

Dansk Fængselsforbund



Referat

fra

Dansk Fængselsforbunds

4. ordinære kongres

25. – 26. maj 2009

På

Hotel Nyborg Strand

Indholdsfortegnelse

Punkt 1: mødets åbning.....	4
Forbundsformandens åbningstale.....	4
LO-formandens tale til kongressen	8
Delegerede til kongressen.....	12
Punkt 2: Fastsættelse af dagsorden.....	15
Punkt 3: Fastsættelse af forretningsorden.....	16
Punkt 4: Valg af 2 dirigenter	17
Punkt 5: Valg af stemmetællere	18
Punkt 6: Godkendelse af referat.....	18
De delegerede var	18
Punkt 7: Beretning	21
Skriftlig beretning - maj 2007 – maj 2009.....	21
Indledning.....	21
Struktur i forbundet	21
Samarbejdsrelationerne i Kriminalforsorgen og opsigelse af TR-aftalerne	22
Lidt historik	22
Opsigelse af TR-aftalerne	25
Lukning af kapacitet	26
Besparelser	27
Fremtid.....	28
Overenskomst 2008-2011.....	28
Flerårsaftalen 2008-2011	30
Den generelle økonomi.....	30
Ny ledelsesstruktur for arresthusene	31
Helbredsbedingede afskedigelser af fængselsfunktionærer og overvagt mestre	31
Pensionsforklaringer	32
Ny Løn.....	32
Nye uddannelser.....	33
Status fra ad hoc udvalget vedrørende uddannelse	34
Fremtiden – den kommende kongresperiode	35
Beretning fra sektorerne	36
Åben sektor.....	36
Lukket sektor	37
Arresthussektoren og Fiskeridirektoratet.....	39
Værkmestre	40
Lederafdelingen	41
Afdelingsformænd	42
Forbundets æresnål.....	43
Tabeloversigt over medlemmer aktuel status 2009	43
Information fra forbundet.....	44
Pressemeddelelser	44
Nyhedsbreve.....	44
HB-Nyheder	45
Mundtlig beretning.....	45
Ny grunduddannelse	45
Lederuddannelse	46
Måltrettet udvikling af medarbejderne.....	46
”Nyt lønsystem”	47
Uddannelsescentret i Lunde	47
Nyt fængsel.....	48
Alene arbejde.....	48
Ny hjemmeside og nyt navn.....	49

Ny titel	49
TR-aftalerne	50
Fremtiden og arbejdsmiljøet	50
Visionerne	51
Medarbejderne	51
Debat af beretning og åbningstale	51
Udtalelse fra kongressen.....	57
Punkt 8: Indkomne forslag	57
Punkt 9: Sager til afgørelse	58
Sag nr. 1 Forslag om vedtagelse af etiske retningslinier for tillidsrepræsentanter og medlemmer af Hovedbestyrelsen	58
Sag nr. 2 Forslag om oprettelse af en pensionistafdeling under Dansk Fængselsforbund	59
Sag nr. 3 Forslag om, at forbundsledelsen bemyndiges af kongressen til at indmelde Dansk Fængselsforbund i LO	61
Sag nr. 4 Forslag om vedtægts-/strukturændring.....	61
Sag nr. 5 Forslag om at Dansk Fængselsforbund med virkning fra den 1. januar 2010 ændrer navn til	64
Sag nr. 6 Forslag om, at Dansk Fængselsforbund med virkning fra den 1. januar 2010 ændrer logo.	65
Punkt 10: Godkendelse af regnskab 2008, budget 2009, 2010 og 2011	66
Punkt 11a: Fastsættelse af lønninger til forbundsledelsen.....	67
Punkt 11b: Fastsættelse af diæter.....	67
Punkt 11c: Fastsættelse af lønmepege	68
Punkt 12: Fastsættelse af kontingent	68
Punkt 13a: Valg af kritiske revisorer	68
Punkt 13b: Valg af forbundssekretærer.....	68
Punkt 14: Eventuelt.....	69

Punkt 1: mødets åbning

Forbundsformandens åbningstale

Forbundsformand Kim Østerbye bød velkommen til kongressen med følgende åbningstale

Kære gæster og delegerede!

Jeg har den store glæde at byde gæster og delegerede velkommen til Dansk Fængselsforbunds kongres 2009.

En særlig velkomst til LO-formand Harald Børsting og næstformand Lizette Risgaard. Jeg er glad for, at I har fundet tid at være her i dag. Jeg håber, I får en fornemmelse af nogle af de problemer, vi slås med i vores niche af arbejdsmarkedet.

Det skal siges, at det ikke tilfældigt, at LO er repræsenteret her i dag. Et af emnerne for kongressen er netop, om vi skal være en del af LO-familien. Det emne vender jeg tilbage om lidt.

Fra Arbejdsløshedskassen STA skal jeg byde velkommen til Helle Helmer og Simon Bauer.

Jeg vil også byde særlig velkommen til vores æresmedlem Christian Smedegaard og til pensioneret fængselsbetjent tillidsrepræsentant Erling Grønholdt med frue som vi senere i dag skal fejre særskilt.

Sidst med bestemt ikke mindst – velkommen til de vigtige og uundværlige ansatte i forbundet – Hanne, Birthe og Pia uden hvem vores dagligdag både var noget mere kedelig og meget mere besværlig.

Og endnu engang velkommen til alle de delegerede.

Slogan

Jeg vil først lige sige et par ord om det slogan, som I ser her på talerstolen. Den forgangne kongresperiode har nemlig lært mig, at man skal passe på med at være for åbenmundet. Ord kan nemt misforstås i den brede offentlighed.

Derfor – for at klippe tingene ud i pap – vi mener selvfølgelig ikke, at vores arbejdsplads kan sammenlignes med en billig grønsagsafdeling i Aldi. Hvis vi virkelig mente, at Kriminalforsorgen var en elendig arbejdsplads, så ville vi nok ikke bruge så meget af vores tid på at udvikle og forbedre den. *Men* når nu vores direktør så bramfrit udnævner os til at være verdens bedste kriminalforsorg, så vil vi gerne have lov til at nuancere hans budskab en smule.

Der er nemlig mange statistikker og undersøgelser, som viser, at Kriminalforsorgens vigtigste ressource – nemlig medarbejderne – ikke deler direktørens opfattelse af verdensklasse.

Senest uddelte medarbejderne en stribe sure smileys til arbejdsmiljøet i den trivselsundersøgelse, som blev gennemført blandt alle medarbejdere ved årsskiftet.

Hvad skal vi bruge det til, at vi er verdens bedste fængselsvæsen, hvis vi samtidig er Danmarks dårligste arbejdsplads? Det er sådan, at sloganet her på talerstolen skal forstås.

Medlemskab af LO

Tilbage til det, det handler om i dag og i morgen.

Jeg vil kort sige lidt om nogle de emner, som vi skal drøfte i løbet af kongressen. En af de ting, vi skal tage stilling til, er medlemskab af LO. Hidtil har vi stået uden for hovedorganisationen, men nu mener vi, at det nu er god idé at blive en del af dette fællesskab.

Medlemskab af LO har en lang række andre konkrete fordele for os. For eksempel adgang til LO's store kursusprogram. Det vigtigste er dog, at vi bliver del af et stort og stærkt fællesskab. Vi får en plads i LO's hovedbestyrelsen side om side med store forbund som Dansk Metal og 3F – og vil kunne deltage i alle de politiske udvalg under LO, som vi har behov for. Vi vil dermed kunne være med til at bidrage til at forbedre forholdene generelt på arbejdsmarkedet.

Det handler altså ikke alene om, hvad vi får ud af at være medlem, men også hvad LO får ud af, at have os som medlem. Man skal jo ikke sætte sit lys under en skæppe, selvom vi kun bliver 3.500 ud af LO's 1,2 millioner medlemmer!

Vi adskiller os blandt andet ved, at vi alene har tjenestemandsansatte i vores forbund. Det er der ikke andre af de øvrige 17 forbund i LO, som har. Desuden vil vi styrke LO på det statslige område side om side med blandt andre Dansk Jernbaneforbund og Hærens Konstabel- og Korporalforening.

Samlet vil et medlemskab af LO ruste os i vores faglige kamp. LO råder for eksempel over en meget stor ekspertise om arbejdsmarkedet. De har jurister og økonomer, som medlemsforbundene kan trække på. Der er ingen tvivl om, at vi vil stå stærkere fremadrettet, når vi kan trække på LO's eksperter. Vi må sande, at vi er et lille forbund, der ikke kan hyre specialister til al ting.

Modstand mod fagforeninger

Der er desværre behov for faglig oprustning. Vi oplever over en bred kamp modstand mod landets fagforeninger og forringelser i lønmodtagernes ansættelsesforhold.

Finansministeren har senest kastet sig over vores tillidsmandsaftaler. Det er aftaler, som alle parter ellers har været glade og tilfredse med i Kriminalforsorgen.

På samme måde er vores pensionsforhold blev forringet. Blandt andet ved at den pligtige adgangsalder er blevet ophævet og at der er sket ret store træk i vores førtidspension.

Og jeg har en fornemmelse af, at regeringen også pønser på at tage et opgør med hele tjenestemandsbegrebet. At denne ansættelsesform skal afskaffes. Det virker som om, at især tjenestemandspensionen er en torn i øjnene på finansministeren.

I denne kamp vil det være rart at have LO ved vores side.

Trivsel og arbejdsmiljø

Et af de områder, som jeg er sikker på, at LO også kan hjælpe os med er vores ømme akilleshæl. Nemlig: Arbejdsmiljøet.

Det er et tilbagevendende emne. Jeg ved det. Men det bliver også et emne i år på kongressen og et fokusområde for den kommende kongresperiode.

Det understregede jeg over for ministeren, da jeg holdt møde med ham i sidste uge. Her lovede han, at der vil være høj fokus på arbejdsmiljøet. Jeg håber selvfølgelig, at det også udmønter sig i penge i næste flerårsaftale.

Det er et kæmpe problem, at vi er en del af en arbejdsplads, hvor halvdelen af personalet trives ganske udmærket, mens den anden halvdel har problemer.

Trivselsundersøgelsen viser, at ledelsen og det administrative personale trives udmærket. Altså de medarbejdere, som ikke har berøring med de indsatte til daglig. Deres trivsel svarer til gennemsnittet på arbejdsmarkedet. Mens de medarbejdere, som til daglig er sammen med de indsatte, har store trivselsproblemer. Det gælder både undervisningspersonalet, værk mestre og opsynspersonalet.

Jeg tror ikke, at der er mange arbejdspladser her i landet, hvor personalet på den måde er delt op i to hold: De glade og de mindre glade alt efter om man har kundekontakt eller ej.

Det ikke underligt, at opfattelsen af, at Kriminalforsorgen er verdens bedste, netop kommer fra et skrivebord i det indre København. Nemlig dér hvor direktoratet holder til. Langt fra hverdagen ude på fængselsgangene. Fængselsbetjentene oplever noget andet i hverdagen ude i fængsler og arresthuse. Her føler de, at ledelsen ikke har til tillid til dem. De mener, at de ikke bliver involveret. Og at der stilles uklare krav til dem. Det kan man læse i trivselsundersøgelsen. Hvor man også kan læse, at stress og udbrændthed er et langt større problem hos os, end på det øvrige arbejdsmarked.

Desværre er der ingen positiv udvikling at spore i den nye trivselsundersøgelse i forhold til klimaundersøgelsen fra 2001. Det er skuffende, når alle beslutningstagere – både politikere og

embedsmænd – har stået i kø for at understrege, at nu skal der gøres noget. Nu vil der ske forandringer af arbejdsmiljøet.

Social kapital

Jeg tror, at professor Tage Søndergaard rammer hovedet på sømmet, når han siger, at det, der i høj grad mangler i Kriminalforsorgen, er tillid og troværdighed. Vi mangler det, som hedder social kapital. Det er den kapital, der sætter medarbejdere og ledelse i stand til at løse deres kerneopgave i fællesskab. Det kræver tillid, retfærdighed og samarbejdsevne parterne imellem. Og det er ikke noget man kan indføre fra den ene dag til anden med popsmarte indsatser udtænkt af HR-konsulenter.

Social kapital opbygges gennem lang tids samarbejde og erfaringer. Det kræver godt gammeldags benarbejde i hverdagen. Her bliver lederne ude i de enkelte institutioner nødt til at gå foran og vise tillid til deres medarbejdere. De skal sætte goodwill ind på den tillidskonto, som de har hos deres medarbejdere. For det vil betyde, at de har noget at stå i mod med, når der opstår problemer. Det er nu en gang meget lettere at løse problemerne, hvis man ved, at man grundlæggende respekterer hinanden.

Jeg vil i den forbindelse nævne en af landets supermarkeds kæder. Jeg tænker ikke på Aldi, men på Irma. De kan tilsyneladende andet end at sælge Irma-kaffe og medisterpølser. Kæden er nemlig også en god arbejdsplads, som får gode karakterer af sine medarbejdere. Det er ikke tilfældigt. Det er resultatet af et bevidst valg fra ledelsen side. De arbejder fokuseret på, at medarbejderne føler sig trygge og motiverede.

I Irma praktiserer man tillidsbaseret ledelse, åben ledelse og ledelse med fokus på mennesker. Det vil være herligt, hvis ledelsen i Kriminalforsorgen på samme måde tog udgangspunkt i medarbejderne og lod dem udfolde sig. At kontrol og styring bliver erstattet af tillid og motivation.

Nu skal man selvfølgelig ikke forklejne en hidsig butikskunde, som er utilfreds med, at han ikke finde de flåede tomater, men jeg mener trods alt, at vores kunder kan være mere besværlige og farlige end kunderne i Irma. En Irma-medarbejder oplever ikke voldelige overfald og andre farlige situationer i samme grad som os.

Netop fordi, at vi er på en arbejdsplads med stress og vold, burde være et godt argument for, at vores ledelse driver en arbejdsplads, hvor der er tryghed og forudsigelighed om alt andet på arbejdspladsen.

Fokus på personalet

Jeg bør nævne – at selvom vi savner at se resultaterne – så er Kriminalforsorgens ledelse opmærksom på, at det ske noget med arbejdsmiljøet. Der er sket et skifte i fokus i løbet af de seneste år. For eksempel står personalets forhold nu øverst i direktørens resultatkontrakt. Det er nye toner.

Og i flerårsaftalen blev der afsat penge til ny udvikling. Det gælder blandt andet en ny grunduddannelse. Det hilser vi med glæde, for det er noget vi har kæmpet for i mange år.

På samme måde har vi råbt højt om, at der skal indføres supervision ude i fængslerne og at alenevagterne skal væk. De to ting er ikke lykkedes til fulde, men vi ser dog nye forsøg med supervision og alenevagterne er blevet begrænset.

Det er også værd at bemærke, at forbundet har fået indfriet vores ønske om, at der oprettes en central personaleafdeling for hele Kriminalforsorgen, som skal have overblik og styring med hele HR-området.

Vi har ligeledes fået indfriet vores ønske om at der stilles større krav til lederne.

Der er altså sket noget. Forhåbentlig vil det også kunne ses på bundlinien snart. For eksempel i form af mindre nedslidning og færre sygedage blandt vores kollegaer.

Struktur

På de indre linier i forbundet er der også sket ændringer i løbet af de sidste to år.

På forrige kongres vedtog vi en ny struktur, som skulle styrke forbundsledelsen og styrke dialogen mellem forbundskontoret og det lokale niveau. Jeg synes, den manøvre er lykkedes til fulde. Spørgsmålet er om det er nok. Fremadrettet bliver vi nødt til at vurdere om strukturen skal ændres yderligere.

Er der for eksempel behov for, at vi styrker forbundet yderligere centralt, i lyset af at TR-aftalerne har svækket os lokalt?

Børn og psykisk syge

Jeg vil også gerne sige en smule om vores kunder i butikken: De indsatte. Der er både de gode og mindre gode af slagsens. Og så er der dem, som slet ikke hører hjemme hos os.

Til denne sidste gruppe hører børn. Vores nye statsminister har her i foråret åbnet en diskussion om den kriminelle lavalder.

Det har givet anledning til en reaktion fra vores side. Vi har understreget, at børn under 18 år ikke hører hjemme i fængsler og arresthuse.

Det er et problem, at der ikke er pladser nok i de sikrede institutioner og at børn derfor i stigende grad placeres hos os. Her skal de nemlig ikke være. En 16-årig skal ikke sidde på en fængselsgang sammen med hærdede forbrydere. Jeg har derfor opfordret justitsministeren til at sikre flere pladser til unge kriminelle.

Det er den samme problemstilling, vi har med psykisk syge. Et er, at klientellet i stigende grad har mere sammensatte problemer. Det er et vilkår, vi bliver nødt til at acceptere. Et andet er, at vi oplever flere og flere indsatte, som er så psykiske syge, at de slet ikke burde være her, men i stedet burde være på psykiatriske institutioner.

Her må vi slå en streg i sandet. Vi er hverken uddannet til at arbejde med børn eller med psykiske syge. Overlad det til dem, som har forstand på det.

Privatisering

I forhold til de indsatte er vi også blevet udfordret fra privat side. Der er nogle, som mener, at en række af Kriminalforsorgens opgaver bør privatiseres. For eksempel fangetransporter og fodlænkeordningen. Det er ikke en god idé. Det er ikke alle samfundsopgaver, som kan udliciteres til private virksomheder.

Det gælder især opgaver, som indebærer magtudøvelse. Her bør der være fuldkommen demokratisk kontrol. Kriminalforsorgens medarbejdere er netop uddannet i at udføre vores opgaver. Vi ved, hvordan vi bedst arbejder med forskellige typer af indsatte, og hvordan man bedst undgår konflikter. Desuden er vi underlagt stramme retningslinier, som sikrer, at offentligheden har fuld indsigt i den måde, vi forvalter vores myndighed på.

I stedet for privatisering af Politiets fangetransporter har vi i stedet foreslået, at Kriminalforsorgen i højere grad overtager opgaven. Som det er i dag, har Politiet jo svært nok med at løse deres kerneopgaver.

Ministeren har oplyst til mig, at der nu nedsættes en arbejdsgruppe, som skal vurdere om der skal laves en fælles transportafdeling mellem Politiet og Kriminalforsorgen. Der er altså blevet taget godt i mod vores forslag.

Pres på systemet

Til sidst lidt om den seneste statistik fra Kriminalforsorgen. Som de fleste her formentlig er klar over, så er belægget igen på vej op.

Vi har jo – på grund af politi- og domstolsreformen – i en periode oplevet et usædvanligt lavt belæg. Hvilket blandt andet har medført lukninger af arresthuse og fængselsgange, men det ser ud til at være slut nu. Belægget er igen over den politiske målsætning på 92 procent.

Det betyder, at kapaciteten i mange institutioner er fuldt udnyttet. Det gælder især i arresthusene, hvor der i øjeblikket er rekord mange varetægtsfængslede. Og alt tyder på, at presset fortsætter. Landets domstole har på det seneste idømt et rekordhøjt antal strafmåneder.

Det betyder alt sammen, at arbejdspresset igen er på vej op. Og at der ikke er meget fleksibilitet, når der kommer stort ryk ind, som vi ser i forbindelse med bandeindsatsen. Og som vi måske vil se i forbindelse med klimatopmødet til efteråret.

Stort arbejdspress var en af hovedårsagerne til, at Arbejdstilsynet for tre år siden udstedte påbud til 16 fængsler og arresthuse, fordi det psykiske arbejdsmiljø var dårligt. Den situation skal vi ikke vende tilbage til!

Det budskab vil vi søge for, at beslutningstagerne hører!

Afrunding

Jeg vil slutte af med at aflive en myte om mig, Ole Hansen og en finsk badstue.

Det er ikke fordi, at jeg har noget ondt at sige om hverken Ole Hansen eller finske badstuer. Men hver ting til sin tid.

Så derfor: Da Jyllands-Posten i sin iver efter at skrive historier om Kriminalforsorgen blandede mig sammen med vicedirektøren, en finsk sauna og forholdene i Statsfængslet Østjylland. Så var det altså en avisand! Det bliver jeg lige nødt til at slå fast!

Med disse ord: Velkommen til kongressen!

Forbundsformanden introducerede herefter LO-formand Harald Børsting som taler til kongressen. LO-formanden takkede og sagde følgende ord til Dansk Fængselsforbunds kongresdelegerede og gæster:

LO-formandens tale til kongressen

"Kære Kongresdeltagere, kære faglige kollegaer

Først og fremmest tak for invitationen til at deltage i åbningen af jeres kongres og tak til Kim og den øvrige forbundsledelse for muligheden for at bringe en hilsen fra LO-familien.

Jeg ved godt, at I senere skal behandle et forslag om at indmelde forbundet i LO. Det har jeg fuld respekt for. Den beslutning skal I træffe uden min indblanding. Jeg håber derfor, at jeg kan bidrage med lidt oplysninger, som I kan have glæde af inden I skal træffe beslutningen.

Derudover vil jeg prøve at sige lidt om de perspektiver jeg ser for fremtidens faglige arbejde. Det er også med til at tegne profilen af det, som et medlemskab af LO vil indebære.

Vi lægger ikke skjul på, at LO har holdninger og ønsker at flytte hegnspele i vores samfund. LO er ikke bare mindste fællesnævner. Vi er et forpligtende fællesskab af organisationer, som kan optræde over for vores modparter og de politiske myndigheder. Vi er et fællesskab, hvor vi er med til at skabe rammerne for de vilkår, der præger vores medlemmers dagligdag.

Det kan være svært som organisation at nå det hele i dagligdagen, så er det godt, at vi forhandle løsninger i fællesskab.

LO ønsker at påvirke og forandre, så danske lønmodtagere konstant kan være i front, når vi taler om arbejds- og ansættelsesvilkår. Den position har vi kun opnået, fordi vi i Danmark har en fagbevægelse, der både tør tage fat på nødvendige forandringer og samtidig er parat til at indgå i kompromisser.

Det slidsomme arbejde har været drivende for det samfund og det arbejdsmarked, vi kender i dag.

Jeg glæder mig naturligvis over jeres interesse for medlemskabet, for jeg føler virkelig at både I som forbund og vi som fællesskab kan have glæde af samarbejdet.

Der er ingen tvivl om, at vi som faglige organisationer oplever nogle af de samme udfordringer og at medlemmerne af vores organisationer udtrykker ønsker og forventninger, som har mange fælles træk. Derfor

vil samarbejdet blive styrket, når vi kan inddrage forskellige faglige traditioner og kulturer i samarbejdet.

På den baggrund vil jeg også markere, at der er stor forskel på det LO, som fængselsforbundet forlod helt tilbage i 1970 og det LO, som I nu skal behandle optagelse i.

Så vidt jeg forstod, så handlede konflikten dengang om respekt og forståelse for hinanden. I dag tror og håber jeg, at vi i LO både er i stand til at udgøre et forpligtende fællesskab og samtidig kan være til stede som understøttende part på de mange forskellige typer af problemer, der optager vores medlemsforbund.

Nu skal jeg være hudløs ærlig. Jeg har – heldigvis – ikke personligt stiftet nærmere bekendtskab med jeres arbejdsvilkår.

Jeg har hverken været på den ene eller den anden side af jeres hverdag. Nu siger I nok, at det vil I godt råde bod på. For en LO-formand bør vel kende arbejdspladser indefra.

Jeg tager også gerne mod en invitation, men så håber jeg, at vi kan aftale at I ikke lukker døren inden jeg er ude igen.

Det minder mig i øvrigt om den løgnehistorie, som jeg fik fortalt forleden. I kender den sikkert, men alligevel. Det var en skolelærer, som søgte nye udfordringer og ansøgte om et job i Kriminalforsorgen. Han blev selvfølgelig konfronteret med, at det var et barskt miljø og nogle hårde banditter, der skulle passes på. Skolelæreren tænkte sig lidt om og mente nok, at skolen også kunne være et hårdt miljø og eleverne helt umulige. Så det kunne han da nok overkomme.

Han havde også beredskabet helt klart. Man kan jo altid sende dem uden for døren, sagde han. Det forlød ikke om han fik jobbet eller ej.

Spøg til side. Jeg tror godt, at de fleste ved, at jeres medlemmer i dagligdagen udfører et job, som er både barskt og presset. Vi ved godt, at der blandt de personer, I skal passe på, er nogle, som vi andre ikke ønsker at møde på en mørk gade. Og det vi hører fra bande- og rockerkrigen, møder I direkte i konfrontation hver dag.

På den baggrund er det tankevækkende, at det danske samfund ikke passer bedre på jer og sørger for, at I får arbejdsvilkår, som vi kan være bekendt.

Jeg har haft mulighed for at høre lidt om de faglige udfordringer, der præger jeres opgaver. Jeg behøver bare at nævne arbejdsmiljø, samarbejde, uddannelse både den grundlæggende og efteruddannelsen og ikke mindst tillidsrepræsentanternes vilkår.

Her deler I helt klart skæbne med mange andre grupper i LO-fagbevægelsen.

Der har været talt meget om ledelse og udvikling af personale i mange år. Der har været skrevet tykke bøger om emnet. Der forskes i det. Det optager mennesker med forstand på ledelse.

Men det opleves tit, som om der er rigtig langt til forståelse af den hverdag, der præger mange almindelige lønmodtageres dagligdag.

Og arbejdsmiljøet er helt afgørende for at der er overskud til at klare de mange opgaver i dagligdagen.

Vi glæder os naturligvis i LO over, at I er en prioriteret gruppe i forebyggelsesfondens bevillinger. Det er godt, at man nu tager det forebyggende arbejde alvorligt.

Men baggrunden er trist. I er kendetegnet ved at høre til nogle af de mest nedslidningstruede grupper. Derfor bør investeringer i et bedre arbejdsmiljø være en absolut topprioritet for lederne af den offentlige sektor og specielt for lederne af kriminalforsorgen.

For mere end to år siden blev der indgået en af de mest betydningsfulde trepartsaftaler om udviklingen af den offentlige sektor. Nu skulle der virkelig satses både i uddannelse og i attraktive arbejdsvilkår. Desværre

har mange ledere af offentlige institutioner ikke fulgt denne markante strømpil. Og resultatet er desværre, at vi alt for mange steder fortsat finder elendige tilstande af arbejdsmiljø og nedslidning.

Det er heller ikke opløftende at høre om de grundsynspunkter, der præger holdningerne til samarbejdet med de faglige organisationer på jeres område – i det hele taget holdninger, som vi troede arbejdsgivere havde forladt for mange år siden.

Jeg tror dansk fagbevægelse i det hele taget - både i den private og den offentlige sektor - i de kommende år må ruste sig til en kamp for grundlæggende rettigheder.

De grundlæggende samarbejdsrelationer, som ledere af det danske samfund går rundt og praler af, når de skal forklare, hvorfor Danmark på arbejdsmarkedet klarer sig bedre end alle andre lande - bliver sat under pres. Den danske model bliver udfordret af mange arbejdsgivere og personaleledere. - Ledere, der tror, at der er en vej tilbage til tilstande, hvor det hele diktatorisk bliver bestemt af lederne og hvor samarbejdet nærmest bliver betragtet som hindringer og blokeringer.

Forstå det hvem der kan.

Men det er et signal for os om at stille op til kampen for de faglige rettigheder. Netop tillidsrepræsentanterne, som er en unik enhed i samarbejdsmodellen bliver åbenbart hos jer svækket. Det sker også andre steder.

Derfor bør vi stå fælles vagt om ordentlige vilkår for tillidsrepræsentanterne. De udfører en vigtig opgave og det burde påskønnes fra begge sider. Jeg ved fra min egen tid som tillidsrepræsentant i fiskeindustrien, hvor vigtigt det er, at man har forståelse og opbakning til at skabe løsninger.

Og det hører jo fortiden til at betragte fagligt arbejde som snærende og hindrende for udvikling. Tværtimod. Men samtidig er det også et signal til os som faglige tillidsrepræsentanter om at medvirke og engagere os i arbejdspladsernes udvikling og fornyelse. Rummer vi også det, så lever vi op til det bedste i ideen bag den danske model.

Debatten om lønniveauer og ligeløn dominerede de offentlige forhandlinger både op til og efter indgåelsen af overenskomsterne sidste år. Det er ikke et afsluttet kapitel, kan jeg godt sige uden at overdrive.

Nu er vi gået i gang med løn-kommissionen, som i høj grad kommer til at handle om lønudviklingen i den offentlige sektor. LO koordinerer det arbejde på vegne af vores medlemsforbund. Forbundene inddrages i arbejdsgrupper, som følger udviklingen i kommissionens arbejde.

Nu løser kommissioner ikke i sig selv lønproblemer. De løses – vil jeg godt understrege – udelukkende ved forhandlingsbordene op til en kommende overenskomst.

Men vi får naturligvis belyst lønudviklingen for forskellige grupper på en konkret måde, som bliver en del af forhandlingerne. Det kan styrke ens argumenter og forklaringer på ønsker til lønforbedringer.

For os er målsætningen at lavtlønsgrupper ikke bliver svigtet og at vi får mere ligeløn. Men det kræver, at alle organisationer i den offentlige sektor er i stand til at samarbejde. Jeg har desværre set mange tendenser til, at organisationer bliver deres egen lykkes smed i den værste liberale udgave, nemlig gerne på bekostning af andres interesser.

Jeg tror vi op til næste runde får et stort arbejde med at holde sammen, for der skal nok fra de offentlige arbejdsgivere - med finansministeren i spidsen, bliver gjort forsøg på at svække lønmodtagernes rettigheder. Det var jo deres ønske til kommissionsarbejdet.

Meget afhænger også af, hvordan det kommer til at gå under de private forhandlinger til næste år.

Det er selvfølgelig meget tidligt at forudsige resultatet. I øjeblikket handler det mest om at opstille forventninger til forhandlingerne.

Det er heller ikke nogen hemmelighed, at vi er stærkt utilfredse med regeringens 'laden stå til' –holdning. De kalder det for 'venten og se' politik, men realiteten er, at arbejdsløsheden eksploderer, og alle ved, at det tager tid inden resultaterne begynder at indfinde sig.

Jeg tror, at vi betaler en høj pris for at forsvare de mange skattelettelser. Så har vi ikke råd til at investere i renovering af offentlige bygninger, veje og infrastruktur. Der er nok også enkelte fængsler som kunne trænge til en kærlig hånd.

Et er at vi ikke får udført helt nødvendige investeringer. Men arbejdsløsheden risikerer at lægge sig fast på et alt for højt niveau. Vi kommer til at tabe, fordi mange bliver arbejdsløse alt for længe og dermed får de svært ved at fastholde deres kvalifikationer på arbejdsmarkedet.

Regeringen sender Danmark ud på glidebane, som det bliver svært at få rettet op på igen. Det er da i øvrigt tankevækkende, at vi nu igen som i slutningen af 80'erne efter nogle år med en borgerlig regering skal opleve eksplosive stigninger i arbejdsløsheden. Dengang som nu var det en fuldstændig skæv håndtering af den økonomiske politik.

Det er formentlig også regeringens helt officielle holdning, at lønningerne skal presses som følge af krisen.

Vi mener derimod, at vi skal investere for at få bugt med krisen. Vi skal investere i uddannelse, så vi fastholder og udbygger kvalifikationerne. Vi skal skabe sikkerhed for, at de unge ikke rammes i svær grad af arbejdsløshed og dermed ikke får et ordentligt fodfæste på arbejdsmarkedet.

Det er i sidste ende det, der skal sikre, at danske lønmodtagere fortsat kan fastholde og udbygge et ordentligt lønniveau.

Det er forudseenhed, det er rettidig omhu.

Det er god lønmodtagerpolitik. Det er investering i fremtidens danske samfund.

Det er det, som skal bære vores velfærdssamfund igennem.

Jeg glæder mig over den prioritering, som I giver uddannelse. Specielt glæder det mig, at der overalt i fagbevægelsen er fokus på det emne. For det viser, at vi også her er med på de fremtidige satsninger.

Helt i modsætning til regeringens arbejdsmarkedskommission, som nærmest mener, at det er overflødig og spild af ressourcer.

Jeg håber, at I lykkes med at få etableret en ny grunduddannelse, en nyt sammenhængende uddannelsesforløb, som gør at fremtidige medarbejdere føler sig godt rustet til at klare de mange vanskelige opgaver i hverdagen.

I betragtning af, hvor mange ressourcer, som vi bruger på at uddanne dem, der skal anholde og dem der skal dømmes folk, så er det helt rimeligt, at vi også uddanner dem, der skal passe på de forvarede og dem som skal være til at hjælpe dem godt på fode igen.

Det bliver også helt afgørende at uddanne folk, så de kan klare sig på et omskifteligt arbejdsmarked. Det er et af de centrale kendetegn, at vi har et fleksibelt og omskifteligt arbejdsmarked. Her overstråler vi de andre lande – og det er en af årsagerne til, at vi selv under den nuværende krise har et lavere niveau for arbejdsløshed.

Det kræver både god grunduddannelse og gode vilkår for efteruddannelse.

Det er selve fundamentet for et godt og omskifteligt arbejdsmarked.

Desværre må jeg også her konstatere, at der mangler udsyn hos beskæftigelsesministeren. De tror jo stadig, at der er masser af job, men den største misforståelse er at de tror, at folk bare uden videre kan skifte

branche og klare sig andre steder. Det kræver et højt uddannelsesniveau.

Og da vi ved, at vi på længere sigt vil mangle faglært arbejdskraft, så er det da meningsløst at vi skal kæmpe med store problemer i vores grunduddannelsessystem.

Kære faglige kollegaer.

Fagbevægelsen har en fælles skæbne. Vi er sat til at arbejde og forhandle med folk, som ikke alle har visioner og fremtidsro. Enkelte af dem vil hellere gøre det på samme måde, som for årtier siden.

Jeres særlige baggrund og historie gør måske, at I er belemret med lidt flere af slagsen end samfundet i øvrigt.

Men dybest set deler vi mange skæbner og har derfor mange fælles løsninger på de udfordringer, som vi står overfor.

Ledelse og samarbejde hænger sammen. Fornyelse, udvikling og uddannelse hænger sammen. Resultater og gode arbejdsvilkår hænger sammen. Det gælder både indenfor og udenfor murene.

Hvis I vælger samarbejdet med os i LO og de øvrige forbund, så ønsker jeg jer hjertelig velkommen i kampen.

Jeg ønsker jer alle en fortsat god kongres og endnu engang tak for invitationen.”

Delegerede til kongressen

Efter en pause foretog forbundsformanden navneopråb af de delegerede.

De delegerede var:

Forbundsformand	Kim Østerbye
Forbunds-kasserer	Peder Jørgensen
Forbundssekretær	Ina Rasmussen
Forbundssekretær	Jannie Hallø
Forbundssekretær	René Larsen

DFF arresthusene Midt- og Nordjylland

Afdelingsformand	Robert Filtenborg Demény
Afdelingsnæstformand	Hanne Munk Degn
Kasserer	Jan Balle
Fængselsfunktionær	Poul Tranekjær
Fængselsfunktionær	Christian Hansen

DFF arresthusene Syd- Sønderjylland og Fyn

Afdelingsformand	Allan Kjær
Afdelingsnæstformand	Lars Johansen
Fængselsfunktionær	Erik Bering Larsen
Fængselsfunktionær	Henrik Humle Bendixen
Fængselsfunktionær	Kenneth Buch Rasmussen

AO-Sjælland

Afdelingsformand
Kasserer
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær

Henning Mørck
Peter Bernth
Poul Erik Pii
Vivi Poulsen
René Rasmussen

Lederforeningen

Arrestforvarer
Indkøbschef
Overvagtimester
Arrestforvarer
Arrestforvarer
Senior uddannelseskonsulent

Frits Christensen
Werner Tage Jensen
Hans Jørgen Nielsen
Jørgen Sørensen
Benny Lilleør Christensen
Bente Benderska

Københavns Fængsler

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Værkmester
Fængselsfunktion
Fængselsfunktion
Værkmester
Værkmester
Fængselsfunktion
Fængselsfunktion
Fængselsfunktion
Fængselsfunktion

David Jensen
Henrik Wifstrand
Ina Lindgren Johansen
Tine Kjer
Michael Thomsen
Birte Jakobsen
René Leif Lund
Mikkel Knudsen
Lennart Hilfeldt
Trine Pedersen
Malene Vallentin Rydberg

Vridsløselille

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Kasserer
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær

Michael Kaj Jensen
Jesper Dalby
Morten Johansen
Morten Thornton
Claus Christensen

Herstedvester

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Kasserer
Fængselsfunktionær

John Rasmussen
Lars Martinussen
Henning Christensen
Michael Meisner

Østjylland

Afdelingsformand
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Værkmester
Fængselsfunktionær

Connie Thonsgaard
Pernille Andresen
Brian Meldrup
Per G. Nielsen
Majbritt Balle

Nyborg

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Kasserer
Fængselsfunktionær
Værkmester

Bo Sørensen
Kent Mosbæk
Svend Erik Stougaard
Anders Talbro
Sonny Jørgensen

Ringe

Afdelingsformand
Fængselsfunktionær

Steen Østerberg
Åge Hansen Priisholm

Kragsskovhede

Afdelingsformand
Værkmester

Karsten Pedersen
Helle Greve Holm

Sdr. Omme

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand

Peter Kempf
Niels Vinther

Horsørød

Afdelingsformand
Værkmester

Rasmus Tambour
Lars Christensen

Møgelkær

Afdelingsformand
Fængselsfunktionær

Hans Jørgen Hansen
Susanne Munch Kristensen

Søbysøgård

Afdelingsformand
Fængselsfunktionær

Verner Thomsen
Erik Hauge

Midtjylland

Afdelingsformand (Kærshovedgård)
Afdelingsnæstformand
Afdelingsformand (Nr. Snede)
Afdelingsnæstformand

Jens Højbjerg Petersen
Jens Erik Christensen
Hans Jakob Petersen
Arne Mortensen

Renbæk

Afdelingsformand
Værkmester

Sten Møgelvang Nielsen
Ole Petersen

Jyderup

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand

Heidi Olsen
Nina Odgaard

Ellebæk

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand

Martin Schrøder
Kell Amming

Afdeling Grønland
Afdelingsformand
Overvagtimester

Alberth Lange
Anda Josefsen

Fiskeridirektoratets Tjenestemandforening
Afdelingsformand

Martin Hansen

Punkt 2: Fastsættelse af dagsorden

En enig hovedbestyrelse havde indstillet nedenstående dagsorden til vedtagelse på kongressen.

DAGSORDEN

- Punkt 1: Mødets åbning
- Punkt 2: Fastsættelse af dagsorden
- Punkt 3: Fastsættelse af forretningsorden
- Punkt 4: Valg af 2 dirigenter
- Punkt 5: Valg af stemmetællere
- Punkt 6: Godkendelse af referat fra ordinær Kongres den 23. – 25. maj 2007
- Punkt 7: Beretning
- Punkt 8: Indkomne forslag
- Punkt 9: Sager til afgørelse
- Punkt 10: Godkendelse af regnskab 2008 samt budget 2009, 2010 og 2011
- Punkt 11: Fastsættelse af lønninger, diæter og lommepenge
- Punkt 12: Fastsættelse af kontingent
- Punkt 13: Valg
- Punkt 14: Eventuelt

Forbundsformanden spurgte om kongressen kunne godkende dagsordenen. Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 3: Fastsættelse af forretningsorden

En enig Hovedbestyrelse havde indstillet nedenstående forretningsorden til vedtagelse på kongressen:

KONGRESSENS FORRETNINGSORDEN

1. Forbundsformanden åbner mødet og fremlægger dagsordenen og forretningsordenen til godkendelse samt leder valget af 2 dirigenter.
2. Dirigenterne leder mødet efter den godkendte dagsorden, der til dette møde skal indeholde følgende punkter:
 - 1: Mødets åbning
 - 2: Fastsættelse af dagsorden
 - 3: Fastsættelse af forretningsorden
 - 4: Valg af 2 dirigenter
 - 5: Valg af stemmetællere
 - 6: Godkendelse af referat
 - 7: Beretning
 - 8: Indkomne forslag
 - 9: Sager til afgørelse
 - 10: Godkendelse af regnskab samt budget
 - 11: Fastsættelse af lønninger, diæter og lommepenge
 - 12: Fastsættelse af kontingent
 - 13: Valg
 - 14: Eventuelt

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

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

Enhver tale til Kongressen kan kun fremsættes fra Kongressens talerstol.

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

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

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

6. Hvis en kongresdelegeret ønsker ordet til "Forretningsordenen", skal vedkommende holde sig til denne. Sådanne ønsker imødekommes straks.
7. Standpunkter og ændringsforslag, der ønskes ført til protokol, afleveres skriftligt til dirigenterne og under tegnet forslagsstillerens navn og afdeling. Ændringsforslaget sættes til afstemning først. Ved flere ændringsforslag sættes det mest vidtgående under afstemning først.
8. Ved afstemning gælder almindeligt stemmeflertal. Afstemningen kan foretages ved håndsoprækning, men skal såfremt 1 kongresdelegeret ønsker det foretages skriftligt.

Ved afstemninger, der måtte medføre stemmelighed, betragtes forslaget som bortfaldet.
9. Valg af forbundsledelse kan kun ske ved skriftlig afstemning, såfremt der er mere end en kandidat.

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

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

Punkt 4: Valg af 2 dirigenter

En enig hovedbestyrelse havde indstillet forbundskasserer Peder Jørgensen og tidligere forbundskasserer, æresmedlem, Jens Christian Smedegaard som dirigenter. Forbundsformanden spurgte om der var andre forslag.

Da dette ikke var tilfældet blev Peder Jørgensen og Jens Christian Smedegaard valgt som dirigenter.

Peder Jørgensen takkede på dirigenternes vegne for valget.

Dirigenten meddelte, at der ifølge § 14 i forbundets vedtægter skal indkaldes til Kongres med mindst 1 måneds varsel. Dirigenten noterede sig at indkaldelsen var udsendt den 17. marts 2009. Han spurgte herefter, om der var delegerede der havde indvendinger mod mødets lovlighed. Der var ingen indvendinger i forhold til mødets lovlighed.

Dirigenten konstaterede derpå, 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 stemmetællere

En enig hovedbestyrelse havde indstillet, at afdelingsnæstformand Henrik Wifstrand, F.O, og afdelingskasserer Svend Erik Stougaard, D.F. Nyborg, blev valgt som stemmetællere.

Dirigenterne spurgte om der var andre forslag. Dette var ikke tilfældet og Henrik Wifstrand og Svend Erik Stougaard blev valgt som stemmetællere.

Punkt 6: Godkendelse af referat

Dirigenten spurgte, om der var bemærkninger til referatet fra Dansk Fængselsforbunds 3. ordinære Kongres den 23. – 25. maj 2007.

Referatet fra den 3. ordinære kongres den 23. – 25. maj 2007 blev godkendt uden bemærkninger.

Kongressens 2. dag

Dirigenterne genoptog kongressen ved navneopråb med henblik på at sikre de delegeredes tilstedeværelse.

De delegerede var:

Forbundsformand
Forbunds-kasserer
Forbundssekretær
Forbundssekretær
Forbundssekretær

Kim Østerbye
Peder Jørgensen
Ina Rasmussen
Jannie Hallø
René Larsen

DFF arresthusene Midt- og Nordjylland

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Kasserer
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær

Robert Filtenborg Demény
Hanne Munk Degn
Jan Balle
Poul Tranekjær
Christian Hansen

DFF arresthusene Syd- Sønderjylland og Fyn

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær

Allan Kjær
Lars Johansen
Erik Bering Larsen
Henrik Humle Bendixen
Kenneth Buch Rasmussen

AO-Sjælland

Afdelingsformand
Kasserer
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær

Henning Mørck
Peter Bernth
Poul Erik Piil
Vivi Poulsen
René Rasmussen

Lederforeningen

Arrestforvarer
Indkøbschef
Overvagtimester
Arrestforvarer
Arrestforvarer
Senior uddannelseskonsulent

Frits Christensen
Werner Tage Jensen
Hans Jørgen Nielsen
Jørgen Sørensen
Benny Lilleør Christensen
Bente Benderska

Københavns Fængsler

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Værkmester
Fængselsfunktion
Fængselsfunktion
Værkmester
Værkmester
Fængselsfunktion
Fængselsfunktion
Fængselsfunktion
Fængselsfunktion

David Jensen
Henrik Wifstrand
Ina Lindgren Johansen
Tine Kjer
Michael Thomsen
Birte Jakobsen
René Leif Lund
Mikkel Knudsen
Lennart Hilfeldt
Trine Pedersen
Malene Vallentin Rydberg

Vridsløselille

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Kasserer
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær

Michael Kaj Jensen
Jesper Dalby
Morten Johansen
Morten Thornton
Claus Christensen

Herstedvester

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Kasserer
Fængselsfunktionær

John Rasmussen
Lars Martinussen
Henning Christensen
Michael Meisner

Østjylland

Afdelingsformand
Fængselsfunktionær
Fængselsfunktionær
Værkmester
Fængselsfunktionær

Connie Thonsgaard
Pernille Andresen
Brian Meldrup
Per G. Nielsen
Majbritt Balle

Nyborg

Afdelingsformand
Afdelingsnæstformand
Kasserer
Fængselsfunktionær
Værkmester

Bo Sørensen
Kent Mosbæk
Svend Erik Stougaard
Anders Talbro
Sonny Jørgensen

Ringe

Afdelingsformand
Fængselsfunktionær

Steen Østerberg
Åge Hansen Priisholm

<u>Kragsskovhede</u> Afdelingsformand Værkmester	Karsten Pedersen Helle Greve Holm
<u>Sdr. Omme</u> Afdelingsformand Afdelingsnæstformand	Peter Kempf Niels Vinther
<u>Horsørød</u> Afdelingsformand Værkmester	Rasmus Tambour Lars Christensen
<u>Møgelkær</u> Afdelingsformand Fængselsfunktionær	Hans Jørgen Hansen Susanne Munch Kristensen
<u>Søbysøgård</u> Afdelingsformand Fængselsfunktionær	Verner Thomsen Erik Hauge
<u>Midtjylland</u> Afdelingsformand (Kærshovedgård) Afdelingsnæstformand Afdelingsformand (Nr. Snede) Afdelingsnæstformand	Jens Højbjerg Petersen Jens Erik Christensen Hans Jakob Petersen Arne Mortensen
<u>Renbæk</u> Afdelingsformand Værkmester	Sten Møgelvang Nielsen Ole Petersen
<u>Jyderup</u> Afdelingsformand Afdelingsnæstformand	Heidi Olsen Nina Odgaard
<u>Ellebæk</u> Afdelingsformand Afdelingsnæstformand	Martin Schrøder Kell Amming
<u>Afdeling Grønland</u> Afdelingsformand Overvagtmester	Alberth Lange Anda Josefsen
<u>Fiskeridirektoratets Tjenestemandforening</u> Afdelingsformand	Martin Hansen

Punkt 7: Beretning

Skriftlig beretning for perioden maj 2007 – maj 2009

Indledning

I forbindelse med forbundets kongres har forbundsledelsen denne gang bestræbt sig på at lave en beretning fra perioden som i højere grad end tidligere er prioriteret og emneopdelt efter de vigtigste emner for perioden.

Det er forbundsledelsens formål at gøre beretningen mere læsevenlig og overskuelig end vi plejer. Det håber vi så er lykkedes.

Samtidig er det en kongres som jo lidt atypisk er fra en periode, hvor det ikke ligefrem er de mest positive budskaber der præger forbundet.

Beretningen er ikke et forsøg på at skyde skylden på nogen bestemt eller for den sags skyld starte forfra på det nogen har kaldt en "krig".

Beretningen er et udtryk for, hvordan forbundet opfatter at tingene er endt, og er samtidig et forsøg på at bringe lidt overblik ind i sagen set lidt ovenfra, i en dagligdag hvor meget ofte handler om det, der sker lokalt.

Det er i den ånd beretningen skal læses og forstås, hverken mere eller mindre.

Beretningen indeholder også begyndelsen på næste kongresperiode og forbundsledelsens forslag til, hvad forbundet skal arbejde med som overordnet fokusområde i perioden.

Struktur i forbundet

Som det er alle bekendt indledte vi denne kongresperiode med at etablere forbundsledelsen i den struktur, vi havde arbejdet på i udvalg og Hovedbestyrelse, i de foregående år - fra 2005 og frem til 2007.

En struktur der i højere grad skal gøre forbundet i stand til at arbejde mere målrettet og procesorienteret og som samtidig skal forbedre dialogen mellem det lokale niveau og forbundskontoret.

Der blev valgt 3 forbundssekretærer – af hver af sektorerne åbne fængsler, lukkede fængsler og arrestområdet. Der blev valgt en ny kasserer og posten som næstformand blev afskaffet. Vi slankede samtidig Hovedbestyrelsen med en sammenlægning af lederafdelingerne fra 3 til 1, Midtjylland fik en plads i Hovedbestyrelsen frem for 2, Værkmesterforeningen blev nedlagt og den daværende AO-Jylland og FO mistede hver en af de to pladser, de to største afdelinger før havde i Hovedbestyrelsen.

Det er formentlig den største strukturændring i Dansk Fængselsforbund i nyere tid og det kræver selvfølgelig at alle er med på at løfte den opgave det er at tilpasse opgavefordelinger og kompetencer til den nye struktur.

Det er klart, at det kræver en del, både af formanden og administrationen, men også af de valgte forbundssekretærer, at få dagligdagen til at fungere på en måde, hvor det er dialog og samarbejde, der binder os sammen i både de politiske uenigheder der måtte være, samt vores menneskelige forskelligheder. Opgaven lettes dog en del af at alle tager ansvar for at sikre forbundets medlemmer bedst muligt - også selvom vi kan have forskellige tilgange til hvordan opgaven skal løses.

Når man så tænker på, at den periode vi har været igennem de senere år også samtidig nok er en af de sværeste Dansk Fængselsforbund har været i, så er det faktisk imponerende hvor meget der er lykkedes.

Det har ikke været nogen nem omorganisering af forbundet, men vi mener fortsat det er den rigtige vej vi valgte i 2007.

At vi i dagligdagen på kontoret hele tiden arbejder på at blive bedre, er kun et udtryk for at en strukturændring og vores opgaveløsning ikke må blive for statisk, men hele tiden skal overvejes og udvikles af alle.

Den feed-back Hovedbestyrelsen har givet gennem de seneste 2 år på strukturændringen giver os grund til glæde – det er vores klare indtryk at afdelingerne betragter den nye struktur som en klar forbedring og mange sager glider nemmere, fordi forbundssekretærene har et indgående kendskab til vilkårene i den sektor, de kommer fra. Samtidig er det vores indtryk at dialogen mellem lokalafdelinger og forbundskontor er klart forbedret via forbundssekretærene.

Hvad den fremtidige struktur angår, er der ingen tvivl om at vi nøje skal overveje, hvordan vi bedst muligt sikrer at kompetencerne udnyttes bredt og bedst muligt, således at vi i højere grad sikrer at ressourcerne udnyttes i fuldt omfang. Forbundsledelsen er gået i gang med at overveje dette og denne proces vil fortsætte i den kommende periode. Vi vil løbende orientere Hovedbestyrelsen om vores overvejelser, ligesom vi naturligvis også er nødt til løbende at vurdere om andre ændringer er påkrævet, afhængigt af hvordan TR-situationen udvikler sig.

Samarbejdsrelationerne i Kriminalforsorgen og opsigelse af TR-aftalerne

I de sidste to år har vi, måske lidt naivt, forholdt os til hvert eneste enkeltstående angreb på forbundet og ikke i så høj grad set på den samlede kontekst. En beretning er imidlertid en god anledning til at tage en tur i helikopteren og få et andet og mere overordnet perspektiv på tingene.

Problemerne på Herstedvester og Nyborg er ikke de første konflikter vi har oplevet på institutioner – tværtimod har der både før og efter løbende været konflikter i relation til samarbejdet på forskellige institutioner i kriminalforsorgen. Både på åbne fængsler, lukkede fængsler og i arresthuse.

Meget tyder imidlertid på at den situation vi har befundet os i gennem de sidste næsten 2 år ikke er en ny konflikt, men snarere en forlængelse af en konflikt med primært Inspektørforeningen – hvilket måske bliver tydeligere, når man gennemlæser de kommende sider og sammenligner med status på relationerne mellem forbundet og ledelse – både lokalt og centralt.

Lidt historik

Den 4. april 2002 skrev en daværende inspektør – nu arrestinspektør - en mail til sine kolleger i Inspektørforeningen. Mailen kom i forbundets besiddelse og blev gjort til genstand for en del debat, både med direktoratets ledelse og i forhold til centralorganisationen.

Mailens historiske udgangspunkt er en konflikt på Københavns Fængsler, hvor lokalafdelingen FO havde opfordret inspektøren til at undlade at acceptere vilkårene for de på det tidspunkt nyligt indførte inspektørkontrakter, senere anstaltskontrakter, fordi det ville være ensbetydende med accept af en for lav bevilling, der kunne kompromittere postbesættelsen alvorligt. Konflikten fik til følge, at den daværende inspektør forlod sin stilling på Københavns Fængsler.

Selvom der faldt knubbede ord fra begge parter på det tidspunkt er det rimeligt klart – set i bakspejlet – at en konflikt af den karakter næsten ikke var til at undgå på baggrund af de noget mangelfulde bevillinger, fængslerne blev tildelt i starten af kontraktstyringsystemet, hvor institutionernes budget blev udmeldt på baggrund af et beregnet forbrug i 1999, der ikke tog højde for ubesatte stillinger mv.

I mailen beklager forfatteren at man ikke, i inspektørkredse, har fået udnyttet effekten af inspektøren på KF's afgang.

Der konkluderes herefter følgende om væsentlige problemer i samarbejdet med Dansk Fængselsforbund - blandt andet:

- *de går efter magten*
- *de kan udtale sig nedsættende og negativt om ledelsernes uduelighed uden at udsagnene har konsekvenser for dem*
- *fejl og mangler er altid ledelsens skyld*
- *DF kan fremføre synspunkter i medierne, som er illoyale mod politikernes retningslinier, dybt skadelige for Kriminalforsorgens ledelse og dermed i den sidste ende for deres egne medlemmer*
- *de vil ikke påtage sig et vist medansvar for den hidtidige udvikling og*
- *de yder ikke en reel indsats for ændringer*

"De" er altså os – Dansk Fængselsforbund. Vi vil ikke bruge en masse papir og tid på at kommentere på inspektørens konklusioner – de taler vist for sig selv.

Der peges også i mailen på en række forslag til "spilleregler", bl.a. foreslår inspektøren følgende tiltag:

1. *En indskrænkning af organisationernes indflydelse til de formelle organer CSU, LSU m.v. og deri til det lovligt minimale.*
2. *En drastisk nedskæring af kontakten mellem fagkontorerne (navnlig Personalekontoret og Sikkerhedsenheden) og DF. De såkaldte forhandlingsmøder bør ophøre. Hvis der er tale om principielle spørgsmål bør de rejses skriftligt overfor direktoratet. Hvis der er enkeltspørgsmål bør de tages op mellem direktoratet og det enkelte tjenestested eller en gruppe af tjenestesteder.*
3. *Lønsumsstyringen **skal** gennemføres fra 2003, herunder skal procentsatserne for fordelingen af faggrupper opgives. Fængslerne skal have faktisk mulighed for at flytte ressourcer – også mellem personalegrupper – allerede i 2003.*
4. *Tjenestetidsaftalen (herunder normer og kutymer) skal opsiges og hele kulturen omkring postbesættelser skal sprænges i luften. De nuværende tjenestetidsregler skal skrottes. Der må findes enklere måder at beregne løn til ansatte på. Der skal ydes et stærkt centralt pres for at gennemføre Kragsskovhedemodellen.*
5. *Anstalterne skal selv og alene fastsætte postbesættelserne og konflikterne herom skal tilbage til fængslerne.*
6. *Fængslernes direktioner skal støttes aktivt og direkte af direktoratet, fx ved*
 - *at kritik fra DF skal være skriftlig og først besvares efter at inspektøren har udtalt sig,*
 - *at direktoratets kommunikation med inspektørerne skal styrkes, fx ved en kaskademodel evt. fordelt på problemtyper eller anstaltstyper.*
7. *Det traditionelle, konsensusøgende udvalgsarbejde med organisationsdeltagelse skal ophøre eller minimeres. Projektgruppeformen synes meget frugtbar. Forslag og ideer af større, principiel karakter bør forhandles direkte med organisationerne og ikke i udvalg, hvor fagligheden bliver taber og/eller der etableres løsninger, der lider af elephantiasis (fx assessment, KFL, KL).*
8. *DF's enorme indflydelse på uddannelsesområdet skal barberes væk. En fagforenings synspunkter på egne medlemmers evner og muligheder er kun et lille aspekt i styrelsens vurdering af dens behov for uddannet personale.*
9. *Reorganiser arrestvæsenet i tre eller fire arrestregioner under Kriminalforsorgens egne arrestinspektører. Tag evt. KF med i denne mundfuld og lad der i dette tilfælde være en meget stærk styring fra direktoratet, bl.a. fordi man udvider det i forvejen store personale i Københavns Fængsler med flere arresthuse.*

Herudover i mere spredt orden en række tiltag:

- a) Afskaf tjenestemandsbegrebet for fængselsfunktionærer og værk mestre.
- b) Alle DF medlemmer placeres i Ir. 17. DF-organiserede ledere ansættes på åremål med et tillæg.
- c) Genopliv importmodellen i behandling og beskæftigelse.
- d) Undersøg mulighederne for at privatisere transport og retsfremstilling i København, evt. også i forbindelse med politiets kørsel i provinsen.
- e) Ansæt servicefunktionærer som fx i England (transport, overvågning, vagttjeneste og lign.)
- f) Den svenske model med midlertidige afløsere (studenterjob) for fængselsfunktionærer har mange, meget positive sider (bl.a. øget rekrutteringsgrundlag, den er økonomisk og den giver større kendskab i befolkningen til arbejdsbetingelserne i Kriminalforsorgen).
- g) Gennemføre en komparativ analyse af personaleforbruget i anstalterne.
- h) Ophør med at betale for fagforeningsformænd mv, men tilrettelæg tjenesten så de kan deltage i nødvendige møder.
- i) Forøg antallet af civile i egentlig kontakt med fangerne.
- j) Eksperimentér med værk mesterrollen, fx i form af faglærere, tariflønnede håndværkere og lign.
- k) Afskaf eller reducer antallet af værk mestre, der ikke beskæftiger fanger.
- l) Rekrutter ledere ude fra (gælder alle faggrupper)

I april måned samme år blev forbundets Hovedbestyrelse orienteret om sagen, som af forbundet blev udlagt som en meget bevidst og ganske klar organisationsfjendtlig handling, der kun havde til formål at eliminere Dansk Fængselsforbunds eksistensmulighed. Sagen blev indbragt for StK (nu OAO-S), som overfor Personalestyrelsen begærede fællesmøde afholdt i sagen.

Fællesmødet blev afholdt den 29. april 2002, hvor der dog ikke kunne opnås enighed mellem parterne, bl.a. fordi man fra Personalestyrelsen og direktoratets side ikke ville tage afstand fra mailen/papiret, men alene ville føre til referat at "Direktoratet ikke nødvendigvis er enig i de synspunkter og forslag, der fremsættes i papiret."

I juni 2002 blev der opnået enighed om en fælles udtalelse om samarbejde – den er dateret den 12. juni 2002 og underskrevet af direktøren, formanden for Inspektørforeningen, formanden for Kriminalforsorgsforeningen, formanden for HK-landsklubben og den daværende formand for Dansk Fængselsforbund. Udtalelsen lyder således:

Der har i den senere tid været en del debat om samarbejdsforholdene i kriminalforsorgen. Debatten som blev aktualiseret af samarbejdsproblemer i Københavns Fængsler, har medført en vis usikkerhed om, hvori problemerne reelt består, og hvad der er behov for at ændre.

Disse to spørgsmål skal der findes svar på.

Som en forberedelse til det vil der komme et udspil fra en ledelsesgruppe med henblik på en nærmere drøftelse med personaleorganisationerne. Ledelsesgruppen består af personer fra direktoratet og fængslerne ud fra en opfattelse af, at den aktuelle situation har en sammenhæng med den øgede delegation, især for så vidt angår den økonomisk/administrative styring, som er et hovedelement i flerårsaftalen og resultatkontrakten.

Drøftelsen med organisationerne forventes at finde sted i løbet af sommeren.

Selv om man måske har kunnet få et andet indtryk af debatten, er kriminalforsorgens ledelse og personaleorganisationerne enige om at understrege, at der for det meste har været et godt og konstruktivt samarbejde i kriminalforsorgen og at dette samarbejde i ganske særlig grad har vist sin værdi i forbindelse med gennemførelsen af resultatkontrakten.

Parterne er ligeledes enige om at det er helt afgørende for kriminalforsorgens fremtidige virke – herunder for muligheden for at få en tilfredsstillende ny flerårsaftale og resultatkontrakt – at der fortsat er et godt samarbejds-klima både på centralt niveau og på de enkelte tjenestesteder.

Kriminalforsorgens ledelse og personaleorganisationerne har derfor en fælles interesse i, at rammerne for samarbejdet bliver således, at de understøtter et godt og tillidsfuldt samarbejde på alle niveauer og har givet hinanden tilsagn om at det er en fælles målsætning for alle parter."

I april 2003 blev fælleserklæringen fulgt op af vejledende retningslinier for samarbejde mellem ledelsen og personaleorganisationerne, både lokalt og centralt. Der var alene tale om en præcisering af gældende regler i forhold til den eksisterende aftale om samarbejdsudvalg i staten og de vejledende retningslinjer skulle ikke erstatte hovedaftalen på nogen punkter.

Forbundet fik dog vedtaget, at der blev nedsat et "fortolkningsudvalg" bestående af formændene for personaleorganisationerne og direktionen, som – efter behov – drøfter hvordan retningslinjerne fungerer og – efter anmodning fra en af parterne i udvalget – vurderer om konkrete enkeltsager er behandlet i overensstemmelse med retningslinierne.

Som følge af fælleserklæringen og den forbedring af samarbejdsrelationerne, som implicit lå deri, var der enighed med forbundets advokat og StK om at det ikke var formålstjenstligt at indbringe krænkelsen (inspektør-mailen) for Tjenestemand retten med henblik på at få fastslået organisationsansvar. StK (nu OAO-S) meddelte Personalestyrelsen dette men bemærkede samtidig, at man tog afstand fra notatet (mailen) og man ville følge samarbejdssituationen nøje.

Vi vil overlade til læseren at sætte flueben ud for hvilke af de mange forslag der nu er gennemført – det er ikke en munter opgave. Man står tilbage med en klar oplevelse af, at der ikke er tale om en enkelt inspektørs holdninger, men derimod om en drejebog, som man siden af al magt har søgt gennemført – og desværre for os med et for Inspektørforeningen positivt resultat – eftersom hvert enkelt tiltag har skadet Dansk Fængselsforbund. Dog ikke med helt det positive resultat som man ønskede sig – vi er her stadig og kommer stærkt tilbage.

Opsigelse af TR-aftalerne

Efter at direktoratet den 30. september 2008 opsagde de generelle retningslinjer for tillidsrepræsentanterne på fængslerne – aftalerne for de valgte på forbundskontoret, Lederforeningen og AO-området var som bekendt allerede opsagt, blev Hovedbestyrelsen orienteret og OAO inddraget for at bistå os.

Det var OAO's anbefaling at vi tog kampen "fra hus til hus" og sidenhen er der indsamlet dokumentationsmateriale, indsendt sager og holdt møder – desværre uden nævneværdige resultater. Direktoratet har efter en urimelig lang sagsbehandlingstid endelig givet grønt lys for noget der ligner en aftale, der er til at leve med for fællestillidsrepræsentanterne på AO-området ligesom man på Københavns Fængsler meget hurtigt fik fastlagt retningslinjer, som der er bred accept af er rimelige.

På fængslerne har det derimod været umuligt at få hul igennem og direktoratet vil åbenbart ikke træffe afgørelser, der strider imod hvad inspektørerne lokalt fastsætter. Også her handles helt i overensstemmelse med "drejebogen" i mailen fra 2002.

Forbundets lokalafdelinger fik løst opgaven med TR-valg, information til medlemmerne og anmeldelse af de nye tillidsrepræsentanter og suppleanter til og i samarbejde med forbundssekretærerne. Det var meget opløftende at se hvordan der blev udarbejdet vejledninger og taget effektive beslutninger omkring valghandlingerne og forbundsledelsen er meget glade for at alle lokalafdelinger organiserede sig således at tillidsrepræsentanten også blev valgt som lokalformand.

På anbefaling fra OAO foreslog forbundet at der blev nedsat et udvalg, der kunne drøfte uenighedssager omkring TR-forbrug – egentligt noget, der er meget tæt på det "fortolkningsudvalg" – der blev nedsat i 2003. Direktoratet har dog endnu ikke truffet afgørelse om nedsættelse af et sådant udvalg – vores opfordring er skudt til hjørne. Vi har ikke noget krav på udvalget, så formodentlig ender det i et afslag.

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

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

at en forudsætning for trivslen i inspektørernes optik er en afskaffelse af tjenestemandsansættelse og fængselsfunktionærer til fordel for timelærere og civile ansatte.

Vi har umiddelbart svært ved at se hvordan det passer sammen med en politisk dagsorden, der handler om større sikkerhed, færre undvigelse, flere bander i fængslerne mv. Måske er det nu Inspektørforeningen der er "illoyale overfor politikernes retningslinjer".

I den mundtlige beretning vil forbundet redegøre yderligere for samarbejdsproblematikkerne og for de seneste drøftelser med OAO om TR-situationen.

Lukning af kapacitet

Midlertidige lukninger

I kølvandet på politi- og domstolsreformen, der trådte i kraft den 1. januar 2007, faldt belægget i landets fængsler og arresthuse drastisk. Politiet havde – og har – store problemer med at håndtere de udfordringer, der ligger i politireformen. Således er status fortsat mere end 2 år efter reformen, at betydeligt færre timer end forudsat bruges ude til patruljering, og at betydeligt flere timer bliver brugt på møder, planlægning, strukturdrøftelser og flytning.

Det ramte planlægningen i Kriminalforsorgen, og det var derfor ingen stor overraskelse, at direktoratet på grund af det lave belæg traf beslutning om midlertidigt at lukke kapacitet. Det var dog både fornuftigt og rigtigt, at lukningerne var midlertidige. Det vil være uklogt og uoverlagt, hvis man lukker kapacitet permanent, inden man kan se den fulde effekt af disse reformer.

I februar 2008 lukkede arresthusene i Hjørring og Åbenrå, og der var desuden lukket afdelinger på fængslerne i Østjylland, Midtjylland, Vridsløselille og Københavns Fængsler. Senere lukkede desuden arresthusene i Viborg, Svendborg og en afdeling i arresthuset i Helsingør midlertidigt samt afdelinger på fængslerne på Kragsskovhede, Sdr. Omme, Søbysøgård, Horserød og Renbæk. Det samlede antal lukkede pladser har været oppe på 258. Den sidste planlagte genåbning var pladserne på de åbne fængsler, der genåbnede den 1. april 2009.

Det skaber naturligvis utryghed for og rammer uvilkårligt personalet på de pågældende tjenestesteder. Set i lyset af de mange følelsesmæssige omkostninger, der er forbundet med en midlertidig lukning af ens arbejdsplads sammenholdt med den udbredte frygt for, at der er arresthuse, der ikke genåbner, er det vigtigt for Dansk Fængselsforbund at understrege direktoratets forpligtigelse til at skabe tryghed for det implicerede personale.

Især de mindre arresthuse er kendt for at være meget attraktive arbejdspladser, hvor personalet er tilfredse med at være. Man kan frygte at den "lukningstrussel", som konstant hænger i luften, gør det svært at fastholde engagerede medarbejdere, som måske hellere vil arbejde uden for Kriminalforsorgen end at leve med en konstant risiko for ikke at kunne vende tilbage til den arbejdsplads, man er glad for.

Det er derfor meget vigtigt, at direktoratet sikrer sig, at personalet ikke mister gejsten og lysten til at være ansat i Kriminalforsorgen, fordi der konstant skal ske omrokeringer og midlertidige lukninger på både fængsler og i arresthuse. Det var derfor meget magtpåliggende for forbundet, at der blev taget det størst mulige hensyn til det berørte personale.

Forbundet havde tidligere foreslået, at man ved kommende midlertidige lukninger efter en renoveringsplan tog geografiske og personalemæssige hensyn. Endvidere havde forbundet foreslået, at man kunne overveje at lukke afdelinger i store arresthuse.

Det var i særlig grad Nordjylland, der havde ledig arresthusekapacitet, men forbundet var meget tilfreds med, at man denne gang ikke kun valgte at lukke kapacitet midlertidigt i Nordjylland, selv om der var potentiale til at lukke mere end 1 nordjysk arresthus midlertidigt.

Arresthusene har et massivt behov for bygningsrenoveringer. Dansk Fængselsforbund har opfordret til, at man udnytter perioder med lavt belæg til bygningsvedligeholdelse og renoveringer. Forbundet har overfor politikerne tilkendegivet, at der i den kommende flerårsaftaler for Kriminalforsorgen er et behov for opfølgning på dette område, og at der som minimum afsættes penge til at opgradere bygningsvedligeholdelsen.

Det var derfor tilfredsstillende, at direktoratet udnyttede situationen til tiltrængte renoveringer af arresthusene i Viborg og Hjørring. Desuden blev vores anbefaling om at lukke afdelinger i store arresthuse i stedet for mindre huse efterkommet.

Dansk Fængselsforbund følger belægget nøje, og vil lægge pres på direktoratet, så snart det viser stigninger. Forbundet vil naturligvis i samarbejde med Sikkerhedsenheden lægge sig i selen for at tilfredsstille det berørte personales ønsker mest muligt.

Dansk Fængselsforbund var samtidig kritisk over for den interne planlægning i Kriminalforsorgen. Fængselspladserne blev også lukket, fordi vi manglede personale. Det var et resultat af, at Kriminalforsorgen i flere år har forsømt at rekruttere nye medarbejdere. Det kunne derfor nærmest betegnes som rent held i uheld, at vi havde personalemangel, samtidig med at antallet af indsatte faldt. Men det er en stakket frist: Uden nyt mandskab bliver det meget vanskeligt at løse vores opgaver, når retsvæsenet kommer op i omdrejninger igen!

Permanente lukninger af kapacitet

Direktoratet besluttede i april 2008 at lukke 58 pladser på Kærshovedgård. Baggrunden for lukningen var, at det i finansloven blev vedtaget at udvide fodlænkeordningen. Denne udvidelse skulle Kriminalforsorgen selv finansiere.

At det lige blev Kærshovedgård, der lukkede pladser, skulle ses i sammenhæng med, at Kærshovedgård hovedsageligt har korttidsafsonere, altså den gruppe, der er målgruppen for fodlænkeordningen, samt at Kærshovedgård i 2003 på grund af overbelæg blev udvidet med midlertidige pladser.

Dansk Fængselsforbund var selvfølgelig vidende om, at såvel belæg som anmeldelser gennem en periode var faldende, og at der var en risiko for yderligere lukning af kapacitet. Det er forbundets holdning, at det i en sådan situation er mest rigtigt, at det er de midlertidigt oprettede pladser der lukkes.

Det skabte dog bekymring, at der var tale om permanent lukning, idet vi forventer en stigning i belægget, når politireformen slår endeligt igennem.

Besparelser

I 2008 skulle alle statslige styrelser opspare 1 % af driftsbudgettet. For Kriminalforsorgen betød det ca. 25 mio. kr. mindre til drift. Som om dette ikke var nok, så blev det også politisk bestemt, at hvis man havde en opsparing, skulle den fastfryses. Kriminalforsorgen havde en reserve til uforudsete udgifter på ca. 25 mio. kr. Det betød, at der skulle tilvejebringes finansiering af 50 mio. kr.

Det satte den nye flerårsaftale i et lidt andet skær. Kriminalforsorgen fik ellers tilført ekstra 207 mio. kr. til flere områder, som var blevet forsømt, men beslutningen om at opspare 1 % udhulede det løft, vi blev stillet i udsigt.

Forbundet forsøgte selvfølgelig at overbevise politikerne om, at Kriminalforsorgen skulle friholdes fra den tvungne opsparing. Vi syntes, vi var ramt nok i forvejen af et uforudset faldende belæg og deraf midlertidige lukninger med store menneskelige omkostninger til følge. En ringe trøst var det, hvad politikerne sagde om flerårsaftalen, nemlig at vi fik pengene tilbage i år.

Direktoratet besluttede, at de 50 mio. kr. skulle findes ved egentlige aktivitetsnedsættelser – dvs. kapacitetslukninger frem for en procentvis besparelse efter "grønthøstermetoden". Det betød, at de midlertidige lukninger i fængsler og arresthuse fortsatte 2008 ud – med undtagelse af Viborg Arrest, der genåbnede efter renovering den 1. september.

Dansk Fængselsforbund er, som overordnet princip, enige i, at besparelser som udgangspunkt altid bør ske ved aktivitetsnedsættelser frem for ved for eksempel yderligere postnedlæggelser - selvom det er som at vælge mellem pest eller kolera.

Fremtid

Der har været en stigning i antallet af anmeldte straffelovsovertrædelser, samtidig med at sigtelserne er faldet. Tallene viser, at sagerne hober sig op hos politi og domstole, og at vi kan forvente, at belægget igen vil stige. Vi har allerede set, at varetægtstallet er rekordhøjt, og arresthusene er fyldte, men det skyldes mere lange varetægtsophold, end det skyldes flere varetægtsfængslede.

Dansk Fængselsforbund er bekymret for, hvad der sker, når politi og domstole kommer op i gear igen. Når politiet igen kommer ud på gaderne, og domstolene får afviklet deres sagspukkel, vil vi se en ketchup-effekt, hvor det pludselig vælter det ind med indsatte. Når den tid kommer, skal der gerne stå personale parat, der er klar til at løfte opgaven.

Dansk Fængselsforbund har en forventning om:

- At midlertidig lukning af kapacitet sker under størst mulig hensyntagen til personalet og
- At direktoratet i videst mulig omfang fremlægger planer og fordelingsnøgler således, at det manglende belæg eller evt. overbelæg fordeles jævnt og
- At direktoratet er parate til at genåbne med kort varsel, når belægget igen stiger, således at et evt. pres og overbelæg på institutionerne ikke bliver, som vi har set før og
- At direktoratet i videst mulig omfang medvirker til at de mindre arresthuse ikke føler sig lukningstruede konstant og hele tiden samt
- At man udnytter situationen – som i Viborg og Hjørring arrester – til vedligeholdelsesarbejde.

Overenskomst 2008-2011

I perioden frem til OK08 var Dansk Fængselsforbund jo klart i vælten i forhold til, at nu måtte der en mærkbar lønforhøjelse til. Det var der enighed i Hovedbestyrelsen og der var ligeledes en klar enighed i centralorganisationerne.

Som det nok gik op for de fleste, fyldte især de sundhedsfaglige områder meget med en Dennis Kristensen (FOA) og en Connie Krukow (Dansk Sygeplejeråd) i spidsen. Samtidig raslede politiet med sablerne og mente ligeledes, at de fik for lidt. Retorikken fra flere sider vidnede desværre, efter vores opfattelse, om hvor stor og svær en balancegang OK-forhandlinger er blevet. Samtidig rejser der sig også spørgsmål i forhold til, hvor meget fællesskabet og solidariteten fylder, når det kommer til stykket. Den var til tider svær at få øje på i medierne, og forsimplede punch-lines er ikke noget der letter den generelle kommunikation af det i forvejen temmelig tekniske overenskomststof.

Desværre tydede en del af debatten på, også blandt vores medlemmer, at når det kommer til lønkroner, er det svært at få øje på solidariteten hos rigtig mange af os.

Vi føler alle sammen, at det lige netop er os, der tjener mindst når vi sammenligner os med de andre. Hvem de andre er, kan være svært at gennemskue. Er det håndværkeren i det private byggefirma og hvordan sammenligner vi tallene. En privat ansat håndværkers bruttoløn vil alt andet lige altid være højere end en offentligt ansat på samme niveau af flere grunde. Under en højkonjunktur i byggebranchen, som tilfældet var under disse OK-forhandlinger vil den være meget højere.

Nu hvor lavkonjunktoren er sat ind – det medierne kalder det værste finanskrise i efterkrigstiden - så er det til gengæld også håndværkeren der står uden job og uden nogen garanti for, hvornår han igen kan få et.

Det er svært at forestille sig et samfund, der skulle have råd til at lade statens medarbejdere være lønførende. Det ville i alt fald give ret store problemer for det private arbejdsmarked.

For det andet skal sammenligninger jo være anbragt i en ramme, hvor der rent faktisk kan sammenlignes; hvad får den ene betalt i forhold til den anden, f.eks. pension, løn under sygdom, barsel, ferie, betalt frokost, sikkerhed i ansættelsen etc. etc. Ellers giver det jo ikke rigtig mening at sammenligne.

Forbundet fik en del henvendelser fra medlemmer som ikke forstod, hvorfor vi ikke var mere synlige i debatten og som mente at vi burde demonstrere foran Christiansborg, sammen med de andre forbund. Det havde vi såmænd også gerne gjort, hvis forslagene var kommet på banen i så god tid at det kunne arrangeres med Hovedbestyrelsen, men nu kom kritik først efter demonstrationerne og så er det svært at ændre på noget. Vi skal derfor opfordre Hovedbestyrelsen til at overveje om der skal arrangeres initiativer til de kommende overenskomstforhandlinger og så stille forslag herom i god tid.

Vi mener nu ikke at vi var særlige usynlige, faktisk fik vi sat dagsorden flere gange både på TV2 og i en forsidehistorie i Berlingske med vores åbne brev til Finansministeren om vores lønforhold. En del af de analyser og historier, der fremgik i pressen stammede fra LO og eftersom vi er et lille forbund, der stod uden for samarbejdet, så kan vi jo ikke forvente at LO vil inddrage vores forhold i hverken artikler i LO's nyhedsbrev A4 eller deres analyser fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. Vi kan jo håbe, at det ser anderledes ud næste gang.

Forbundet har faktisk tit forsøgt at arrangere møder, hvor medlemmerne skal møde frem; regionsmøder, vælgermøder og lignende, men desværre kommer der aldrig ret mange. Det kan der være mange grunde til og det er jo i øvrigt ikke et problem vi står alene med, men en udfordring alle foreninger og interesseorganisationer kæmper med.

Vi havde også håbet at man lokalt ville benytte lejligheden til at markere synspunkter i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Det er der mange måder at gøre på; f.eks. i læserbreve eller ved lokale demonstrationer, som jo også er en måde at få fokus på. Faktisk er det ofte langt nemmere for en lokalafdeling og som enkeltmedlem at få taletid i pressen end det er for forbundskontoret.

Desværre er der mange der har den opfattelse, at vi "bare" ved at udsende pressemeddelelser selv kan styre hvad bringes i pressen eller TV. Men det er faktisk et stort stykke arbejde, der ligger bag og hvis vi skal foran grupper som sundhedsområdet og politiet, skal alle - også lokalt - hjælpe med at finde den rigtige historie. Det er jo ikke forbundskontoret pressen vil se. Det de vil have er fængselsbetjenten med en historie - og det skal helst være en historie som de andre medier ikke har.

Alt i alt mener vi, at vi fik en tilfredsstillende overenskomst og det var et flertal af medlemmerne da heldigvis også enige med Hovedbestyrelsen i.

Vi fik faktisk mærkbare lønforhøjelser i perioden ligesom vi fik afsat 20 millioner kr. til at skabe et "nyt lønsystem" og flere andre mindre tiltag.

Set i lyset af den nuværende finanskrisen og stagnation i erhvervslivet, med mange arbejdsløse til følge, så er det faktisk et ekstra godt resultat. Inflationen som så faretruende høj ud i starten af 2008 er nu nærmest lig nul, og indtil videre ser reallønsfremgangen ud til at holde stik således, at vi ender med at komme ud af OK08 med et positivt resultat, fordi vi får noget for pengene.

Det mange af os tit glemmer, er, at hvis vi alle får store lønforhøjelser, så stiger alt det vi køber tilsvarende - og så er der ikke meget fidus i en lønstigning.

Desværre var overenskomsten også en periode, hvor vi oplevede et kæmpe pres på både vores pension og vores afgangsalder - altså ret til at få sin pension som både 60 og 63 årig. Vi kæmpede med en finansminister der mener, at vi er forkælede og at vores pensionsalder som minimum skal sættes op til 65 år. Samtidig skal vi helst også have mindre udbetalt i pension end vi får i dag.

De kalder det "at tilpasse tjenestemandspensionen til det øvrige arbejdsmarked". Der skal ikke være tvivl om, at den nye finansminister ikke vil lade os slippe nemmere ved OK11 - slet ikke hvis krisen fortsætter.

Hvis man er lidt pessimistisk, så vil næste overenskomstforhandling blive et slagsmål om at bevare de rettigheder, vi har i dag, da alle former for goder vil komme under massivt pres fra arbejdsgiverens side.

Hvor mange medlemmer tænker over hvor disse rettigheder kommer fra. Det er bestemt ikke noget vi har fået forærende – tværtimod.

Det er sager, som fagforeningerne har kæmpet for i mange år og nu er tiden altså kommet til, at vi skal kæmpe for at undgå forringelser. Måske er det den kamp, der skal til, for at vi alle igen bliver mere fokuserede på fællesskabet og solidariteten.

Flerårsaftalen 2008-2011

Den nuværende aftale mellem Kriminalforsorgen og regeringen sætter for første gang fokus på, at personalet skal i centrum.

Der er en del initiativer som udmønter rede penge direkte til, at der kan skabes en bedre arbejdsplads, såfremt de selvfølgelig bruges med omtanke.

Projekter med direkte relation til medlemmerne af Dansk Fængselsforbund:

- Penge til en ny og forbedret grunduddannelse
- Penge til mere efteruddannelse
- Penge til projektet – uddannelse i særligt udsatte og vanskelige indsatte.
- Penge til at indføre i supervision – dog i et begrænset omfang
- Penge til at begrænse alenearbejde
- Oprettelse af en central HR-afdeling
- Oprettelse af en sygefraværsenhed
- Penge til "ny" lederuddannelse og mere fokus på projekt "god ledelse"
Det er forbundets opfattelse, at aftalen er et godt skridt på vejen til at kunne løfte Kriminalforsorgen som arbejdsplads.

Der skal dog ikke herske tvivl om, at penge og fine projektbeskrivelser ikke gør det alene. Der skal handling og engagement til for at ændre den "gamle" kurs omkring disse områder.

Det er nødvendigt at ikke bare ledelsen og lederne generelt ændrer kurs, men at medarbejderne også deltager positivt. Selv gode ledere gør det ikke alene. Det er et fælles ansvar at udvikle arbejdspladsen.

Samtidig er det vigtigt, at arbejdsgiveren forstår nødvendigheden af at de skal samarbejde omkring alle de nævnte områder både lokalt og centralt.

Den generelle økonomi

I forhold til almindelig drift i Kriminalforsorgen går det faktisk ikke så ringe endda med at overholde økonomien. Kriminalforsorgen er de seneste år blevet rigtig god til at holde budgetterne. Det betyder, som forbundet opfatter det, at man også lokalt er blevet bedre til at styre både lønsum og drift.

Det er dog vanskeligt for tillidsrepræsentanterne at følge med i, da man fortsat mange steder bruger lønsummen som buffer for driften.

Forbundet har flere gange forsøgt at få denne budgetmetode forklaret. Grunden til at forbundet har forsøgt at få klarhed over det, er især at de lokale lønbudgetter tit ser ok ud og det kan derfor være svært at forstå, hvorfor man ikke kan ansætte eller postbesætte med flere, når der er penge til det.

Den lidt nemme forklaring er, at institutionerne faktisk ikke får lønbudgetter efter årsværk, men efter et anslået antal medarbejdere, mens driftsbudgettet af samme årsag faktisk altid ligger i underkanten. Derfor forventer Finansministeriet, at der sker udligning mellem de to konti. Det gør det bare meget svært for en tillidsrepræsentant at overskue hvordan lønnen bliver brugt.

Samtidig er det ikke let for SU-medlemmerne at opleve at lønbudgettet balancerer eller viser overskud, men at det så samtidig også lige skal bruges at dække driften ind. Især er det svært når man som tillidsrepræsentant ved, at der samtidig mangler hoveder til at dække postbesættelsen. Det bliver ikke nemt for Kriminalforsorgen at skulle overholde budgettet for enhver pris. Det kan også få uheldige konsekvenser for ikke bare vores medlemmer, men alle medarbejdere. Men det er vilkår fra regeringens side. Samtidig kan vi risikere, at finanskrisen vil medføre endnu flere besparelser i det offentlige i årene der kommer. I sparetider bliver det jo hurtigt redskabet for borgerlige regeringer at pege på den offentlige sektor og kræve grønthøsterbesparelser. Det er klart, at det er en udvikling som forbundet vil følge nøje.

Ny ledelsesstruktur for arresthusene

Bl.a. som en følge af, at opgaven som arrestinspektør den 1. januar 2008 overgik fra politiet til Kriminalforsorgen, etablerede direktoratet – efter at to projektgrupper havde set nærmere på forskellige modeller om en ny ledelsesstruktur for Kriminalforsorgen – en midlertidig løsning for en ny ledelsesstruktur for arresthusene.

På et møde den 9. november 2007 præsenterede direktør William Renzmann indholdet af den midlertidige ledelsesstruktur for arresthusene.

Den midlertidige løsning inddeler landets arresthuse i tre geografiske områder under hver sin områdeledelse, som består af en arrestinspektør, en vicearrestinspektør, og en HR-medarbejder/ administrativ medarbejder. To regionsværkmestre knyttes til hvert område, og arrestinspektørerne overtager ledelsesansvaret i forhold til regionsværkmestrenes hidtidige opgaver.

Områdeledelserne blev placeret ved statsfængslerne Midtjylland, Nyborg og Jyderup, men er uafhængige af disse. Det er senere bestemt, at områdeledelsen for Midt- og Nordjylland flytter til Herning i det gamle domhus ved arresthuset. Løsningen imødekommer ikke arresthusenes ønsker om geografisk neutrale placeringer, men vigtigst - og det er Dansk Fængselsforbund tilfreds med - sikrer løsningen en fuldstændig uafhængig og selvstændig struktur. Forbundet finder, at den geografiske inddeling, som sikrer tre næsten lige store områder, er fornuftig og hensigtsmæssig.

Da den ny flerårsaftale for Kriminalforsorgen ikke kom rettidig på plads, måtte den midlertidige løsning også starte midlertidigt - kun med arrestinspektørerne tilknyttet. Først i 2009 blev områdernes opgaver i den nye struktur endeligt aftalt, fastlagt og fordelt mellem direktoratet og arrestinspektørerne. De øvrige stillinger i områderne besættes i 2009.

Ambitionsniveauet har ikke været højt. Det har været en lang proces, som startede på baggrund af politireformen for mere end 3 år siden. Direktoratet styrer som hidtil fortsat arresthusenes økonomi, bygningsvedligeholdelse, lønsum og normeringer. Det er bestemt ikke et udtryk for den optimale løsning, men det er ikke umiddelbart en beslutning, som forbundet har haft reel indflydelse på.

Det er ikke besluttet, om den ledelsesstruktur, der nu er etableret på arresthusområderne, skal fortsætte, efter at flerårsaftalen udløber. Det hænger bl.a. sammen med, at overvejelserne om en mere generel reform af Kriminalforsorgens ledelsesstruktur ikke er afsluttet.

Dansk Fængselsforbund forudsætter en evaluering af den nu etablerede ordning for arrestinspektørerne og at resultaterne fra evalueringen vil indgå i overvejelserne om en generel reform.

Forbundet har tidligere påpeget - og gør det fortsat; det er afgørende, at arresthusene bevarer deres selvstændighed. Forbundet vil fortsat kæmpe for at sikre AO afdelingerne mest mulig indflydelse i strukturen, men indtil videre har det været noget svært at få aftaler i stand med de pågældende inspektører og direktoratet.

Helbredsbetingsede afskedigelser af fængselsfunktionærer og overvagtimestre

Dansk Fængselsforbund har alene statistik for de sidste 5 år på antallet af helbredsbetingsede afskedigelser af fængselsfunktionærer og overvagtimestre.

I perioden fra 2004 og til dato er der afskediget 214 fængselsfunktionærer og overvagtimestre pga. helbredsbettinget utjenstydgtighed (ud af ca. 3400 – svarende til 6,3 % over en 5 års periode). Gennemsnitsalderen er under 50 år.

Antallet varierer fra 34 til 52 om året (mellem 1 og 1½ %).

Ikke alle afskedigelser skyldes arbejdsbetingede lidelser, men mange gør. Der kan ikke gives et eksakt tal for, hvor mange det drejer sig om, men en realistisk vurdering er, at mindst halvdelen af de helbredsbettingede afskedigelser med pension er arbejdsrelaterede. Mange med en tilkendt ordinær- eller kvalificeret svagelighedspension ændres efter afskedigelsen til en tilskadekomstpension. Dansk Fængselsforbund har ikke tal på, hvor mange det drejer sig om. Økonomistyrelsen må vide, hvor mange fængselsfunktionærer og overvagtimestre, der har fået tilkendt en tilskadekomstpension.

Disse 214 afskedigede fængselsfunktionærer og overvagtimestre mister tilsammen 3183 arbejdsår (år, de kunne have arbejdet indtil pligtig afgangsalder), og det koster samfundet mere end 338 mio. kr. Og det er kun for de seneste 5 årgange!

Pensionsforklaringer

Egenpension: Uansøgt afsked pga. sygdom. Udbetales fra afskedigelsestidspunktet. Svarer til hvad tjenestemanden har optjent i pensionsår fra det fyldte 25. år.

Opsat pension: Ved uansøgt afsked med mindre end 10 års ansættelse pga. sygdom, når erhvervsevnen er nedsat til 50 % sker udbetaling fra afskedigelsestidspunktet. Ellers sker udbetalingen ved fratrædelse fra arbejdsmarkedet efter det fyldte 60. år.

Kvalificeret svagelighedspension: Udbetales fra afskedigelsestidspunktet. Svarer til hvad tjenestemanden ville have opnået ved den pligtige afgangsalder. Udbetales når ens erhvervsevne er nedsat til 1/3 eller mindre.

Tilskadekomstpension: Udbetales fra fratrædelsestidspunktet eller ved ændring fra anden pension. Beregnes efter 37 pensionsår og udbetales når der er tale om en anerkendt arbejdsskade med et erhvervsevnetab på minimum 15 %.

Vi tager i pensionsberegningerne udgangspunkt fra det fyldte 25. år og skalatrin 26.

År	Antal afskedigelser	Gennemsnitsalder v/afsked	Mistede arbejdsår	Udgifter i alt til pensioner
2004	52	49,8	685	91,312 mio. kr.
2005	38	44,9	687	65,311 mio. kr.
2006	47	47,5	729	70,973 mio. kr.
2007	34	47,8	517	50,772 mio. kr.
2008	43	49,8	565	60,540 mio. kr.
Samlet i alt	214		3183	338,728 mio. kr.

Ny Løn

Ved overenskomstforhandlingerne blev der indgået aftale om at indføre nye lønsystemer for medlemmerne af Dansk Fængselsforbund. De nye lønsystemer skulle indføres med virkning fra den 1. april 2009 og der blev afsat en pulje på 20 mio. kr. til formålet. Det var en forudsætning, at der skulle indgås en aftale svarende til politiets.

Der har været afholdt en række formelle og uformelle møder om emnet, og det nedsatte ad hoc udvalg vedrørende Ny Løn er løbende blevet inddraget i processen ligesom Hovedbestyrelsen løbende er blevet orienteret.

I efteråret 2008 viste det sig, at det mandat, direktoratets havde fra Personalestyrelsen, var så snævre, at Hovedbestyrelsen i november 2008 besluttede at suspendere udvalgets arbejde. Situationen virkede fastlåst.

Kort før jul præsenterede direktoratet imidlertid et udkast til et nyt lønsystem for det uniformerede personale, som der herefter var enighed om kunne danne grundlag for en genoptagelse af forhandlingerne.

Personalestyrelsen forkastede efterfølgende forslaget. Det var Personalestyrelsens opfattelse, at forslaget i meget høj grad var en videreførelse af det hidtidige lønsystem. Personalestyrelsens mandat til direktoratet var så snævre, at parterne ikke kunne opnå enighed om at fortsætte forhandlingerne.

Dansk Fængselsforbund har nu rejst sagen over for vores centralorganisation OAO.

Det er vigtigt for Dansk Fængselsforbund, at en overordnet aftale udmønter de afsatte penge på en måde, der skaber en fortsat lønglidning for vores område. Fra flere medlemmer er forbundet blevet kritiseret for, at puljen på de 20 mio. kr. endnu ikke er udmøntet, men pengene er bundet op på en aftale om nye lønsystemer. Hvis medlemmerne ville være tilfredse med en dårlig aftale, vil det være nemt at indgå en aftale med arbejdsgiver om nye lønsystemer den dag i morgen, men det tror vi ikke medlemmerne er.

Nye uddannelser

Kriminalforsorgen har længe ønsket sig en ny grunduddannelse, hvorfor der i 2006 blev nedsat en arbejdsgruppe, som skulle komme med forslag til en ny og forbedret 3-årig uddannelse for fængselsbetjente.

Arbejdsgruppens indstilling indeholdt flere spændende elementer og teser omkring en ny og bedre måde at tænke uddannelse på.

Konklusionen blev, at Kriminalforsorgen og Dansk Fængselsforbund i forbindelse med flerårsaftalen bad regeringen om penge til at igangsætte en ny grunduddannelse senest i 2010. Kriminalforsorgen fik pengene i den indeværende flerårsaftale.

En ting er forslag – noget andet er at udmønte forslagene til et uddannelsesforløb, både i teori og praksis. Det arbejde har nu været i gang gennem hele 2008 og 2009, men er stadig langt fra færdiggjort.

De store hjørnesteen i projektet har været at få på plads hvordan uddannelsen skal organiseres. Det kommer næppe bag på nogen, at en vekseldannelse som betyder, at de prøveansatte skal skifte mellem flere tjenestesteder og uddannelsescenteret i Birkerød er et kæmpe puslespil.

Samtidig har det været et stort ønske fra Dansk Fængselsforbund, at uddannelse lokalt på tjenestestederne blev prioriteret højere end tilfældet er i dag, men som et fælles ansvar mellem KUC og tjenestestederne. Dette ønske er ikke nyt – det kom i spil allerede i forbindelse med praktikvejlederne i 2006.

Et andet forslag som er forsøgt gennemført er, at Kriminalforsorgen skal forsøge at tillægge merit fra uddannelser uden for Kriminalforsorgen. Det er dog ikke ret nemt, da en stor del af Kriminalforsorgens uddannelse er direkte præget af de typer af arbejdsopgaver, vi har med de indsatte.

Det betyder, at vores holdning er, at fordi man har haft psykologi eller pædagogik på andre uddannelser kan det ikke nødvendigvis erstatte den form for psykologi eller pædagogik, som vi lærer fængselsbetjente på vores uddannelse.

Det er nu på plads, hvordan et sammenhængende uddannelsesforløb gerne skulle se ud. Det forventes at blive som følger: En prøveansat starter som elev med 10 uger på skole og fortsætter i hvert af de 3 år med 10 uger på skole. Derudover skal der gennemføres 8 ugers teori på de enkelte uddannelsessteder.

Hovedparten af de 8 ugers lokal uddannelse placeres i det første år.

De 10 skoleuger vil ligge på samme tidspunkt i de 3 år, således at hvis man bliver ansat den 1. januar så er man på skole i samme kvartal gennem alle 3 år.

Det er også nogenlunde på plads, at de elever der starter i efteråret 2009 starter på en overgangsordning, der bliver en mellemting mellem den nye og gamle uddannelse.

Selve indholdet af den nye uddannelse arbejdes der meget hektisk på i disse dage. Det bliver dog en noget anden form for uddannelse end den vi "gamle" kender. Der satses meget på, at uddannelsen bliver mindre tavle-orienteret og eleverne skal i størst muligt omfang vurderes på deres handlekompetencer. Der vil derfor blive stillet større krav til elevernes ansvarlighed i forhold til at de skal tilegne sig den viden, der kræves, for at kunne bestå de test, de skal gennemgå.

Mange af de unge kolleger har kritiseret at den nuværende uddannelse er for lidt udviklende og i for høj grad kører efter en tankegang, der ikke fuldt ud tager højde for at det er voksne mennesker, der ansættes. Det er derfor vores forventning, at disse ændringer vil appellere til de unge mennesker.

Samtidig centraliseres en stor del af ansættelsesproceduren og der indføres flere test blandt andet af studieegnethed, robusthed, mental og social styrke. Det er Kriminalforsorgens håb, at de kan få et bredere rekrutteringsgrundlag end vi har set gennem de senere år. Men det er jo meget konjunkturbestemt og derfor vil det nok gennem årene svinge uafhængigt af krav og prøver.

Desværre for forbundet og dermed også for jer, er det lige nu meget svært at skabe sig et klart overblik over hvad, hvornår og hvordan, i forhold til de kommende ændringer af grunduddannelsen.

Der er nedsat mange forskellige arbejdsgrupper med relation til grunduddannelsen, og de arbejder alle med meget stramme deadlines men det betyder, at der går endnu nogle måneder, inden forbundet konkret kan fortælle mere detaljeret om den endelige udformning af den nye uddannelse.

Der er to store områder der ikke er taget endelig stilling til endnu.

Den ene problemstilling er, om værkmestrene kan få samme grunduddannelse som betjentene. Det er et stort ønske fra vores side, da det er klart for enhver, at vi har behov for at værkmestrene igen, som før deres uddannelse blev ændret, kan deltage fuldt ud i løsningen af alle opgaver på alle Kriminalforsorgens institutioner. De nuværende restriktioner låser vores medlemmer blandt værkmestrene og er simpelthen ikke fleksible nok.

Den anden problemstilling vedrører den efteruddannelse der naturligt skal ske i forhold til alle andre der ikke har en opdateret grunduddannelse.

Forbundet har lige nu lidt svært ved at se, hvordan det hele skal nå at blive færdigt til at starte den 1. januar 2010, og forbundet frygter, at det kan ende i kaos for såvel planlægningen på fængslerne som i forhold de nye elever. Vi vil naturligvis fastholde overfor direktoratet, at det er deres ansvar, at der er styr på tingene fra starten af.

Samtidig har forbundet jo en stor interesse i, at uddannelseskonsulenterne på KUC, praktikvejlederne og HR-området på fængslerne er så rustede til den kommende overgang som muligt, da de alle får centrale roller i den nye uddannelse.

Status fra ad hoc udvalget vedrørende uddannelse

Uddannelsesudvalget blev nedsat på Hovedbestyrelsesmødet i april 2008. Hensigten er at udvalget skal sikre sparring i forhold til grund-, leder- og videreuddannelse samt evaluere den nuværende tillidsmandsuddannelse.

Flerårsaftalen gav blandt andet midler til at igangsætte den nye grunduddannelse der har været på tegnebrættet siden 2006. Udvalget har fået løbende information om det igangværende arbejde i styregruppen hvor forbundsformand Kim Østerbye er repræsenteret. De overordnede rammer for den nye grunduddannelse er som nævnt ovenfor ved at være på plads, der mangler dog rigtig mange detaljer og det er svært at forestille sig, at de første elever begynder uddannelsen januar 2010.

Med hensyn til leder- og videreuddannelse er der ikke aftalt noget endnu, men der har været strøttanker om; karriereplanlægning, talentspotning og et egentligt lederuddannelses forløb. Det skal understreges at det stadig kun er på tegnebrættet.

Brancheudvalget har sammen med SCKK og AMU udviklet et lederudviklings kursus der har kørt som pilotkursus i vinteren 2008-2009. Det har fået positive evalueringer og udvalget støtter meget at det bliver et tilbud til alle ledere i Kriminalforsorgen.

Udvalget har gennemgået evalueringerne fra tillidsmandskurset 2006-2007 og 2007-2008. På baggrund af disse blev det besluttet at udskifte nogle fag på kurset 2008-2009 og erstatte dem med andre fag. En periode, hvor vi i øvrigt afviklede to hold i stedet for et.

Udvalget har også drøftet ideer om at lave den ene del af kurset om til enkelt-dags kurser. På den måde ville deltagerne kunne vælge hvilke emner der er relevante for netop dem. Men på baggrund af de endog meget positive tilbagemeldinger fra de seneste kurser, har udvalget besluttet, at den nuværende tillidsmandsuddannelse - med de ændringer der er kommet i skemaet - er i den form tillidsmandsuddannelsen skal være.

Udvalget fremlægger på førstkommande ordinære Hovedbestyrelsesmøde.

Fremtiden – den kommende kongresperiode.

Forbundsledelsen har i den senere tid drøftet, hvordan vi skal sætte mål og pejlemærker for den kommende kongresperiode. Det er jo vigtigt at der er en rød tråd i arbejdet og at kongressen kan sætte sit præg på hvordan vores opgaver løses og at vi kan vurderes på vores resultater.

Man kan opstille mål på mange måder. Man kan f.eks. ligesom i fængselskontrakterne opsætte mål og så sammenholde resultaterne med disse. Som det fleste nok efterhånden har oplevet, så ender det tit noget uambitiøst, for man skal jo helst ikke opstille mål, man ikke er sikker på at kunne indfri. Efter nogle år er især de lokale mål blevet mere og mere ligegyldige og det eneste tidspunkt der er fokus på dem er, når man forsøger at få fastsat dem så lavt som muligt.

Det synes vi ikke er en farbar vej – vi vil gerne sætte overliggeren lidt højere.

Vi vil derfor i stedet arbejde med et fokusområde af gangen – foreslået af os og godkendt af kongressen ved vedtagelsen af beretningen.

Ved fokusområde forstår vi en tilgang/vinkel til alle de problemstillinger, vi som fagforening beskæftiger os med. Med en metafor kan man sige at fokusområdet er farven på de brilleglas, vi anskuer en problemstilling med.

Vi har også drøftet hvilket fokusområde vi kunne tænke os at foreslå for den kommende periode og det lå lige for – nemlig arbejdsmiljøet. Der er mange grunde til, at arbejdsmiljøet er det mest oplagte fokusområde nu. Nogle af grundene er f.eks.;

- Det er et område TR-repræsentanterne i vidt omfang har taget sig af tidligere, men ikke længere bliver involveret i på grund af ressource-problematikken. Det er derfor nødvendigt at vi får gearet vores sikkerhedsrepræsentanter til at løfte opgaven, noget vi ikke tidligere har støttet dem i. Ikke fordi vi som forbund ikke har villet, men fordi opgaven blev løst af andre og der har i det hele taget ikke været det fokus på sikkerhedsorganisationen, som der burde være og er i andre forbund. Det vil vi gerne rette op på nu
- Der er gennemført en trivselsmåling i 2008 og den skal gennemføres igen i 2010, så vi kan se hvor problemerne er og om de bliver løst eller ej
- Vi har gennem mange år, via arbejdet med arbejds-skaderne, en god viden om hvad der skader vores medlemmer og giver dem ondt i arbejdsmiljøet
- Der er en stor viden hos mange TR og på forbundskontoret om arbejdsmiljøproblematikker – en viden vi vil gøre endnu større med relevant uddannelse
- Behovet er åbenbart – der skal ske noget på dette område, hvis Kriminalforsorgen skal kunne fastholde sine medarbejdere og udvikle sig til en god arbejdsplads
- Arbejdstilsynet er i gang med en screening af alle Kriminalforsorgens institutioner i 2009, og det vil give os en masse relevant input til forbedring af vores arbejdspladser.

Hvad betyder det så i hverdagen, at arbejdsmiljøet er fokusområdet for Dansk Fængselsforbund? Det betyder, at det første spørgsmål vi stiller os selv og hinanden, når vi præsenteres for et nyt tiltag eller en problemstilling, er følgende:

"hvad betyder det for vore medlemmers arbejdsmiljø?"

Svaret på dette spørgsmål indgår med stor vægt i afgørelsen af hvordan vi forholder os til sagen. Det kan være når der udsendes en pressemeddelelse om sikkerhed eller sygefravær, så skal den hvis det er muligt vinkles ud fra, hvordan disse problemer påvirker arbejdsmiljøet. Eller når vi fortæller politikkerne om vores syn på forslag i forhold til Kriminalforsorgen. Vi ved, at der er politikere, der er reelt interesseret i vores medlemmers arbejdsmiljø og de alvorlige nedslidningsproblemer vi har påpeget.

Samtidig skal vi alle i dagligdagen, i SU, i sikkerhedsudvalg eller til forhandlingsmøder tænke arbejdsmiljøet ind i vores resultater og handlemønstre.

Det er vores klare opfattelse, at hvis medlemmerne for alvor skal mærke et løft på arbejdspladsen både i forhold til uddannelse og trivsel generelt, skal vi tænke anderledes og mere målrettet end "bare" at gøre som vi plejer.

Vi har en klar forventning om at denne form for proces vil gøre politikkerne mere tydelige og gøre det nemmere at følge "den røde tråd".

Det er vores håb, at vi om to år kan konstatere en positiv udvikling i sikkerhedsrepræsentanternes og tillidsrepræsentanternes arbejde, en større viden om arbejdsmiljøproblemstillinger hos alle tillidsvalgte og et ændret fokus i medierne, således at vinklingen i forhold til Dansk Fængselsforbund igen kommer til at handle om rigtige problemer som de opleves ude i institutionerne.

I den kommende periode skulle vi også meget gerne have sikret, at forbundet har opbygget et netværk af velorienterede sikkerhedsrepræsentanter på alle institutioner, og at de er anmeldt efter reglerne og bliver behandlet efter reglerne.

Timing er god, da der forventes en stor reform af Arbejdsmiljøloven indenfor kort tid og det er en god lejlighed til at starte på en frisk og få rådet bod på de mangler vores hidtidige håndtering af området har haft.

Vi har behov for at få en ny vinkel på organiseringen af vores arbejde og vi mener, at denne metode kan give os alle en mere stringent tilgang til vores opgaver og nye muligheder. Det er forbundsledelsens håb at kongressen kan støtte denne metode.

Beretning fra sektorerne

Åben sektor

Af forbundssekretær Jannie Hallø

For den åbne sektor betød strukturændringen i 2007 blandt andet, at lokalafdelingerne i Kærshovedgård og Nr. Snede blev sammenlagt til en afdeling i forbundsregi og dermed også i forhold til repræsentation i blandt andet Hovedbestyrelsen. De to afdelinger valgte at skiftes til at deltage i Hovedbestyrelsens møder og dermed bevare en vis kontaktflade til Hovedbestyrelsen. Samtidig forsøgte de at styrke deres interne samarbejde. Et forsøg der desværre ikke er lykkedes helt som planlagt. Der er meget stor forskel på de to fængsler, til trods for, at der er en fælles ledelse. På baggrund af erfaringerne i de seneste to år, har Hovedbestyrelsen nu indstillet, at afdelingen Midtjylland atter bliver delt i to afdelinger med hver sin repræsentant i Hovedbestyrelsen.

I efteråret 2007 valgte sektoren at foretage nogle ændringer i mødestrukturen. Sektoren besluttede blandt andet at mødes mere kontinuerligt og at bruge møderne på en mere hensigtsmæssig og effektiv måde. Den nye mødestruktur har medført et bredere og mere konstruktivt samarbejde, hvor der udveksles erfaringer og bruges den nødvendige tid på at finde de bedste løsninger.

Sektoren har naturligvis ikke undgået at mærke konsekvenserne af Jyllandspostens "historier" om Kriminalforsorgen. Sektoren er blevet ramt hårdt af Personalestyrelsens indblanding i de gamle aftaler om frihed til tillidsmands- og organisationsarbejde. Selvom det aldrig har været kutyme i åben sektor at afdelingsformanden havde fuldtids frikøb, så har der dog altid været mulighed for at få den tid til tillidsmands- og organisationsarbejde der var nødvendig. Da de nye aftaler skulle forhandles, gik det noget trægt. Der er dog tegn på, at det begynder at lysne. Det gælder dog kun tid til tillidsmandsarbejde. Organisationsarbejde er nu henvist til udelukkende at foregå i fritiden. Det er ærgerligt at det har været nødvendigt at gennemgå denne strid, idet den tid, der er brugt på dette emne (JP) kunne have været brugt på en anderledes konstruktiv måde, der havde været til gavn for medlemmerne.

Stort set alle fængsler i sektoren har været ramt af kapacitetsproblemer. Hvor det i perioden op til 2007 var overbelæg, der prægede fængslerne, har det modsatte gjort sig gældende de seneste to år. Næsten alle fængsler har været nødsaget til at lukke pladser i kortere eller længere tid. For nogle fængsler har det voldt store problemer. Ud over uvisheden for personalet blev også økonomien ramt af disse lukninger. Et par steder var den eneste mulighed for at økonomien kunne holde, en beskæring i et i forvejen anstrengt personale. At skulle forhandle mellem for lidt personale og alt for lidt personale, er en utaknemmelig opgave for en tillidsmand. Men det skal siges, at alle tillidsfolkene i sektoren har klaret dette til UG+. De fleste steder er pladserne nu genåbnet, men det bliver nok ikke sidste gang vi ser midlertidige lukninger af afdelinger.

Også åben sektor har sin del af alt for tidlige afskedigelser. Vi har set en opstramning af afgørelserne i relation til pensionsfastsættelse forstået på den måde, at Helbredsnetvet meget ofte træffer midlertidige afgørelser om hvor stort erhvervsevnetabet er. Det har stor betydning for kollegaerne at de bliver afskediget med egenpension, for efter et halvt til et helt år at blive tilkendt kvalificeret svagligheds pension. Stort set alle sagerne er endt med at kollegaerne har fået tilkendt kvalificeret svagligheds pension.

Der er i perioden blevet afsluttet godt og vel et par håndfulde arbejdsskadesager. De fleste heldigvis med et positivt resultat for den skadeslidte kollega. Der er således udbetalt erstatninger for både mén og erhvervsevnetab. Erstatningerne er naturligvis en ringe trøst for et mistet helbred, men dog en hjælp til, i hvert fald økonomisk at komme videre.

I begyndelsen af 2009 kom resultat af Trivselsundersøgelsen. Der er kun et enkelt åbent fængsel der har opnået at få "grønne" tal. Grønne tal betyder, som det er de fleste bekendt, at man er ressourcestærk i forhold til landsgennemsnittet. Desværre viser undersøgelsen det vi godt vidste i forvejen, nemlig at der er særdeles mange muligheder for forbedringer for vores arbejdsmiljø. Næsten alle fængslerne har problemer med ledelse og samarbejde samt værdier og krænkende adfærd. Vi ønsker nu at ledelsen tager ansvar og arbejder sammen med kollegaerne for at få forbedret arbejdsmiljøet.

En stor del af afdelingerne har skiftet afdelingsformænd i perioden. Næsten alle skiftene er sket på baggrund af, at formændene har valgt arbejdet som lokalafdelingsformand fra, til fordel for noget andet. Alle har ydet en god indsats for det fælles projekt - Dansk Fængselsforbund - og der skal herfra lyde en tak til alle afdelingerne og en særlig tak til de afgåede lokale afdelingsformænd samt et velkommen til de nye afdelingsformænd.

Lukket sektor

Af forbundssekretær Ina Rasmussen

Forbundets nye struktur fik en rigtig nem start i vores område, da den lukkede sektor gennem mange år har haft tradition for et tæt samarbejde og hyppig kontakt både indbyrdes og til forbundskontoret.

Strukturændringen blev derfor modtaget som en formalisering af allerede eksisterende samarbejdsrelationer samtidig med en forbedring i forhold til information, sparring og vejledning. Desværre blev samarbejdsforholdene drastisk ændret – efterhånden som presset fra Jyllandsposten, direktoratet og en kreds af inspektører og medlemmer udenfor de lukkede fængslers lokalafdelinger - i stadigt større omfang gav forbundet og forbundets lokalafdelinger i lukket sektor skyld og ansvar for – stort set hvad som helst!

Det er dog vores oplevelse, at de undersøgelser, der har været foretaget pure har frifundet såvel tillidsrepræsentanter som organisationsvalgte og vi er overbevist om, at når man anskuer de seneste års konflikt med historiske briller så vil det være tydeligt, at konflikten ikke reelt handlede om hverken Herstedvester eller personlige relationer i forbundsledelsen, men derimod var et helt nødvendigt opgør, der dels handlede om forbundets ret til at varetage vores medlemmers rettigheder og dels handlede om bitterhed over de ubestrideligt gode resultater forbundet gennem årene har opnået ved brug af medierne og vores politiske netværk. Endelig er der tilsyneladende nogle, der gerne så at forbundet, helt uden grund, påtager sig rollen som syndebuk, for et elendigt arbejdsmiljø og en nedslidning af vores medlemmer, der siger spar to, i den forstand at der ikke er andre offentlige arbejdspladser der kan konkurrere med Kriminalforsorgens lukkede fængsler når det drejer sig om dårligt arbejdsmiljø.

Hvem der så bærer ansvaret for det dårlige arbejdsmiljø på de lukkede fængsler, herunder det meget store underskud af såkaldt social kapital – altså den egenskab der sætter virksomhedens medlemmer i stand til at løse deres kerneopgaver i fællesskab og som består af de centrale elementer tillid, retfærdighed og samarbejdsevne, må andre nok vurdere. I sidste instans kan man jo uden at fornærme nogen henvise til Arbejdsmiljøloven, hvor det tydeligt fremgår at det er et ledelsesansvar.

Måske skyldes den meget uheldige udvikling flere centrale problemstillinger. Der er f.eks. ingen tvivl om, at løbende omstruktureringer trækker store vekslers på den sociale kapital og bliver der ikke optjent ny social kapital, så bliver resultatet som man så på seneste Trivselsundersøgelse lutter sure smileys på disse områder.

Personalestyrelsen er heller ikke nogen hjælp – ifølge flere inspektører er det dem, der er årsag til de dramatiske beskæring af tillidsrepræsentanternes vilkår. Tiltag – der om noget er med til at sende et ledessignal til medarbejderne om, at ledelsen ikke respekterer dem og ikke vil lytte til deres repræsentanter. Endnu en belastning af den sociale kapital og det på et tidspunkt hvor der er ved at være underskud på kontoen.

Det har krævet en stor indsats fra både tillidsrepræsentanter og organisationsrepræsentanter at holde humøret oppe og sikre ro på arbejdspladserne. Selvom mange af de nye ledelsestiltag er blevet oplevet af medarbejderne som provokationer, der skulle tydeliggøre at de mest besværlige banditter i de lukkede fængsler var forbundets medlemmer.

Sektoren er imidlertid enig om og står fuldstændig fast på, at vi ikke vil deltage i den leg. Vi informerer naturligvis vores medlemmer om organisationens synspunkter i forhold til nye ledelsesbeslutninger, men vi lader os ikke provokere til at påtage os rollen som syndebuk, for et system, der nu adskillige gange har bevist sine klare mangler som ledelse, omsorgsfunktion for nedslidte og tilskadekomne medarbejdere, og som motivator.

Den økonomiske styring af de lukkede fængsler giver også anledning til bekymring. Vi har set nedposteringer i stadigt stigende omfang – foranlediget af personalemangel ligesom de lukkede fængslers manglende evne til at fastholde deres erfarne medarbejdere er endnu en bekymringsfaktor.

Det er heller ikke udviklende for den sociale kapital at kunne konstatere, at samtaler med en tillidsmand kan bringe et medlem til afhøring hos Kammeradvokaten, mens uforklarlige underskud i millionklassen højest kan bringe vores medlemmer dårligere bemanning og dermed større risiko for vold og udrændthed på arbejdspladsen – for ledelsen er det åbenbart ligegyldigt.

Det er meget underligt at det tilsyneladende er tillidsrepræsentanterne, der interesserer sig mest for institutionernes økonomi – men det er selvfølgelig også dem, der via medlemmerne, i høj grad oplever konsekvenserne af dårlig økonomistyring.

Det er klart, at fjernelse af i omegnen af 80 % af tid til tillidsrepræsentanthvervet i de lukkede fængsler har bevirket en forringet service af medlemmerne, men det har for tillidsrepræsentanterne været en positiv oplevelse at komme ud på afdelingerne igen og den massive støtte og opbakning alle tillidsrepræsentanterne har oplevet fra kollegerne har varmet meget. Ingen tillidsrepræsentanter er blevet skældt ud for ikke at stå til rådighed i samme omfang som før – medlemmerne er helt klar over hvis ansvar

det er. Til gengæld er det selvfølgelig ikke uproblematisk at skulle varetage arbejdsskadesager og sygesamtaler uden for hjemmet i fritiden.

Da sektoren afholdt en længe planlagt uddannelsesdag i december 2008, måtte rigtig mange af deltagerne da også bruge en fridag på dette, på trods af at programmet for uddannelsesdagen faktisk var godkendt – og det oveni købet af Personalestyrelsen. Det siger vel noget om engagementet blandt sektorens tillidsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer, at der alligevel deltog over 50 i arrangementet – og vi havde i øvrigt en rigtig god dag, hvor vi både diskuterede holdninger, regler og økonomi. Den øvrige forbundsledelse stillede op til både undervisning og paneldebat og alle var enige om at det var en god og udbytterig dag.

Vores sektormøder er nu også en fritidsaktivitet, men det får ikke sektoren til at skrue ned for aktiviteten – vi ved, at vores tætte kontakt og gode sammenhold er en stor styrke. Det er vel også årsagen til at man forsøger at gøre det så dyrt og besværligt som muligt, for både os og den øvrige Hovedbestyrelse at mødes.

Tillidsrepræsentanterne i den lukkede sektor ved godt at Rom ikke blev bygget på en dag – på samme måde er der heller ikke en forventning om, at de lukkede fængsler skal blive til gode og trygge arbejdspladser med et fingerknips. Til gengæld er det svært at forstå at nogle af ledelserne fravælger et åbent og konstruktivt samarbejde om det fælles mål at udvikle arbejdspladsen. Det virker som om deres mål udelukkende er at cementere ledelsesretten, hvilket kan undre, eftersom den aldrig har været under pres.

Man må håbe, at de ledelser, der i de senere år så massivt har bekæmpet medarbejdernes indflydelse også husker at det betyder at de står meget alene med ansvaret for de problemer, der vokser sig stadigt større på de lukkede fængsler.

I den kommende tid vil tillidsrepræsentanterne naturligvis fortsat forsøge at bidrage med medarbejdernes synspunkter – men bevidstheden om at man kan tvinge hesten til truget, men ikke tvinge den til at drikke er naturligvis stor. Vi må så, som tillidsrepræsentanter blive skarpere til at sikre at det tydeliggøres, hvad medarbejdernes repræsentanter har udtrykt af synspunkter og hvad ledelserne har gennemført på trods af disse synspunkter, med ledelsesretten som instrument.

Samtidig vil tillidsrepræsentanterne gøre alt hvad de kan for at sikre at der fortsat er fokus på den lokale forankring af forbundets arbejde, og at forbundets medlemmer oplever at de kan få hjælp og opbakning, når de forurettes af arbejdsgiveren. Uanset om bistanden skal ydes i arbejdstid eller fritid.

Der er grund til at glæde sig over indbyrdes sammenhold, stor stabilitet og erfaring blandt de valgte tillidsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer, støtten fra forbundet som har sikret at medlemmerne ikke blev ladet i stikken overfor Kammeradvokaten og først og fremmest en stor opbakning fra vores medlemmer.

Fundamentet er i orden – så får vi nok også bygget huset og lagt tag på, når tiden er inde.

Arresthussektoren og Fiskeridirektoratet

Af forbundssekretær René Larsen

Kongresperioden startede dramatisk med lukning af arresthuset i Vordingborg og et ekstraordinært skifte på formandsposten i AO-Sjælland. Og dramatikken fortsatte, da AO's ordninger om tjenestefrihed med løn til varetagelse af organisationsarbejde blev opsagt af direktoratet med udgangen af august 2008.

AO satte fuld speed på vores proces og valgte hurtigt at tilpasse organisationsstrukturen til de tre arresthusområder og aftalen om fællestillidsrepræsentanter, men det var også det eneste, der gik hurtigt. Den efterfølgende proces og forhandling var lang og svær.

Det blev aftalt, at der i hvert arresthusområde kan vælges en fællestillidsrepræsentant. Selve udmøntningen af aftalen skulle ske lokalt mellem fællestillidsrepræsentanten og arrestinspektøren, hvilket først skete på et møde ultimo februar i år.

At få tilpasset vores struktur, samtidig med lovlige nyvalg af alle lokale tillidsmænd og fællestillidsmænd samt anmeldelse af disse helt firkantet efter reglerne sammenholdt med, at vi mødte en mur af manglende forhandlingsvilje, har trukket store vekslere på vores tid og ressourcer. Og det mest triste ved det hele er, at den manglende forhandlingsvilje og inddragelse kan tages som udtryk for, at arbejdsgiver ser os som mod- og ikke medspillere.

På ekstraordinære generalforsamlinger i Vejle den 12. februar 2009, blev det besluttet at omorganisere AO-Jylland og AO-Fyn til Arresthusene Midt- og Nordjylland og Arresthusene Syd-, Sønderjylland og Fyn. AO-Sjælland fortsætter uændret og med samme navn.

FREMTIDEN

Mange arresthuse er ofte både små, gamle og nedslidte, og en del ligger uhensigtsmæssigt i forhold til den nye politi- og retsreform.

Spørgsmålet om gennemførelse af en eventuel arresthusreform vil kræve grundige overvejelser om de økonomiske og praktiske konsekvenser, herunder bl.a. om anlægs- og driftsøkonomien for de nye arresthuse samt placeringen af disse. Efter ministerens opfattelse hører disse overvejelser mest naturligt hjemme i drøftelserne om en ny flerårsaftale for Kriminalforsorgen, når den nuværende flerårsaftale udløber i 2011 - og politi- og domstolsreformen er fuldt implementeret.

Fiskeridirektoratet

I Fiskeridirektoratet skabte en debat i avisen Jyske Vestkysten mellem på den ene side afdelingsformand Martin Hansen og på den anden side fødevarerministeren og direktøren om kontrollen af det rekreative fiskeri høj søgang.

Fra arbejdsgiverside angreb man afdelingsformanden og hans ytringsfrihed. Det lå Dansk Fængselsforbund meget på sinde, at den grundlovssikrede ytringsfrihed, som vi alle har – også offentlig ansatte – også gælder i Fiskeridirektoratet.

På et møde mellem forbundet og direktøren for Fiskeridirektoratet blev parterne enige om at udsende en fælles meddelelse til alle ansatte, hvor direktøren beklagede, hvis det blev opfattet som om, at ansatte i Fiskeridirektoratet ikke havde ytringsfrihed. Det var naturligvis ikke tilfældet.

Belært af erfaringerne fra fængselsområdet og fra ovennævnte sag, har vi over for Fiskeridirektoratet rejst sagen om lovliggørelse af valgene af tillidsrepræsentanterne i Fiskeridirektoratet og en aftale om valg af en fællestillidsmand.

Værkmestre

Af forbundskasserer Peder Jørgensen

Mange værkmestre har i perioden fra den sidste kongres oplevet at skulle være organiseret på en ny måde, som en konsekvens af den nye struktur i Dansk Fængselsforbund, der blev vedtaget på den seneste kongres.

Strukturændringen betød, at den tidligere værkmestreforening blev nedlagt og at basisværkmestrene herfra efterfølgende blev organiseret i Dansk Fængselsforbunds lokalafdelinger for basispersonalet.

Værkmestreledere med ledelsesansvar blev overflyttet til Lederforeningen.

Det har fra nogle basisværkmestre været kritik af den nye struktur idet de føler, at de bliver klemt og overset. Forbundet har dog ikke set eksempler på at dette skulle være sket og finder stadigvæk, at begge grupper fra basisgruppen grundlæggende har de samme rettigheder at kæmpe for. Der kan være specifikke ting som kun vedrører den ene gruppe, men her har lokaleafdelingerne efter vores mening formået at tage de hensyn, der skulle til i de sager, der har været rejst lokalt.

Fremadrettet i den kommende kongresperiode vil der komme fokus på efter/videreuddannelse for værkmestrene. Forbundet skal ikke undlade at opfordre til brug af disse tilbud - især når det drejer sig om

ledelsesuddannelse, idet vi har set en kedelig tendens til, at arbejdsgiveren forsøger at ansætte overenskomstsansatte i lederstillinger, der tidligere har været besat med ledende værk mestre. Det er stillinger der er under Forbundets forhandlingsområde og vi vil kæmpe for at bevare dem – men det kræver, at vi har kvalificerede ansøgere fra egne rækker.

Der starter en ny grunduddannelse den 1. januar 2010. Forbundet hilser den velkommen, men har gentagne gange påpeget, at det er vigtigt at den også kommer de nyansatte værk mestre til gode. Det vil efter vores mening være det mest optimale, at alle uniformerede får samme grunduddannelse. Det giver også langt mere fleksibilitet for den enkelte og for arbejdsgiveren, idet værk mestrene igen kan få muligheden for afdelingstjeneste og muligheder for, at søge de advancementstillinger der i dag er forbeholdt ansatte med den lange grunduddannelse.

Ny løn er stadig et emne der fylder meget – men om det kommer i denne overenskomstperiode står hen i det uvisse. Især når Personalestyrelsen forsøger at presse et ny løns system igennem som for forbundet er fuldstændigt uantageligt.

Modtrækket fra vores side vil være, at få genindført de tidligere kendte puljemidler til enkelt og gruppevis omklassificering.

Lederafdelingen

Af forbundsformand Kim Østerbye

Det har uden nogen tvivl været en presset periode for leders afdelingen. Siden sidste kongres er afdelingen som en del af strukturen blevet stiftet oven på de 3 "gamle" afdelinger af arrestforvarerne, øvrige ledere samt personale- og sikkerhedskonsulenterne.

Ikke en helt nem proces og det helt store spørgsmål fra flere ledere har været, hvordan lederne sikres indflydelse i den nye struktur, hvor det er forbundsformanden der skal varetage lederne specifikke interesser.

Det lidt pudsige og måske paradoksale i den sammenhæng er, at forbundet aldrig har haft mere fokus på ledelse og på vilkår for lederne end i den forløbne kongresperiode. Det er dog heller ingen tvivl om, at flere medlemmer i lederkredse synes dette fokus har været for negativt og ensidigt. Især nok fra forbundsformandens side, hvor flere nærmest tror, at jeg personligt er imod ledere eller ledelse.

Intet kunne dog være mere usandt og det handler vist tilsyneladende også mere om at finde syndebukke eller at skabe splid, end at se det store billede, hvor ledelse ikke handler om personer men om redskaber og værktøjer til at drive en virksomhed.

Om det har været for meget eller ej, kan man i bakspejlet jo altid tale om, men en kendsgerning er, at det er lykkedes at få fokus på hele den måde Kriminalforsorgen tænker ledelse på. Generelt må det siges, at det nu handler om at få "god ledelse" indført via udvikling og uddannelse af såvel nye som allerede udnævnte ledere.

Desværre har det efterfølgende vist sig, at det fokus selvfølgelig ikke er uden omkostninger for lederne som i det daglige føler sig presset af drift og nye HR-krav fra alle sider.

Desværre har der på det sidste været en del sager som jeg betragter som udløbere af det pres lederne oplever fra såvel evalueringer som trivselsmålinger. Jeg håber meget, at disse sager er helt enkeltstående og ikke et udtryk for at man afvikler frem for at udvikle. Det afstedkommer kun frygt og ledere der ikke tør handle, hvis ledelse og de fejl vi alle kan begå ender i store trusler om afsked og disciplinær forfølgelse. Det gælder selvfølgelig både for ledere og for medarbejdere, at udvikling skabes gennem tillid og troværdighed ikke via løftede pegefingre og tørre tæsk.

Det er forbundets opfattelse, at udvikling er noget alle medarbejdere skal kunne gøre krav på og har pligt til at deltage i.

Der er ingen tvivl om, at fremtiden for lederne i Dansk Fængselsforbund sagtens kan blive mere presset end i dag. Forbundet har set flere eksempler på, at de stillinger vi "plejer" at se besat med uniformerede tjenestemænd og værk mestre nu bliver besat med "civile" med en uddannelse udefra.

Desværre er det en udvikling som jeg allerede forudså i sin tid, da jeg var afdelingsformand for Øvrige Ledere. Hvorfor skal arbejdsgiveren ansætte "os" som ledere, hvis de kan få en færdiguddannet medarbejder udefra. Godt nok uden fængsels erfaring, men det er både billigere og nemmere at tillære fængsels erfaring end god lederuddannelse.

Det er fortsat min opfattelse, at Lederafdelingen - og især dens medlemmer - skal meget mere frem i stolen og gøre mere synligt krav på uddannelse og på at få prioriteret udvikling af området end de gør i dag. Det er ikke noget forbundet "bare" kan løfte alene. Samtidig er det vigtigt at ledermedlemmerne rent faktisk også gør noget ved det og frivilligt viser at de selv ønsker videreuddannelse og ikke lader toget køre forbi - som jeg desværre ofte hører om blandt nogle grupper. "God ledelse" er et håndværk og et redskab som hele tiden skal udvikles, og ikke bare noget man kan fordi man har været en god fængselsbetjent.

Desværre er det ikke lykkedes at få lederne over på et "nyt lønsystem" i denne periode - alene fordi arbejdsgiveren (Personalestyrelsen) ikke har ønsket det og det betyder, at især de mindre lederstillinger er håbløst lønmæssigt bagud.

Det har heller ikke her været muligt at få Personalestyrelsen til at forstå alvoren i, at vi ikke bare vil have en traditionel nylønsaftale, da den kun vil komme nogle få ledere til gode.

Det er mit håb, at vi i den kommende periode vil se et mere positivt samarbejde mellem lederne og medarbejderne i fagforeningssammenhæng, da vi har alt at vinde og en hel masse at tabe, hvis vi ikke gør fælles sag.

Afdelingsformænd

I perioden siden den 3. ordinære kongres i maj 2007 er 13 afdelingsformænd fratrådt. 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 i AO-Sjælland: Fratrådte Søren Klit og Henning Mørck blev valgt som ny formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling i Horserød: Fratrådte Henrik Thøgersen og senere Anita Sørensen. Rasmus Tambour er nu valgt som formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling i Kærshovedgård: Fratrådte Ulla Henriksen og senere Morten Fiskbæk Larsen. Jens Højbjerg er nu valgt som formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling i Kragshoved: Fratrådte Lars Præstholm og senere Kenn Thomsen. Karsten Pedersen er nu valgt som formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling af lederafdelingen: Fratrådte Jan Pedersen og Flemming Solberg blev valgt som ny formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling i Renbæk: Fratrådte Niels Appel og Sten M. Nielsen blev valgt som ny formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling i Ringe: Fratrådte Erling Grønholt og Steen Østerberg blev valgt som ny formand for afdelingen.

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

Dansk Fængselsforbunds afdeling i Sdr. Omme: Fratrådte Jørgen Mark og Peter Kempf blev valgt som ny formand for afdelingen.

Dansk Fængselsforbunds afdeling i Østjylland: Connie Thonsgaard har været fratrådt i en længere periode og er nu igen valgt som formand for afdelingen. Under Connie Thonsgaards fravær var Jess Lefevre valgt som formand for afdelingen.

Forbundets æresnål

I forbindelse med forbundets 3. ordinære kongres, blev forbundskasserer Jens Christian Smedegaard, efter 30 års arbejde i Dansk Fængselsforbund, udnævnt til æresmedlem af forbundet og tildelt en specielfremstillet æresnål i guld.

I kongresperioden er forbundets æresnål ligeledes blevet uddelt til følgende:

- Forbundssekretær Ina Rasmussen
- Værkmester Poul Henning Kreilgaard
- Værkmester Finn Jessen Knudsen
- Fængselsfunktionær Henning Mørck
- Forbundssekretær René Larsen
- Afdelingsleder Erik Rasmussen

Forbundet takker dem for lang tids virke som tillidsfolk.

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

Tabeloversigt over medlemmer aktuel status 2009

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

Information fra forbundet

Pressemeddelelser

I kongresperioden 2007 – 2009 er der udsendt følgende pressemeddelelser

- 15-04-09 Nej til børn i fængslerne
- 01-26-09 Pressemeddelelse - Overfald på fængselsbetjent
- 11-12-08 Millionudgifter til nedslidte fængselsbetjente
- 03-06-08 Politiets problemer rammer Kriminalforsorgen
- 20-05-08 Pressemeddelelse - Ærgerlig nedskæring
- 26-03-08 Pressemeddelelse om kammeradvokatundersøgelse
- 29-02-08 Ny flerårsaftale til Kriminalforsorgen
- 05-12-07 Mobning skal nedbringes
- 30-11-07 Fængselsfunktionærer overfaldet under flugtaktion
- 20-11-07 Dommerundersøgelse hilses velkommen
- 19-11-07 Straf dem, der overtræder reglerne
- 02-11-07 Behov for at se fremad.
- 30-10-07 Thor fortsætter talmagi
- 08-10-07 Chefer stod forrest i Thors lønkø
- 28-09-07 Igen alarmerende sygefravær
- 27-08-07 Finansminister uden jordforbindelse
- 01-08-07 Narkokontrol virker
- 19-06-07 Fængselsfunktionær skudt med Softgun på åben gade
- 24-05-07 Behov for kvalitetsløft af arbejdsmiljø og personalevilkår
- 11-05-07 Pressemeddelelse om samråd i retsudvalget

Nyheder

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

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 2007 (fra den 2. maj) i alt | 39 nyhedsbreve |
| 2008 i alt | 40 nyhedsbreve |
| 2009 (indtil den 6. maj) i alt | 19 nyhedsbreve |

Nyhedsbrevene er tilgængelige for alle interesserede og det er endvidere fortsat muligt at hente nyhedsbrevene fra henholdsvis 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 og 2009 via hjemmesidens nyhedsarkiv.

HB-Nyheder

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

2007 (fra den 26. april) i alt	133 nyheder
2008	174 nyheder
2009 (indtil den 11. maj)	66 nyheder

Mundtlig beretning

Forbundsformanden afgav følgende mundtlige beretning til kongressen:

"Jeg vil redegøre for nogle af de fokusområder, vi især har beskæftiget os med i denne kongresperiode – og hvor vi skal lægge vores kræfter i næste periode.

Siden sidste kongres er der for alvor kommet fokus på medarbejderne i Kriminalforsorgen.

Der er kommet flere penge end nogensinde før, som alene er målrettet den enkelte medarbejder. Det gælder både i forhold til personaleudvikling, sygefravær, tidlig pension og den generelle trivsel. Så langt, så godt.

Det er et kæmpe arbejde at dreje arbejdsgiverens fokus væk fra det som i årevis har været hovedmantraet nemlig: De indsattes ve og vel.

Nu vil onde tunger straks sige, at forbundet igen bare vil fangerne det dårligt. Det er ikke rigtigt. Vi er selvfølgelig enige i, at de indsattes forhold også skal udvikles, men som fagforbund bruger vi selvsagt primært vores energi på arbejdsforholdene for vores medlemmer. Derfor har vi forsøgt at være med i alle de initiativer og projekter, der handler om at gøre fængsler og arresthuse til et bedre sted at være ansat.

På samme måde er det vigtigt, at vi fremover forsøger at få mest indflydelse på de nye projekter, som sættes i gang på personaleområdet.

I flerårsaftalen er der afsat tæt på 100 millioner kr. til personaleområdet eller ting, der direkte kan løfte medarbejderne. Der er altså lidt at arbejde med.

Ny grunduddannelse

Nogle af pengene skal gå til en ny og forbedret grunduddannelse. Det bliver en uddannelse som lægger meget vægt på, at den enkelte skal besidde handlekompetencer i forhold til jobbet og ikke bare testes på om teorien er i orden. Teorien skal rent faktisk kunne anvendes.

Samtidig bliver det understreget, at der er tale om elever, der er i uddannelse. Både teori og i dagligdagen. Der sendes altså et signal om, at eleverne er under uddannelse. De er ikke "bare" arbejdskraft.

Desuden skal samarbejdet mellem de forskellige dele af uddannelsen udbygges med lokale undervisningsdage uanset, hvor man er i uddannelse henne.

Der fastholdes en form for praktik mellem flere typer institutioner således at enhedsuddannelsen fastholdes.

Samtidig skal hele rekrutteringsdelen professionaliseres og samtidig centraliseres. Det har været forbundets ønske længe. Proceduren skulle gerne blive mere smidig samtidig med at kravene skærpes omkring robusthed og profil. Der vil samtidig skulle testes i studieegnethed.

Desværre er et af de for forbundet vigtige forslag, omkring at sikre mest mulig uddannelse først i ansættelsen, blevet lavet om til fordel for økonomi og logistik.

Det er fortsat min opfattelse, at den nye grunduddannelsen løfter den måde vi opfatter uddannelse på. Mange steder høres det fortsat fra nogle elever, at de har fået at vide, at det med KUC er et onde og ikke noget vi bruger i dagligdagen. Det er bestemt en fejl opfattelse, da uddannelse i forhold til både elever og alle andre er et meget vigtigt element i jobbet som fængselsbetjent.

Det skal samtidig sikres, at der i forhold til alle andre sker en opkvalificering, således at alle er nogenlunde på samme niveau. Og med fortsat mulighed for at dygtiggøre sig.

Lederuddannelse

Samtidig med ny grunduddannelse skal der ske en opkvalificering af lederuddannelse.

Det er mit håb, at det både for arbejdspladsens skyld, men i lige så høj grad for både medarbejdere og ledere at lederuddannelse bliver noget, der i fremtiden prioriteres meget højere.

Det kan ikke nytte noget, at vi alle sammen tror, at bedre og mere tydelig ledelse kommer af sig selv. Det forpligter at søge en lederstilling. Desværre er det en kendsgerning, at man ikke pr. definition er en dygtig leder, bare fordi man er en dygtig fængselsbetjent. Der skal andet og mere til. Det skal dog understreges, at det ikke fritager medarbejderen for at tage ansvar for at lade sig lede.

Der skal derfor sikres uddannelse på alle niveauer og samtidig skal det defineres – i hvilket omfang den enkelte stilling og leder skal uddannes.

Der kører i øjeblikket forsøg med flere typer videregående uddannelse for ledere og en arbejdsgruppe skal senere afgive indstilling om emnet.

Der er gennemført lederevalueringer af de fleste ledere og med et overordnet godt resultat. Der er, som forbundet opfatter det, også en del udviklingsområder især på det område, der retter sig mod personaleledelse.

Hvordan bliver en leder bedre til at håndtere konflikter, mobning og især professionel omsorg? Det er nogle af de områder, der formodentlig skal arbejdes med.

At være leder handler jo slet ikke om at kunne afgive en ordre, som var vi soldater i krig. Nej, nærmest tværtimod handler det om, at få medarbejderne til selv at følge målene og de opgaver, der følger med, uden at det bliver en kamp om retten til at bestemme.

Ledelse skulle meget gerne i fremtiden blive en satsning på at fællesskabet når målet. Mere end at man hele tiden fokuserer på det negative eller skælder ud på dem, der ikke enige med en.

Hvis *ikke* lederne tager handsken op med det at uddanne sig, så mister vi stillingerne til andre. Desværre har vi i den senere tid set flere eksempler på, at lederstillinger er gået til civile med mere kvalificerede uddannelser.

Målrettet udvikling af medarbejderne

Det er forbundets opfattelse, at Kriminalforsorgen som arbejdsplads mere målrettet vil satse på uddannelse og udvikling af medarbejderne i mere bred forstand, end vi har set tidligere. Hvis det viser sig at blive tilfældet, så er vi nået rigtig langt.

I flerårsaftalen er der også afsat penge til at udvikle mere supervision for fængselsbetjente. Allerhelst tværfagligt på afdelingsniveau således at der kan komme nogle mere professionelle rammer at kommunikere i.

Det kan ikke nytte noget, at vi fortsat ser steder, hvor ganske almindelige små dagligdagsproblemer udvikler sig til mobberi og samarbejdsvanskeligheder medarbejderne i mellem.

Kulturen skal både beskyttes for det gode samarbejde og de kollegiale værdier, men skal i høj grad også udvikles de steder, hvor kulturen gør medarbejderne til hinandens fjender og ender med sygefravær, forflyttelse og andet der kan være endnu værre.

I den seneste trivselsundersøgelse, som i en lidt discountmodel blev offentliggjort i starten af året, så vi tydeligt, at der venter en større udviklingsopgave forude.

Vi fik en del positive, men også i den grad negative tilbagemeldinger, hvor der skal satses kraftigt i årene der kommer.

Ja, de fleste er glade for jobbet og det at arbejde med fangerne i jobbet som fængselsbetjent. Men når områderne omkring rolleafklaring, tillid og nærvær bliver målt, går det faktisk ikke så godt.

Lige netop de områder der mærkes allermest på krop og sjæl i et job som vores. Områder som har stor indflydelse på sygefravær og tidlig pensionering.

Det er selvfølgelig op til den enkelte, hvor lang tid man ønsker at arbejde i Kriminalforsorgen. Men det skal være frivilligt, hvis man forlader vores arbejdsplads. Det skal ikke være arbejdsvilkårene, som bestemmer det.

Kriminalforsorgen skal være en arbejdsplads, som medarbejderne kan være på hele deres arbejdsliv, hvis det er det, man ønsker.

”Nyt lønsystem”

Som det fremgår af den skriftlige beretning fra ad hoc udvalget om nyt lønsystem, så har det været en overraskende svær fødsel. Og det fra en kant, jeg ikke lige havde regnet med.

Jeg har hele tiden været klar over, at det nok i nogle sammenhænge ville være svært at blive enige om alt. At så Personalestyrelsen – til trods for at Kriminalforsorgen fik delegeret forhandlingsretten til udvikle et nyt system – nu på det nærmeste ikke vil noget som helst, der ligner det vi har opfattet som et løfte, er en katastrofe.

Jeg har svært ved at se de positive vinkler i, at forbundet kan opnå en aftale der ikke ”bare” er et traditionelt nylønssystem. Forbundet overvejer i øjeblikket diverse muligheder i den videre fremdrift sammen med ad hoc udvalget.

Som udgangspunkt er udvalget og forbundsledelsen enige i, at vi bliver ved med at presse på i stedet for at lave en aftale ingen overhovedet bliver tilfredse med. Der er åbenbart ikke det store positive syn fra personalestyrelsens side på at lave gode aftaler. De ønsker bare at trække i langdrag og holde lønnen nede.

Det virker som om, at formålet alene er at tvinge os over på et lønsystem, hvor den enkelte medarbejder selv skal skabe sin løn i værste egoistiske form.

Uddannelsescentret i Lunde

Som de fleste tilstedeværende nok har hørt så lukker Lunde for de lange grunduddannelseshold, hvilket betyder, at der fremover ikke længere vil være mulighed for at ”nøjes” med at tage til Lunde og gennemføre sin teoretiske grunduddannelse.

Det er nu ikke nogen overraskelse for mig - og set i bakspejlet, har det jo heller ikke nogensinde været en permanent ordning, men kun nødvendigt fordi indtaget tidligere var for højt til at kunne være i Birkerød.

Det er selvfølgelig beklageligt for dem, som havde forventninger om noget andet.

Set ud fra et uddannelsesmæssigt synspunkt og med den professionalisering, det kræver at drive en velfungerende uddannelse, er det klart det bedste at samle resurserne et sted.

Forbundet ved selvfølgelig godt, at det er problematisk med den ellers smukke skoles beliggenhed nord for København, men det er nok ikke noget, vi i disse finanskrisetider skal satse på at få lavet om lige med det samme.

Det er dog mit håb, at Lunde kan bevares for fremtiden med henblik på den øgede efteruddannelse.

Men forbundet har jo presset meget på at få vores efteruddannelse flyttet ud i AMU-regi således, at vi kan få del i de mange millioner der ligger i de kasser, så det kan jo være, at nogen må kikke på, om Kriminalforsorgen har råd til det.

Det vigtigste for forbundet er, at medlemmer får uddannelse gennem hele livet og helst så meget af den som muligt der relateret sig til vores vanskelige job.

Nyt fængsel

I forbindelse den foregående og nuværende flerårsaftale, er der sat penge af til at få bygget et nyt fængsel på Falster. Et stort lukket fængsel på – vistnok – 250 pladser er i støbeskeen.

Som det plejer at være, er lokalbefolkningen ikke glade og kæmper med alle midler for at undgå, at det skal ligge lige netop i nærheden af dem. Det betyder ellers en del nye arbejdspladser til området og for de medlemmer, der bor på Sydsjælland bliver det jo en mulighed for at komme tættere på deres bopæl.

Fængslet vil formodentlig blive i samme stil, som det vi kender fra Østjylland, men forbundet håber, at processen omkring byggeriet og opstarten i 2013 vil blive noget bedre, end det vi så i Østjylland.

Kriminalforsorgen har nu nedsat en styregruppe og en følgegruppe. I følgegruppen har organisationerne fået plads og forbundet deltager selvfølgelig med stor opmærksomhed og vil forsøge at bruge evalueringen fra Østjylland konstruktivt til dette.

Vridsløselille skal formodentlig lukke på et tidspunkt efter det nye fængsel er taget i brug. Derfor vil en del af personalet på SV jo nok søge stillinger i det nye fængsel.

Jeg tror næppe, at der denne gang bare vil ske en automatisk overflytning fra det ene til andet fængsel. Medlemmerne kan altså ikke bare regne med per automatik at få job i det nye fængsel.

Det skal blive spændende at følge processen og se til at det fører til et nyt fængsel. Men det bliver hårdt, især fordi der ikke er noget, der tyder på, at pengene er flere denne gang og de samme krav om billigere drift er selvfølgelig flyttet med over.

Alene arbejde

Det er de fleste bekendt, at forbundet gennem de senere år har arbejdet meget målrettet på, at skabe opmærksomhed omkring det, at mange medlemmer er alene på vagt blandt fangerne.

Det er måske ikke noget, der lyder, som om det burde være et problem.

Men det er det, af flere årsager.

Det arbejde og den kontakt medlemmerne har gennem en arbejdsdag med fangerne, er opslidende især på den mentale del. Her tænker jeg ikke så meget på, at vi i løbet af en dag er alene med fangerne. Det kan ikke undgås. Men jeg tænker på de steder, hvor arbejdsgiverne systematisk planlægger poster på afdelingerne, hvor man så i hele vagter skal gå alene.

I den situation er det ligegyldigt, at vi sammen med Irland har den højeste personaletæthed i verden. Det hjælper ikke den fængselsbetjent, som er alene på vagt.

Som fængselsbetjente i Danmark forventes det, at vi har en tæt kontakt med de indsatte – og at vi går fuldkommen frit rundt sammen dem. Samtidig skal vi sikre at sikkerheden overholdes. Det koster penge og de må findes, hvis vi skal holde til et arbejdsliv med de præmisser.

Vi har gennem den senere tid set rigtigt grimme overfald på medlemmer, som var alene på vagt. Senest på Ringe.

Hvis der er flere medlemmer på vagt, så vil vi måske kunne undgå nogle af disse overfald. Hjælpen vil komme hurtigere frem. Og det vil være med til at afholde indsatte fra at starte balladen.

Hvis jeg var arbejdsgiver, så skal også næste flerårsaftale indeholde penge til yderligere at begrænse alenearbejde. De nuværende 20 millioner gør det ikke.

Forbundet har beregnet, at det kræver i området af 100 medarbejdere mere, hvis det skulle lykkedes.

Vi har for nylig fået bekræftet at de 20 millioner til alenearbejde primært udmøntes i årsværk. Det er trods alt gode nyheder. Samtidig vil der blive gjort forsøg med en form for personalefri-afdelinger.

Så vi må på med vanten og sikre os, at den generelle postbesættelse er god nok til at løse både de fysiske og psykiske krav, der er i jobbet. Især i disse år, hvor vi til stadighed presses på lønsum og drift.

Det skal være en del af vores arbejdsplads at medarbejderne føler tryghed ikke bare i ansættelsen, men også i indholdet og rammerne.

Ny hjemmeside og nyt navn

Som I kan se af det fremsendte materiale, så er der stillet forslag om, at kongressen skal godkende et navneskifte.

Grunden til at det gamle hæderkronede navn trænger til udskiftning, er, at der er behov for fornyelse. Så vi har altså foreslået, at vi moderniserer navnet, men selvfølgelig uden at miste jordforbindelsen helt.

Forkortelsen vil måske også komme nogen mere bekvemt end DF. Her tænker jeg selvfølgelig på den hæderkronede øl - en "FF". Jeg håber, at forbundet fremover har samme slagsstyrke, som alkoholprocenten i denne pilsner!

Navnet som vi senere skal tage stilling til, er i al sin enkelhed "Fængselsforbundet i Danmark". Hvilket til dagligt nok bare bliver til Fængselsforbundet.

Samtidig moderniserer vi hjemmesiden og gør den mere dynamisk med både onlinenyheder, et flottere design og frem for alt et sted, hvor vi også kan dele informationerne med såvel jer som med sikkerhedsrepræsentanterne.

Jeg glæder mig til, at vi i løbet af sommeren, kan blive klar. Jeg forventer, at det bliver senest 1. januar.

Ny titel

Det lykkedes endelig at få "vores" titel tilbage. Det mere mundrette og langt bedre beskrivende 'fængselsbetjent' bliver indført igen pr. 1. januar 2010. Det bruges dog allerede i flere sammenhænge især rekrutteringsmæssigt – og flere af os har jo kaldt os det hele tiden.

Men nu bliver det officielt og så kan vi måske få gjort op med at titel og uniform er en forhindring for at lave et godt stykke arbejde med fangerne.

Lilla ble og rygsæk gør ikke nødvendigvis én mere kvalificeret. Det er personen, kvalifikationerne og frem for alt samspillet på arbejdspladsen, der gør os til dygtige og fagligt stærke medarbejdere.

TR-aftalerne

Som lovet i den skriftlige beretning, vil jeg lige redegøre for den status forbundet har efter mødet den 11. maj.

OAO og forbundet har fortsat en løbende dialog omkring de spørgsmål, der fortsat dukker op i forbindelse med det lokale samarbejde om TR-aftalen.

OAO siger meget klart, at de forventer, vi rejser de sager, der dukker op, men at der indtil nu mangler den klokkeklare vindingsag.

Desværre er reglerne jo skruet sammen på sådan måde, at det meget er op til arbejdsgiveren lokalt at sætte præmisserne for arbejdet.

Samtidig overvejer vi løbende at inddrage forhandlingsretten de steder, hvor tillidsrepræsentanten er presset maksimalt.

Det er selvfølgelig ikke noget, forbundet bare gør uden at samarbejde med lokalafdelingen om det.

Samtidig kræver det en høj grad af information til medlemmerne om hvorfor og må betragtes som en sidste udvej.

Men der er vi heldigvis ikke endnu – vi satser fortsat på at fornuften sejrer til sidst.

Fremtiden og arbejdsmiljøet

Forbundsledelsen har den senere tid drøftet, hvilke pejlemærker vi skal skabe for forbundet i denne kongresperiode, selvfølgelig udover de områder der naturligt ligger i personsager, OK og TR-aftaler etc. etc.

Et oplagt emne, vi synes ligger lige for, er arbejdsmiljøområdet.

De fleste tænker nok, at det arbejder vi jo med hver dag. Ja, det er rigtigt. Men det nye er, at vi tænker arbejdsmiljøet ind i en mere styret sammenhæng, hvor forbundet og dermed også Jer, tænker arbejdsmiljø lidt mere konkret ind i vores hverdag i de enkelte sager.

Arbejdsmiljøet skal bruges i de beslutninger vi træffer hver dag, hvis det er muligt.

Det kan være, når der udsendes en pressemeddelelse om sikkerhed eller sygefravær, så skal de, hvis det er muligt, vinkles ud fra, hvordan påvirker dette arbejdsmiljøet.

Eller når vi fortæller politikerne om vores syn på forslag i forhold til Kriminalforsorgen.

Samtidig skal vi alle i dagligdagen, det være sig i SU, sikkerhedsudvalg eller forhandlingsmøder tænke arbejdsmiljøet ind i vores resultater og handlemønstre.

Det er ikke nemt for nogen af os, fordi vi alle sammen har for vane at tænke i de samme baner eller handlingsmønstre, når vi træffer beslutninger.

Det er nok også derfor, vi ikke altid har lige gode resultater, når vi forsøger at ændre noget.

Nu skal vi altså prøve at gøre det anderledes og hvorfor nu det?

Det er vores klare opfattelse, at hvis medlemmerne for alvor skal mærke et løft på arbejdspladsen både i forhold til uddannelse og trivsel generelt, skal vi tænke anderledes og mere målrettet end "bare" at gøre som vi plejer.

Det må og skal være muligt at trivselsundersøgelser og målinger af den ene eller anden karakter bliver noget der viser, at det hjælper noget for den enkelte og ikke noget der kun kan ses i statistikker og svar til retsudvalget.

Visionerne

- Dansk Fængselsforbund er lokalt forankret. Vi værner om samarbejde og sammenhold i landets fængsler og arresthuse.
- Dansk Fængselsforbund skal sikre vores medlemmer kompetent faglig opbakning.
- Dansk Fængselsforbund søger indflydelse, også politisk, til gavn for samfundet, ansatte og indsatte.

Som det jo fremgår meget tydeligt af ovenstående samt de slogans omkring arbejdsmiljøet som I alle kan se, så skal skuden vendes.

Vi skal som fagforening både centralt og i meget høj grad lokalt sikre fokus på medlemmerne og hvorfor det er vigtigt, vi er til stede på arbejdspladsen.

Tillidsrepræsentanten er nøglepersonen i forhold til udviklingen på arbejdspladsen, og han eller hun er samtidig den, der skal legitimere medlemmernes fagforening.

Vi er over for medlemmer de samme personer, og derfor er det også vigtigt, at medlemmerne opfatter os som en samlet enhed, der arbejder for dem, selvom det primære arbejde foregår lokalt gennem jer.

Som jeg nævnte i åbningstalen, skal man ikke opfatte ordene i kongressens slogan som om, at vi bogstaveligt mener, at det er en dårlig arbejdsplads, men som en populistisk måde at udtrykke, at nok er nok med pralerierne om "verdens bedste Kriminalforsorg", når den vigtigste resurse ikke giver samme anledning til praleri.

Det betyder ikke, vi ikke kan være stolte af det. For det skal vi. Men den dag vi også kan prale af at være verdens bedste kriminalforsorg for personalet – så bukker jeg mig gerne i støvet i respekt for arbejdsgiveren, men der er et stykke vej endnu.

Visionen er vigtigt for os som organisation, fordi den udtrykker, det vi er her for, og medlemmerne kan se, hvorfor de er medlemmer.

Visionerne skal gerne stå mål med virkeligheden, så nu må vi alle sammen bevise over for medlemmerne og arbejdsgiveren, at vi også rent faktisk arbejder derefter, fordi vi mener det den rigtige vej at gå.

Medarbejderne

Nu til sidst er det vist på sin plads at rose de ansatte på kontoret. Jeg tror ikke jeg i min lange ansættelse på Kriminalforsorgens arbejdspladser eller i forbundet har mødt ansatte, som i den grad forstår at værne om deres arbejdsplads og samtidig spreder daglig glæde blandt os alle sammen. Samtidig yder de en kæmpe indsats og jeg mener faktisk at vi administrativt er bedre kørende end nogensinde før. En rigtig stor tak for det - I fortjener det.

Og hermed skal jeg overgive beretningen til kongressen."

Debat af beretning og åbningstale

David Jensen, Københavns Fængsler, oplevede at inspektørmailen fra 2002 var en krigserklæring mod DFF og et dokument, hvis indhold direktoratet og fængselsinspektørerne siden har gjort sig umage for at føre ud i livet. Det er det, vi har kunnet mærke konsekvensen af de senere år.

David Jensen var desuden af den opfattelse, at værk mestre skal have den samme uddannelse som fængselsfunktionærer, så de bevarer den fleksibilitet i jobbet, som både de og resten af Kriminalforsorgen har gavn af.

For så vidt angik spørgsmålet om Ny Løn var **David Jensen** enig i, at vi skal vente på den rigtige aftale og ikke indgå en halvdårlig aftale, fordi vi bliver presset på tid.

Ifølge **David Jensen** burde lederne komme mere frem i skoene i forhold til uddannelse og videreuddannelse. David Jensen oplevede, at flere uniformerede ledere er blevet erstattet af civile medarbejdere, hvilket han anser for en uheldig udvikling.

Robert F. Demény, Dansk Fængselsforbund, Arresthusene Midt- og Nordjylland, havde følgende bemærkninger til beretningen:

"DER ER IKKE NOGET AT KOMME EFTER!

Jeg begynder mit indlæg bagvendt – jeg indleder med konklusionen.

Dansk Fængselsforbund har nu igennem godt to år været under massivt angreb fra ledelsessiden i Kriminalforsorgen, fra politisk hold og ikke mindst fra tabloidpressen i form af Jyllands Posten.

Jyllands Posten skrev i en periode med arme og ben og stor indignation om Kriminalforsorgen og Dansk Fængselsforbund.

Uden at tage stilling til lødighed og sandfærdighed i det Jyllands Posten har skrevet i den sag, så vil jeg gerne have lov til at rose Jyllands Posten for deres store mod, når det gælder om at indtage standpunkter. Historien har vist, at man ikke hænger fast i anstændighed og politisk korrekthed, når man skal sælge aviser. F.eks. har avisen tidligere skrevet begejstret om apartheid og raceadskillelse i Sydafrika. Længere tilbage - i 1933 skrev lederen om Hitlers aktion mod fagforeningerne: *Der er ikke på nogen måde tale om en opløsning af fagforeningerne og dermed følgende undertrykkelse af arbejderne. Tværtimod betoner Hitler og hans mænd jo ved enhver lejlighed, at det først og fremmest gælder om at drage arbejderne ind i genrejsningsbestræbelserne, og det skal netop ske ved hjælp af fagforeningerne. Kun er det en forudsætning, at disse foreninger opgiver deres politiske virke og helliger sig deres naturlige faglige opgaver.....* Er der andre end mig, der synes at det her lyder som noget man har hørt om for nyligt.....hm!

Stor ros til Jyllands Posten. Sarte - det kan man ikke kalde dem, når de skal markere sig.

Vi, for vores del, er blevet anklaget for alverdens uhyrligheder. Vi skulle rumme grupperinger af uniformerede medarbejdere, der kun gik efter at ødelægge alt omkring sig. Forbundsledelsen - her nok især forbundsformand Kim Østerbye skulle være en del af denne ondskabens akse. Jyllands Posten førte an i denne sag og adskillige politikere lod sig aldeles ukritisk rive med

Dette medførte bl.a., at Kammeradvokaten på et tidspunkt indledte en undersøgelse. Jeg har i mine næsten 28 år i Kriminalforsorgen, mere end en gang, set juristerne vride og vende sandheden for få tingene lagt til rette efter deres hoved. Men – Kammeradvokatens undersøgelse overgår alt. I min optik var der tale om en tilrettelagt skueproces, der ville have fået Stalin til at nikke anerkendende. Hemmelige vidner og forhold, for den enkelte anklagedes advokat, der ikke hører hjemme i et retssamfund.

På trods af at alt var veltilrettelagt faldt det hele fra hinanden. Da arbejdsgiver kørte en sag til domstolene, blev de slet og ret knust. Det enkelte menneskes retssikkerhed viste sig at være intakt uden for Kriminalforsorgen – tak være lovet for det.

Man sidder tilbage med en masse spørgsmål omkring denne undersøgelse. Hvad var ledelsen på Herstedvesters rolle? Det siger undersøgelsen intet om. Der siges at eksistere et hemmeligt notat. Hvad siger det og hvorfor er det tilbageholdt? Indeholder notatet belastende oplysninger omkring ledelsen – oplysninger der ville give et andet billede af sagen end det man forsøgte at skabe? Bliver notatet holdt tilbage for at folk langt oppe i magtens hierarki ikke skal tabe ansigt. Jeg håber, at vi en dag får svar på de mange uafklarede spørgsmål Kammeradvokatens undersøgelse efterlod sig.

Var undersøgelsen så enden på det hele? Nej, det var det bestemt ikke! Nu fandt man pludselig ud af, at aftalerne omkring fagligt arbejde i Kriminalforsorgen var ulovlige. Aftalerne blev opsagt og man har ikke, på nogen måde, haft travlt med at få forhandlet nye aftaler på plads. Jeg behøves ikke at fortælle, at det har været en vanskelig periode. Mange af dem der er til stede her i dag har jo selv prøvet det på deres krop.

Også i spørgsmålet om tillidsrepræsentant-aftalerne blev processen uskøn. Kriminalforsorgens ledelse hentede stor støtte i det politiske system til deres forsøg på at "lægge Dansk Fængselsforbund ned". Personalestyrelsen, som er lig med Finansministeriet, som igen var lig med den gæve liberalideolog Lars Løkke Rasmussen, har været en stor støtte for de fagforeningsfjendtlige kræfter i Kriminalforsorgens top. Jeg må jo sige "var", for siden hen har Lars Løkke Rasmussen fået statsministerposten forærende af sin gode ven Anders, som jo bekendt har kapitaliseret sin store indsats for krig og ufred i verden og er blevet NATO-generalsekretær. Finansministeriet er nu overdraget til Claus Hjort Frederiksen, men han skal nok forstå at holde dampen oppe, når det kommer til fagforeningsfjendtlig virksomhed.

For nogle af forbundets tillidsfolk er nye aftaler faldet på plads. Andre igen, har ikke været så heldige.

Jeg er en af dem, som har fået en aftale. Er jeg så glad og tilfreds? Nej – det er jeg bestemt ikke! Mange af de vigtige opgaver som tillidsfolk udfører, er holdt ude af aftalerne. Det er ganske enkelt forbudt, at udføre nogle af de opgaver, som er meget centrale for en tillidsrepræsentant. Jo, man må godt lave dem, men det skal være i fritiden. Bisiddervirksomhed - det vil man ikke have! Hjælp til sygdomsramte kolleger – det må man ikke - ikke i sit virke som tillidsrepræsentant i hvert fald. Jeg kan egentlig godt forstå arbejdsgiver, for det er jo her, to af deres store problemer ligger. Disciplinærsager mod medarbejdere lider ofte af graverende fejl og mangler. Arbejdsgiver er givetvis dødtæt af, at få påtalt dette af tillidsfolkene. Det ville være meget skønnere, hvis man i ro og mag kunne knalde de medarbejdere, man ikke kan lide.

Jeg kan også godt forstå, at sygesagerne er en torn i øjet på Kriminalforsorgens ledelse. De syge står jo som et monument over en forfejlet politik på arbejdsmiljøområdet. Der er ikke rart at blive mindet om dette fra den forfærdelige fagforening.

Hvordan skal vi som tillidsfolk få tingene til at hænge sammen, sådan som tingene har udviklet sig? Jeg ved det ikke! Det jeg ved, det er, at vi bliver nødt til at fortsætte. Kæmpe for at få nogle anstændige aftaler der muliggør, at vi kan være medarbejdernes repræsentanter – og vel at mærke uden at vi tillidsfolk skal have et katastrofalt dårligt arbejdsmiljø. Det er ikke vanskeligt at mistænke arbejdsgiver for, gennem en avanceret form for mobning, at ville holde folk væk fra at lave fagligt arbejde.

Vi kommer også til at bruge kræfter på at råbe den øvrige fagbevægelse op. Det har været småt med solidariteten i processen. Vi var ikke de eneste, der havde gode aftaler for tillidsfolk. Det er der mange der har og dem har de ikke lyst til at miste. Det synes at give en vis ulyst til at træde frem lyset – som man jo må, hvis man skal udvise solidaritet. Den øvrige fagbevægelse skal dog huske på en ting! Det man stiltiende accepterer at sidemanden bliver udsat for i dag – det kan ramme én selv i morgen.

Inspektørforeningens drejebog for en nedlæggelse af Dansk Fængselsforbund er nu kommet frem i offentlighedens lys. Det er forrygende læsning. Jeg vil ikke gå i detaljer med drejebogens indhold, men jeg vil alligevel gøre holdt ved en ting. Det anføres i drejebogen, at "man ikke i inspektørkredse, har udnyttet effekten af Fængselsinspektør Ole Hansens afgang fra Københavns Fængsler". Tænk at udvise en sådan kynisme, når ens kollega befinder sig i en særdeles vanskelig livssituation. Ole Hansen reduceres til et instrument for deres nedrige og destruktive plan. Hvad er det for nogen mennesker?

Hvordan har forbundet gjort sig fortjent til den behandling vi har fået? Har vi gjort noget forkert? Jeg kan ikke se hvad det skulle være. Vi har al den tid jeg har været en del af forbundet haft som målsætning, at vi skulle være der for at sikre de uniformerede medarbejdere, de bedst mulige løn- og arbejdsforhold. Vi har medvirket til at Kriminalforsorgen blev synligt i det offentlige rum. Forbundets har altid været klar til at gå ind og tage ansvar og vi har skaffet mange penge til Kriminalforsorgen. Jeg vil derfor gentage min åbningsreplik og konklusion: "der er ikke noget at komme efter"!

Jeg vil afslutte mit indlæg med et citat af Winston Churchill: "If you're going through hell, keep going". Hvis du går gennem helvede, så bliv ved med at gå. Dette citat rummer essensen af de seneste års begivenheder. Vi er fortsat med at være forbund, uanset de vanskelige forhold. Hvorfor? Fordi prisen for ikke at fortsætte ville have været for høj vores medlemmer."

Ole Petersen, Statsfængslet Renbæk meddelte, at han ikke tidligere havde været medlem af en fagforening og egentlig var meget imod det. Han var dog tilfreds med at være medlem af Dansk Fængselsforbund. I forlængelse af visionen og forbundets mulige indmeldelse i LO ville han gerne have en tilkendegivelse af, hvorvidt forbundet fremover vil støtte politiske partier.

John Rasmussen, Anstalten ved Herstedvester takkede for beretningen og havde følgende bemærkninger:

"Jeg synes, at det er en meget præcis gengivelse af den væsentligste del af forbundets arbejde i den forgangne kongresperiode.

Meget er der sket siden sidst og det fremgår jo også af både den skriftlige og den mundtlige beretning. Det, medlemmerne brænder for at høre og som vi har til opgave at bevise i den kommende tid - det står meget fint formuleret i den skriftlige beretning på side 7:
VI ER HER STADIG OG KOMMER STÆRKT TILBAGE.
For det er lige netop hvad vi **er** og hvad vi **gør!**

Jeg har ikke sat flueben ved de punkter i oplistningen som er gennemført, jævnfør inspektørmailen fra 2002, men jeg har hæftet mig ved et enkelt punkt, hvor inspektørerne konkluderer, at Forbundet altid synes "at fejl og mangler er ledelsens skyld".
Det punkt har i hvert fald ændret sig siden da. Nu kan vi vel snart konkludere, at ledelsen altid synes at fejl og mangler er personalets skyld.

Jeg har efterhånden flere gange hørt at "personalet vil ikke ledes". Så tænker man: "Hvor kommer det fra?"
"Personalet vil ikke ledes!"

Det kommer ikke fra Forsvaret. Jeg har aldrig oplevet en befalingsmand henvende sig til kompagnichefen og sige, at hans "deling ikke vil ledes". Så tror jeg ærlig talt heller ikke, at det er de menige, der er problemet. Det tror jeg heller ikke at kompagnichefen vil mene.
Men hvor kommer det så fra?

Det er heller ikke noget, som jeg har hørt politiledelsen tale om. De har vist aldrig sagt, at en aktion eller en politiforretning gik galt – fordi de menige politifolk ikke ville ledes.

I min verden kan det ikke lade sig gøre, at nogen ikke vil ledes. Hvis motivationen og formålet er der. Motivation er i den forbindelse ikke diskretionære eller disciplinærsager men en leders overblik til positivt at løse en opgave – med de midler og det personale der er til rådighed.

Det nærmeste jeg kommer et svar på hvem der har opfundet tesen om at personalet ikke vil ledes – ja, det finder jeg i fodboldverdenen.

Jeg tænker på en fodboldkamp, som jeg i øvrigt ikke så. Jeg åbnede for fjernsynet lige efter at kampen var slut, og så hørte jeg træneren udtale, at hans hold havde tabt kampen, fordi spillerne ikke gjorde hvad de havde fået besked på. Efterfølgende blev træneren fyret.

Et par uger efter tabte holdet igen og denne gang var det så ikke træneren, det blev interviewet. I stedet var det holdets dyreste angriber, der udtalte sig. Så siger kommentatoren: "I tabte 5-0 til bundholdet; hvad gik der galt?"

Så svarede angriberen: "Ja, altså øhh, bolden ville bare ikke i mål i dag."
HVAD? Tænker man så. Sikke noget vrøvl; bolden var da inde 5 gange i jeres mål. Hallo! Du er holdets dyreste spiller med en ugeløn, der er større end min årsløn – og så var det boldens skyld...

Bolden vil gerne i mål, den vil også gerne til hjørne, den vil også gerne til indkast. Den gør faktisk bare hvad fodboldspillerne får den til – hverken mere eller mindre.
Det er meget ødelæggende, at alle andre skal have skylden og kun få tør forsøge at ændre på vores 0-fejlskultur. Og selvom vores arbejde lykkes, så skal man nok finde på noget at kritisere alligevel.

Jeg synes at trivselsmålingen og Arbejdstilsynets påbud og henstillinger taler for sig selv.
Og derfor er jeg selvfølgelig tilfreds med, at der er afsat penge på flerårsaftalen til bedre uddannelse også af lederne.

Jeg er enig med Kim i, at lederne selv skal være mere fremme i stolen og sikre sig den nødvendige uddannelse – ikke mindst for personalets skyld!

Så undgår vi forhåbentlig også, at vi fremover skal betale Kammeradvokaten for at lave det arbejde, som enhver ansvarlig ledelse ville have klaret indenfor Herstedvesters egne 4 mure – helt uden den store dramatik.

Kammeradvokatens undersøgelse, som jo ikke har været hel billig, har indtil nu ikke været den store succes for Kriminalforsorgens ledelse. Den har indtil nu – efter min opfattelse – ikke dokumenteret de uhyrlige påstande, som ledelsen fremførte i flere landsdækkende medier.

Kammeradvokatens undersøgelse har derimod været med til at ødelægge nogle mennesker – så hvis det har været direktørens mission, ja så er den lykkedes.

Og når så boet efter Kammeradvokatundersøgelsen på Herstedvester er gjort op, ja, så kan vi måske konkludere at ledelsen ikke var helt uskyldige i det der skete. Og det er så blandt andet her, at vi på Herstedvester kommer stærk tilbage.

På Herstedvester skylder vi alle vores medlemmer, der har været voldsomt berørt af hele situationen – de der er gået ned psykisk, de der er langtidssygemeldte og de der aldrig kommer i tjeneste igen – dem skylder vi, at vi tager til genmæle på de usandheder og udokumenterede påstande, som er blevet skudt ud fra mange vinkler og hjørner i systemet. Der er noget at tage fat på, men lige netop den opgave bliver heldigvis nedad bakke og i medvind.

Jeg går ud fra, at alle sagerne i forbindelse med Kammeradvokatens "undersøgelse" vil være endeligt afsluttede i løbet af nogle få måneder og så vil vi naturligvis gøre status over det endelige resultat. Og det skal I nok høre mere om.

Jeg vil gerne takke forbundet for den store opbakning vi har fået i forbindelse med Kammeradvokatsagen på Herstedvester. Selvfølgelig en stor tak for den økonomiske støtte, som har været helt afgørende for vores medlemmer, men i endnu højere grad tak for den oprigtige og helhjertede støtte som vi har følt fra forbundsledelsen i forløbet.

Og så naturligvis også en tak til sektoren og de øvrige lokalafdelinger, der har bakket afdelingen op i den forgangne periodes moderate til kraftige stormvejr.

Og til de ansatte på forbundskontoret – Hanne, Birthe og Pia - vil jeg også på afdelingens vegne takke for jeres store indsats, som I hele tiden yder både for forbundet, for afdelingen og for de enkelte medlemmer.

Tak!"

Forbundsformanden indledte med at konstatere, at vi, som nævnt, oplever at civile medarbejdere overtager visse af de uniformerede lederstillinger. Forbundsformanden meddelte, at vi skal medvirke til at gøre ledelse til det bedste håndværk i Kriminalforsorgen. Der forestår et meget stort arbejde for os med at udvikle vores ledere, så vi kan bevare vores lederstillinger. Hvis udviklingen i forhold til at afgive stillinger til de civile grupper fortsætter, vil Kriminalforsorgen blive en kedelig arbejdsplads uden karrieremuligheder.

Forbundet er ved at undersøge reglerne på området nærmere, men forbundsformanden forudså, at det med den nuværende centraladministration vil kunne blive en vanskelig håndterbar problematik.

Ny Løn

Forbundsformanden forklarede, at hvis det stod til den nuværende regering, så skulle den enkelte medarbejder og den enkelte leder selv forhandle deres løn. Den nuværende regering så helst, er fagforeningerne slet ikke blander sig i lønspørgsmål. Det skal være alles kamp mod alle.

Individuelt forhandlet løn ville muligvis være godt for nogle ledere, fordi gode ledere er en efterspurgt vare. Alle andre grupper ville nok ikke få noget.

Det vi kræver er, at fængselsfunktionærer skal være sikret en vis minimumsløn og en vis fastlagt lønudvikling. Hvis man kigger på fængslernes økonomi kan vi jo slet ikke være sikre på, at der bliver penge til lønstigninger udover det kollektivt fastlagte. Statsfængslet Østjylland har et underskud på 15 mill. Kr. Hvis der var indført Ny Løn på Østjylland, ville medarbejderne ikke få mere i løn de næste mange år.

Vi er nødt til sikre at der foregår en mindre automatisk lønglidning – så der sker lidt. Derudover er der hele spørgsmålet om afskaffelse af stedtillæg. Vi vil have alle op på den samme sats.

TR-aftaler

Forbundsformanden var af den opfattelse, at forbundets TR-aftaler havde været udsat for et stormangreb. Aftalerne havde måske nok været på grænsen af det lovlige, men på den anden side havde såvel direktøren som vicedirektøren udtalt, at de fik fuld valuta for pengene.

Personalestyrelsen og politikerne var rasende og alle aftaler blev som vi ved opsagt. Derudover har Personalestyrelsen nu lagt meget vægt på, at de betragter TR arbejde og organisationsarbejde som to helt forskellige ting.

Forbundet har forsøgt at skabe gehør for sagen i CFU-fællesskabet – men de øvrige organisationer har endnu ikke så store problemer på området, at de vil gå sammen om at rejse sagen i fællesskab. Solidariteten holder tilsyneladende kun til en vis grænse.

TR-aftalen skal sandsynligvis genforhandles i forbindelse med de næste overenskomstforhandlinger. Spørgsmålet er imidlertid hvilket resultat der vil komme ud af det.

LO

Forbundsformanden oplyste, at Hovedbestyrelsen har stillet spørgsmål til LO om partistøtte. Ingen hovedforbund yder direkte partistøtte længere. Men det er ikke det samme som at LO ikke er gennemsyret af socialdemokratiet. Det er de. Men vi i Dansk Fængselsforbund vælger stadig selv hvem vi vil lege med.

Vi har gennem de senere år arbejdet en del på at skaffe lydhørhed både i Dansk Folkeparti og i regeringen fordi de har haft retsområdet på dagsordenen. Men det er jo ikke det samme som at vi personligt sympatiserer med den ene eller den andens politik. Det er alene et udtryk for at vi forsøger at påvirke politikken til fordel for medlemmerne. Vi ville selvfølgelig gøre nøjagtig det samme, hvis der kommer en ny regering. Vi er, i den sammenhæng, ligeglade hvem vi leger med – bare det giver penge til Kriminalforsorgen og er til gavn for medlemmerne.

Kammeradvokaten mv.

Forbundsformanden erklærede, at den behandling nogle af vore medlemmer på Herstedvester og Nyborg har været udsat for er helt uhørt. Medlemmerne er blevet ofre i en magtkamp, som Kriminalforsorgen har valgt at føre. Dansk Fængselsforbund har talrige gange bedt om en forhandling mellem ledelsen i Kriminalforsorgen og lokalafdelingen. Alle anmodninger er blevet afvist.

Dirigenterne satte herefter beretningen til afstemning. Beretningen blev enstemmigt godkendt.

Udtalelse fra kongressen

Kongressen vedtog herefter følgende udtalelse:

København, 26. maj 2009

”Fængselsforbundet har på den ordinære kongres den 25.-26. maj 2009 vedtaget følgende udtalelse:

I lyset af de mange problemer, som vores medlemmer fortsat oplever med arbejdsvilkårene i fængsler og arresthuse, har kongressen besluttet, at arbejdsmiljøet skal være det primære fokusområde i den kommende kongresperiode.

Kriminalforsorgen gennemførte ved årsskiftet en trivselsmåling blandt alle medarbejdere. Målingen viste, at trivslen i Kriminalforsorgen på en række punkter er dårligere end på landets øvrige arbejdspladser. Det gælder blandt andet, når opsynspersonalet bliver spurgt, om der er klarhed over de opgaver, de skal påtage sig. Om de føler, at ledelsen stoler på dem. Og om de oplever, at lederne gør deres arbejde godt nok.

Der er desværre ingen positiv udvikling at spore i den nye trivselsmåling i forhold til Kriminalforsorgens klimaundersøgelse fra 2001. Det er meget skuffende, når både politikere og embedsmænd gentagne gange har understreget, at arbejdsmiljøet skal øverst på dagsordenen i Kriminalforsorgen.

Fængselsforbundet påtager sig sin del af ansvaret for at løse problemerne, men det er samtidig nødvendigt, at Kriminalforsorgens ledelse øger sit ambitionsniveau. Det er ikke godt nok, når justitsministeren i et svar til Folketingets Retsudvalg i februar 2009 skriver, at det er umuligt at få trivslen i Kriminalforsorgen op på gennemsnittet for landets øvrige arbejdspladser.

Fængselsforbundet mener, at der skal opstilles ambitiøse målsætninger for trivslen i Kriminalforsorgen. Forbundet opfordrer derfor alle parter til at samarbejde om de fire hovedudfordringer i Kriminalforsorgen, som arbejdsmiljøprofessor Tage Søndergaard Kristensen har påpeget: 1) Medarbejdernes roller skal gøres tydeligere; 2) Kvaliteten af ledelse skal styrkes; 3) Tillid og troværdighed skal præge organisationen og 4) Mobning og sexchikane skal stoppes.

Fængselsforbundet finder det desuden kritisabelt, at ministeren har oplyst til Folketinget i februar 2009, at der ikke er overblik over, hvor mange ressourcer Kriminalforsorgen bruger på sikkerhedsrepræsentanternes arbejde og deres efteruddannelse. Kongressen har derfor vedtaget at sætte massivt ind med oplysning om arbejdsmiljø og bistand til sikkerheds- og tillidsrepræsentanter.”

Punkt 8: Indkomne forslag

Der var ikke kommet forslag til behandling under dette punkt.

Punkt 9: Sager til afgørelse

Sag nr. 1 Forslag om vedtagelse af etiske retningslinier for tillidsrepræsentanter og medlemmer af Dansk Fængselsforbunds Hovedbestyrelse

Forbundsformanden fremlagde ad hoc udvalgets indstilling.

Sagsfremstilling:

I forlængelse af drøftelser på Hovedbestyrelsens tankedag har "Etikudvalget" udarbejdet nedenstående udkast til etiske spilleregler for tillidsrepræsentanter og medlemmer af Dansk Fængselsforbunds Hovedbestyrelse.

Retningslinierne vil blive uddelt i et antal eksemplarer til samtlige medlemmer af Hovedbestyrelsen, der forventes at videreformidle retningslinierne til medlemmerne af den enkelte bestyrelse. Retningslinierne vil desuden blive lagt på forbundets hjemmeside under HB-login. Alle nye medlemmer af Hovedbestyrelsen vil modtage et eksemplar, ligesom den enkelte afdelingsformand skal sørge for udlevering af retningslinierne til nye bestyrelsesmedlemmer.

Etiske retningslinier for tillidsrepræsentanter og medlemmer af Dansk Fængselsforbunds Hovedbestyrelse

Rolle i Hovedbestyrelsen

Som medlem af Hovedbestyrelsen er man forpligtet til at varetage alle medlemmers interesser. Det forventes at man møder velforberedt til møder i Hovedbestyrelsen og involverer og engagerer sig i Hovedbestyrelsens arbejde.

Arbejdet i Hovedbestyrelsen skal være præget af åbenhed og gennemsigtighed. Alle bør indgå i det faglige fællesskab.

Forbundsledelsen har en forpligtelse til at introducere nye medlemmer af Hovedbestyrelsen til arbejdet i Hovedbestyrelsen. Øvrige medlemmer af Hovedbestyrelsen skal medvirke til, at nye medlemmer finder sig til rette i arbejdet på en positiv måde.

Loyalitet

Der forventes at være en sådan grad af fortrolighed i såvel Hovedbestyrelsen som i de lokale bestyrelser, at alle emner kan drøftes i et fortroligt rum og at kun de endelige beslutninger fra bestyrelsesmøder og HB-møder viderebringes til ledelsen eller medlemmer og dermed ikke drøftelser fra processen.

Forbundet har en absolut forventning om loyalitet i forhold til beslutninger truffet i Hovedbestyrelsen og til forbundsledelsens daglige arbejde.

Kritikpunkter skal fremføres de rette steder. Kritik i forhold til personer skal rejses over for de relevante personer og kritik af mere generel karakter skal som udgangspunkt rejses i Hovedbestyrelsen eller over for Kongressen. Det forventes, at tillidsfolk og HB-medlemmer benytter sig af de demokratiske muligheder, der eksisterer i såvel forbundet som i Danmark i øvrigt.

Indstilling:

Forbundsformanden indstillede på vegne af en enig Hovedbestyrelsens forslaget til vedtagelse.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

Sag nr. 2 Forslag om oprettelse af en pensionistafdeling under Dansk Fængselsforbund

Forbundsformanden forelagde forslaget, herunder de ændringer evalueringen af forsøgsordningen havde afstedkommet.

Sagsfremstilling:

Forbundet modtog i 2007 et ønske fra blandt andet Dansk Arrestforvarerforenings Seniorklub om, at pensionerede medlemmer kunne få mulighed for at bevare deres tilknytning til forbundet - eventuelt som passive medlemmer.

På den baggrund traf Dansk Fængselsforbunds Hovedbestyrelse den 27. og 28. november 2007 beslutning om i en forsøgsperiode at oprette en pensionistafdeling med henblik på eventuel vedtagelse på forbundets kongres i 2009.

I forsøgsperioden har 138 pensionister valgt at indmelde sig i Pensionistafdelingen. 2 medlemmer har efterfølgende valgt at udmelde sig. Tilbagemeldingerne har primært været positive, og der har generelt været en tilfredshed med de ydelser afdelingen kan tilbyde. Afdelingen har hidtil udelukkende omfattet tidligere uniformeret personale, der har været ansat i Kriminalforsorgen og er fyldt 60 år eller mere.

Forbundskontoret har imidlertid modtaget en del henvendelser fra tidligere medlemmer, yngre end 60 år, der er blevet afskediget af Kriminalforsorgen af helbredsrelaterede årsager, som ligeledes har haft et ønske om at bevare tilknytningen til forbundet, men som ikke har haft mulighed for at blive optaget i Pensionistafdelingen. Hovedbestyrelsen er af den opfattelse, at disse tidligere medlemmer bør gives adgang til medlemskab af Pensionistafdelingen.

Dansk Arrestforvarerforenings Seniorklub har som en forbedring foreslået, at medlemskabet bør omfatte alle tidligere medlemmer af Dansk Fængselsforbund, således at ikke kun uniformeret personale, men også køkkenlederne vil være omfattet. Dansk Arrestforvarerforenings Seniorklub har ligeledes foreslået en reduktion af kontingentet for medlemmer der er fyldt 70 år eller mere, idet disse udtræder af gruppeordningen. Hovedbestyrelsen er enig i seniorklubbens betragtninger.

På den baggrund indstiller Hovedbestyrelsen, at der oprettes en pensionistafdeling, hvori medlemmerne er passive medlemmer, der ikke vil være repræsenteret i forbundets beslutningsdygtige organer, herunder ved hovedbestyrelsesmøder og kongresser.

Pensionisterne vil kunne benytte de tilbud som et sædvanligt medlemskab af Dansk Fængselsforbund giver - modtage Fængselsfunktionæren, optage lån i låneforeningen, opretholde forsikringer fra forsikringsforeningen samt bibeholde deres gruppeforsikring indtil det fyldte 70. år. Pensionisterne vil ikke have krav på nogen form for sagsbehandling fra forbundskontorets side.

Det passive medlemskab vil gælde for tidligere medlemmer af Dansk Fængselsforbund, der er fyldt 60 år eller mere og som er pensionerede samt for tidligere medlemmer af Dansk Fængselsforbund, der er afskediget fra Kriminalforsorgen af helbredsrelaterede årsager og som er overgået til pension.

Sidstnævnte gruppe vil kunne optages i Pensionistafdelingen indtil den 1. november 2009, hvorefter kun kommende pensionister vil kunne få adgang til medlemskab.

De passive medlemmer vil i medlemssystemet blive oprettet som en selvstændig afdeling for pensionister uden tilknytning til de allerede eksisterende seniorklubber.

Det indstilles, at kontingentet p.t. fastsættes til kr. 50,- pr mdr., dog kr. 25,- for medlemmer der er fyldt 70 år eller mere.

Pensionistafdelingen ville få særskilte vedtægter, der optages som bilag til Dansk Fængselsforbunds vedtægter.

Indstilling:

Forbundsformanden indstillede på vegne af en enig Hovedbestyrelse, at der oprettes en Pensionistafdeling under Dansk Fængselsforbund og at medlemskontingentet fastsættes til kr. 50,- pr måned dog kr. 25,- pr. måned for medlemmer der er fyldt 70 år eller mere.

Pensionistafdelingen optages i Dansk Fængselsforbunds vedtægter med følgende tilføjelse:

”§ 3a

Forbundet kan desuden optage tidligere medlemmer af Dansk Fængselsforbund, der er fyldt 60 år eller mere og overgået til pension samt tidligere medlemmer af Dansk Fængselsforbund, der er afskediget fra Kriminalforsorgen af helbredsbedingede årsager og som er overgået til pension.

Pensionisterne optages som passive medlemmer i Pensionistafdelingen under Dansk Fængselsforbund. Afdelingen har ikke tale- og stemmeret, er ikke repræsenteret i forbundets besluttende organer og er uafhængig af forbundets øvrige afdelinger.

Pensionistafdelingen har særskilte vedtægter, der optages som bilag 1 under Dansk Fængselsforbunds vedtægter.”

”Bilag 1

Vedtægter for Pensionistafdelingen under Dansk Fængselsforbund

§ 1 Afdelingen

Afdelingens navn er Pensionistafdelingen, og er en passiv afdeling under Dansk Fængselsforbund. Afdelingen er en selvstændig afdeling for pensionister og er uafhængig af forbundets øvrige afdelinger og de eksisterende senior- og pensionistforeninger.

Pensionistafdelingen er ikke repræsenteret i forbundets besluttende organer og administreres fra forbundskontoret.

Afdelingen og afdelingens medlemmer skal følge Dansk Fængselsforbunds vedtægter.

§ 2 Formål

Afdelingens formål er at give tidligere medlemmer af Dansk Fængselsforbund mulighed for at bevare en tilknytning til forbundet og fortsat være omfattet af nogle af de fordele, som aktive medlemmer af Dansk Fængselsforbund har.

Et medlemskab af Pensionistafdelingen indeholder følgende services:

- Abonnement på Dansk Fængselsforbunds fagblad (10 blade årligt + forbundets kalender/lommebog)
- Mulighed for at optage lån i Tjenestemændenes Låneforening
- Mulighed for at tegne forsikring i Tjenestemændenes Forsikring
- Mulighed for at være medlem af Forbrugsforeningen
- Mulighed for at leje forbundets sommerhuse på lige fod med forbundets øvrige medlemmer

Medlemmer af Dansk Fængselsforbunds pensionistafdeling vil desuden være omfattet af forbundets gruppelivsforsikring i Forenede Gruppeliv indtil det fyldte 70. år. Forsikringen har en dødsfaldsdækning på kr. 150.000,-

Dansk Fængselsforbund fører ikke faglige sager for medlemmer af Pensionistforeningen ligesom et medlemskab af Pensionistafdelingen ikke medfører nogen ret til sagsbehandling af andre typer personsager.

§ 3 Medlemskab

Pensionistafdelingen kan optage tidligere medlemmer af Dansk Fængselsforbund, der er fyldt 60 år eller mere og overgået til pension. Pensionistafdelingen kan derudover optage tidligere medlemmer af Dansk Fængselsforbund, der er afskediget fra Kriminalforsorgen af helbredsbedingede årsager og som er overgået til pension.

Indmeldelse skal ske senest en måned efter man er overgået til pension.

Kontingentet fastsættes af kongressen og betales en gang årligt i januar måned. Medlemmer, der er fyldt 70 år betaler halvdelen af det ordinære kontingent.

Vedtaget på Dansk Fængselsforbunds kongres den 25. og 26. maj 2009”

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

Sag nr. 3 Forslag om, at forbundsledelsen bemyndiges af kongressen til at indmelde Dansk Fængselsforbund i LO inden den 31. december 2009, samt aftale overgangvilkår med OAO, således at Dansk Fængselsforbund så hurtigt som muligt sikres politisk indflydelse i LO's kompetente organer.

Forbundssekretær Ina Rasmussen forelagde sagen.

Sagsfremstilling:

Medlemskab af LO kan styrke Dansk Fængselsforbund på en række områder – LO har rammerne til at forsyne os med den viden, det kan være svært for os selv at skaffe, som et lille forbund, der ikke har økonomi til at hyre specialister til alting. Samtidig er det erfaringen at specielt de mindre forbund har gavn af at være en del af et stort og stærkt fællesskab – det forøger indflydelsen, styrker netværket og gavner vores muligheder for at dele viden med andre og på den måde styrke vores eget arbejde.

Forbundsformanden bliver medlem af LO's hovedbestyrelse og vi har mulighed for at deltage i alle de politiske udvalg LO har, alt efter hvad vi har brug for og kan overkomme.

Der er tale om en forholdsvis lille merudgift, idet forbundet p.t. betaler dobbeltkontingent til OAO, fordi vi ikke er medlemmer af LO. Langt hovedparten af merudgiften finansieres således ved bortfaldet af dobbeltkontingentet.

Der henvises i øvrigt til tidligere orienteringer til hovedbestyrelsen samt medfølgende bilag for så vidt angår mere detaljeret information

Indstilling:

Forbundssekretær Ina Rasmussen indstillede på vegne af en enig Hovedbestyrelse forslaget til vedtagelse.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

Sag nr. 4 Forslag om vedtægts-/strukturændring

Forbundsformanden forelagde forslaget og lagde blandt andet vægt på, at der i forlængelse af, at der lokalt ikke længere er nogen der varetager forhandlingsretten for lederne, er opstået et behov for at styrke lederne centralt. **Forbundsformanden** sagde videre:

”I forbindelse med de ændrede regler eller en lovliggørelse af TR-arbejdet i Kriminalforsorgen og Dansk Fængselsforbund har det været nødvendigt at overveje dele af strukturen og i samme omgang de nødvendige vedtægtsændringer.

Et flertal af strukturudvalget er blevet enige om at foreslå følgende:

Der vælges en forbundssekretær af og for lederafdelingen i Dansk Fængselsforbund. Stillingen betales delvist af afdelingen med et tilskud på 50 kr. pr. medlem pr. måned.

Samtidig ændres § 4 således, at Nr. Snede og Kærshovedgaard igen optræder med hvert sit HB-medlem og som selvstændige afdelinger i Dansk Fængselsforbund.

Udvalget har ligeledes drøftet om de nuværende vedtægter skulle ændres således at proceduren i forbindelse med valg af TR og sikkerhedsrepræsentant indskrives i vedtægterne. Det mente udvalget ikke på daværende tidspunkt.

Forslag til ændrede vedtægter er vedlagt som bilag til nærværende forslag. Udover de ovenfor nævnte ændringer, er der foretaget sproglige præciseringer og sket følgende ændringer i forhold til de gældende vedtægter fra maj 2007:

- 1) Statsansattes Kartel er alle steder ændret til OAO.
- 2) I § 4 er overgangsordningen vedr. ledere, som blev indført i forbindelse med vedtægtsændringerne i maj 2007, slettet, da den ikke længere er aktuel.
- 3) § 6 har fået nyt indhold. Paragraffen beskriver valg af tillidsrepræsentant(er) og suppleant(er). I paragraffen henvises til cirkulæret for tillidsrepræsentanter i staten, idet dette cirkulære beskriver de regler og procedurer, som det enkelte tjenestested til enhver tid skal følge.
- 4) § 7 har fået nyt indhold. Paragraffen beskriver, at det er tillidsrepræsentanten – og ikke som tidligere afdelingerne og underafdelingerne – der fører forhandlinger. Det fremgår også af § 7, at det er Dansk Fængselsforbund, der fører forhandlinger for lederne, jf. beslutningen på hovedbestyrelsesmødet den 27.-28. november 2008.
- 5) I modsætning til tidligere, hvor afdelingerne skulle indsende rapporter til forbundet, skal de nu løbende registrere i medlemssystemet, når der sker afgang og tilgang i afdelingen. Dette er indarbejdet i § 10.
- 6) Antal forbundssekretærer er, i alle de relevante paragraffer, ændret fra tre til fire, jf. beslutningen på hovedbestyrelsesmødet den 27.-28. november 2008.
- 7) Det fremgår nu (§ 15), at afdelingsbestyrelserne blandt sine medlemmer (dvs. ikke længere blandt tillidsmændene) vælger én delegeret på kongressen for hvert fulde 50 medlemmer i afdelingen."

Indstilling:

På vegne af et flertal i Hovedbestyrelsen indstillede **forbundsformanden** forslaget og de reviderede vedtægter til vedtagelse.

Michael Kaj Jensen, Statsfængslet i Vridsløselille havde følgende bemærkninger til forslaget:

"Kære kollegaer

Som det sikkert er jer alle bekendt, er den lukkede sektor imod forslaget om at oprette en forbundssekretærstilling for lederne, på lige fod med de øvrige sektorer i Dansk Fængselsforbund. Denne modstand kræver en forklaring og den vil jeg hermed forsøge at give kongressen.

Det er vel næppe nogen overdrivelse, at DFF i disse år, gennemlever en krise, som vi ikke har oplevet tidligere. Inspektørerne, i hvert fald i den lukkede sektor, ser højt og flot på den statslige aftale omkring tillidsrepræsentanter. Den selvsamme aftale, som DFF har overholdt til punkt og prikke. Det er grotesk, at vi gang på gang bliver mødt med forsikringer om, at ledelsen selvfølgelig stadig prioriterer det gode samarbejde med organisationerne.

For den lukkede sektors vedkommende kan jeg kun sige, at hvis der skulle eksistere nogen som helst form for samhørighed mellem lederafdelingerne og lokalafdelingerne, havde det været et rigtig godt tidspunkt for lederne, at vise, at vi faktisk tilhører samme fagforbund. Vi har desværre kunnet konstatere, at der ikke på noget som helst tidspunkt har været nogen tvivl om, hvor ledernes loyalitet lå. Nemlig hos inspektøren. Der er måske faldet en bemærkning, i ny og næ, selvfølgelig uden for referat og inspektørens tilstedeværelse,

om at det da også er for dårligt, men der ud over, har det været så som så med støtten fra vores forbundskolleger.

Med de helt klare forringelser der er indført omkring timer til tillidsrepræsentantarbejdet, er det helt umuligt at forklare medlemmerne rimeligheden i, at de selvsamme ledere, som blandt andet er en del af fængslernes øverste ledelse, nu skal have fast plads på forbundskontoret. Jeg frygter, at en sådan beslutning vil få alvorlige konsekvenser for vores troværdighed overfor medlemmerne.

Mange lokalafdelinger har måttet hæve kontingentet, for at sikre medlemmerne den service, som de kun kan forvente af en seriøs fagforening. Men de lokale kampe er og bliver den gale vej. Skal vi forblive en indflydelsesrig medspiller på vores arbejdspladser, skal der gøres en fælles indsats. En central indsats som kan sikre alle lokalafdelinger nogle rimelige aftaler omkring timer til TR-arbejdet.

Den lukkede sektor har tidligere gjort opmærksom på, at det kongressen bør tage stilling til, er den samlede finansiering af forbundets aktiviteter og dette lader sig ikke gøre, før der er en endelig afklaring af det lokale spillerum for tillidsrepræsentanter og organisationsarbejde. Med mindre det stadig er intentionerne, at lokalafdelingerne selv skal stå for, at føre en kamp fra hus til hus, med risiko for, at nogle afdelinger får nogle helt urimelige arbejdsbetingelser.

Derfor mener jeg, at det er et helt forkert tidspunkt, at bruge tid og energi på, at oprette en forbundssekretærstilling til lederforeningen, som i bund og grund handler om, at dele af hovedbestyrelsen mener, at oprettelsen af en sådan stilling, vil bringe ro omkring samarbejdet i hovedbestyrelsen. Jeg tror at dette blot er en illusion, som vel bedst illustreres ved lederforeningens eget udsagn om, at **de** ikke har tillid til, at de lokale tillidsrepræsentanter kan varetage deres interesser på betryggende vis, på de enkelte tjenestesteder.

Det er helt klart beskrevet i TR-aftalen, at det er den valgte tillidsrepræsentant, der har forhandlingsretten inden for Dansk Fængselsforbunds område. En forbundssekretær for lederne, som sandsynligvis skal rejse rundt og føre forhandlinger for medlemmerne af lederforeningen, vil kun bringe klarhed omkring tillidsrepræsentantens rolle i forhold til TR-aftalen og med de meget forskellige indgangsvinkler lederrepræsentanten og den lokale tillidsrepræsentant kan have til en lang række emner, kan dette efter min bedste overbevisning, kun bringe yderligere uro ind i hovedbestyrelsen, hvilket vi **under ingen omstændigheder** har brug for lige nu. Der til ligger der alt for store udfordringer i den nærmeste fremtid.

Der sidder sikkert mange i salen, som ikke deler mine bekymringer, men jeg håber dette har været med til at gøre det mere klart, hvorfor den lukkede sektor **ikke** kan stemme for forslaget omkring en vedtægts-/strukturændring."

Jesper Dalbye, Statsfængslet i Vridsløselille oplyste at han talte på vegne af sine kolleger i Vridsløselille. Kollegerne har vanskeligt ved at forstå, at fordi en gruppe medlemmer af forbundet har mulighed for at betale lidt mere til hovedforbundet end den resterende del af medlemmerne, at det får den konsekvens, at disse medlemmer kan opnå en bedre repræsentation i forbundet. Det kan medlemmerne ikke forstå. Ifølge **Jesper Dalbye** er det ikke det samme som at stå sammen, men derimod at skabe A og B medlemmer i forbundet.

Det var **Jesper Dalbyes** opfattelse, at der var blevet gravet mange grøfter i de senere år og han bad forbundsformanden og forbundsledelsen om at arbejde for at sikre sammenholdet.

Robert F. Demény, Dansk Fængselsforbund, Arresthusene Midt- og Nordjylland anførte, at Lederne ikke har andre muligheder end den foreslåede. Den omstændighed at alle TR-aftaler er "lovliggjort" har betydet, at lederne ikke har nogen repræsentation, derfor er det nødvendigt at finde en hensigtsmæssig løsning for denne gruppe af medlemmer.

Det var **Robert F. Demény's** meget klare opfattelse, at Lederne ikke skulle lægges ind under lokalafdelingerne. **Robert F. Demény** henviste til erfaringerne fra de tidligere AO-afdelinger, hvor lederne hørte under, hvilket var meget svært håndterbart.

Ifølge **Robert F. Demény** burde Lederne ikke betale halvdelen af deres egen forbundssekretær, men det faktum at de kommer til at betale kr. 50,- hver betyder ikke, at der dermed bliver tale om A og B medlemmer.

Forbundsformanden oplyste, at det ikke var Ledernes egen idé at betale halvdelen af forbundssekretærens løn selv. Det er forbundsformandens idé fordi vi er nødt til at få forbundets samlede økonomi til at hænge sammen.

Forbundsformanden kunne supplerende oplyse, at stort set alle fagforeninger har gjort noget særligt for deres leder-medlemmer fordi det er noget særligt at varetage lederes interesser.

Dirigenterne satte herefter forslaget til skriftlig afstemning.

1755 Stemte for forslaget
1486 stemte imod forslaget
83 undlod at stemme

Forslaget var dermed vedtaget.

Sag nr. 5 Forslag om, at Dansk Fængselsforbund med virkning fra den 1. januar 2010 ændrer navn til:

Fængselsforbundet i Danmark

Forbundsformanden forelagde forslaget for kongressen.

Sagsfremstilling:

På kongressen i 2005 blev arbejdet med en ny struktur for forbundet iværksat. Den nye struktur blev vedtaget i 2007, og har således nu virket i 2 år.

Et væsentligt element i strukturen var at gøre organisationen mere fleksibel, moderne og smidig gennem bl.a. ad hoc udvalg og forbundssekretærer, som dels sikrede sektorernes indflydelse på forbundsledelsen, og dels gjorde kommunikationslinierne kortere og hurtigere.

I 2009 har vi evalueret strukturen og iværksat nogle ændringer og tilpasninger.

I den forbindelse foreslår forbundsledelsen derfor, at vi for at synliggøre denne strukturændring og tilpasning ændrer navnet til Fængselsforbundet i Danmark.

Indstilling:

Forbundsformanden indstillede på vegne af en enig Hovedbestyrelse forslaget til vedtagelse.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

Sag nr. 6 Forslag om, at Dansk Fængselsforbund med virkning fra den 1. januar 2010 ændrer logo, og at Kongressen bemyndiger forbundsledelsen til at udarbejde dette logo med henblik på endelig vedtagelse af udformningen i Hovedbestyrelsen.

Forbundsformanden forelagde forslaget for kongressen

Sagsfremstilling:

På kongressen i 2005 blev arbejdet med en ny struktur for forbundet iværksat. Den nye struktur blev vedtaget i 2007, og har således nu virket i 2 år.

Et væsentligt element i strukturen var at gøre organisationen mere fleksibel, moderne og smidig gennem bl.a. ad hoc udvalg og forbundssekretærer, som dels sikrede sektorernes indflydelse på forbundsledelsen, og dels gjorde kommunikationslinierne kortere og hurtigere.

I 2009 har vi evalueret strukturen og iværksat nogle ændringer og tilpasninger.

I den forbindelse har forbundsledelsen foreslået, at vi for at synliggøre denne strukturændring og tilpasning ændrer navnet til Fængselsforbundet i Danmark med virkning fra den 1. januar 2010.

I den sammenhæng vil det være naturligt og nødvendigt med et nyt logo.

Hovedbestyrelsen har derfor drøftet spørgsmålet og forskellige udkast til nyt logo.

Indstilling:

Forbundsformanden indstillede på vegne af Hovedbestyrelsen at forbundet bevarer det gamle logo og blot udskifter forkortelsen "DF" med den kommende "FF".

Dette forslag blev enstemmigt vedtaget.

Punkt 10: Godkendelse af regnskab 2008, budget 2009, 2010 og 2011

Forbundskassereren henviste til det fremsendte regnskab og de fremsendte budgetter og indstillede på en enig Hovedbestyrelses vegne regnskabet til godkendelse.

INDTÆGTER	Regnskab 2008	Budget 2009	Budget 2010	Budget 2011
Kontingenter	11.868.561	13.716.300	13.716.300	13.716.300
Renter	535.758	300.000	300.000	300.000
I alt	12.404.319	14.016.300	14.016.300	14.016.300
UDGIFTER				
Møder	1.125.105	1.400.000	1.200.000	1.400.00
Kursus (inkl. N FU)	368.172	800.000	800.000	800.000
Gruppeliv	1.227.659	800.000	800.000	800.000
Lønninger	2.649.239	3.860.000	3.860.000	3.860.000
Lønudgifter	+21.216			
ATP. M.m.	172.864	180.000	180.000	180.000
Pensionsbidrag	445.438	600.000	600.000	600.000
Fængselsfunktionæren	1.410.515	1.400.00	1.400.000	1.400.00
Husleje, varme, el	383.558	400.000	400.000	400.000
Kontormaterialer	423.069	350.000	350.000	350.000
Porto & telefon	240.897	300.000	300.000	300.000
Reparation & fornyelser	25.164	300.000	300.000	300.000
Revision	57.125	60.000	60.000	60.000
Kontingenter	1.053.982	1.150.000	1.150.000	1.150.000
Tilskud Afdelingerne	126.000	250.000	250.000	250.000
Oplys.- og info .arb.	524.614	600.000	600.000	600.000
Advokatbistand	1.194.935	1.200.000	1.200.000	1.200.000
Lommebøger	91.953	100.000	100.000	100.000
Gaver & Blomster	26.037	20.000	20.000	20.000
Forsikring	65.429	25.000	25.000	25.000
Rengøring	96.004	100.000	100.000	100.000
Kurstab	31.185			
Afskrivninger	234.794	100,000	100.000	100.000
Huslejerefusion FAF	+83.012			
Lønrefusion FAF	+323.952			
Årets resultat før skat	858.761	41.300	241.300	41.300
Skat	78.294			
Årets resultat	780.467			

Peder Jørgensen

Helle Greve Holm, Statsfængslet på Kragsskovhede spurgte ind til posten vedrørende reparation og fornyelse og til posten vedrørende forsikringer.

Forbundskassereren forklarede, at forbundet har valgt at betale forbundets kopimaskine ud og at dette afspejles i beløbet under reparation og fornyelse. Til gengæld er forbundet sluppet af med en dyr leasingaftale.

Forbundskassereren oplyste videre, at visse forsikringer for 2009 allerede var blevet betalt i december 2008 og derfor fremgik af 2008 regnskabet.

Åge Hansen Priisholm, Statsfængslet i Ringe spurgte om regnskabet var revideret. Forbundskassereren oplyste, at regnskabet var revideret.

Kongressen godkendte herefter enstemmigt regnskabet.

Punkt 11a: Fastsættelse af lønninger til forbundsledelsen

Dirigenten forelagde sagen og indstillede på en enig Hovedbestyrelses vegne, 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 til skalatrin 49.

Forbundssekretærer:

Forbundssekretærernes løn er skalatrin 46 med oprykning hvert andet år til skalatrin 49.

Lønningerne blev enstemmigt vedtaget

Punkt 11b: Fastsættelse af diæter

Forbundskassereren forelagde sagen og foreslog, at diætsatserne fastsættes efter time- og dagpengereglerne.

Kongresvalgte kan alene rejse efter regning.

Sagsfremstilling

For møder, der ikke er forbundet med overnatning, kan der **ikke** udbetales time- og dagpenge.

I stedet kan rimelige merudgifter til måltider refunderes. Som udgangspunkt er fulde dagpenge maximum for, hvad der kan refunderes for den enkelte dag.

Udgiftsbilag sendes efter mødet til forbundskassereren.

Der skal fortrinsvis benyttes offentlige transportmidler.

Ved rejser med eget transportmiddel skal dette før rejsen godkendes af forbundskassereren.

Indstilling:

Forbundskassereren indstillede på Hovedbestyrelsens vegne forslaget til vedtagelse. Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

Punkt 11c: Fastsættelse af lommepenge

Forbundskassereren foreslog, at lommepenge følger procentgodtgørelsen i time- og dagpengereglerne.

Beløbet er aktuelt pr. 1. januar 2009 **kr. 113,75.**

Indstilling:

Forbundskassereren indstillede på en enig Hovedbestyrelses vegne forslaget til vedtagelse.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget.

Punkt 12: Fastsættelse af kontingent

Forbundskassereren indstillede på en enig Hovedbestyrelses vegne med henvisning til det fremlagte budget, at kontingentet forbliver uændret 1,27 % af skalatrin 26 stedtillægssats VI nedrundet til hele kr.

Forbundskontingentet udgør 303,00 kr. pr. måned fra 1.7.2009.

Kontingentet til gruppelev udgør 30 kr. pr. måned fra 1.1.2009.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

Punkt 13a: Valg af kritiske revisorer

Dirigenten fremlagde sagen.

Valg af 2 kritiske revisorer

Valg af 2 revisorsuppleanter

Indstilling:

Forbundskassereren indstillede på vegne af en enig Hovedbestyrelse Michael Kaj Jensen og Henning Mørch som kritiske revisorer.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

Forbundskassereren indstillede på vegne af en enig Hovedbestyrelse Heidi Olsen og Martin Hansen som revisorsuppleanter.

Forslaget blev enstemmigt vedtaget

Punkt 13b: Valg af forbundssekretærer

Dirigenten oplyste, at der som en konsekvens af kongressens beslutning under punkt 9, sag nr. 4 om vedtagelse af en ny struktur skulle vælges en forbundssekretær for Lederafdelingen.

Forbundsformanden meddelte herefter, at han havde fået oplyst kandidatnavnene fra samtlige sektorer.

Jannie Hallø var indstillet som kandidat for åben sektor. **Dirigenten** spurgte om der var andre forslag. Da dette ikke var tilfældet blev **Jannie Hallø** genvalgt som forbundssekretær for den åbne sektor.

Ina Rasmussen var indstillet som kandidat for lukket sektor. **Dirigenten** spurgte om der var andre forslag. Da dette ikke var tilfældet blev **Ina Rasmussen** genvalgt som forbundssekretær for den lukkede sektor.

René Larsen var indstillet som kandidat for arresthussektoren og Fiskeridirektoratet. **Dirigenten** spurgte om der var andre forslag. Da dette ikke var tilfældet blev **René Larsen** genvalgt som forbundssekretær for arresthussektoren.

Bente Benderska var indstillet som kandidat for Lederafdelingen. **Dirigenten** spurgte om der var andre forslag. Da dette ikke var tilfældet blev **Bente Benderska** valgt som forbundssekretær for Lederafdelingen.

Punkt 14: Eventuelt

John Rasmussen, Anstalten ved Herstedvester, takkede i sin egenskab af redaktør for fagbladet for samarbejdet. John Rasmussen fortalte, at han modtog mange henvendelser fra medlemmer, der gerne ville bidrage med historier fra Kriminalforsorgen. Redaktøren opfordrede alle til at sende historier til ham om livet ude på tjenestestederne. Redaktøren ville også meget gerne have de positive historier fra tjenestestederne.

Dirigenterne takkede for denne gang og for god ro og orden.

Forbundsformanden afsluttede kongressen med at notere sig, at Dansk Fængselsforbund ved denne kongres havde nået en milepæl i forbundets historie. Forbundet genindtræder i LO, hvilket **forbundsformanden** var meget tilfreds med.

Forbundsformanden takkede herefter for de politiske taler og udtrykte håb om, at forbundet fortsat har valgt den rette vej.

Forbundsformanden takkede ligeledes redaktøren for et fagblad i verdensklasse og tilkendegav, at redaktøren yder mere end man kan forvente eller forlange og at fagbladet også læses af rigtig mange.

Mindede de delegerede om, at Dansk Fængselsforbund er en fagforening og dermed sat i Verden for at sætte fingeren på de ømme tæer.

Forbundsformanden takkede afslutningsvis for en god kongres og for en god stemning.