



## **Fængselsforbundet ændrer navn og logo**

På kongressen i maj måned blev det besluttet  
at ændre forbundets navn til  
**Fængselsforbundet i Danmark.**

Forbundet er nu i gang  
med at gennemføre navneændringen  
og indføre det nye logo.



- 3 Leder
- 4 Gravide fængselsbetjente er en udsat gruppe
- 5 Sygefraværet blandt gravide fængselsbetjente undersøges



- 6 Nyt værktøj om konflikthåndtering
- 7 Sikkerhedsrepræsentanten - vigtige regler



- 8 Dårlig kultur kommer ikke ud af ingenting
- 10 Takt og tone på Facebook
- 12 Flere unge i fængslerne
- 13 Milliontilskud til kompetenceudvikling i Kriminalforsorgen
- 14 Gode karakterer til lederne på Kragsskovhede
- 16 Systemisk ledelse skal sikre et bedre arbejdsmiljø
- 18 Arrestinspektør flytter ind i Hillerød



- 21 Min mening
- 22 Seniorklubbens sommerarrangement
- 23 Debat
- 27 Navne
- 27 Tjenestemændenes Låneforening
- 28 Tjenestemændenes Forsikring



Forsiden: Fængselsforbundet ændrer navn og logo.

**Udgivet af Fængselsforbundet**  
Ramsingsvej 28 A, st. th.  
2500 Valby  
Tlf. 7255 9976 - Fax 7255 9990  
[www.danskfaengselsforbund.dk](http://www.danskfaengselsforbund.dk)

**Redaktion:** Forbundsformand  
Kim Østerbye (ansvh.)

**Redaktør:** John Rasmussen  
Talosvej 7, 2770 Kastrup  
Tlf. 3250 2037 - Mobil 4074 1487  
E-mail:  
[fagblad@danskfaengselsforbund.dk](mailto:fagblad@danskfaengselsforbund.dk)

**Layout, produktion og tryk:**  
Imprint Grafiske Løsninger  
Thurøvej 8 · 4700 Næstved  
Tlf. 5572 6692 - Fax 5572 7320  
[imprint@imprint.dk](mailto:imprint@imprint.dk)  
[www.imprint.dk](http://www.imprint.dk)

ISSN: 0902-8897

**Indlæg til Fængselsfunktionæren:**  
Artikler modtages på CD-rom, gerne med udskrift eller pr. e-mail. Husk at angive navn, stilling og tjenestested i tilfælde af spørgsmål fra redaktionen. Indlæg til »Debat« må max. være på 750 ord eller 4500 tegn incl. mellemrum. Foto modtages gerne. Hvis de ønskes retur, bedes det anført.

**Indlæg senest den 14. i måneden før optagelse.**

Artikler og læserindlæg er ikke nødvendigvis et udtryk for redaktionens holdning eller forbundets mening.



# Vil finansministeren afvikle eller udvikle?

## LEDER

Af Kim Østerbye,  
formand for  
Fængselsforbundet



Vi har forgæves forsøgt at få vores øverste personalechef i tale, men finansminister Claus Hjort Frederiksen ønsker ikke at svare på spørgsmål til fagbladet. Vi har ellers forsøgt i flere måneder.

Det står derfor hen i det uvisse, hvilke planer den nye finansminister har med Kriminalforsorgens medarbejdere og de øvrige medarbejdere i staten. Det bekymrer mig, for det er ham, som skal udstikke de overordnede retningslinjer for personaleudviklingen i staten.

Og der er noget at tage fat på. Hvordan sikrer han, at de planer, der er for at udvikle statens arbejdspladser, bliver ført ud i livet? At medarbejdere og ledere bliver bedre til at løse opgaverne i fællesskab? At medarbejdernes kompetencer

bliver opkvalificeret? Og at arbejdsmiljøet får et løft?

Der er brug for nytænkning og forbedringer mange steder i staten. Det gælder også i Kriminalforsorgen. Den årlige statistik for sygefravær og nedslidning afslører store arbejdsmiljøproblemer. Vi oplever trusler og voldelige overfald og vi har – i forhold til den øvrige befolkning – næsten dobbelt så mange behandlingskrævende lidelser som hovedpine, stress og depression.

Det ville være rart at få nogle bud på, hvordan vi vender denne udvikling.

Samtidig er ministeren i den fordelagtige situation for en personalechef, at det er ham, som sidder på pengekasen. Han er med til, at bestemme, hvor mange penge der afsættes til arbejdsvilkårene i staten. Derfor kunne det være rart at få at vide, om han også har i sinde at løfte på låget til pengene.

Det bekymrer mig også, at ministeren ikke melder ud i forhold til fremtiden for tjenestemændene i staten. Man får uægtelig fornemmelsen af, at regering-

en mest er indstillet på helt at afvikle denne ansættelsesform.

Vi har allerede oplevet forringelser af vores vilkår. Det gælder for eksempel vores pensionsforhold. Den pligtige adgangsalder er blevet ophævet, og der er sket store træk i vores førtidspension.

Vi vil formentlig opleve et yderligere pres på tjenestemandsvilkårene ved næste overenskomst. Sådan kan man i hvert fald tolke ministerens tavshed.

Hvis det er rigtigt, så er det godt, at vi ikke står alene i forhold til arbejdsgiveren. På Fængselsforbundets kongres i maj kom LO's formand Harald Børsting med en ubetinget støtteerklæring til os og LO's øvrige 20.000 tjenestemænd. Hvis det står til LO, må der ikke forringes et komma i vores vilkår.

Finansminister Claus Hjort Frederiksen er som gammel beskæftigelsesminister inde i alle disse problemstillinger. Jeg håber derfor, at han snart kommer ud af busken og giver nogle svar. Vil han afvikle eller udvikle statens arbejdspladser? ■

# Gravide fængselsbetjente er en udsat gruppe

**Mange sygdomsmeldinger blandt gravide kan undgås, hvis ledelsen tager hånd om den enkelte. Sådan lyder budskabet fra en arbejdsmedicinsk læge.**

Gravide udgør en særlig sårbar medarbejdergruppe i landets fængsler og arresthuse. Det er derfor ledelsens ansvar at vurdere de konkrete risici for den enkelte gravide.

Det er vurderingen fra Søren Skousgaard, der er førstereservelæge på Arbejds- og Miljømedicinsk klinik på Odense Universitetshospital. Han nævner vold, trusler og smitterisici som de største problemer ved at være gravid i Kriminalforsorgen – især på de lukkede fængsler.

"Der er jo altid en potentiel risiko for vold, når man er i direkte kontakt med de indsatte. For man har jo ikke en krystalkugle, der siger, hvor og hvornår det vil ske. Tvivlen og angsten for vold og trusler er psykologisk krævende for de gravide, som vi ser på klinikken," siger han.

Samtidig er der ifølge lægen en risiko for at blive smittet med blodoverførte sygdomme som HIV eller leverbetændelse (Hepatitis B og C), hvis man deltager i visitationer af indsatte med stiksår, rifter eller sår på armene:

"De her stiklæsioner kan ske, når man visiterer eller modtager indsatte, og når de afleverer deres ejendele. Så skal man forholde sig til Hepatitis B virus, der kan leve uden for kroppen i op til syv døgn, for eksempel i en inficeret kanyle. Eller Hepatitis C, der kan leve op til fire døgn i en inficeret kanyle. Men risikoen størrelse afhænger af, hvilken funktion, man har. Deltager man i visitationer, så er der selvfølgelig en risiko. Men har man bare normalt arbejde, hvor man bruger handsker, så er den meget lille."

## Ledelsens ansvar

Det er ifølge Søren Skousgaard ledelsens ansvar at vurdere de konkrete risici for de gravide fængselsbetjente: "Hvis ikke man kan have de gravide gående blandt de indsatte, så må man sætte dem i andre funktioner – for eksempel administration, overvågning eller som vagt i porten," siger Søren Skousgaard.

Han henviser til, at alle arbejdspladser har pligt til at lave en arbejdspladsvurdering og at Sundhedsstyrelsen og Arbejdstilsynet anbefaler, at arbejdspladserne laver en graviditetspolitik, der klart siger, hvordan man forholder sig til gravide på arbejdspladsen.

Disse tiltag kan ifølge lægen – sammen med en risikovurdering foretaget af fængslets ledelse – sikkerhedsorganisation og en medarbejderrepræsentant – være med til at forbedre arbejdsmiljøet for de gravide fængselsbetjente:

"Der er ingen tvivl om, at hvis man konkret sætter sig ned og laver en risikovurdering på de forskellige afdelinger, og finder ud af, hvilke jobfunktioner den gravide kan indgå i uden at være i risiko – så er det noget, der i den grad kan forbedre arbejdsmiljøet."

Og der er hjælp at hente: "Hvis man er i tvivl om, hvorvidt der foreligger risici på arbejdspladsen – så kan man få hjælp fra en arbejdsmedicinsk klinik eller en arbejdsmiljørådgiver. Man kan tilmed finde en tjekliste for ansatte i døgninstitutioner på Arbejdstilsynets hjemmeside," siger Søren Skousgaard.

Han oplyser, at 65 procent af alle dagpengeberettigede gravide i Danmark sygemeldes eller fraværmeldes på et eller andet tidspunkt under deres graviditet. Det koster årligt samfundet over 600 millioner kroner til sygedagpenge. "Det er en utilfredsstillende situation både for samfundet og den gravide, der gerne vil på arbejde," siger han. ■

Af Andreas Graae

**Fraværmelding kræver ikke lægeerklæring**  
Der er forskel på en fraværmelding og en sygdomsmelding.

**Sygemelding** får man, hvis man bliver syg i forbindelse med graviditeten – for eksempel risiko for tidlig fødsel – eller hvis man bliver syg, uden at det har med graviditeten at gøre. Det kræver en lægeerklæring.

**Fraværmelding** får man derimod, hvis det er arbejdets karakter, der medfører risiko for fosteret eller den gravide. Det kræver ikke lægelig dokumentation. Det er altså forkert, hvis en arbejdsgiver kræver lægeerklæring i forbindelse med en fraværmelding.

# Sygefraværet blandt gravide fængselsbetjente undersøges

**Hvordan er det at være gravid i Kriminalforsorgen? Det skal en ny undersøgelse finde ud af. 100 fængselsbetjente bliver kontaktet i den kommende tid.**

Sygefraværet blandt gravide stiger på arbejdsmarkedet i Danmark, men man ved ikke hvorfor.

Beskæftigelsesministeriet har derfor iværksat en undersøgelse blandt 3.000 lønmodtagere, herunder fængselsbetjente. Undersøgelsen skal blandt andet finde ud af, om gravide er mere udsatte i nogle brancher end andre.

I løbet af de kommende måneder bliver omkring 100 fængselsbetjente kontaktet af SFI, der er et uafhængigt forskningscenter under Indenrigs- og Socialministeriet.

Ifølge seniorforsker Thomas Lund vil SFI undersøge, om det stigende sygefravær skyldes holdningsændringer hos arbejdsgiverne.

"Det forlyder, at der er sket et normskifte, at nogle arbejdsgivere er mere tilbøjelige til at sygemelde en medarbejder i stedet for at få en sag på halsen. Det er ikke noget vi ved, men det vil vi gerne undersøge. På samme måde vil vi gerne vide, om der er sket et normskifte blandt de gravide. Er de blevet mere tilbøjelige til at bede deres læge om en sygemelding?" siger forskeren.

Han understreger, at der kan være gode argumenter for en sygemelding på risikofyldte arbejdspladser, hvor medarbejdere udsættes for vold og trusler, men man skal alligevel forsøge at undgå en sygemelding.

"Vi vil derfor spørge de gravide, om der er gjort noget for at undgå en sygemelding i deres sag," siger Thomas Lund.



*Forbundssekretær Ina Rasmussen er glad for at Kriminalforsorgen er kommet med i undersøgelsen.*

Forbundssekretær fra Fængselsforbundet, Ina Rasmussen, er glad for at Kriminalforsorgen er kommet med i den landsdækkende undersøgelse: "Det er godt, at vi får konkret viden på det her område, så vi ved, hvor tingene går galt. Vi er for eksempel interesserede i om tjenestestederne i tilstrækkelig grad er opmærksomme på at skåne de gravide, og om der er dækkende arbejdspladsvurderinger af risici for de gravide. Mange gravide vil nemlig helst blive på arbejdet så længe som muligt," siger hun.

Direktoratet for Kriminalforsorgen ser også frem til at læse undersøgelsens resultater.

Specialkonsulent Mik Grüning fra Personalekontorets sygefraværsheden siger: "Vi håber, at undersøgelsen giver os nogle svar på, hvordan man som gravid oplever det at være ansat i Kriminalforsorgen. For eksempel om man på de lokale tjenestesteder er opmærksomme på at omplacere de gravide. Og om

vi kan indkredse, hvornår i forløbet de gravide ikke længere er trygge ved at gå i almindelig afdelingstjeneste."

## Tryghed for gravide

Sygefraværsheden skelner ikke mellem sygefraværet blandt gravide og sygdom blandt Kriminalforsorgens øvrige medarbejdere.

"Vi koncentrerer os derimod om, hvordan vi sikrer, at de gravide medarbejdere er trygge ved at være ansatte i Kriminalforsorgen, og at kollegerne til de gravide medarbejdere er trygge. Vi arbejder i retning af, at de gravide medarbejdere har mulighed for at blive i tjenesten så længe som muligt via omplaceringsmuligheder," siger Mik Grüning.

SFI forventer at være færdig med interviewene med de gravide i september og offentliggøre undersøgelsen ved årsskiftet.

"Undersøgelsens resultater vil efterfølgende danne grundlag for det videre arbejde med gravide i Kriminalforsorgen," siger Mik Grüning. ■

*Af Søren Gregersen*

## Flere syge gravide

Sygefraværet blandt gravide lønmodtagere er steget med fem procent de seneste år ifølge Arbejdsdirektoratet. Gravide er i gennemsnit sygemeldt 48 dage ud over de fire ugers barsel før fødslen.

# Nyt værktøj om konflikthåndtering

## En arbejdsplads uden uenigheder hører til sjældenhederne.

Meningsudvekslinger er tegn på at der er liv og plads til forskellighed på arbejdspladsen. Forskellige holdninger kan faktisk føre til positive forandringer i hverdagen, bare de kommer frem i lyset og bliver tacklet som det, de er. Hvor mennesker er sammen, kan der ske sammenstød – man skal bare have aftalt færdselsreglerne.

Branchearbejdsmiljørådet for service og tjenesteydelser, som blandt andet fængsler, politi og forsvaret hører under, har lavet en værktøjskasse om konflikthåndtering, der kan give ansatte, sikkerheds- og tillidsrepræsentanter samt ledere, inspiration og gode råd, så de kan opdage konflikterne i tide og forebygge dem. Bliver uenighederne alligevel alt for store, så de udvikler sig til destruktive konflikter eller mobning, er det på tide at finde ud af, hvorfor arbejdspladsen har konflikterne og hvad man kan gøre ved dem.

Branchearbejdsmiljørådet vil med værktøjskassen støtte virksomheden og dens ansatte i at opnå et godt psykisk arbejdsmiljø.

Der vil blive holdt 4 konferencer om værktøjskassen og konflikthåndtering i efteråret 2009, fordelt over hele landet og både sikkerhedsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere er velkomne til at deltage. Arrangementet er gra-



tis for deltagerne, men man skal naturligvis ansøge sin arbejdsgiver om dækning af løn og transportudgifter.

Hurtig tilmelding tilrådes på Branchearbejdsmiljørådets hjemmeside: <http://www.bar-service.dk/> ■



Af forbundssekretær  
Ina Rasmussen,  
Fængselsforbundet

# Sikkerhedsrepræsentanten – vigtige regler

**I denne artikelserie vil vi beskrive nogle regelsæt og temaer i sikkerhedsorganisationens arbejde for at forbedre arbejdsmiljøet på vores arbejdspladser. Vi lægger ud med sikkerhedsrepræsentanten, som er omdrejningspunktet i det gode og dynamiske sikkerhedsarbejde for kollegerne.**

En sikkerhedsrepræsentant er repræsentant for alle de ansatte (uanset organisationstilørsforhold) i den afdeling eller det arbejdsområde, som sikkerhedsgruppen dækker.

De ansatte i området har ret og faktisk pligt til at vælge en sikkerhedsrepræsentant til at varetage deres interesser i sikkerheds- og sundhedsspørgsmål, i områdets sikkerhedsgruppe.

Der skal være en sikkerhedsorganisation på alle arbejdspladser med 10 eller flere ansatte.

Arbejdsgiveren har pligt til at etablere en sikkerhedsorganisation og også pligt til at sørge for at stille den nødvendige tid til rådighed, så sikkerhedsorganisationens medlemmer i det daglige kan varetage deres opgaver. Vurderingen af tidsforbruget ligger hos arbejdsgiver efter høring af sikkerhedsorganisationen. Hvis der er uenighed herom kan spørgsmålet blive forelagt Arbejdstilsynet. Det er desuden pålagt arbejdsgiveren at sørge for at de ansatte får mulighed for regelmæssig kontakt med den sikkerhedsgruppe, der dækker afdelingen/området.

Sikkerhedsgruppens medlemmer (leder og sikkerhedsrepræsentant) skal have den lov-

pligtige arbejdsmiljøuddannelse. Tilmelding skal ske senest 4 uger efter arbejdslederen er udpeget eller sikkerhedsrepræsentanten er valgt. Uddannelsen skal være gennemført senest 8 måneder efter udpegnings/valget. Det er ledelsen der er ansvarlig for at de pågældende tilmeldes.

Arbejdsgiveren skal betale udgifterne ved sikkerhedsrepræsentantens hverv, herunder udgifter og indtægtstab i forbindelse med lovpligtige kurser, møder mv. Dette gælder også indtægt som ellers kunne være opnået (tillæg) samt f.eks. transporttid til kurser.

Sikkerhedsrepræsentanten vælges af alle ansatte i arbejdsområdet, herunder også lærlinge, deltidsansatte, løst ansatte, vikarer, praktikanter m.fl. og varetager opgaven/hvervet i hele valgperioden (2 eller 4 år jfr. lokale virksomhedsaftaler). Sikkerhedsrepræsentanten kan ikke "væltes" af områdets medarbejdere i valgperioden.

Sikkerhedsrepræsentanten kan normalt ikke nedlægge sit hverv i valgperioden, men der skal vælges en ny sikkerhedsrepræsentant, hvis

- den hidtidige forlader sin arbejdsfunktion, afdelingen eller virksomheden
- den hidtidige sikkerhedsrepræsentant er fraværende i en længere periode, på mindst 4 måneder, f.eks. på grund af orlov eller sygdom.

For at en ansat er valgbar til hvervet som sikkerhedsrepræsentant skal den pågældende opfylde samme krav, som der stilles til en tillidsrepræsentant. Dog stilles der ikke krav om medlemskab af en faglig organisation. En tillidsrepræsentant kan vælges til også at være sikkerhedsrepræsentant. Valget skal gennemføres efter reglerne for valg af sikkerhedsrepræsentanter.

Der er ikke noget til hinder for at man aftaler at tillidsrepræsentanten praktisk fore-

står valgene i et område, så længe valgreglerne overholdes og alle ansatte, bortset fra lederne, får mulighed for at deltage.

Valgets resultat skal meddeles til arbejdsgiveren. Herefter er sikkerhedsrepræsentanten beskyttet på samme måde som en tillidsrepræsentant.

Hvis reglerne for valg af en sikkerhedsrepræsentant ikke er overholdt kan en arbejdsgiver gøre indsigelse mod valgbehandlingen.

Såfremt sikkerhedsrepræsentanten er medlem af en faglig organisation skal valget også anmeldes til den organisation den pågældende er medlem af. Organisationen kan så bistå sikkerhedsrepræsentanten, hvis der er uenighed om ansættelsesretlig beskyttelse, brud på reglerne eller fortolkning af reglerne, som skal afgøres ved fagretlig behandling.

Arbejdsgiver og områdets ledere må ikke deltage i valget af sikkerhedsrepræsentant. Arbejdstilsynet definerer arbejdsledere som medarbejdere, der i mindst 50 % af deres arbejdstid leder og fører tilsyn med arbejdet, på arbejdsgiverens vegne.

Hvis du er medlem af Dansk Fængselsforbund og valgt sikkerhedsrepræsentant skal du anmeldes til os. Kontakt din lokalafdeling hvis du er i tvivl om det er sket. Hvis du ikke har været på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse indenfor de fastlagte frister bør du tage kontakt til tillidsrepræsentanten.

I næste nummer af Fængselsfunktionæren vil ArbejdsMiljø i Fokus handle om virksomhedsaftaler og sikkerhedsorganisationens opbygning. Vi vil også sætte fokus på det vigtigste redskab – ArbejdsPladsVurderingen (APV) ■

*Kilder: Fakta om arbejdsmiljø – 2009 og Arbejdstilsynet ([www.at.dk](http://www.at.dk))*

*Af forbundssekretær  
Ina Rasmussen,  
Fængselsforbundet*

ArbejdsMiljø i fokus



# Dårlig kultur kommer ikke ud af ingenting



Alt er bestemt ikke den rene elendighed, men der er problemer med kulturen på vores arbejdsplads. Det sker, at den gode tone mellem medarbejderne erstattes af mistillid, mobning og andre problemer - at samarbejdet fejler, og der opstår en kultur, som vi ikke kan være tjent med som medarbejdere. Men det er ikke tilfældigt, at tingene er sådan.

**Arbejdspladsen bærer nemlig et stort ansvar.**

Vi er i årtier blev udsultet økonomisk i ly af politi og andre store projekter, som politikerne har prioriteret højere. Det er et valg, som har fået konsekvenser. Det gælder især for dem, som er i front i organisationen ude blandt klientellet. Det betyder, at fokus mere handler om drift af hovedopgaven og at få penge til at slå til end om at udvikle strategier og implementere disse i fællesskab med personalet. I de værste år har det mere handlet

*Forbundsformand Kim Østerbye, Fængselsforbundet:*

*"Kommunikationen mellem arbejdstagere og arbejdsgivere bør handler om andet end at fyre "brokkerne", starte personalesager, bruge ressourcer på at afskaffe tillidsrepræsentanter og angribe tjenestemændenes vilkår".*



om at spare penge og skære i personalet end om at udvikle noget som helst.

Når det så samtidig er en kendsgerning, at jobbet i Kriminalforsorgen er mere belastet, presset og præget af trusler af enhver art, så er der måske ikke noget at sige til, at kulturen udvikler sig i den forkerte retning.

### **Korpsånd**

Det hører også med, at der er en stærk korpsånd i Kriminalforsorgen. Det er en stor styrke, når man er sammen i mange timer ad gangen, og skal kunne stole 100 procent på, at kollegaen er der for en, når noget går galt. Det skaber et unikt sammenhold, som skal behandles med respekt. Og det er hovedårsagen til, at så mange godt kan lide at arbejde i Kriminalforsorgen. Men disse forhold gør desværre også, at man som ansat nemt bliver lidt selvtilstrækkelig.

Det bliver forværret af, at man som turnusansat kan gå år efter år for sig selv uden fornødne hjælpemidler som supervision og tillidsbaseret ledelse. Og når man endelig kommer i fokus, så er det for en fejl, man har lavet. Kriminalforsorgen virker tit som en arbejdsplads, hvor det er vigtigere at finde fejl hos den enkelte og placere skyld og ansvar frem for at tage ansvar og lære af fejlene fremadrettet.

Den ledelsesform skaber nemt netværk og kultur på arbejdspladsen, som kan påvirke samarbejdet negativt for dem, der er uden for gruppen.

Det er ikke et mål eller en bevidst handling, men en konsekvens af den kultur, som arbejdspladsen aldrig har taget højde for i dens tilrettelæggelse eller strategi.

### **Halvhjertede forsøg**

Jeg indrømmer, at der har været forsøg på at ændre tingenes tilstand, men det er desværre typisk halvhjertede forsøg,

hvor det mest handler om at afvikle kulturen eller i de værste tilfælde fjerne ansatte, som stikker næsen frem og er negative som et produkt af kulturen. Det løser ingenting. Det skaber desværre kun frygt og angst frem for en lyst til at være med til at udvikle tingene til arbejdspladsens bedste.

Det er fuldkommen meningsløst at tale om udvikling og efteruddannelse, hvis det ikke gøres i respekt for den grundlæggende medarbejderkultur præget af den korpsånd, som der er i Kriminalforsorgen. Vi må og skal bevare den positive og kollegiale del af kulturen. Den kultur er alle steder omkring os. Den er en absolut nødvendighed for at få et job som vores til at fungere i tillid og med den nødvendige kollegiale opbakning.

### **Verdens bedste**

Vi er formodentlig ansat i verdens bedste kriminalforsorg, når vi måler i forhold til vores ene hovedopgave, nemlig at hjælpe kriminelle på ret spor igen. Vi er et af de lande i verden med allerflest ansatte per indsat. Vi ligger i top målt på recidiv, behandling og de generelle forhold omkring de indsatte. Det er udtryk for, at vi er gode til at løfte opgaverne.

Jeg tror, at dette også er et resultat af vores kultur. Medarbejderne er godt sammentømret. Vi har alle arbejdsopgaverne omkring de indsatte. Vi er - i modsætning til andre lande - ikke afhængige af private organisationer for at løse vores opgave. Det er vi glade for, for det gør det nemmere at skabe gode resultater.

Det er også en positiv konsekvens af kulturen, at vi tackler langt de fleste magtanvendelser i Kriminalforsorgen, uden at vi og de indsatte kommer til skade. Vi stoler på hinanden, og derfor handler vi med den sikkerhed i baghovedet, når vi har brug for hinanden. Selv i de mest ekstreme situationer.

Derfor er det vigtigt, at vi tænker fællesskabet og helhedssynet ind i vores dagligdag i Kriminalforsorgen. Udvikling skal ikke handle om afvikling, men om at give os alle sammen flere kompetencer, så vi kan blive endnu bedre, ikke bare til at løse hovedopgaverne, men også til at blive en arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø blandt alle medarbejdere.

### **Nye ideer og løsninger**

Det må være tiden til, at vi sammen med arbejdsgiveren sætter os ned og laver en af de så berømte tankedage og finder ideer og løsninger. Supervision skal for eksempel udvikles i en form, hvor vi taler sammen formelt om vores arbejde i beskyttede rammer. Det burde være et minimumskrav, når man er ansat i vores branche. Og det skal være slut med ale-nearbejde.

Kommunikationen mellem arbejdstagere og arbejdsgivere bør handle om andet end at fyre "brokkerne", starte personalesager, bruge ressourcer på at afskaffe tillidsrepræsentanter og angribe tjenestemændenes vilkår.

Vi må og skal alle sammen tage ansvar for at udvikle arbejdspladsen i respekt for kulturen, men også kæmpe mod de negative konsekvenser af denne. Vi bliver nødt til at samarbejde om en mere positiv dagsorden.

For en stund kan vi jo overveje at ændre Kriminalforsorgens værdi "Kunsten at balancere mellem det hårde og det bløde" til "Kunsten at balancere mellem udvikling og drift i respekt for kulturen". ■

*Af Kim Østerbye*

# Takt og tone på Facebook

**Facebook fortæller om sig selv at de hjælper dig med at dele og holde forbindelsen ved lige med personerne omkring dig. Det er helt rigtigt, men du kan komme til at dele mere end du og dine Facebook-venner ønsker, hvis du ikke tænker dig om.**

Fængselsforbundet er blevet bekendt med flere eksempler på at private og arbejdsmæssige relationer bliver blandet sammen på en måde, der kan være skadelig for både enkeltpersoner og arbejdsmiljøet generelt. Vi har diskuteret disse sager og brugen af Facebook.

Det er forbundsledelsens opfattelse at Facebook har mange kvaliteter. Blandt andet er det en hyggelig og enkel måde for vores medlemmer at opretholde kontakten efter f.eks. forflyttelse, udstationering eller skoleophold og mange pensionerede kolleger har også glæde af at kunne bruge det sociale netværk.

Der er dog også negative ting. Blandt andet har ikke alle sikret deres profil forsvarligt, hvilket kan medføre at de uforvarende videregiver personlige oplysninger om ikke alene dem selv, men også deres Facebook-venner. Når man ved hvor nøjeregnende fængselsansatte normalt er med omgangen med private telefonnumre, bopæl, interesser og private billeder, så kan det undre at man ikke er mere påpasselig med at beskytte sine Facebook-venners private oplysninger.

Forbundsledelsen, der også varetager opgaven som Etisk Råd for Fængselsforbundet vil opfordre alle medlemmer til at tænke på deres egen og deres kol-

legers sikkerhed og trivsel – også når vi færdes i de sociale netværk som f.eks. Facebook. Derfor vil vi viderebringe nogle gode råd om brug af private indstillinger og nogle anbefalinger om takt og tone.

"Selv om privatlivet bliver strammet op på profilen, kan man stadig ikke bare læne sig tilbage og tro, at den hellige grav er velforvaret. Facebook er sjovt og på mange måder forunderligt, men der er ingen tvivl om, at de sociale netværk - med Facebook i spidsen - stadig er blandt de mest potente privacy- og sikkerhedstrusler". Dette er en vurdering

fra magasinet Computerworld og Forbrugerstyrelsen samt Datatilsynet er bare nogle af de offentlige institutioner der forsøger at begrænse fribytteriet på Facebook.

Hvis du følger anbefalingerne er risikoen blevet væsentligt mindre – både for dig, kollegerne og arbejdsmiljøet. Så skal du bare glæde dig over at verden med Facebook er blevet lidt mindre og lidt sjovere. ■

*Af forbundssekretær  
Ina Rasmussen,  
Fængselsforbundet*

## Forbundsledelsens anbefalinger:

Vær opmærksom på at Tjenestemandslovens § 10 gælder såvel i som udenfor tjenesten. De almindelige regler om behandling af fortrolige oplysninger, og en værdig optræden gælder altså også når du i fritiden optræder på Facebook.

- Sig nej til anmodninger om venskaber, som du eller dine venner ikke er trykke ved. Det er helt ok.
- Opret vennelister med forskellige grader af rettigheder på din profil – det vil gøre dine rigtige venner og din familie mere trykke.
- Som leder bør du være opmærksom på at det kan være svært at afvise en anmodning om venskab, hvis du kontakter en person du har ledelsesbeføjelser over.
- Hvis du vælger at være venner på Facebook med din leder, så skal du være klar over at lederens pligt til at reagere overfor adfærd og ytringer der er i strid med Tjenestemandsløven også gælder i fritiden og i forhold til dig selv og dine venner og venners venner.
- Opret eventuelt en ekstra profil til fjerne bekendtskaber, spil og applikationer. Det er her de største sikkerhedsrisici er.
- Lad være med at omtale andre kollegers private eller tjenstlige forhold på din profilvæg eller i statusfeltet. Send i stedet en mail til den pågældende.
- Mobning er selvfølgelig uacceptabel både på arbejdspladsen og i fritiden.
- Pas på med hvilke grupper du tilmelder dig – din arbejdsgiver og eventuelle kommende arbejdsgivere tjekker din profil ud.
- Lad være med at "tagge" kolleger på billeder og tænk over hvilke billeder du lægger ud på profilen af dig selv.
- Kort sagt – tænk dig om og gør dit bedste for at beskytte dit og dine venners privatliv.
- Vi anbefaler den meget udmærkede og let forståelige 10-trins guide fra IT-firmaet KOMFO, som vi venligst har fået tilladelse til at henvise til her i fagbladet. Den kan findes på firmaets hjemmeside på denne adresse:  
[www.komfoapps.com/nyhedsstroem/facebook-guiden](http://www.komfoapps.com/nyhedsstroem/facebook-guiden)

# Facebook Guiden

## - Styr dit privatliv på Facebook

"Hvorfor skal alle mine venner have en nyhed om, at jeg lige er gået fra kæresten? Hvorfor kan jeg lige pludselig optræde i en annonce bare fordi jeg er "fan" af en side? Hvordan har mine venner adgang til mine oplysninger gennem applikationer på Facebook?"

Spørgsmål som disse har gjort Facebook til genstand for kritik for at krænke brugernes privatliv, men mange af de brugere, som klager over mangel på privatliv på Facebook, er ikke klar over muligheden for i høj grad selv at styre hvilke oplysninger de vil dele på Facebook.

Følg vejledningerne i de 10 tips til hvordan du enkelt kan skræddersy Facebook til dit personlige behov. På denne måde kan du sikre at kollegaerne, de fjerne venner og andre ikke kan se alt hvad du lægger op på din Facebook-profil, vel at mærke uden de pågældende "venner" er klar over dette. Gør det når du logger ind næste gang – det tager ikke lang tid.

**Guiden er for lang til at den kan trykkes i sin helhed i bladet men de 10 tips er følgende:**

- 1) Gruppér dine Facebook-venner
- 2) Kontrollér dine venners adgangsniveau til din profil
- 3) Bestem hvem der har adgang til dine fotos
- 4) Bestem hvem der må skrive på din væg
- 5) Skjul dine kontaktinformationer
- 6) Synlighed i Facebook-søgninger
- 7) Synlighed i Google-søgninger
- 8) Bestem hvilke venner der kan se dine seneste aktiviteter
- 9) Undgå at optræde i sociale annoncer
- 10) Applikationsindstillinger

Hvis du går ind på adressen [www.komfoapps.com/nyhedsstroem/facebook-guiden](http://www.komfoapps.com/nyhedsstroem/facebook-guiden) kan du læse vejledningerne til hvert tip med billedanvisninger - så let er det at sikre din profil og dermed beskytte dine venner, kolleger og ikke mindst – dig selv.

# Flere unge i fængslerne

## Antallet af børn og unge under 18 år i Kriminalforsorgen stiger. Formand for Fængselsforbundet er bekymret over udviklingen.

I 2008 sad der 39 procent flere unge under 18 år i Kriminalforsorgen i forhold til året før, viser tal fra Direktoratet for Kriminalforsorgen.

Hvor der i 2007 i gennemsnit sad 14,7 unge hver dag i Kriminalforsorgen, sad der i 2008 20,4 unge hver dag. En stigning på 39 procent.

Og ser man alene på varetægtsfængslede unge, steg det daglige belæg fra 6,7 til 11,5 personer. En stigning på over 70 procent.

Danmark efterlever dermed ikke intentionerne i FN's børnekonvention om, at kriminelle børn ikke bør fængsles. Børn og unge skal hellere hjælpes end straffes. Fængsling må derfor kun bruges som den sidste udvej.

Ifølge kontorchef Ina Eliassen i straf-fuldbyrdskontoret i Direktoratet for Kriminalforsorgen så skyldes stigningen blandt andet, at der mangler pladser i de sikrede institutioner, som skal tage sig af de unge kriminelle.

"Vi kan ikke komme af med alle unge til de sikrede institutioner. Lige nu har vi unge, der venter på en plads," siger hun.

Landets syv sikrede institutioner har i de sidste to år haft fuld belægning. Alene i 2008 blev 283 unge kriminelle afvist, fremgår det af en statistik fra Danske Regioner.

Formand for Fængselsforbundet, Kim Østerbye, er bekymret over de mange unge i Kriminalforsorgen: "Unge hører ikke hjemme hos os. Det er alt for tidligt at blive spærret inde sammen med hærdede forbrydere, når man ikke engang er fyldt 18 år endnu. Samtidig er de



*Kriminalforsorgen forventer ikke, at problemet med unge i fængslerne bliver løst her og nu. Til september åbner Statsfængslet i Jyderup derfor en ny ungeafdeling.*

fysiske rammer flere steder slet ikke egnede til at indespærre børn.

Kim Østerbye opfordrer politikerne til at udvide kapaciteten i de sikrede institutioner yderligere end de 15 pladser, der er planlagt i år: "Der bliver nødt til at være pladser nok til alle unge," siger han.

### Tager hånd om de unge

Når det ikke kan være anderledes, gør man, hvad man kan for at skåne de unge, som placeres i Kriminalforsorgen.

"I Københavns Fængsler er der afsat ekstra ressourcer til de unge i form af socialpædagoger og ekstra lærertimer. Tilsvarende er der blandt andet ansat socialpædagoger til at tage sig af unge i ungeafdelingen i Statsfængslet i Ringe. Og i begge fængsler er de unge helt afsondret fra voksne," siger Ina Eliassen.

I forhold til de varetægtsfængslede i arresthusene forventer kontorchefen, at Kriminalforsorgens regelsæt er med til at beskytte de unge.

"Regelsættet skal sikre, at de unge ikke sidder under hårdere forhold end nødvendigt. De skal kun sidde sammen med voksne, der ikke har skadelig indflydelse på dem," siger hun.

Til september åbner Statsfængslet i

Jyderup en ny ungeafdeling, hvor børn og unge også bliver helt afsondret fra andre indsatte, og hvor der kommer personale, der er særligt udvalgt til at tage sig af dem.

Kriminalforsorgen åbner altså særlige afdelinger for unge kriminelle, til trods for at man mener, at de unge under 18 år slet ikke hører hjemme i fængsler og arresthuse.

Ina Eliassen kalder det et dilemma: "På den ene side mener vi, at de unge slet ikke skal være her, på den anden side, bliver vi nødt at skabe ordentlige forhold for de unge, som alligevel bliver placeret her. Det er en tveægget problemstilling," siger hun. ■

Af Søren Gregersen

## Flere unge dømmes end i andre nordiske lande

Danmark idømmer straf til flere unge under 18 år end de øvrige nordiske lande. Det viser tal fra Justitsministeriets Forskningskontor. I 2006 fik 2,6 promille af unge danskere en ubetinget dom. I Norge var det 0,7 promille og i Finland, Island og Sverige var tallet helt nede på 0,2 promille.

# Milliontilskud til kompetenceudvikling i Kriminalforsorgen

**Kompetencerne skal udvikles blandt Kriminalforsorgens medarbejdere. Det skal et projekt til fem millioner kroner sørge for.**

Medarbejderne i Kriminalforsorgen skal have et reelt kompetenceløft og skal styrke deres varetagelse af kerneopgaven.

Sådan lyder den lovende vision i et projekt, der skal strække sig over de næste tre år under ledelse af Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK) og med penge fra overenskomstaftalen i 2008.

Projektet er sat i gang af OPU, der er et udvalg nedsat af staten og lønmodtagernes organisationer. Målet er at støtte om- og opkvalificering af Kriminalforsorgens medarbejdere til nye arbejdsopgaver og samarbejdsformer.

Thora Petersen står i spidsen for OPU og er formand for HK/STAT. Hun siger om baggrunden for, at projekterne sættes i gang i Kriminalforsorgen og på de øvrige arbejdspladser: "Vi gør det, fordi de mange reformer og fusioner i staten har vist, at mange job ændres, ligesom kravene i jobbene og måden opgaverne løses på ændres. Derfor er der brug for systematisk job- og kompetenceudvikling for at fremtidssikre medarbejdernes kvalifikationer."

Der er samlet afsat 410 millioner kroner til projekterne i staten og de skal helst bruges på en fornuftig måde: "Vores helt store udfordring er at sikre, at de mange penge bliver brugt på en intelligent måde, så vi om tre år kan sige, at vi sikrede nogle konkrete grupper og arbejdspladser i staten til et fagligt og jobmæssigt løft," siger Thora Petersen.

Ud af det samlede bevilling har Kriminalforsorgen søgt godt to millioner



*"Vi vil gerne ruste statens medarbejdere, så de kan matche kravene i jobbene ved hele tiden at udvikle deres kompetencer. Og at de får anerkendt de realkompetencer, de har. Så de kan leve op til de vilkår og krav, som de statslige arbejdspladser står overfor," siger Thora Petersen, der er formand for det udvalg, der står bag projekterne i staten.*

kroner til projektet. De resterende 3,4 millioner kroner kommer fra Kriminalforsorgen selv. De samlede omkostninger beløber sig altså til omkring 5,5 millioner kroner.

## **Udgangspunkt i et velfungerende tjenested**

Første skridt bliver at analysere et velfungerende tjenested i Kriminalforsorgen. Analysen skal afdække, hvilke organisatoriske, kulturmæssige og ledelsesmæssige forhold, der gør sig gældende de steder, hvor det fungerer efter hensigten. Kriminalforsorgen leder i øjeblikket efter denne institution.

Analysen skal efterfølgende danne baggrund for et pilotprojekt, der afprøves på seks tjenestesteder: et lukket og

et åbent fængsel, to arresthuse, en pension samt en afdeling i Kriminalforsorgen i Frihed. I alt forventer man, at 650 medarbejdere og 60 ledere vil deltage i projektet.

Projektet er udviklet i et samarbejde mellem Fængselsforbundet, Kriminalforsorgsforeningen og en række andre organisationer.

Partnerne er enige om, at det er en central udfordring for Kriminalforsorgen at få skabt en sammenhæng mellem den overordnede strategi for udviklingen af Kriminalforsorgens medarbejdere og de lokale behov.

Formand for Fængselsforbundet, Kim Østerby, er glad for, at projektet sættes i gang: "Det er et skridt i den rigtige retning, at vi får gang i kompetenceudviklingen for kollegaerne ude på institutionerne. Det er et område, der har haltet bagefter alt for længe. Men det er kun et lille skridt. Jeg håber derfor meget, at projektet vil være startskuddet til et reelt kompetenceløft for alle medarbejdere," siger han.

I projektet, der forventes indledt i september 2009, indgår områder som samarbejde mellem medarbejdere og ledelse, MUS-samtaler og uddannelse.

Kikkerten er ifølge Thora Petersen stift rettet mod at forbedre de statslige arbejdspladser.

"Jeg tror, at et alment kompetenceløft er meget vigtigt, hvis statens arbejdspladser skal blive ved med at være effektive og attraktive," fastslår hun. ■

Af Andreas Graae

# Gode karakterer til lederne på Kragsskovhede

Statsfængslet på Kragsskovhede ligger i top i Kriminalforsorgens lederevaluering. Inspektøren understreger, at der skal være plads til forskellige ledertyper. Alle er ikke lige gode til alle ting.

Lederne i den tidligere straffelej i Vendsyssel er tilsyneladende gode til at motivere, informere og lede deres medarbejdere. Fængslet ligger højere end landsgennemsnittet på alle otte målepunkter i den lederevaluering, som blev gennemført i begyndelsen af året i Kriminalforsorgen.

Medarbejderne i statsfængslet giver deres ledere en samlet karakter på 3,02 på en skala fra et til fire. Et tretal betyder i spørgeskemaet, at man er enig i et udsagn. Medarbejderne i det åbne fængsel er altså enige i, at deres ledere samlet set opfylder Kriminalforsorgens otte lederkrav.

Sådan forholder det sig ikke for lederne generelt i Kriminalforsorgen. Her er gennemsnittet 2,88. Og det gælder heller ikke blandt lederne i de åbne fængsler, hvor gennemsnittet ligger på 2,9.

Inspektør Jens Borg Nielsen er tilfreds med medarbejdernes vurdering: "Jeg



*"Nogle er selvfølgelig bedre end andre, og man er ikke altid enige i deres beslutninger, men der er generelt et godt indtryk af lederne blandt medarbejderne," siger Karsten Pedersen, der er afdelingsformand for Fængselsforbundet i Statsfængslet på Kragsskovhede.*

synes, det ser pænt ud. Jeg er glad for, at vi ligger i den gode ende i Kriminalforsorgen."

Til trods for de gode resultater mener han dog ikke, at fængslet har opfundet et specielt tryllemiddel i forhold til god ledelse.

"Jeg ved godt, at det lyder banalt, men jeg tror, at resultaterne hænger sammen med det grundsynspunkt, vi har: At man som leder skal opføre sig ordentligt. Det gælder for eksempel i forhold til den måde, lederne forholder sig til kritik på. Jeg har altid opfattet det sådan, at vi skal være åbne for diskussion om alting," siger Jens Borg Nielsen.

Netop på målepunktet omkring ledernes evne til at være konstruktive i forhold til kritik får fængslet en høj score i lederevalueringen. Det samme gælder ledernes evne til at motivere medarbejderne.

"Vi er opmærksomme på at give den enkelte medarbejder medansvar og en varieret arbejdsdag. Man skal opleve andet i hverdagen end blot at visitere indsatte og åbne og lukke døre," siger Jens Borg Nielsen.

### Både entreprenører og bogholdere

Inspektøren understreger, at der er mange forskellige ledertyper i fængslet: "Den leder, der er en entreprenørtype, er nok ikke samtidig en bogholdertype. Det kan både være en styrke og en svaghed. Derfor er det vigtigt, at lederne udveksler erfaringer og lærer af hinanden," siger han.

Også afdelingsformand for Fængselsforbundet, Karsten Pedersen, er tilfreds med evalueringen og mener, at den giver et dækkende billede af ledernes evner i statsfængslet: "Nogle er selvfølgelig bedre end andre, og man er ikke altid enige i deres beslutninger, men der er generelt et godt indtryk af lederne



*Man skal opføre sig ordentligt som leder og være åben for diskussion. Det er grundsynspunktet i Statsfængslet på Kragsskovhede.*

blandt medarbejderne. Jeg kan nævne min egen chef som eksempel. Han uddelegerer tingene, tager sig tid og fortæller, om tingene er gode eller dårlige," siger han.

På et punkt falder lederne i fængslet dog igennem. Det gælder, når medarbejderne bliver spurgt om ledernes evner til tage konflikter i opløbet og håndtere dem.

Selvom resultatet er højere end landsgennemsnittet, så er medarbejderne mindre imponerede over deres ledere på dette punkt.

"Det overrasker mig ikke. Der er en tendens til, at man forsøger at lade personalet selv løse konflikter. Der er nok berøringsangst. Jeg tror, at det er et generelt problem i Kriminalforsorgen," siger Karsten Pedersen.

Det kan være, at fængslet kan blive bedre på dette punkt. Det er i hvert fald et af de elementer, man tager med, når fængslet fremover skal bruge evalueringen til at forbedre ledernes evner.

"Evalueringen skal bruges som afsæt til forbedringer. Der er både et individu-

elt forløb, hvor den enkelte leder arbejder om resultater sammen med en konsulent. Og et lederseminar, hvor vi skal arbejde med den fælles udvikling. Et område, vi skal sætte ind på, er konflikt-håndtering. Det er tankevækkende, at resultaterne i evalueringen er dårligere på dette punkt," siger Jens Borg Nielsen. ■

*Af Søren Gregersen*

## Straffelejrer for landssvigere

Statsfængslet på Kragsskovhede nord for Frederikshavn blev opført som en straffelejrer til landsforrædere efter Anden Verdenskrig. I dag har det åbne fængsel 211 pladser og cirka 170 medarbejdere.

# Systemisk ledelse skal sikre et bedre arbejdsmiljø

**Fastholdelse af personalet, nedsættelse af sygefraværet og en bedre tone i fængslet. Det er mål, som Statsfængslet i Ringe ønsker at opnå ved at uddanne alle ca. 120 medarbejdere i systemisk ledelse.**

Antallet af tilfælde af vold og trusler mod personalet, voldsepisoder mellem de indsatte, brug af magtanvendelse og sygefraværsdage blandt personalet, skal nedbringes på Statsfængslet i Ringe. Arbejdsmiljøet skal forbedres på fængslet, og derfor skal hele personalet nu blandt andet lære at bruge anerkendende og værdsættende samtaler som middel til at skabe større trivsel.

Statsfængslet i Ringe har i de seneste 10 år fået et stigende antal unge indsatte med fremmed baggrund, der har store kommunikationsproblemer. Det er mænd, som både kan være svært krænkende og aggressive i deres adfærd.

Fængselsinspektør Bodil Philip mener, at det skaber konflikter for både personale og medindsatte, og vurderer derfor, at trusselsniveauet overfor personalet er betydeligt højere end det ses på mange andre fængsler.

Bodil Philip forventer, at indførelse af systemisk ledelse vil give personalet nogle værktøjer til at håndtere konfliktniveauet, og at man derved vil kunne medvirke til at sikre et godt arbejdsmiljø.

"Når personalet oplever mange tilfælde af negativ kommunikation med de indsatte, så parallelforskydes dette til kolleger, og det medvirker til et uønsket negativt pres på arbejdsmiljøet," siger hun.

## Udvikling starter med værdsættelse og anerkendelse

Systemisk ledelse er altså ikke kun for ledere. Det er en grundlæggende måde at tænke og handle på, uanset om man er leder, fængselsbetjent, værkemester eller administrativ medarbejder.

Det er tanken, at de kompetencer, som man får gennem uddannelsen, skal anvendes mellem personalet. Det forventes dog også, at man får nogle værktøjer, som vil kunne bruges i den daglige dialog med de indsatte.

Konceptet retter fokus på, at sproget i en organisation er med til at skabe enten en positiv eller negativ spiral. Man skal opgive tanken om, at der kun findes én endegyldig sandhed, men erkende at alle kan have sin egen opfattelse af en sandhed. Det stiller nye krav til kommunikationen med hinanden. Målet er at skabe større forståelse for hinandens sandheder, og det skal bruges til, at man sammen kan arbejde videre i en positiv retning.

Anerkendende og værdsættende samtaler skal flytte fokus fra fejl og problemer til succeser og muligheder. I fagsprog kaldes den metode for Appreciative Inquiry (AI).

Hovedbudskabet er, at der hos alle medarbejdere findes succes historier, hvor der er potentiale til udvikling. Disse historier skal gøre synlige og aktive, og det skal ske, før man begynder at arbejde med problemerne.

Hvis der fokuseres på succesoplevelser, ressourcer og muligheder, så vil det give motivation og positiv energi. Når det sker, så bliver der skabt et bedre arbejdsmiljø.

## Støtte fra Forebyggelsesfonden

Når alle medarbejdere skal efteruddannes, så er det en kostbar affære. Derfor sendte Statsfængslet i Ringe i 2007 en ansøgning til Forebyggelsesfonden, som støtter projekter, der forebygger og forhindrer fysisk og psykisk nedslidning. Fængslet blev bevilget 3,3 millioner kroner til projektet, og de resterende knap 850.000 kroner finansieres af fængslet.

Til at uddanne personalet i systemisk ledelse, har Statsfængslet i Ringe tilknyttet konsulentfirmaet MacMann Berg. Konsulentfirmaet har flere års erfaringer med tilsvarende projekter indenfor misbrugs- og behandlingsområdet.

Projektet strækker sig over 2 år, hvor der i alt bliver afholdt 6 uddannelsesforløb med 20 deltagere på hvert hold. Uddannelsen er bygget op omkring fem moduler af 2 dages



Fængselsinspektør Bodil Philip



Daglig leder Tom Jørgensen



Fængselsfunktionær Allan H. Jørgensen



varighed, og er fordelt over 6 måneder. Alle moduler indeholder teori og en del træning og praktiske øvelser. Derudover deles holdene i såkaldte netværksgrupper, hvor man undervejs i forløbet skal træne det indlærte.

Det første hold startede i efteråret 2008 og omfattede fængslets ledelse. Og det er der en god grund til, forklarer fængselsinspektør, Bodil Philip. "Når ledelsen uddannes først, skyldes det, at medlemmer af ledelsen indgår som medundervisere af det øvrige personale, og dermed forankres uddannelsen i fængslet," siger hun.

En del af personalet har netop gennemført alle uddannelsesmoduler. Der er dog først i slutningen af 2009, at alle medarbejdere har afsluttet uddannelsen.

## Fra daglig leder til systemisk leder

Tom Jørgensen er daglig leder for 2 fællesskabsafdelinger på Statsfængslet i Ringe. Uddannelsen i systemisk ledelse har givet ham en viden og nogle værktøjer, der er brugbare i dagligdagen. Han finder det inspirerende, at man gennem en anerkendende og positiv indfaldsvinkel, kan forsøge at skabe større forståelse for hinanden.

"Jeg har fået nogle værktøjer til svære samtaler med personale, som har brug for nye vinkler til at udøve sin rolle som fængselsbetjent. Derudover vil jeg kunne bruge det til at motivere personalet til at løse problemer selv, før de forsøger at få ledelsen til det," siger han.

Tom Jørgensen har allerede forsøgt at anvende systemisk ledelse i praksis. Han mener, at det vil tage noget tid før det for alvor kommer til at virke, da det kræver tilvænning til den nye tankegang. Han er dog sikker på, at den ekstra tid, som man bruger i opstartsfasen, vil være godt givet ud, fordi personalet vænner sig til at løse flere problemer selv.

## Fængselsbetjente med ny værktøjskasse

To af de fængselsbetjente, som har været igennem alle uddannelsesmoduler, er Allan H. Jørgensen og Jacob Dahl Astrup. De føler, at de har fået noget med fra uddannelsen, men

mener begge, at det vil tage noget tid, før det for alvor kan bruges i hverdagen. Det skyldes, at alle endnu ikke har været igennem uddannelsen. De er også enige om, at negative holdninger blandt personalet kan være en barriere for forandring, men at man selv kan medvirke til at påvirke i en positiv retning.

Nogle af de ting, som Allan H. Jørgensen har lært gennem uddannelsen, gjorde han allerede ubevidst i hverdagen. Nu er tingene blot sat i rammer. "Jeg er blevet mere bevidst om, at systemisk ledelse kan bruges til kommunikation mellem kolleger, og så føler jeg, at jeg har fået nogle værktøjer til konfliktløsning med de indsatte," siger han.

Allan H. Jørgensen mener, at metoden vil kunne give større åbenhed overfor hinanden, og at man bliver bedre til at anerkende hinandens arbejde. Det gælder også tværfagligt, fordi grupperne er blevet sammensat med kolleger fra forskellige faggrupper.

"Mange gange fokuserer man meget på problemet, i stedet for at tænke på løsningsmodeller. Jeg tror, at det kan virke positivt for arbejdsmiljøet, og jeg synes, at fængslet sender et godt signal til personalet med dette tiltag," siger han.

Jacob Dahl Astrup mener, at metoden kan medvirke til, at man kommer til at tale samme sprog, så man derved hjælper hinanden med at arbejde i samme retning. "Vi vil kunne blive bedre til at udnytte hinandens viden og løse problemer i dagligdagen internt, så det skaber større samhørighed," siger han.

## Hvem skaber succesen?

Det er ikke noget nyt, at et fængsel tager initiativ til et projekt, hvor der er fokus på arbejdsmiljøet. Alligevel må man konstatere, at det langtfra altid har haft den ønskede effekt. Så hvad skal der til for at gøre systemisk ledelse til en succes for arbejdsmiljøet?

Fængselsinspektør, Bodil Philip, mener at det kræver en særlig indsats hos alle, men pointerer samtidig, at hvis ikke ledelsen forstår at gå forrest, så virker det ikke. Det synspunkt bakkes op af daglig leder, Tom Jørgensen. "Det skal komme oppefra. Hvis vi ikke bruger det i ledelsesgruppen, så kan det ikke udmøntes blandt personalet på afdelingerne," siger han.

Allan Jørgensen og Jacob Dahl Astrup mener også, at ledelsen har et ansvar, men er samtidig af den opfattelse, at projektet skal bæres i fællesskab.

For at kvalitetssikre projektet vil fængslet, i samarbejde med konsulentfirmaet, løbende evaluere forløbet, hvor man blandt andet vil lægge særlig vægt på personalets oplevelser af uddannelsesmodulerne. Derudover har Direktoratet for Kriminalforsorgen allerede udført fokusinterviews, der har til formål at afdække om det indlærte bruges, og hvordan det opleves.

Om Statsfængslet i Ringe når sine mål, så det bliver en succeshistorie for arbejdsmiljøet, det må tiden vise. Hvis det sker, så er fængslet nok ikke det eneste i Kriminalforsorgen, hvor man kommer til at arbejde målrettet med et værdsættende og anerkendende sprog. ■

*Af Jimmi F. Jørgensen*

## Fængselsforbundets afdelingsformand på Statsfængslet i Ringe, Steen Østerberg siger:

Det er med stor tilfredshed, at vi har fået midler fra Forebyggelsesfonden til denne uddannelse af hele personalet. Vi skal dog nok forvente at der går noget tid inden det reelt har en effekt.

Som bekendt gennemgik ledelsen som de første denne uddannelse - jeg ser som tillidsrepræsentant og formand frem til at de begynder at bruge det noget mere i praksis.

Set med mine øjne er systemisk ledelse et af værktøjerne til moderne dynamisk ledelse, hvor der vises respekt og forståelse for medarbejderne.

# Arrestinspektør flytter ind i Hillerød



Det er mandag morgen den 8. juni 2009. Arbejdsugen er lige startet. Det samme er sommeren. Solen skinner fra en skyfri himmel. Pragtfuldt. På vej op af vindeltrappen i gården, tænker jeg på hvad jeg om lidt skal møde og hvem. Oppe for enden af vindeltrappen kikker jeg igennem glasruden på døren.

Der er ingen at se på gangen inden for. Jeg banker på glasruden i døren, som aftalt. Låsesmeden har ikke nået at omstille cylinderen i døren endnu. Jeg har aftalt at mødes med arrestinspektør Henrik Boe Pedersen på hans nye adresse i Hillerød. Nu kommer han og åbner. Jeg bliver budt velkommen med et smil og Henrik viser stolt og glad rundt i de helt nye lokaler. Helt nye er de nu ikke. Bygningen er fra slutningen af 1800 tallet og tidligere husede lokalerne i mange år retten i Hillerød, som efter domstolsreformen for længst har fået nye lokaler andet steds i byen. Der er blevet malet, frisket op, væltet en væg, blændet en dør af og i det hele taget blevet gjort klart til at Henrik Boe Pedersen og hele hans stab, er klar til at tage fat. Den 1. juni 2009 er Lulu Hidensborg og Lone Støwer ansat som henholdsvis vicearrestinspektør og administrativ medarbejder. Regionsværkmestrene Rene Hansen

*Arrestinspektør  
Henrik Boe Pedersen.*

og Finn Parning er også tilknyttet det nye kontor i Hillerød.

### Tomme lokaler

Jeg havde forventet at se et mylder af mennesker rende rundt og sætte i stand. Lidt skuffet opdager jeg at lokalerne næsten er tomme. Der står blot et skrivebord en stol og et par reoler uden indhold. Der er stille. Kun Henrik Boe Pedersen er hjemme. "Ja vi mangler jo stadig det sidste for at være helt på plads, blandt andet service. Så jeg har sendt de andre i byen og handle ind," siger Henrik, mens han stolt og glad viser mig rundt. Jeg føler mig godt tilpas i de flotte lyse og enkle lokaler og tænker at, her skulle man nok kunne falde ind og få det godt. Selvom der mangler en del småting før det hele er på plads, så er noget af det vigtigste dog kommet på plads. Kaffemaskinen – den klassiske moccamaster – er blevet installeret.

### Visionerne kommer op fra papiret

Vi sætter os ved et bord i lokalet nede for enden af gangen. Herfra er der udsigt over torvet i Hillerød. Man kan se op langs gågaden, og på den anden side af torvet kan man se slotssøen, som går helt op til det gamle Frederiksborg slot. Vi får hældt en kop kaffe op. Henrik kikker på mig, som om han vil sige: "Nu ligger bolden hos dig, du lægger ud." Jeg fyrer mit første spørgsmål af. Hvad skal du lave som arrestinspektør? Prompte kommer svaret: "Jeg skal styrke det ledelsesmæssige og den juridiske sagsbehandling". Det gik stærkt, tænkte jeg, og fortsætter lidt mere snedigt, med et "Hvordan?" Henrik Boe Pedersen læner sig tilbage i stolen. "Jeg skal ikke være som de tidligere politimestre. Politimestrene, der tidligere fungerede som arrestinspektører, havde også ansvaret for det lokale politi og anklagemyndighe-



den. Derfor var det begrænset, hvor meget tid de kunne bruge på det lokale arresthus. Det her område er min hovedopgave," siger Henrik. Jeg kan mærke at nu kommer visionerne op fra papiret. "Arresthusene skal være endnu bedre arbejdspladser. Jeg vil gøre meget ud af trivsel og samarbejde og målet er 14 arbejdspladser hvor de ansatte trives og er glade for at komme på arbejde og hvor der bliver gjort et godt stykke arbejde, som personalet oplever som meningsfuldt. Jeg besøger arresthusene, så ofte som jeg kan", siger Henrik, der inden for det seneste års tid har besøgt de 14 arresthuse på Sjælland, Lolland, Falster og Bornholm 2-3 gange hver.

### Vidensdeling

"Arrestforvarerne har i alt for mange år levet en lidt ensom tilværelse og har været meget overladt til sig selv. De har haft langt til deres nærmeste overordnede, når de havde brug for hjælp eller vejledning, og der har ikke været entydig ledelse, idet det overordnede ansvar i nogle tilfælde har ligget hos arrestinspektøren og i andre tilfælde i de respektive kontorer i Direktoratet. Det vil jeg forsøge at lave om på," siger Henrik. "Politimestrene havde ikke et indgående kendskab til kriminalforsorgen. Det har jeg. Derfor har jeg en langt bedre forudsætning for at forstå folk, når de kommer til mig med deres problemer. Arrestforvarerne skal ikke degraderes. Jeg vil ikke tage over på arrestforvarernes

kompetencer. De kan bruge mig som sparring. Det er meget vigtigt at folk opfatter mig som en medspiller til husene, ikke en modspiller," siger Henrik. "Jeg kommer meget rundt i de forskellige arresthuse. Derfor kan jeg se at nogle ting fungerer godt i nogle arresthuse og mindre godt i andre. Nogle huse er gode til nogle ting, mens andre huse er gode til andre ting. Vidensdeling er et meget moderne begreb. Men det er noget jeg kan fremme i arresthusene, i kraft af at jeg kan bringe de gode ting og tiltag med hele vejen rundt, til alle huse," siger Henrik.

### Fremtidens udfordringer

Under hele samtalen har Henrik virket rolig, tilbagelænet og afslappet. Men da jeg spørger til arresthusenes største udfordring i fremtiden, bliver han en smule mere alvorlig, mens han retter sig op i stolen: "Det bliver helt klart at håndtere bandekriminalitet og negativt stærke indsatte. Både rockere og de mere løst grupperede, ungdomsbanner samt ikke mindst kriminelle fra Østeuropa, som rejser ulovligt rundt inden for EU's grænser og begår kriminalitet. Jeg har ikke løsningen, men det er noget vi skal tale om og have taget fat på. Sikkerhedschef Michael Gjørup vil naturligvis være en stor del af den proces". ■

Af Thomas H. Nielsen

## Den fremtidige fordeling af opgaver mellem arrestinspektørerne og direktoratet blev fastlagt i januar 2009.

I hovedtræk betyder den aftalte opgavefordeling følgende:

### Vedrørende indsatte

- Alle indstillinger og afgørelser, der skal til direktoratet, skal fremover sendes via arrestinspektøren (bortset fra hastende overførsler af sikkerhedsmæssige grunde).
- Klager over arresthusenes afgørelser behandles af direktoratet.
- Arrestinspektøren får ansvaret for arresthusenes interne regelsæt og for udfærdigelsen af svarudkast mv. til ombudsmanden og andre kontrolinstanser.

### Personaleledelse og HR

- Direktoratet styrer som hidtil arresthusenes lønsum og udmelder arresthusenes personalenormativer.
- Arrestinspektørerne laver årsplaner for efter- og videreuddannelsen af arresthuspersonalet - direktoratet træffer endelig beslutning om fordeling af uddannelsesmidlerne
- Arrestinspektørerne fungerer som supervisor og sparringspartner for arresthusene bl.a. i spørgsmål om personaleledelse, HR og samarbejdsproblemer.
- Arrestinspektørerne har ansvaret for områdets sikkerhedsudvalg og for organisationsudvikling, personalepolitik, arbejdsmiljø og trivsel i arresthusene.

### Personalesager

- Arrestinspektørerne får beslutningskompetencen i ansættelsessager til og med lønramme 34 niveau, bortset fra arrestforvarere, akademisk uddannet personale og ansatte på særlige vilkår (fleksjob mv.).
- Afskedigelse af tjenestemandsansatte berøres ikke af den nye ordning, men arrestinspektøren får beslutningskompetencen i afskedigelsessager vedrørende overenskomstansatte (bortset fra akademikere).
- Arrestinspektørerne behandler og afgør mindre disciplinærsager og erstatningssager.

### Faglig og økonomisk styring

- Hvert arresthus får fortsat sin egen resultatkontrakt - arrestinspektøren deltager i kontraktforhandlingerne og underskriver kontrakten sammen med arrestforvareren.
- Budget- og regnskabsopgaver vedrørende arresthusene varetages i direktoratet.
- Arrestinspektørerne inddrages i beslutningsprocessen ved prioritering af midlerne til vedligeholdelsesopgaver og anlægsarbejder - direktoratet beholder beslutningskompetencen vedrørende fordeling af midlerne.

### Beskæftigelse, arbejdsdrift mv.

- Arrestinspektørerne overtager ansvaret for styring, vedligeholdelse og udvikling af arbejdsdriften (og i den forbindelse også ledelsesansvaret for regionsværkmestrene)
- Arrestinspektørerne får det overordnede ansvar for undervisning, behandling og fritids-tiltag samt den sundhedsmæssige betjening i arresthusene.

## Navn: Henrik Boe Pedersen, 48 år.

- Uddannelse: Jurist i 1986.
- Har arbejdet som advokat- og politifuldmægtig.
- Ansat 1. december 1987 i kriminalforsorgen.
- De første år i direktoratets forskellige kontorer, og som fuldmægtig i Horsens Statsfængsel.
- Fra 1995 til 2005 viceinspektør i Vridsløselille.
- Fra 2005 til 1. januar 2009 inspektør i Ellebæk.
- Ansat som arrestinspektør 1. januar 2008, det første år samtidigt som inspektør i Ellebæk.

## Arrestinspektører i Kriminalforsorgen:

- Jette Severinsen, for Midt- og Nordjylland, placeret i Herning.
- Jens Tolstrup, for Fyn og Syd og Sønderjylland, placeret i Nyborg.
- Henrik Boe Pedersen, for Sjælland, Lolland, Falster og Bornholm, placeret i Hillerød.

*De tre arrestinspektører har et tæt samarbejde.  
Arrestinspektører er ikke åremålsansatte.*

# Hvad mener du om den kommende ændring af stillingsbetegnelsen fra fængselsfunktionær til fængselsbetjent?



**F.F. Jan Peter Andersen, Statsfængslet ved Sdr. Omme, ansat i 5 år:**

*"Det er en ligegyldig proces, som jeg ikke kan se den dybere mening med."*



**F.F. Annemette Jørgensen, Statsfængslet ved Sdr. Omme, ansat i 4 år:**

*"Det er helt fint, så ved andre helt præcist, hvad vores arbejde består i. Ellers har det ikke nogen betydning."*



**F.F. John Møller, Statsfængslet ved Sdr. Omme, ansat i 34 år:**

*"Det er dejligt, det kan man forholde sig til."*



**F.F. 2833 Dennis, Københavns Fængsler, ansat i 7 år:**

*"Jeg går ikke vildt meget op i min titel. Men det giver måske mere mening for folk uden for systemet, at vi skal hedde fængselsbetjent. Jeg tror at mange i dag alligevel siger at de er fængselsfunktionær i stedet for fængselsfunktionær. Så det giver god mening at vi skifter titel."*



**Overvagtimester Per Wiedekamm, Arresthuset i Hillerød, ansat i 13 år:**

*"I det daglige håber og tror jeg ikke, at det har den store betydning for det arbejde vi udfører. På sigt er jeg overbevist om at det vil være lettere at rekruttere nye folk med den nye betegnelse. Så længe principperne for vores arbejde ikke ændres, har jeg det okay med at vi skal være fængselsbetjente. Vi ligner også mere betjente med vores nye uniform, men måske er der en risiko for et større frafald, når nye "betjente" finder ud af at der er så meget mere end håndjern, stav og skjold i vores hverdag."*

**F.F. 2579 Alex, Københavns Fængsler, ansat i 12 år:**

*"Det betyder ikke det store for mig, om vi hedder det ene eller det andet. Men jeg mener egentlig at det er mere passende for vores arbejde, at vi hedder fængselsfunktionærer som vi gør i dag. Desuden er det ret omkostningsfuldt at rette titel alle steder. De penge kunne man måske bruge bedre andre steder."*



**F.F. Hakan, Københavns Fængsler, ansat i 7 år:**

*"Den nye titel er mere præcis i forhold til det vi laver. Mange tror at jeg arbejder på kontor når de hører jeg siger funktionær. Når jeg siger jeg er fængselsfunktionær, skal jeg forklare hvad jeg laver. Hvis jeg siger fængselsbetjent, så siger folk, "Nå ok", som om de ved hvad det drejer sig om. Det giver mere mening."*



**F.F. 2271 Martin, Københavns Fængsler, ansat i 16 år:**

*"Jeg startede med at være fængselsbetjent, så blev jeg enhedsfunktionær. Lige meget hvem du møder på gaden, så ved de hvad en fængselsbetjent er. Folk ved godt at en fængselsfunktionær arbejder i et fængsel, med ikke hvad de laver. Der er mere "kontor arbejde" over vores nuværende titel. Den nye titel rammer mere plet."*



**F.F. 2633 Claus, Københavns Fængsler, ansat i 10 år:**

*"Da jeg startede hed vi fængselsfunktionærer, men jeg har altid kaldt mig fængselsbetjent. Den nye titel passer bedre til arbejdet i et fængsel, da der er mere sikkerhedsorienteret arbejde, i forhold til for eksempel pensioner. Titlen beskriver bedre hvad vi er og det vi laver."*



**F.F. Bettina Vikkelsø, Statsfængslet ved Sdr. Omme, ansat i 3 år:**

*"Det er helt ok. Andre kan bedre forholde sig til, hvad vores arbejde går ud på med den nye stillingsbetegnelse."*

# Seniorklubbens sommerarrangement

Af P. L. Jensen, Odense



**Igen i år har arrestforvarernes seniorklub afviklet sit traditionsrige sommerarrangement, denne gang den 3. juni i Odense.**

Til stor glæde for klubbens bestyrelse og arrangør, var interessen for arrangementet meget stor, idet der var tilmeldt 31 medlemmer og ledsagere, hvilket udgør godt og vel 2/3 af klubbens medlemmer.

Vi mødtes kl. 09.15 på parkeringspladsen ved TV 2 på Kvægtorvet i Odense, hvor der var arrangeret rundvisning på TV-stationen kl. 09.45. Rundvisningen blev gennemført med en meget kompetent guide der fortalte om stationens historie, herunder hvordan de gamle kvægtorvsbygninger var blevet renoveret og hvor så meget af bygningsdelene som muligt var bevaret, om hvordan de forskellige programmer herunder nyhedsudsendelserne, sportsudsendelserne m.fl., bliver lavet, om seertal, økonomi og mange andre interessante emner. Der var naturligvis mulighed for

at stille spørgsmål, hvilket enkelte deltagere benyttede sig af.

Efter denne ca. to timers opstart på dagen, gik turen videre til fods igennem Odense til "Den grimme ælling" hvor der var arrangeret frokost. Under frokosten gik snakken livlig og der blev udvekslet mange "kan du huske"-historier.

Efter vel overstået frokost gik turen videre igennem gågaden til "Brandts Klædefabrik", hvor der var mulighed for at se forskellige kunststillinger m.m. Der var nu mere interesse for at slappe lidt af og fortsætte udvekslingen af gamle minder over en kop kaffe eller en pilsner.

Derefter gik turen videre til Munke Mose hvor der var arrangeret sejltur på Odense Å med Åfarten. Alle gik om bord kl. 17.00 og efter godt en times sejltur var vi tilbage ved udgangspunktet i Munke Mose.

Derefter gik turen igen videre til fods ad Sdr. Boulevard til "Boulevardkroen" hvor der var arrangeret æggekage med stegt flæsk. Efter et par timers æggekagespisning og snak sluttede dagen, og trætheden var nok også ved at indfinde sig.



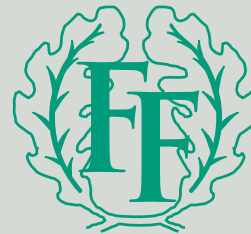
Selv om vejret ikke havde været det allerbedste var der almindelig enighed om, at det havde været en god dag, og vi havde undgået regnvej.

Jeg tror vi alle glæder os til arrangementet i 2010, hvor det så end måtte blive afholdt. ■



# DEBAT

Indlæg til næste nummer af bladet skal være  
redaktionen i hænde senest den 14. august 2009



## Forbundet og LO

Af fængselsfunktionær  
Michael Bundgaard Nielsen,  
Statsfængslet Østjylland.

I slutningen af maj måned meddelte Fængselsforbundet, at man havde søgt optagelse i LO, og i juni-udgaven af Fængselsfunktionæren fortalte man så om baggrunden for dette. Samtidig udtalte LO's formand Harald Børsting sig i et interview bl.a. om LO's forhold til Socialdemokratiet.

Jeg forstår ikke, hvorfor optagelsen i LO ikke forinden har været drøftet blandt medlemmerne, eller i hvert fald at man som minimum var kommet med en forhåndsorientering i vores medlemsblad. Som jeg ser det, er der nemlig tale om en beslutning, der rækker langt ud over vores arbejde som fængselsfunktionærer og Fængselsforbundets virke som fagforening.

Man kan læse i vores medlemsblad, at der er en række fordele ved, Fængselsforbundet nu er en del af LO, men jeg synes samtidig også, det giver en masse problemer. LO er nemlig en meget politisk organisation, der beskæftiger med mange flere politiske områder end det, der relaterer til arbejdsmarkedet. Interesserer man sig blot en lille smule for dansk politik, vil man vide, LO bakker op om de venstreorienterede partier i Danmark. Det blev klart bevist, få dage efter meddelelsen om at Fængselsforbundet har søgt om optagelse i LO. Da udsendte LO i Århus nemlig en erklæring om, at man ved et kommende valg bør stemme på Socialdemokratiet, SF eller Enhedslisten!

Bruger man bare nogle få minutter på at kigge på LO's hjemmeside, ser man også hurtigt, at der er en meget ensidig kritik af den nuværende borgerlige regering, ligesom LO tilkendegiver sin holdning til bl.a. EU, kulturpolitik, samfundsøkonomi m.v. LO er i høj grad en politisk organisation, der på mange måder minder om de etablerede politiske partier, og man undlader i hvert fald ikke at gøre opmærksom på, at man støtter den politiske venstrefløj i Danmark. Det kan godt være, Harald Børsting i vores medlemsblad udtaler,

at partistøtten er forsvundet, men fakta er, at LO i høj grad fortsat støtter udvalgte partier, og hvis ikke det er "partistøtte", hvad er det så?

Der er formentlig enkelte fængselsfunktionærer, som deler LO's politiske holdninger, men jeg ved, vi er mange, som også er imod den! Personligt vil jeg aldrig kunne støtte et af partierne på venstrefløj. Samtidig finder jeg det yderst kritisabelt, at den fagforening, jeg er medlem af, nu er med i en organisation, der står for nogle værdier og mål, der ligger meget fjernt fra det, jeg selv står for.

Næste gang der er valgkamp til Folketinget, vil jeg føre valgkamp for, at den nuværende regering skal fortsætte. Det vil jeg bruge en del af min fritid på, men samtidig må jeg se på, at LO gennem annoncer, partistøtte m.v. forsøger at overbevise vælgerne om det modsatte - nemlig at Danmark skal have en socialistisk regering. De penge, LO bruger på at føre valgkamp for nogle synspunkter, jeg ikke er enig i, kommer bl.a. fra mit fagforeningskontingent, fordi Fængselsforbundet nu er en del af LO.

Det er fair nok, hvis en fagforening blander sig i den arbejdsmarkedspolitik, der bliver ført i Danmark, da det i høj grad relaterer til det arbejde, en fagforening udfører. I Fængselsforbundets tilfælde er det også naturligt, man engagerer sig i det retspolitiske område. Men LO er en organisation, der har holdninger til en masse politiske områder, de dybest set ikke bør blande sig i som organisation, men i stedet bør overlade til de enkelte medlemmer, som engagerer sig i politisk arbejde. På mange områder står LO - og de politiske partier LO bakker op om - for nogle holdninger, jeg er sikker på, en masse fængselsfunktionærer ikke deler. Men samtidig holdninger, man fremover betaler til, bliver spredt via annoncer o.lign. Og næste gang der er valg til Folketinget, vil LO - bl.a. for vores kontingent - forsøge at overbevise vælgerne om, de skal stemme på en "rød" regering.

Fordi LO er en så politisk organisation, som det er tilfældet, mener jeg, beslutningen om at indtræde i LO burde have været forelagt medlemmerne på forhånd, men det skete ikke. Derfor er der nu - som jeg ser det - kun to muligheder for os medlemmer: Enten kan man

betale til LO's valgkamp til fordel for en socialistisk regering, eller også kan man melde sig ud af Fængselsforbundet, der med ét skridt er blevet en del af det venstreorienterede Danmark. Med en forudgående diskussion - eller i det mindste en grundig forklaring på indmeldelsen i LO - kunne Fængselsforbundet måske have undgået at stille sine borgerligt orienterede medlemmer i denne situation. ■

## Svar til Michael Bundgaard Nielsen

Af forbundssekretær  
Ina Rasmussen,  
Fængselsforbundet

Kære Michael!

Først og fremmest tak for dit indlæg. For så vidt angår den demokratiske proces bag beslutningen om optagelse i LO, så er Dansk Fængselsforbund jo en organisation med en lokal forankring og meget kort afstand mellem medlem og forbundsledelse, i og med at alle lokalafdelinger er repræsenteret i hovedbestyrelsen og på kongressen. Vi går derfor ud fra at når de tillidsrepræsentanter I har valgt er enige i beslutningen, så er det et udtryk for at det er et flertal af medlemmerne også.

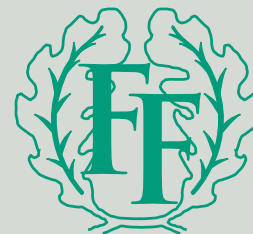
Forbundsledelsen er meget tilfredse med den fuldstændige enighed om indmeldelsen, som der har været i både hovedbestyrelse og på kongressen.

Jeg synes det er vigtigt at understrege at Dansk Fængselsforbund fortsat er en upolitisk organisation, der samarbejder med alle, der vil sikre vores medlemmer gode løn og pensionsforhold og et ordentligt arbejdsmiljø.

LO i Århus er en kreds - og det er korrekt at der i kredsen gives moralsk støtte til politikere som man mener, vil føre en politik, der vil gavne arbejdstagersiden. Det er imidlertid kredsen selv, der organiserer dette og vil du påvirke deres politik kan du jo anmode din lokalafdeling på Østjylland om at tage kontakt til LO-kredskontoret for at gå i dialog med de øvrige organisationsrepræsentanter fra området.



# DEBAT



Afgørende er imidlertid at det ikke er hverken dine eller andre forbundsmedlemmers kontingentkroner, der går til politisk arbejde.

Forbundsledelsen vil ikke pålægge nogen lokalafdelinger at indgå i kredsarbejdet – det er vores opfattelse at vores valgte på tjenestestederne er hårdt nok spændt for endda på grund af de barske vilkår vores repræsentanter har fået efter de meget voldsomme opstramninger på tid til TR-arbejde. Skulle der være lokalafdelinger, der selv ønsker at øve indflydelse på arbejdet i LO's lokale kredse er det naturligvis en sag mellem dem og lokalafdelingens medlemmer.

Det bringer mig så hen til hvorfor vi har søgt optagelse i LO. Vi har oplevet et pres på tillidsrepræsentanter og organisation helt uden sidestykke og fortolkninger af Personalestyrelsens cirkulærer, som ændrer sig alt efter hvad der tilgodeser arbejdsgiveren bedst. Bare for at nævne nogle af de urimeligheder vi har oplevet i de senere år. Derudover er det ganske klart for os at Finansministeriet planlægger, ved de fremtidige overenskomstforhandlinger, at forsøge at forringe tjenestemandspensionerne og formentlig også begrænse brugen af tjenestemandsansættelse. Det sidstnævnte har flere inspektører jo gjort sig til offentlige talsmænd for er en god idé, men jeg kan forsikre dig for at Dansk Fængselsforbund ikke er indstillet på at opgive dyrt betalte rettigheder, uden sværdslag.

Desværre er det i de senere års meget komplicerede forløb også blevet tydeligt for os at vi var nødt til enten at ansætte specialister og flere sagsbehandlere selv, hvilket ville have øget kontingentet voldsomt eller søge et samarbejde hvor vi kan få kvalificeret hjælp til det, vi har behov for.

Vi har betalt dobbeltkontingent til centralorganisationen (OAO), udelukkende fordi vi ikke var medlem af LO – det var derfor mere end nærliggende at spare ekstrakontingentet og samtidig få de mange fordele, som LO-medlemsskabet giver os. Det er, efter vores mening, både god økonomi og en ansvarlig varetægelse af medlemmernes interesser.

Du har jo også selv i en tidligere korrespondance med forbundskontoret plæderet

for at vi skulle finde stærke samarbejdspartnere – du skrev i november 2006 følgende til os:

*"Endelig forstår jeg ikke, hvorfor Dansk Fængselsforbund ikke slår sig sammen med andre faggrupper, eksempelvis i 3F. Som fængselsfunktionærer må vi heldigvis ikke strejke, hvilket jeg bifalder. Men det stiller os meget dårligt i en konflikt som den i Horsens, hvor vi intet modtræk har til ledelsens ledelsesret."*

Du skrev meget mere godt om hvad man kan opnå ved at samarbejde med andre, men pladsen er begrænset og man skal jo heller ikke afsløre alle mulige fremtidige strategier, så lad os holde her.

Din pointe dengang var rigtig og derfor er jeg overrasket over, at du nu kritiserer beslutningen.

Det hjælper måske på positiviteten, hvis jeg afslører at 3F også er medlemmer af LO...

Vi vil bruge LO-medlemsskabet til at styrke vores netværk og øge vores viden og dygtighed, for at blive en endnu bedre fagforening for vores medlemmer. Vi har gennem de sidste to år lært på den hårde måde, hvad det koster at stå udenfor fællesskabet, i tillid til at samarbejdet med arbejdsgiveren kan løse problemerne. Vi lærer af vores fejl.

Det er vores agt at sikre at vi som organisation aldrig igen står uden et ordentligt netværk af stærke, pålidelige samarbejdspartnere. Det skylder vi os selv og det skylder vi vores medlemmer. ■

## Kaste med sten...

*Af fængselsbetjent  
Bent Østergaard,  
Afdeling E, Statsfængslet Østjylland.*

I juni nummeret af Fængselsfunktionæren udtrykte fængselsfunktionær Karina Sørensen sin opfattelse af den tiltagende overvågning og kontrol af personalet på statsfængslet Østjylland.

Selvom hun alene stod som afsender giver hun efter min opfattelse blot udtryk for en udbredt holdning blandt personalet på afd. E,

som udover rockerafdeling huser en isolationsafdeling med sikringsmidler, to afsnit med særligt sikrede indsatte samt en sygeafdeling.

Ifølge grundloven har vi ytringsfrihed under ansvar her i landet. Dette betyder, at også fængselsfunktionærer, der har noget på hjerte har lov til at ytre sig. Jeg forstår ikke motivet for sikkerhedschef Michael Gjørups voldsomme perfide personangreb på dette uskyldige indlæg i vores fagblad.

Jeg blev mere og mere forundret over sikkerhedschefens helt uacceptable brud på god debattone, jo længere jeg kom i hans indlæg, hvor det klart skinnede igennem, at denne tiltrængte debat om øget overvågning af personalet skulle kvæles i opstarten. Jeg håber ikke, at dette ynkelige forsøg på at knægte ytringsfriheden får lov til at stå uimodt.

Michael Gjørup slutter sit indlæg af med en opfordring til Karina Sørensen om at overveje sin ansættelse som fængselsfunktionær. Dette bringer mig frem til overskriften, Man skal ikke kaste med sten når man selv bor i et glashus.

På landsdækkende TV den 3. juni - nærmere betegnet nyhederne på DR 1. kl. 18.30 - blev der vist et indslag i forbindelse med den fængslede afdelingsleder på Vestre Fængsel. Her fremkom sikkerhedschef Michael Gjørup med så mange faktisk fejlagtige oplysninger på meget kort tid, at han enten ikke aner, hvordan der arbejdes på rockerafdelingen i Statsfængslet Østjylland eller også fortalte han bevidst løgnehistorier for åben skærm.

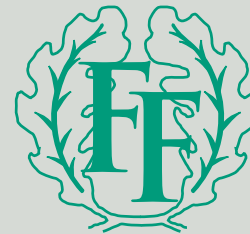
I indslaget, der kan findes i DR 1 arkivet den 3. juni, oplyste journalisten, at man i Kriminalforsorgen for 3 år siden indførte skærpet indsats for at undgå afhængighedsforhold mellem de stærke fanger og personalet. Nu har jeg kun forrettet tjeneste på afd. E siden udflytningen i december 2006, men jeg vil gerne høre nærmere om denne skærpede indsats, Direktoratet har sat i søen for at undgå, at personalet skal få et afhængighedsforhold til de stærke indsatte.

Michael Gjørup udtaler videre, at der er indført en rotationsordning, hvor fængselspersonalet, der er tættest på rockerne skal rokere oftere end de ledende medarbejdere, der skal rokere hvert 1½ år.





# DEBAT



Rockerafdelingen - først på det tidligere Statsfængslet i Horsens, nu Statsfængslet Østjylland - har for nylig holdt 10 års jubilæum. Selvom jeg ikke har været med fra starten mener jeg at kunne erindre, at man de første par år havde en form for rotation. Siden har denne ordning været ikke eksisterende.

Til sidst kommer Michael Gjørup ind på den manglende adgangskontrol i lukkede fængsler for personalet. Han udtaler, at hvis man skal indføre det i Vestre Fængsel skal man indføre det i alle landets fængsler og arresthuse, men at det er en bekostelig affære. Han undlader her at oplyse, at i Statsfængslet Østjylland har vi siden starten for snart 3 år siden haft adgangskontrol af både personalet og tasker. Her skulle Direktoratet måske indhente konsulentbistand fra politiet (her tænkes ikke på den tidligere Rigspolitichef, der kan få millionbevillinger til at fordulste hurtigere end man kan sige handleplan). Politiet kan med få indslag i nyhederne og et par annoncer i landsdækkende aviser få tilført mange 100 millioner kr. til dækning af underskud, hvor vi på afd. E siden udflytningen har været igennem ikke færre end 2 sparerunder, fordi Direktoratets anlægsenhed ikke har kalkuleret med, at ny teknik kan gå i stykker. Dette har medført, at vi i dag på den særligt sikrede afdeling om aftenen på nær en betjent er bemanded med samme styrke som Nykøbing Mors arrest. Disse 3 betjente skal passe isolationsafdeling, 2 observationsceller, sikringscelle, sygeafdeling samt 2 særligt sikrede afsnit beboet af både varetægtsindsatte og ikke helt almindelige indsatte, der er særligt flugttruede, personfarlige eller utroligt ressourcekrævende psykisk syge indsatte, der er billigere at have placeret på den særligt sikrede afdeling i stedet for på en psykiatrisk afdeling, hvor de rettelig hører hjemme.

Dette har på ganske kort tid medført flere alvorlige personfarlige overfald på personalet. Hertil skal lægges næsten daglige trusler fra straffecelle, observationscelle eller sikringscelleanbragte indsatte, som personalet tumler med. Derudover er en stor del af afdelingspersonalet politianmeldt af de selv samme psykisk syge indsatte, man færdes med til dagligt.

Disse til tider krigslignende tilstande på

afdelingen, der er utroligt nedslidende for de alt for få betjente bekymrer tilsyneladende ikke direktoratet. Det kan konstateres, at den bemanning regimet for Kriminalforsorgens nye flagskib fandt nødvendig for afdelingen inden udflytningen i flere omgange er beskåret. Man kan til tider få den tanke, at det der virkelig betyder noget for Direktoratet er, om der mangler et kryds i et modul eller om et komma er sat forkert i en sikringscellerapport. De urimeligt hårde arbejdsforhold på særlig sikret afdeling har direktoratet i hvert fald ingen forståelse for eller ressourcer til.

"Her går det godt fru Kammerherreinde" poppede op da Michael Gjørup udtaler, at det samlet set går udmærket.

Jeg mener at kunne erindre, at Michael Gjørup i et andet tv-indslag snakkede om efteruddannelse af personalet på rockerafdelingen. Dette ser jeg også frem til, da det indtil nu har været næsten uopdyrket land.

Afslutningsvis er det måske på sin plads at understrege vigtigheden af at kende sin plads i maskinrummet og ikke stille kritiske spørgsmål eller komme med dumme kommentarer til broen, selvom skibet er ved at sejle på grund. Problemstillingen beskrives meget præcist i følgende citat fra Michael Gjørups afsluttende bemærkninger i sit svar i Fængselsfunktionæren. "Det vi har brug for er seriøse, professionelle og ansvarsbevidste medarbejdere, som forstår, accepterer og respekterer det som Kriminalforsorgen står for og vil medvirke til at fremme vores fælles arbejdsplads."

Jeg tror ikke, at jeg med dette indlæg har røbet fortrolige oplysninger omfattet af Registertilsynet, Persondataloven eller den fortrolighedserklæring, jeg som betjent har skrevet under på.

Efter en nøje gennemgang af min logfil vil I kunne konstatere, at der ved udarbejdelsen af dette indlæg ikke er anvendt dyrebar arbejdstid, der kunne være anvendt til langt vigtigere arbejdsmæssige opgaver såsom forberedelseskemaer, urinprøvekontroller eller kronjuvelen i fængselsarbejdet - POTTEVAGTEN, der lægger beslag på så mange HR-ressourcer og koster så mange penge. Derfor forventer jeg ikke at blive genstand for en disciplinærundersøgelse eller få andre ubehage-

ligheder på halsen i den anledning.

Hvem Michael Gjørup hentyder til som det svageste led i kæden eller hvem der bør overveje sin ansættelse må efter min bedste vurdering stå hen i det uvisse. ■

## Svar til sikkerhedschef Michael Gjørup

*Af fængselsfunktionær*

*Pernille Andresen,*

*på vegne af 13 fængselsfunktionærer  
på afdeling E, Statsfængslet Østjylland.*

Kære Michael.

Tak for de generelle betragtninger omkring håndtering af personfølsomme oplysninger i sidste nummer af Fængselsfunktionæren; det er altid rart at få genopfrisket vigtig viden.

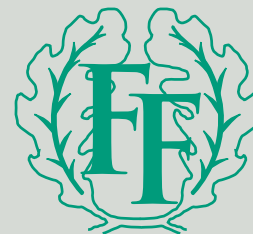
Som du selv skriver, er klientsystemet et fortræffeligt arbejdsredskab, vi bruger det dagligt i vores arbejde med de indsatte. På en afdeling som vores, som huser yderst krævede/farlige indsatte er det rart med et system, hvor alle oplysninger omkring den indsatte er samlet. Det er en stor hjælp i dag-ligdagen. Vi er alle på afdelingen godt klar over hvordan man skal håndtere så følsomme oplysninger vedr. indsatte, men alligevel, endnu engang tak for de vise ord.

Når det så er sagt er vi nogen som i den grad føler, at du er gået over stregen med dit svar til vores kollega Karina .

Som beskrevet ovenfor er vi alle dagligt på klientsystemet for enten at søge eller registrere oplysninger omkring de indsatte. Derfor kunne det jo tænkes, at de medarbejdere som har modtaget brev fra Sikkerhedsenheden har haft en fornuftig forklaring på netop at søge på pågældende indsatte. For eksempel er en af medarbejderne kontaktperson for pågældende indsatte, en anden socialrådgiver på nævnte afdeling og andre er tjenestegørende på afdelingen hvor den pågældende indsatte sidder. Ifølge principprogrammet er personkendskab en vigtig del af vores arbejde. Det er en del af den dynamiske sikkerhed som er



# DEBAT



overordentlig væsentlig når man har med indsatte at gøre. Det er derfor ikke særlig rart efterfølgende at få et brev hvori sikkerhedsenheden anmoder fængslet om at overveje, om der kan være grundlag for en disciplinær undersøgelse/sanktion, når man mest af alt bare troede man havde passet sit arbejde.

Vi har alle fuld forståelse for, at reglerne for anvendelse af klientsystemet skal overholdes, men man kunne fra Sikkerhedsenhedens side have valgt at gøre dette noget mere gelinde.

Afslutningsvis mener vi en undskyldning er på sin plads overfor vores kollega. At give udtryk for i Fængselsfunktionæren at Karina bruger kontrol af loggen som undskyldning for ikke at passe sit arbejde samt nævne at Karina burde overveje sin stilling som fængselsfunktionær er lige groft nok for sindige jyder. Hvad i alverden bilder du dig ind? Udover at være aldeles usaglig mener vi ikke det er på sin plads at du som sikkerhedschef i Kriminalforsorgen udtaler dig i sådanne vendinger om medarbejdere i etaten. Man må håbe det er udtryk for et øjeblik ubetænksomhed og ikke den frem-tidige tone mellem ledelse og medarbejder.

Slutteligt skal det for god ordens skyld nævnes, at vores kollega Karina er en yderst professionel, dygtig og vellidt kollega, en kollega af den rette støbning! ■

## Svar til Bent Østergaard og Pernille Andresen m.fl. fra Statsfængslet Østjylland.

*Af sikkerhedschef  
Michael Gjørup,  
Direktoratet for Kriminalforsorgen.*

Kære Pernille Andresen m.fl.  
og Bent Østergaard!  
Uden at det betyder, at jeg vil være fast skribent på disse sider, så har jeg valgt at kom-

mentere på jeres reaktioner på mit svar til Karina Sørensen i forrige nummer af Fængselsfunktionæren.

Selvom du, Pernille skriver "Tak for de vise ord og det er rart at få genopfrisket vigtig viden", så er det min klare opfattelse, at ikke alle er klar over reglerne omkring håndtering af personfølsomme oplysninger - herunder Sikkerhedsenhedens opgave med kontrol af loggen i Klientsystemet. Jeg vil tillade mig at konkludere, at såfremt Karina Sørensen havde haft denne viden, så havde hun angiveligt formuleret sit indlæg lidt anderledes.

Jeg deler bestemt ikke Bent Østergaards opfattelse af Karina Sørensens indlæg og mener ikke, at jeg er gået over stregen med mit svar. Jeg hverken kan eller vil sidde tilkendegivelser overhørig om, at en medarbejder ikke ønsker at passe sit arbejde, fordi der er en række regler, som man beklageligvis ikke har kendskab til eller mener, bør forvaltes anderledes.

For så vidt angår synspunktet om, at jeg med mit indlæg forsøger at knægte ytringsfriheden kan jeg oplyse, at dette bestemt ikke er hensigten. Jeg er fuldstændig enig i, at alle har ytringsfrihed - under ansvar. Når retten benyttes til at meddele arbejdsgiveren, at man vil undlade/udsætte at udføre et stykke arbejde, man er sat til at forvalte, så man må forvente, at arbejdsgiveren også vil benytte sin ytringsfrihed.

I forhold til indslaget i TV-nyhederne kan jeg oplyse, at jeg selvfølgelig er bekendt med adgangskontrollen på Statsfængslet Østjylland, men at denne ikke var relevant, da indslaget drejede sig om hvorvidt man på baggrund af en konkret episode i Vestre Fængsel skulle etablere adgangskontrol der. Jeg kan i øvrigt oplyse, at direktoratet har truffet beslutning om, at der fremover i nyt fængselsbyggeri vil blive etableret adgangskontrol i perimetere som en særlig sikkerhedsforanstaltning - som det også er sket i Østjylland.

Rotationsprincippet for fængselspersonalet, som arbejder med negative stærke indsatte, blev indført for at undgå intimidering af personalet. Der er flere modsatrettede hensyn i forbindelse med bemandingen af stærkeafdelingerne. Hvis der er "fast" personale på afdelingerne, opnås et godt kendskab til de

indsatte, men der er risiko for at personalet kan presses ind i et afhængighedsforhold. Hvis der er hurtige rokeringer, er der blandt andet risiko for, at man får et uengageret personale, der kun har et ganske overfladisk kendskab til de indsatte.

Arbejdet på disse afdelinger er særdeles belastende og det er derfor meget relevant, at personalet indgår i en fast rokeringsordning. Erfaringer fra andre lande viser desuden, at personale som forretter langvarig tjeneste på sådanne afdelinger, jævnligt skal rokere til fællesskabsafdelinger eller anden tjeneste for at undgå de psykiske og arbejdsmæssige belastninger, som kan opstå på sådanne afdelinger.

Jeg har på et tidligere møde med ledelsesrepræsentanter fra Statsfængslet i Østjylland fået oplyst, at personalet rokerer hver niende måned, således at de er væk fra afdelingen i tre måneder. På baggrund af Bent Østergaards indlæg vil jeg anmode Statsfængslet om en udtalelse i sagen for så vidt angår rokering - herunder varigheden af denne.

For så vidt angår efteruddannelse af personale, der er tilknyttet stærkeafdelingerne, har det ikke været hensigten, at der skulle iværksættes et omfattende efteruddannelsesprogram, men derimod afholdes temadage med politiet omkring rockerudviklingen, og møder med direktoratets Klientkontor om relevante emner. Formålet med disse dage er at ruste personalet bedre både sagsbehandlingsmæssigt og til at omgås negativt stærke indsatte. Der er afholdt flere af disse temadage.

Yderligere er der indført supervision. Jeg er dog klar over, at enkelte tjenestesteder har haft svært ved at søsætte supervisionen.

Jeg vil vælge at undlade at kommentere yderligere på indlæggene.

Med ønsket om en god og sikker sommer.  
*Michael Gjørup*

# NAVNE

## 25 års jubilæum Hans Kristian Vemmelund



**Mandag den 1. juni 2009, kunne vores store chef afdelingsleder, Hans Kristian Vemmelund, fejre 25 års jubilæum ved Kriminalforsorgen.**

Der blev traditionen tro, holdt reception i vores personalehus "Gimle" fredag den 29. maj 2009, hvor familien, kollegaer, ledelsen for Statsfængslet Midtjylland og forbundskasserer Peder Jørgensen fra Dansk Fængselsforbund var mødt op.

Vemmelund, som vi altid kalder dig i daglig tale, mødte jeg første gang, da du som "ung knejt" kom fra Horsens i 1985 til fortsat afsoning i det åbne statsfængsel i Sdr. Omme. Vi havde der mange gode år sammen, hvor du i en periode fra 1994 til 1995 var afdelingsformand for Dansk Fængselsforbunds lokalafdeling. Jeg husker i den forbindelse de mange bestyrelsesmøder, hvor du ofte satte dit underholdende og bestemt ikke kedelige men humoristiske præg på.

Nye udfordringer i 1995 gjorde at du blev overvagtimester frem til 2001 og efterfølgende blev du daglig leder af den halvåbne afdeling D i Sdr. Omme.

Men i juli 2002, da jeg søgte til Kærshovedgaard og jeg på min sidste dag i Sdr. Omme skulle sige farvel og tak for den tid vi har kendt hinanden, blev det med ordene: "Vi ses snart." For hvad jeg ikke var klar over, var, at du havde fået afdelingslederstillingen på Kærshovedgaard, som du skulle tiltræde den 1. september 2002. Og efterfølgende fulgte snart mange andre kollegaer efter dig. Meget vand er der løbet i åen siden du for snart 7 år siden kom til Kærshovedgaard, men det du altid har været kendt som, er den store mand med det gode humør og de mange gode menneskelige kvaliteter. Du har evnen til at kunne tale med alle og en god vittighed ryger der også engang imellem ud mellem sidebenene, enten ved vores morgenmøder eller ved kaffebordet i personalekantinens på Kærshovedgaard.

I fritiden er du en ivrig jæger, når du ellers ikke hygger dig med familien.

*Så hermed tillykke med de første 25 år ved kriminalforsorgen. Vi ønsker dig held og lykke fremover. ■*

På kollegernes vegne

*Jens Højbjerg Petersen*

Formand for Fængselsforbundets lokalafdeling Kærshovedgaard.



## RENTENEDSÆTTELSE

Tjenestemændenes Låneforening har besluttet at nedsætte foreningens udlånsrente med 0,25% p.a. således at renten nedsættes fra de nuværende 6,0 % p.a. til **5,75 % p.a. med virkning fra 15.06.2009**

Der er fortsat ingen omkostninger eller gebyrer forbundet med at optage lån hos TJL.

Der henvises i øvrigt til låneforeningens hjemmeside - [www.tjlaan.dk](http://www.tjlaan.dk)  
- hvor øvrige lånebetingelser, låneeksempler og ansøgningskema findes.

Der er også etableret en **låneberegner**, der kan bruges til at beregne ydelse og renter mv.

Med venlig hilsen  
*Henning Glintborg*  
Direktør

Afs. ID-Nr. 46533  
Fængselsforbundet  
Ramsingsvej 28A st. th.  
2500 Valby



[www.danskfaengselsforbund.dk](http://www.danskfaengselsforbund.dk)

Returneres ved varig adresseændring

MAGASINPOST  
STANDARD

**B**



POST

**PP**

DANMARK

# Hvor langt vil du gå for en billigere bilforsikring?

Spar penge med Danmarks smarteste bilforsikring.

Er du træt af dyre og indviklede bilforsikringer, så prøv den nye bilforsikring hos Tjenestemændenes Forsikring. Hos os betaler du kun i forhold til det antal kilometer, du kører. Prisen stiger heller ikke, hvis du skal have dækket en skade. Og så er bilforsikringen inklusiv vejhjælp! Gå ind på [www.bilberegner.dk](http://www.bilberegner.dk) og prøv vores nye bilberegner med det samme.



Gå ind på  
[bilberegner.dk](http://bilberegner.dk)

Tjenestemændenes Forsikring



Dem der sender os, vælger os!