



Det Nationale
Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

Udvikling af tillid, retfærdighed og samarbejde

Virksomheden skal fokusere på tillid, retfærdighed og samarbejde, hvis den vil opbygge en høj social kapital og løbende vedligeholde den.

Tillid

Tillid er ikke noget man kan pålægge andre at have til en. Det eneste ledelse, medarbejdere og tillidsrepræsentanter kan gøre for at skabe tillid hos hinanden er at optræde troværdigt. Ledelse og medarbejdere må derudover troværdighed, for at opbygge tillid og dermed social kapital i virksomheden. Seks elementer kan opbygge troværdighed:

- **Velvillighed:** Man viser sine gode hensigter og udrytter ikke sårbarhed.
- **Kompetence:** Man viser, at man ved, hvad man taler om.
- **Konsistent adfærd:** Man har en gennemskuelig og forklarlig adfærd.
- **Integritet:** Man mener og gør, hvad man siger.
- **Uddelegering af kontrol:** Man viser selv tillid ved at give kompetence til andre.
- **Lydighed:** Man tager andres synspunkter seriøst.

Retfærdighed

Det er individuelt, om man føler sig retfærdigt behandlet eller ej. Retfærdighed er derfor et godt udtryk for, om man synes tingene går ordentligt for sig. Her er det især vigtigt at være bevidst om, hvordan magt håndteres. Hvis den, som har magt, anvender magten illegitimt, opfatter man det som uretfærdigt og at man bliver behandlet dårligere end andre. Seks elementer kan øge oplevelsen af retfærdighed:

- **Konsistens:** Lige behandling af alle.
- **Involvering:** De berørte bliver hørt.
- **Respekt:** Man behandler andres synspunkter seriøst.
- **Synlighed:** Beslutningsprocessen er gennemskuelig.
- **Forklaring:** Det er klart, hvorfor beslutningen blev som den blev, og hvilke konsekvenser den får.
- **Ankermulighed:** Unfair og forkerte beslutninger kan ændres.

Samarbejde

Forudsætningen for at udvikle et amidigt samarbejde er, at ledelse og medarbejdere opbygger normer for gensidige forpligtelser. Fx kan virksomheden udvikle en gensidigt forpligtende norm om at løse problemer, når de opstår. Konkret kan det betyde,

at en fra ledelsen møder op, hvis der er problemer i produktionen, og at ledelse og medarbejdere i samarbejde løser problemet. Det er vigtigt, at alle i virksomheden ved, hvem der har ansvar for hvad og at opgaver og roller er klare og velkendte. Det kan normer for gensidigt forpligtelse være med til at afklare. Tretten elementer kan stimulere gensidigt forpligtende normer mellem ledelse og medarbejdere:

- Løbende at afstemme og afklare roller og opgaver.
- Hyppig kontakt og mulighed for at mødes.
- Anerkendelse af den andens legitimitet og motiver.
- Accept af både fælles og forskellige interesser.
- Helhedsforståelse.
- Pragmatisme.
- Villighed til at gå på kompromis.
- Mod og tålmodighed.
- Lydighed.
- Evne til at se tingene i den andens perspektiv.
- Evne til at stille spørgsmål uden allerede at forudsætte svaret.
- Evne til at problematisere egne kæphest.
- Evne til at bruge andres fejtagelser og succeser til det fælles bedste.



3 Leder

4 Retsordførere: Situationen i Kriminalforsorgen er urimelig

6 Surt at arbejde i de lukkede fængsler

7 Forholdene i arresthusene vækker bekymring

8 De åbne fængslers mønsterbryder

10 Alene på vagt

11 Store problemer med tillidsrepræsentanternes vilkår

12 Ingen konklusion på lederevalueringen

13 "Det er ligesom at stå på vægten, for at se om kuren har virket"

14 Kriminalforsorgens deltagelse i EULEX Kosovo

16 En ny afdeling har set dagens lys

17 Ny grunduddannelse i støbeskeen

18 Sådan kan ledelse også være

20 STA

21 Legater fra COI's Rejse- og Uddannelsesfond

21 Fængselsforbundsbank

22 Debat

23 Navne

24 Økonomisk støtte til studieture for Kriminalforsorgens personale.



Forsidebillede:

Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udsendt gode råd om hvordan man styrker områder som tillid, retfærdighed og samarbejde.

Udgivet af Dansk Fængselsforbund
Ramsingsvej 28 A, st. th.
2500 Valby
Tlf. 7255 9976 - Fax 7255 9990
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

Layout, produktion og tryk:
Imprint Grafiske Løsninger
Thurøvej 8 · 4700 Næstved
Tlf. 5572 6692 - Fax 5572 7320
imprint@imprint.dk
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.



Hvor længe skal der være usikkerhed om tillidsmandsarbejdet?

LEDER

Af Kim Østerbye,
formand for
Dansk Fængselsforbund



Det lugter af mere end blot almindelig langsommelighed, når der stadig er usikkerhed om tillidsmandsarbejdet i en række institutioner i Kriminalforsorgen. Jeg synes, det lugter af modvilje og obstruktion.

Det er snart et år siden, at direktoratet opsagde aftalerne for tillidsmandsarbejdet i Kriminalforsorgen. De aftaler, som blandt andet regulerer, hvor mange tillidsrepræsentanter der må være i hver institution, og hvor mange timer de må bruge til at varetage tillidshvervet på en forsvarlig måde. Alligevel er der mange steder ikke nye aftaler på plads.

Min mistanke forstærkes, når jeg hører, hvad resultaterne er i de fængsler, hvor ledelsen er kommet med oplæg til nye aftaler. Her har man nogle steder

skåret tre fjerdedele af tillidsrepræsentanternes timer væk.

Hvor de gamle aftaler var præget af samarbejdets ånd, om at både arbejdsgiver og arbejdstager skal være fleksible, så virker de nye oplæg som rått diktat. Tillid og motivation er erstattet af kontrol, styring og et ønske om at reducere medarbejdernes indflydelse.

Jeg var helt enig med William Rentzmann, da han roste de gamle aftaler. De var fornuftige. Kriminalforsorgen fik fuld valuta for pengene, sagde han. Nu er holdningen tilsyneladende, at Kriminalforsorgen kan få fuld valuta for en fjerdedel af pengene. Altså at hvervet kan varetages forsvarligt med en fjerdedel af den tid, der tidligere var afsat.

Det kan ikke lade sig gøre.

Tillidsrepræsentanter arbejder benhårdt for at skabe en god arbejdsplads. De medvirker til at sikre ordnede forhold på arbejdspladsen.

De sidder med i samarbejdsudvalgene. De hjælper, hvis en medarbejder har problemer. De forhandler løn for kollegaer. De sikrer, at reglerne overholdes. De er talerør for deres medlemmer. De

støtter de initiativer, der er sat i værk for at forbedre arbejdsmiljøet. Alt sammen noget, der er med til at forbedre arbejdsforholdene.

Jeg håber ikke, at tillidsmandsarbejdet bliver fuldstændig amputeret i Kriminalforsorgen i fremtiden. Men jeg er bekymret. Det virker som om Kriminalforsorgens ledelse har dikteret, at de enkelte institutioner skal lave en stram tolkning af den tillidsrepræsentantaftale, som blev indgået sidste år mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

Glemte er Kriminalforsorgens nye ledelseskrav, om at lederne skal informere klart og sikre forståelse for de beslutninger, de tager. Glemte er det råd, man har fået fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, om at vejen til bedre arbejdsmiljø går gennem tillid og anerkendelse af hinandens roller. Glemte er det hårdt belastede arbejdsmiljø, der kun kan forbedres ved tæt dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Når det gælder vilkårene for tillidsmandsarbejdet, så dur åbenbart kun kæft, trit og retning. ■

Retsordførere: Situationen i Kriminalforsorgen er urimelig

Kriminalforsorgens trivselsundersøgelse vækker bekymring hos politikerne. Tre af landets folketingspolitikere vil arbejde på at forbedre arbejdsforholdene i landets fængsler og arresthuse.

Trivslen kunne bestemt have det bedre i Kriminalforsorgen. Især hvis man spørger opsynspersonalet. Og især hvis man spørger dem på de lukkede fængsler. Det kunne Kriminalforsorgens landsdækkende trivselsundersøgelse kaste lys over, da resultaterne blev offentliggjort i januar

Undersøgelsen kommer ikke bag på tre af landets politikere, som fik bekræftet, hvad de i forvejen godt vidste: At frontpersonalet er de hårdest udsatte i Kriminalforsorgen. Retsordførerne fra tre af landets store partier, Socialistisk Folkeparti, Socialdemokraterne og Dansk Folkeparti, er for en gangs skyld enige i deres reaktion. Selvfølgelig er den situation, undersøgelsen afspejler, ikke rimelig.

"Det ligger i meget klar forlængelse af det, vi tidligere har været opmærksomme på. Den gruppe, som har med fangerne at gøre, har et meget dårligt arbejdsmiljø. Den anden gruppe fungerer som mange andre på et kontor," siger Peter Skaarup, der er retsordfører for Dansk Folkeparti. Han mener, det må være læren af trivselsundersøgelsen. "Den viser, at der stadig kan og skal gøres meget for at forbedre arbejdsforholdene for denne gruppe medarbejdere i Kriminalforsorgen."

S: Inddrag medarbejderne og giv dem håb

Socialdemokraternes retsordfører, Karen



"Vi skal have konflikterne ud af fængslerne! Meget mere supervision, lederuddannelse og medarbejderinddragelse er løsningen," mener Karen Hækkerup (S) efter at have set Kriminalforsorgens trivselsundersøgelse.

Hækkerup, siger, at man bør lytte meget mere til medarbejderne.

"Det er åbenlyst, at der er problemer med trivslen blandt Kriminalforsorgens medarbejdere. Det vigtigste, man kan gøre, er at inddrage de ansatte, der har med de indsatte at gøre. Det skal ske gennem dialog – ikke belastning," siger hun.

S-ordføreren tror på, at mere indhold i fængslerne kan skabe en bedre stemning – både for de indsatte og de ansatte.

"Den råhed og håbløshed og modløshed, der hersker i fængslerne, bør man vende til en udvikling, der kan føre til noget bedre. Mere indhold i fængslerne vil give en bedre stemning både for de indsatte og ansatte. Det vil give håb – og gøre arbejdet som fængselsfunktionær

mere meningsfuldt," siger hun.

Ifølge Karen Hækkerup bør man se på problemerne på en helt anderledes måde: "Vi kan ikke leve med, at så mange bliver udbrændte og går ned med stress. Vi bliver nødt til at sørge for, at det bliver en arbejdsplads, hvor man kan holde ud at være – og hvor man kan lide at være," siger hun og fortsætter: "De ansatte skal have større medejerskab i arbejdspladsen. Vi skal sikre dem bedre medarbejderindflydelse, støtte og afklarethed i forhold til arbejdsbeskrivelser. Det er dér problemerne er. Vi skal have konflikterne ud af fængslerne!"

Nøglen ligger hos ledelsen

Også Karina Lorentzen, der er retsordfører for SF, finder situationen kritisabel. Hun forstår udmærket, at de følelses-

mæssige krav slår ud hos fængselsfunktionærerne: "Det giver sig selv, at når man arbejder med en sammensat gruppe af mennesker, der rummer både psykisk syge, stofmisbrugere og negativt stærke indsatte – ja, så bliver arbejdsmiljøet hårdt og påvirker den ansatte," siger hun.

Hun finder det meget problematisk, at der er problemer omkring rolleklarhed og forudsigelighed. "Det er ting, der burde kunne rettes op på ret let. Det er helt urimeligt, at medarbejderne for eksempel ikke ved, hvad der forventes af dem og den deraf følgende usikkerhed," siger Karina Lorentzen.

SF-ordføreren peger desuden på, at der stadig er en høj grad af mobning og er overbevist om, at nøglen ligger hos ledelsen: "Først og fremmest skal der rettes op ledelsesmæssigt, fordi det er nøglen til de andre områder," siger hun. Dernæst mener Karina Lorentzen, at der er et stort behov for efteruddannelse i forhold til at håndtere de følelsesmæssige krav, så personalet undgår udbrændthed. "Måske kunne man overveje, om der er basis for jobrotation grupperne imellem, sådan at opsynspersonalet kan få mere blandede opgaver," foreslår hun.

Trivslen skal forelægges regeringen

Alle tre retsordførere er altså enige om problemets omfang. "Det er en utrolig vigtig opgave, personalet i landets fængsler udfører, og den bliver de ikke takket nok for. Jeg kan ikke sige nok, hvor vigtigt det er at få vendt skuden, så medarbejderne kan trives," siger Karen Hækkerup.

Peter Skaarup mener ligeledes, at situationen er urimelig, men understreger, at man allerede har taget nogle initiativer. "Vi har sat en del ting i søen, som vi kan håbe hjælper. Blandt andet mere super-



Trivslen halter især for opsynspersonalet: "Den gruppe, som har med fangerne at gøre, har et meget dårligt arbejdsmiljø. Den anden gruppe fungerer som mange andre på et kontor," siger formanden for Folketingets Retsudvalg Peter Skaarup (DF).

vision samt den nye grunduddannelse. Men det er noget, vi hele tiden skal følge op på," siger han.

Han vil tage undersøgelsen med til førstkommande møde med regeringen og Liberal Alliance. "Vi vil bruge den til at

høre regeringen, på hvilke områder der kan gøres mere. Lige nu er det meget farligt at arbejde i de danske fængsler. Det holder jo ikke, at det er farligere end at være soldat i Irak," siger han. ■



"Trivselsundersøgelsen er et rigtig godt redskab til at vide, hvor der skal sættes ind – hvor problemerne ligger. Først og fremmest skal der rettes op ledelsesmæssigt, for det er nøglen til de andre områder," mener Karina Lorentzen (SF).

Surt at arbejde i de lukkede fængsler



Afdelingsformand Bo Sørensen, Statsfængslet i Nyborg.

Medarbejderne i de lukkede fængsler oplever markant dårligere trivsel end deres kollegaer i de øvrige institutioner i Kriminalforsorgen.

På spørgsmålene om ledelseskvalitet, støtte fra overordnede, mening i arbejdet og stress og udbrændthed ligger de lukkede fængsler under gennemsnittet for Kriminalforsorgen. Det fremgår af trivselsundersøgelsen, der blev gennemført blandt alle medarbejdere før jul.

I Statsfængslet i Nyborg genkender afdelingsformand for Dansk Fængselsforbund, Bo Sørensen, mange af problemområderne. Det gælder for eksempel spørgsmålene om støtte fra overordnede og tillid mellem ledelse og medarbejdere. Her er Nyborg bagud i forhold til landsgennemsnittet i Kriminalforsorgen.

"Jeg tror, at et af de største problemer er, at der er for lang vej fra ledelsen til de enkelte medarbejdere. Kommunikationen fungerer dårligt, og der bliver ikke lyttet til de bekymringer, som medarbejderne har. Jeg mener, at man burde kunne tale sammen om problemerne på en fornuftig måde," siger Bo Sørensen.

Herstedvester

Også i Anstalten ved Herstedvester uddeler medarbejderne sure smileys til spørgsmålet om tillid mellem personalet og ledelsen i trivselsundersøgelsen.

Fængselsbetjent Lene Hvidtfeldt er en af de utilfredse medarbejdere i anstalten: "Vi oplever, at ledelsen fjerner sig fra os. Vi var tidligere vant til, at inspektøren bevægede sig rundt blandt os, og at man kunne vade lige ind til ham, hvis man havde et spørgsmål. Sådan er det ikke længere. Der er blevet lang vej op," siger hun.

Det er fængselsbetjent Helle Gydesen enig i: "Vi føler, at vi bliver trynet af ledelsen. Beslutninger bliver taget, som var det enevældige, uden at vi bliver hørt. Det gælder for eksempel de nye tjenesteplaner, der blev indført. Og mange er bange for at sige noget til ledelsen, fordi det måske kan opfattes som negativ kultur," siger hun.

Personalechef Michael Stage synes, at det er ærgerligt, hvis der er medarbejdere, som ikke har tillid til ledelsen i anstalten: "Det er svært at kommentere fængselsbetjentenes

kritik. Det er deres holdninger, men jeg kan sige, at det i hvert fald ikke er det, vi arbejder frem imod. Vi håber selvfølgelig, at personalet har tillid til os," siger han.

Bred dialog

Personalechefen vil heller ikke kommentere de enkelte målinger i trivselsundersøgelsen endnu. Han lægger i stedet op til en bred dialog med medarbejderne om processen i den kommende tid.

"Trivselsundersøgelsen er et godt redskab, hvor alle kan give deres holdninger til kende. Nu vil vi drøfte resultaterne i SU-regi og med organisationerne. Jeg mener, at det er vigtigt, at vi har en intern dialog om det," siger Michael Stage.

Han mener ikke, at undersøgelsen bliver gennemført på et dårligt tidspunkt i lyset af Kammeradvokatens undersøgelse af forholdene i anstalten sidste år: "Et hvert tidspunkt er et dårligt tidspunkt. Det kan vi ikke bruge til så meget," siger han.

Rollekonflikter i Nyborg

Ifølge trivselsundersøgelsen oplever medarbejdere i de lukkede fængsler også problemer med rollekonflikter. Det er et problem, som Bo Sørensen genkender i Nyborgs Statsfængsel.

"Det er svært at have to forskellige kasketter på i forhold til jobbet. Den ene står der orden og sikkerhed på, den anden støtte og motivation. Det kan give problemer i hverdagen, når man på den ene side skal dele bøder ud til de indsatte, og på den anden side skal hjælpe dem med deres hverdagsproblemer.

Det kan mange indsatte have utroligt svært ved at forstå," siger han.

Stress og udbrændthed

Også på spørgsmålene om stress og udbrændthed, ligger Statsfængslet i Nyborg væsentligt dårligere end landsgennemsnittet i Kriminalforsorgen.

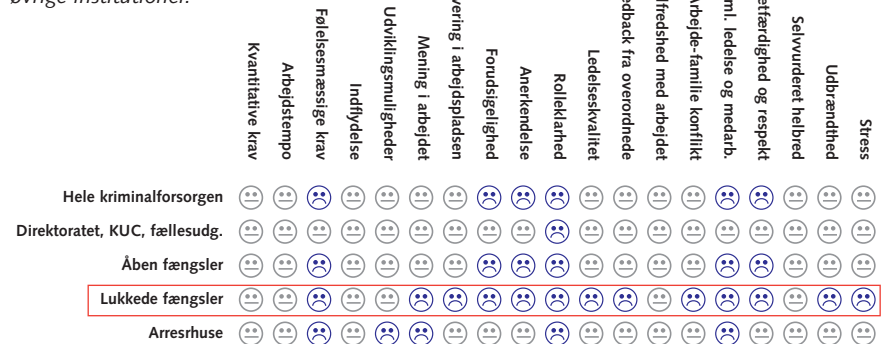
"Jobbet kan trække hårde veksler på en. De følelsesmæssige krav er store. I det ene øjeblik sidder man og taler stille og roligt med en psykisk syg indsat. I det næste går manden bersærk. Sådanne situationer sætter en på nogle hårde prøver," siger Bo Sørensen.

Han oplyser, at der i 2008 var 48 tilfælde med trusler i Nyborg: "Det er alt for mange. Det kan være en af årsagerne til, at flere kollegaer er blevet langtidssygemeldte. En voldsepisode kan være den sten i rygsækken, som gør, at arbejdet bliver for meget. På den måde får arbejdsmiljøet både menneskelige og økonomiske konsekvenser. Der skal jo udbetales sygedagpenge og i den sidste ende pension til den syge kollega," siger Bo Sørensen.

Der er dog grund til optimisme. Ifølge Bo Sørensen er ledelsen i fængslet opmærksom på problemerne: "Det virker som om, at ledelsen tager trivselsundersøgelsen alvorlig, og at de ved, at der skal ske forandringer. Så alle parter erkender altså, at der skal gøres noget ved det her," siger han. ■

Af Søren Gregersen

Medarbejderne uddeler flere sure smileys i de lukkede fængsler end i Kriminalforsorgens øvrige institutioner.



Forholdene i arresthusene vækker bekymring

Arresthusene klarer sig bedre end landets fængsler i Kriminalforsorgens trivselsmåling. Alligevel er der grund til bekymring, siger AO-formand.

Landets arresthuse indkasserer færre sure smileys end de lukkede og de åbne fængsler i Kriminalforsorgens landsdækkende trivselsundersøgelse. Ikke desto mindre kæmper man med store arbejdsmiljømæssige problemer i arresthusene. Det er budskabet fra formanden for Arrestfunktionærernes Organisation Sjælland, Henning Mørck, der til daglig arbejder i Arresthuset i Næstved.

Arresthusene adskiller sig, ifølge målingen, fra resten af Kriminalforsorgen ved for eksempel at have dårligere udviklingsmuligheder og mindre mening i arbejdet. Oveni kommer velkendte problemer som følelsesmæssige krav, rolleklarhed og tillid mellem ledelse og medarbejdere.

Særligt det sidste er ifølge Henning Mørck med til at skabe problemer på andre områder. "Det er mit indtryk, at de tjenessteder, hvor medarbejdere og ledelse er fælles om at løse problemerne, er der, hvor man kommer bedst igennem hverdagens tilspidsede situationer," siger han.

Af de mere konkrete problemer i arresthusene, som ikke direkte fremgår af undersøgelsen, nævner Henning Mørck blandt andet alenearbejde, ingen mulighed for skåneposter, ingen seniorpolitiske tiltag og ingen mulighed for akut flytning af truenede og voldsomme afsonere. Alt sammen noget, som er med til at gøre dagligdagen mere usikker for arrestfunktionærerne.

"Undersøgelsen siger ikke noget om, hvad man gør, hvis man står i Arresthuset i Næstved en fredag eftermiddag med en voldsom indsat, der ikke er til at flytte," siger Henning Mørck. Eksempelvis nævner han bandemedlemmer og andre indsatte, der opfører sig, som de vil, og derudover



Trivselsundersøgelsen siger ikke noget om, hvad man gør, hvis man står i Arresthuset i Næstved en fredag eftermiddag med en voldsom indsat, der ikke er til at flytte.

usikkerheden om hvornår politiet kommer til undsætning, hvis alarmen lyder.

Arresthuset i Helsingør

I Arresthuset i Helsingør fortæller tillidsmand Randi Kristensen, at der har været store problemer med arbejdsmiljøet, herunder stress og udbrændthed. "Der har været alt for mange arbejdsopgaver lagt over på os. Det er den nye arrestforvarer opmærksom på, så der er ved at ske noget nu. Han har lyttet til os og er indstillet på at arbejde med at løse problemerne," siger Randi Kristensen.

Problemerne med stress og udbrændthed har dog ikke udløst en sur smiley til arresthusene i Kriminalforsorgens trivselsmåling. Ifølge Henning Mørck bør man dog ikke ukritisk godtage undersøgelsens resultater som dækkende for, hvad der reelt sker ude i landets fængsler og arresthuse:

"Der er et gammelt ord, der siger 'Dens brød du æde, dens vise du kvæde'. Jeg tror ikke, at en arbejdsgiverbetalt undersøgelse har til hensigt at afspejle virkeligheden, som den opleves af basispersonalet. Jeg tænker, at arbejdsgiverne måske kan bruge en sådan undersøgelse til at finde frem til, hvad de ser af problemer i kriminalforsorgens institutioner lige nu," siger han.

Efterlyser reel vilje fra ledelsen

Henning Mørck understreger, at man fra medarbejdersiden er klar til at samarbejde

med ledelsen, og han glæder sig over undersøgelsens høje svarprocent blandt fængselsfunktionærerne.

"Det glæder mig, at så mange kollegaer har deltaget i undersøgelsen, og på den måde har givet vores ledelse et godt værktøj i hånden. Som tillidsmand bruger jeg hvert sekund af min arbejdstid på at arbejde med kollegaernes sikkerhed og trivsel. AO Sjælland er 100 procent klar til at samarbejde om de nødvendige tiltag for at fremme trivslen og sikkerheden."

Arrestfunktionærformanden kunne godt tænke sig at se noget reel vilje fra arbejdsgiversiden. "Vi har kæmpet i årevis for at få nedlagt alenearbejdet, men vi får ikke det, der skal til for at få løst problemerne," siger han og fortsætter: "Jeg savner lidt af ånden og visionerne fra Camp Godt Arbejde og håber, at vi ikke har smidt en god tradition for samarbejde og gensidig lydhørhed overbord det seneste års tid." ■

Af Andreas Graae



"Der er et gammelt ord, der siger 'Dens brød du æde, dens vise du kvæde'. Jeg tror ikke, at en arbejdsgiverbetalt undersøgelse har til hensigt at afspejle virkeligheden, som den opleves af basispersonalet," siger Henning Mørck.

De åbne fængslers mønsterbryder

De åbne fængsler kæmper med mange af de samme problemer som resten af Kriminalforsorgen, men der er også lyspunkter. Det gælder for eksempel Statsfængslet i Jyderup, der skiller sig positivt ud på en række områder.

Landets åbne fængsler har blandt andet problemer med følelsesmæssige krav, forudsigelighed i arbejdet og rolleklarhed.

Også tilliden mellem ledelse og medarbejdere lider ind i mellem et knæk. Eksempelvis ligger de åbne fængsler i Renbæk, Søbysøgaard og Horsørød et stykke under Kriminalforsorgens landsgennemsnit på dette punkt i trivselsundersøgelsen.

Men i Statsfængslet i Jyderup ser billedet imidlertid anderledes ud. Her vurderes tilliden og troværdigheden mellem ledelse og medarbejdere højt, mens problemer med anerkendelse, forudsigelighed og rolleklarhed ifølge målingen ikke er nær så store som i mange af de andre åbne fængsler.

Inden for i varmen i Jyderups vagtstue

En bidende kold østenvind sender februars første snefnug fra markerne og ind over Jyderups pigtrådshegn med en trøstesløs, pibende lyd til følge. Men inden for i A-vagtens kaffestue er der varmt og godt, og man fornemmer en god og afslappet stemning kollegaerne imellem.

Fængselsfunktionær Nina Odgaard er næstformand for Dansk Fængselsforbund i Jyderup. Hun giver den arbejdsmiljøgruppe, der for to år siden blev nedsat i forlængelse af et påbud fra Ar-



Nina Odgaard, der er næstformand i Dansk Fængselsforbunds lokalafdeling i Statsfængslet i Jyderup, arbejder til daglig med at hjælpe de indsatte ud af deres misbrug. Det tilfører hendes arbejde mening, mener hun. Hun forstår ikke, at følelsesmæssige krav i arbejdet skal være et problem.

bejdstilsynet, en stor del af æren for, at hun og kollegaerne i dag har lyst til at gå på arbejde.

"For et par år siden havde vi store problemer med mobning og et meget højt sygefravær. Det er faldet nu, og det hænger nok sammen med, at det blev gjort synligt. Der kan gå sport i at få det ned. I dag er sygefraværet præget af langtidssygemeldte, og det er ikke arbejdsrelateret," siger hun og tager en tår kaffe.

Nina Odgaard peger desuden på et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte, som en årsag til det gode arbejdsmiljø. "Man bliver hørt – og det er vigtigt for et godt arbejdsmiljø," siger hun. Derudover betyder det meget for

hende, at man som fængselsbetjent på et åbent fængsel har mulighed for at hjælpe de indsatte.

"De indsatte, der sidder her på Jyderup, er længere i deres afsoning. Derfor er de også nemmere at have med at gøre, end på de lukkede fængsler. Her er en mere afslappet stemning. Vi kommer tættere på dem følelsesmæssigt, hvilket både kan være en fordel og en ulempe," siger hun.

Solstråler og gulddelfiner

Nina Odgaard er til daglig tilknyttet Jyderups behandlingsafdeling. Her hjælper hun de indsatte med at komme ud af deres misbrug, som kan være stoffer, alkohol og i nogle tilfælde også ludo-

mani. Det tilføjer hendes arbejde mening at hjælpe de indsatte ud af deres problemer.

"Vi har mange solstrålehistorier. Vi hører stadig fra tidligere indsatte, der er blevet clean og fået et normalt liv." Hun fortæller om en tidligere indsat, Thomas, der nu selv er blevet behandler, og som kommer på besøg senere på året for at modtage en gulddelfin. Gulddelfinen modtager man efter fem års afholdenhed fra rusmidler, og den erstatter sølv-delfinen, som man får efter et gennemført behandlingsforløb.

For Nina Odgaard er solstrålerne guld værd: "Vi tilbringer meget tid sammen med de indsatte. Vi spiser med dem og ser fjernsyn med dem. Det giver arbejdet mening, at der er noget at kæmpe for."

Følelsesmæssige krav hører med til jobbet

Selv om Jyderup har klaret sig godt i trivselsundersøgelsen, viser resultatet – ligesom stort set alle andre steder i Kriminalforsorgen – at arbejdet indeholder følelsesmæssige krav. Men spørger man Nina Odgaard, kan hun ikke se det store problem i det.

"Det siger sig selv, at der er store følelsesmæssige krav, når man arbejder i et fængsel. Behøver det virkelig give en sur smiley?" Næstformanden forklarer, at det hører med til jobbet, at man involverer sig følelsesmæssigt. "Vi forholder os selvfølgelig til de indsatte følelsesliv, mens vi er på arbejde, men vi tager det ikke med os ud ad lågen," siger hun.

Fængselsinspektør på Jyderup, Troels Bloch, ser heller ikke de følelsesmæssige krav som et udtryk for dårligt arbejdsmiljø. Han mener tværtimod, at der er noget galt, hvis man i undersøgelsen har svaret, at man ikke oplever følelsesmæssige krav i arbejdet: "Svarene tyder jo netop på, at de ansatte engagerer sig følelsesmæssigt i de indsatte liv. Det er

klart, at der sker en påvirkning," siger han.

Fængselsinspektøren hæfter sig omvendt ved resten af undersøgelsens resultater. "Ifølge målingen er Jyderups trivsel bedre end landsgennemsnittet. Ikke bare Kriminalforsorgens landsgennemsnit, men også resten af arbejdsmarkedets," siger han og fortsætter: "Det skal ses i sammenhæng med Arbejdstilsynets besøg i 2006, hvor vi efterfølgende fik vendt udviklingen. Det kan man se på sygefraværet. På bare et år gik vi fra at have det dårligste sygefravær til at ligge i toppen.

Mobning og sexchikane

Selv om Jyderup er lidt af en mønsterbryder i Kriminalforsorgens trivselsundersøgelse, slår fængslet ud på to områder: Mobning og sexchikane. Fængselsinspektøren understreger, at han arbejder på at tage hånd om problemerne med krænkende adfærd:

"Vi har alle tiders chance for at gøre noget ved det lige nu. Dels har vi den nye undersøgelse, hvor jeg har bedt di-

"Brug trivselsundersøgelsen til at finde ud af, hvor skoer trykker." Sådan lyder rådet fra fængselsinspektør på Statsfængslet i Jyderup, Troels Bloch. Han er glad for, at medarbejderne i fængslet er mere tilfredse med deres arbejdsplads end medarbejderne i Kriminalforsorgens øvrige institutioner.

rektoratet om at få udspecificeret den på stillingstyper, så vi kan få lokaliseret problemet. Dels har vi efter Arbejdstilsynets påbud fået tilknyttet konsulentfirmaet Orbicon. De kan hjælpe os med at få lavet en ny arbejdspladsvurdering og en handlings- og aktivitetsplan. Vi skal have uddybet problemerne, før vi kan løfte arbejdsmiljøet," siger Troels Bloch. ■

Af Andreas Graae



Seks sure smileys

Ifølge trivselsundersøgelsen er der særligt problemer med arbejdsmiljøet på seks områder i landets åbne fængsler: Tillid mellem ledelse og personale, følelsesmæssige krav, forudsigelighed i arbejdet, anerkendelse, rolleklarhed samt retfærdighed og respekt.



Alene på vagt

Der vil også være alenevagter i Kriminalforsorgen i fremtiden til trods for mange voldsepisoder.

Der er ikke penge til at undgå alle alenevagter. Det var budskabet fra Kriminalforsorgens direktør, William Rentzmann, efter en kvindelig fængselsbetjent blev overfaldet i Statsfængslet i Ringe i slutningen af januar.

Den 34-årige fængselsbetjent var alene da to indsatte sparkede hende i hovedet og truede hende med at skære i hendes hals. Der var altså ikke en kollega ved hendes side, som umiddelbart kunne hjælpe hende.

"Det ville i givet fald nok koste hundrevis af millioner kroner, hvis man skulle afskaffe alle alenevagter," sagde



I januar blev en kvindelig fængselsbetjent overfaldet af to indsatte i Statsfængslet i Ringe, da hun var alene på vagt.

William Rentzmann til Fyns Amts Avis efter overfaldet.

Voldsepisoden er desværre ikke usædvanlig i Kriminalforsorgen. Sidste år oplevede hver tiende fængselsbetjent fysisk vold fra de indsatte. Samtidig er det almindeligt, at fængselsbetjente er alene sammen med de indsatte på landets fængselsafdelinger. Det betyder, at betjenten på vagt bliver nødt til at vente på hjælp fra kollegaer på andre afdelinger, hvis der opstår problemer.

Formand for Dansk Fængselsforbund, Kim Østerbye, er meget kritisk over for arbejdsformen: "Vi har i mange år forsøgt at få disse vagter afskaffet. For det første er sikkerheden dårligere, når der kun er én medarbejder til stede. For det andet er det hårdere psykisk, når man ikke har en kollega at støtte sig til," siger han.

Selvom problemet ikke fjernes helt, så er der dog udsigt til, at nogle af alenevagterne afskaffes. Folketinget har nem-

"Det ville i givet fald nok koste hundrevis af millioner kroner, hvis man skulle afskaffe alle alenevagter," sagde William Rentzmann til Fyns Amts Avis efter overfaldet på en kvindelig fængselsbetjent i Statsfængslet i Ringe i januar.

lig afsat 20 millioner kroner til formålet. De penge er en del af den nuværende økonomiaftale for Kriminalforsorgen, som gælder for perioden 2008 til 2011.

Souschef i personalekontoret i Direktoratet for Kriminalforsorgen, Lars Rau Brysting, siger: "Pengene fra fleråsaftalen rækker kun i et vist omfang. Vi har derfor nedsat en arbejdsgruppe, som i øjeblikket er ved at undersøge, hvor penge kan gøre mest gavn."

Lars Rau Brysting kan ikke sige, hvor udbredt alenevagterne er i Kriminalforsorgens institutioner: "Arbejdsgruppen skal netop til at evaluere de oplysninger, der er indhentet fra tjenestestederne. I den forbindelse skal det også undersøges, hvilke typer af alenearbejde der findes," siger han.

Dansk Fængselsforbund har foreslået, at man som en begyndelse fjerner alle planlagte alenevagter. På disse vagter fremgår det af vagtplanen, at fængselsbetjenten skal være alene med de indsatte. I modsætning til de vagter hvor en fængselsbetjent er alene, fordi kollegaen er væk kortvarigt. Lars Rau Brysting kan ikke sige, om dette forslag vil blive fulgt.

Ringe forrest i køen

For medarbejderne i Statsfængslet i Ringe er der dog grund til optimisme. William Rentzmann giver i hvert fald udtryk for, at fængslet står langt fremme i køen, når de 20 millioner kroner skal fordeles.

"Det lukkede statsfængsel i Ringe rummer et forholdsvist hårdt klientel, så det kan være, at vi kortsletter processen og tildeler penge forlods til Ringe i et vist omfang," sagde direktøren efter overfaldet mod den kvindelige fængselsbetjent i fængslet. ■

Af Søren Gregersen



Store problemer med tillidsrepræsentanternes vilkår

På trods af stor tålmodighed og en tidvis næsten religiøs "vende den anden kind til", så oplever mange af de valgte tillidsrepræsentanter voldsomme beskæringer af timer til arbejdet for medlemmerne og meget restriktive fortolkninger af gældende regler for tillidsrepræsentanter.

Jeg hører mange steder fra meget bekymrede tilbagemeldinger fra medlemmer, som ikke forstår sammenhængen mellem de officielle udmeldinger om godt samarbejde, god trivsel, forbedringer i arbejdsmiljøet og en positiv udvikling af vores fælles arbejdsplads, sammenholdt med at de netop valgte tillidsrepræsentanter ikke længere får den nødvendige tid til den forsvarlige varetæelse af hvervet, ikke får svar på henvendelser til ledelsen og ikke bliver indkaldt til møder, eller pålægges at deltage i møder i fritiden.

I den lukkede sektor er billedet i øjeblikket at der på 3 ud af 7 tjenestesteder er skåret ca. 75 % i den tildelte tid til tillidsrepræsentantarbejde, og på 2 andre tjenestesteder er der slet ikke fastlagt rammer for dette i skrivende stund, selv om valgene er gennemført og anmeldt efter de centralt aftalte regler.

Jeg er ikke i stand til at give en fornuftig forklaring på hvorfor mange af de lokale ledelser vælger at prioritere sådan – jeg kan kun konstatere, hvad der faktisk sker og beklage denne triste udvikling, der efter min opfattelse er decideret skadelig for Kriminalforsorgen. Det bliver svært at løse de store problemer vi



står overfor, når man fravælger en tæt dialog med medarbejdernes valgte repræsentanter.

Det er selvfølgelig meget frustrerende for de valgte tillidsrepræsentanter at de både skal gå afdelingstjeneste på mere eller mindre fuld tid, får al for lidt tid til deres tillidshverv og samtidig også skal opleve medlemmernes helt berettigede undren og frustration over at tillidsrepræsentanten ikke har mulighed for at hjælpe i det omfang, man kunne før.

Jeg er meget glad for at alle vores dygtige tillidsrepræsentanter har valgt at bide tænderne sammen og forsøge at løse opgaverne så godt som overhovedet muligt, selvom det for en stor dels vedkommende er i tillidsrepræsentan-

tens fritid – jeg håber at I som medlemmer husker at anerkende den kæmpestore indsats jeres tillidsrepræsentanter p.t. yder.

Dansk Fængselsforbund forsøger selvfølgelig at få afklaret de mange sager og få genskabt tålelige forhold for vores tillidsrepræsentanter, men det kan desværre tage noget tid inden sagerne er nået gennem de officielle forhandlingfora. ■

*Af Ina Rasmussen,
forbundssekretær, lukket sektor.*

Ingen konklusion på lederevalueringen

I løbet af februar har 310 af Kriminalforsorgens ledere fået resultaterne at vide fra deres lederevaluering. De har både fået ris og ros, men der er foreløbig ikke et samlet resultat.

Er lederne i Kriminalforsorgen i stand til at leve op til de otte ledelseskrav, som blev opstillet for to år siden? Et svar på dette spørgsmål var målet med den store spørgeskemaundersøgelse, som blev gennemført blandt Kriminalforsorgens medarbejdere i januar. Her skulle medarbejderne besvare 32 spørgsmål om deres nærmeste leder.

Undersøgelsen blev besluttet af politikerne i flerårssaftalen for Kriminalforsorgen som led i bestræbelserne på at styrke lederne.

Selvom resultaterne af lederevalueringen nu foreligger, så er der endnu ikke et samlet billede på, hvor gode lederne er til at opfylde ledelseskravene. Ifølge projektleder Mads Fly-Hansen i Direktoratet for Kriminalforsorgen, er et konsulentfirma i øjeblikket gang med at udarbejde rapporter om emnet.

"Når vi har fået disse rapporter, så har vi et bedre billede af, hvor der er behov for af overordnede udviklingsindsatser. De foreløbige meldinger fra konsulenterne tyder dog på, at lederne i Kriminalforsorgen generelt godt kan være tilfredse med indsatsen. Medarbejderne giver nemlig generelt lederne en positiv tilbagemelding," siger Mads Fly-Hansen. Han forventer, at have et samlet resultat klar i løbet af marts.

Projektlederen understreger, at lederevalueringen er et udviklingsredskab for den enkelte leder: "Lederne får et billede af, hvad han eller hun kan gøre

bedre. Den enkelte leder skal sammen med sin egen leder udarbejde en udviklingsplan på baggrund af lederevalueringen."

Og evalueringen bygger på et stort grundlag: "82 procent har besvaret spørgsmålene. Det er en flot svarprocent, ikke mindst når vi tænker på, at lederevalueringen er gennemført i umiddelbar forlængelse af trivselsmålingen," siger Mads Fly-Hansen.

Nyt at få ros

Kristen Engelbrecht – fra konsulentfirmaet Ankerhus – fortæller, at lederne tager godt imod ham og hans kolleger, når de giver tilbagemelding på evalueringen.

"Vores oplevelse er, at lederne er meget lydhøre, nysgerrige og villige til at udvikle deres lederevner. Mange beder om uddybende forklaringer og gode råd. Og så er det nyt for mange at få ros fra medarbejderne, for mange ledere gør det faktisk rigtigt godt," siger Kristen Engelbrecht.

En positiv bedømmelse, skal dog ikke være en sovepude: "Man skal ikke hvile på laurbærbladene. Man skal stadig vise vilje til at udvikle sig. Omvendt skal man heller ikke gå i panik, hvis man får en negativ bedømmelse. Det handler om at blive mere bevidst om de ting, man kan ændre i det daglige," siger Kristen Engelbrecht.

Konsulenten nævner motivering som eksempel: "Det kan eksempelvis handle om at være bedre til at anerkende og rose. Et af punkterne i lederens udviklingskontrakt kunne derfor være at forpligte sig til, på hvert personalemøde, at fremhæve en god indsats, som er kendetegnende for den opgaveløsning og adfærd, der ønskes blandt medarbejderne. For andre ledere igen kunne det handle om at give medarbejderne ekstra ansvar eller opgaver," siger han.

Efter planen gennemføres en ny lederevaluering i 2011. Til den tid kan lederne vurdere, om det går fremad med deres lederevner. ■

Af Søren Gregersen

"Det er ligesom at stå på vægten, for at se om kuren har virket"

Det er helt fint at få kritik af sine medarbejdere. Sådan lyder budskabet fra to af Kriminalforsorgens chefer, der netop har fået resultaterne fra deres lederevaluering.

Kriminalforsorgens fornyede fokus på god ledelse skræmmer ikke Niels Hvorslev og Jan Daugaard. De er positive over for, at de er blevet evalueret af deres medarbejdere.

"Det er vigtigt at måle resultaterne, nu hvor god ledelse er blevet opprioriteret. Det er netop det, man gør med lederevalueringen. Det er ligesom at stå på vægten, for at se om kuren har virket," siger Jan Daugaard, der til daglig er arrestforvarer i Arresthuset i Vejle.

Hans kollega i Ringkøbing deler samme holdning: "Jeg synes, det er interessant at høre, hvordan medarbejderne opfatter tingene. Om de er enige eller uenige i den måde, jeg er leder på, da det jo også er deres arbejdsplads," siger Niels Hvorslev.

De to arrestforvarere er ligesom 300 andre ledere blevet evalueret i forhold til Kriminalforsorgens nye ledelseskrav, som blandt andet handler om at nå fælles mål og tænke på tværs af Kriminalforsorgen.

Niels Hvorslev er enig i de otte krav, men mener, at de kan være vanskelige at føre ud i livet: "Ledelseskravene bærer præg af, at de er politisk bestemte. De kan være svære at gennemføre i dagligdagen, for det kræver, at personalet er indstillet på det. Som leder kan jeg lave rammerne. Men det er personalet, som skal fylde dem ud, sammen med mig. Man kan jo ikke tvinge en mand til at smile," siger han.

Der skal være en god stemning

Et af de ledelseskrav, som lederne er ble-

vet målt på, er motivering. Og hvis man læser trivselsundersøgelsen, der blev offentliggjort i januar, så er der problemer på dette punkt i Kriminalforsorgen. Ifølge undersøgelsen er mange fængsler og arresthuse nemlig dårligere end det øvrige arbejdsmarked, når det gælder om at skabe mening i arbejdet.

Det er Niels Hvorslev opmærksom på: "Jeg forsøger at skabe en god stemning på vores arbejdsplads. Glade medarbejdere gør arbejdet ti gange nemmere. Og så ser jeg mit hus som en helhed. Det skal være spændende at arbejde her. Derfor forsøger jeg at uddelegere tingene – og så stoler jeg på, at tingene bliver gjort. Det er ikke spændende at få en opgave, hvis man alligevel bliver kigget over skulderen," siger han.

På samme måde bestræber Jan Daugaard sig på at motivere sine 28 medarbejdere i Vejle: "Jeg forsøger at være et godt eksempel og behandle andre, som jeg selv vil behandles," siger han.

Tillid og troværdighed

Lederne er også blevet målt i forhold til at skabe tillid mellem ledelse og medarbejdere. Det er et punkt, som mange medarbejdere stillede sig kritisk over for i trivselsundersøgelsen.

Niels Hvorslev peger på, at tillid kræver, at der er plads til faglige diskussioner: "Det er vigtigt, at både ledere og medarbejdere siger deres mening. Man kan godt diskutere det faglige, uden at det bliver personligt. Det handler ikke om at opfinde den dybe tallerken, men at skabe et team, hvor der er ansvarsfølelse," siger han.

Det er ikke nemmere at være lille

Begge arrestforvarere afviser, at det er nemmere at skabe god trivsel i et arresthus, fordi det er en lille arbejdsplads.

"Det handler ikke om arbejdspladssens størrelse, men om ledere og medarbejdere har lyst og vilje til at ændre forholdene," siger Jan Daugaard. Og Niels Hvorslev tilføjer: "Om du har 12 eller 18 i et team, kan komme ud på ét." ■

Af Søren Gregersen

Kriminalforsorgens deltagelse i EULEX Kosovo

I Februar 2008 blev 17 ansatte udtaget til Eulex; 1 afdelingsleder, et par overvagt-mestre og resten fængselsbetjente.

12 blev ansat som Escort Officers og 5 som Perimeter Patrol Officers i Correctional Unit, som hører under EULEX Justice Component.

De gennemgik i løbet af foråret 3 ugers uddannelse, 2 uger ved beredskabshøjskolen og 1 uge ved politiskolen.

Uddannelsen var en blanding af teori og praktik. Fra teori om EU til at ligge på maven og lede efter miner. Fra menneskerettigheder til at blive taget som gidsel og fra at køre jeep 4x4 i terræn til at skyde med pistol og bruge peberspray.

Den 18. oktober 2008 ankom de 12 Escort Officers til Pristina, Kosovo's hovedstad. Herefter fulgte et længere uddannelsesforløb, der indeholdt magt-anvendelses regler, både non-lethal og lethal, internationale fængselsregler, og taktisk kørsel, vinterkørsel, forhold ved ambush eller overfald, befrielsesforsøg, herunder også hvordan vi bevæger os til fods, fikseringsmidler som håndjern, mavebælter og fodlænker.

Herudover en hel del teori om EU og EULEX, regler om arbejdstid, ferier, sygdom, samt ikke mindst rapporter.

Yderligere en indføring i MMA (mentoring, monetoring og advising) samt programatic approach.

Dette varede stort set til den 9. december 2008 hvor vi blev operative. I dag den 15. februar er de 4 Perimeter Patrol Officers desværre endnu ikke kommet afsted. (1 døde tragisk ved et uheld i Danmark)

Vi er fordelt med 6 danskere i Lipjan,



tæt på Pristina, og 6 danskere i Dubrava, tæt på Istog.

Primært har vi siden den operative start løst opgaver som Escort og MMA, ved transporter af medium og high risk karrakter, herunder fungereret som sikkerhedsmæssig back up ved disse transporter.

De sidste 14 dage har vi også løst denne opgave selvstændigt, altså uden deltagelse fra KCS, Kosovo Correctional Service.

Herudover er der flere administrative opgaver, bl.a. bemander vi en base radio i både Lipjan og Dubrava, desuden skal biler til service og have diesel; den nærmeste mulighed for Dubrava er i Peja ca. 30 km distance.

Herudover har vi fungereret som chauffør og en enkelt gang sikkerheds eskorte for diverse chefer, ved bl.a. et møde i den betændte nordlige del af Kosovo. Det kan være ture hvor vi har alt udstyr med, altså hjelm, skudsikker-vest og gasmaske.

Alle transporter foregik i starten med udrykning, selv når det var indsatte der var løsladt af retten og bare skulle retur.

De 6 der forretter tjeneste i Dubrava har herudover også fungereret som block-supervisors, i Block 1 i Dubrava.

Det er en maksimum security block, de 13 der sidder her, skulle være blandt de 13 farligste på Balkan.

Vi har lige fået oplyst, at der i øjeblikket forhandles om, at vi yderligere skal afhente arrestanter som er undvejet herfra Kosovo og nu sidder anholdt/ varetægtsfængslede i andre lande.

Vi afventer i øjeblikket at modtage vores armerede biler og vores pansrede bil, samt vores maskinpistoler, enten MP5 eller FAMAS.

Når disse er ankommet og vores uddannelse er blevet opdateret, så skal vi overtage de transporter som politiets særlige enhed i øjeblikket kører.

Vores dagligdag foregår typisk sådan at vi møder kl. 07.30 og her får vi en daglig briefing om vores opgaver. Efter

dette går vi i våbendepotet og får udleveret det udstyr og de våben, vi skal bruge.

Kl. 08.00 har vores teamleader sat sig i kontakt med den lokale teamleader, og vi sidder klar i bilerne til at køre (vi skiftes til at være teamleader).

En tur kan eksempelvis indeholde flere destinationer, Dubrava, Arresthuset i Peja, den kommunale Ret i Pristina, Distriktsretten i Pristina, Højesteret i Pristina og Distriktsretten i Giljane. Vi følger så bag cellevognen hele tiden og lader ikke andre køretøjer komme imellem. Der kan være et lokalt eskortekøretøj mere med på turen, samt engang imellem en politibil.

Når alle indsatte er afleveret (politiet eller lokale kollegaer tager normalt imod de indsatte og kvitterer selvfølgelig for modtagelsen), så er det normalt tid til frokost og optankning af vores bil, hvis der er tid til det. Retten ringer nemlig, når vi kan afhente igen, og tidspunktet er rimeligt usikkert.

Herefter går turen retur i omvendt rækkefølge, vi er næsten altid hjemme inden kl.18.00 og så skal der afleveres udstyr.

Det foregår på stort set samme måde når vi kører selvstændigt, blot er det os der er ansvarlige for alle kvitteringer og papirer - heldigvis har vi en del lokale tolke ansat, som følger os.

Et par gange om ugen har vi ture der begynder kl. 06.00 og ture der først slutter kl. 20.00.

I modsætning til i Danmark så forlader vores chauffører aldrig køretøjet på turen. Så er man sikker på at der ikke er pillet ved den, og sikkerhedsmæssigt er det også vores flugtmulighed.

Trafikken hernede er en oplevelse uden lige, og nok den største risiko.

Vores kollegaer kommer fra Bulgarien, Slovakiet, Rumænien, Østrig, Litauen, Ungarn, USA, Sverige, Finland.



Der hører en del ekstraudstyr til uniformeringen i Kosovo.

Som blocksupervisors kommer de fra England, Italien, Finland, Sverige og Holland.

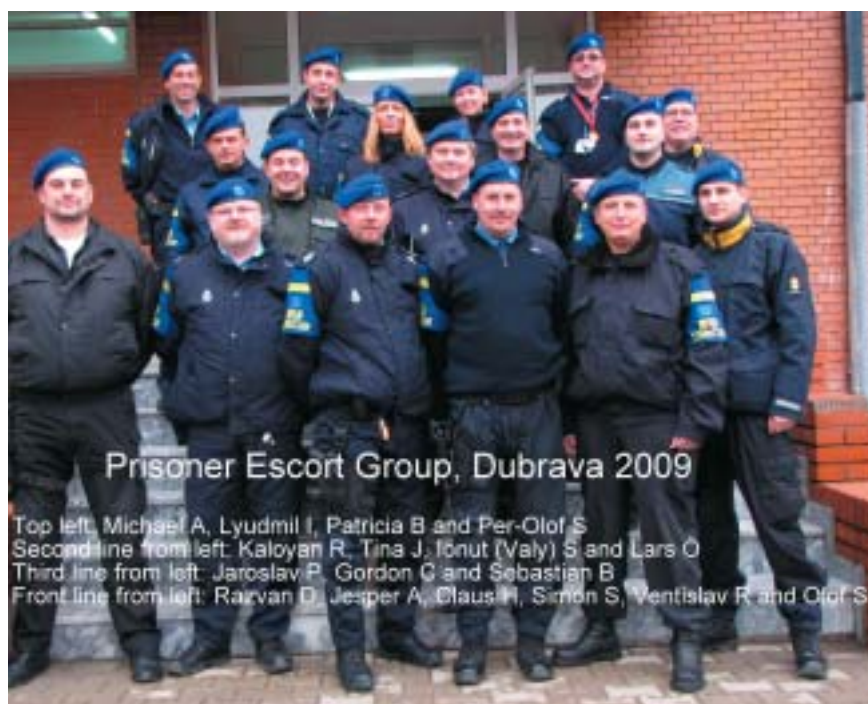
Vores kommandovej:

Chefen i Lipjan er fra Østrig og i Dubrava fra Sverige, chefen for Correctional Unit er fra Sverige, chefen for Justice Component er fra Italien, vores øverste chef en franskmænd, er general

og tidligere chef for Fremmedlegionen.

Der vil i fremtiden i højere grad blive involveret fængselspersonale i internationale missioner. FN har i samarbejde med Sverige oprettet et internationalt center for videre- og efteruddannelse af fængselspersonale i Sverige. ■

Af Michael Arnaboldi



Prisoner Escort Group, Dubrava 2009
 Top left: Michael A, Lyudmil I, Patricia B and Per-Olof S
 Second line from left: Kaloyan R, Tina J, Ionut (Valy) S and Lars O
 Third line from left: Jaroslav P, Gordon C and Sebastian B
 Front line from left: Rairvan D, Jesper A, Claus H, Simon S, Ventislav R and Olof S

En ny afdeling har set dagens lys

Ny ledelsesstruktur for arresthusområderne

I flere år har vores arbejdsgiver – Direktoratet for Kriminalforsorgen – arbejdet med at fastlægge en ny struktur for arresthusenes øverste ledelse. Nu er arbejdet foreløbig overstået.

Det er nu besluttet, at arrestinspektørerne i de tre områder skal bistås af en stab på 4 personer – en akademiker, en administrativ medarbejder og 2 regionsværkmestre.

Men det er ikke besluttet, om den ledelsesstruktur, der nu er etableret, skal fortsætte, efter at fleråsaftalen udløber. Det hænger bl.a. sammen med, at overvejelserne om en mere generel reform af Kriminalforsorgens ledelsesstruktur ikke er afsluttet. En forudsat evaluering af den nu etablerede ordning for arrestinspektørerne vil indgå i overvejelserne om en generel reform.

Den fremtidige fordeling af en række opgaver er aftalt mellem Kriminalforsorgens direktion og de tre arrestinspektører. Dansk Fængselsforbund har ikke umiddelbart haft reel indflydelse på aftalen, som bestemt ikke er en optimal løsning. Ambitionsniveauet synes således ikke højt, da mange store og vigtige opgaver som f.eks. normeringer og økonomistyring fortsat ligger i direktoratet, områdeledelserne ligestilles ikke med fængslerne, og fokus ikke ensidigt er på arresthusene i og med, at arrestinspektørerne i flere tilfælde har løst og løser andre store opgaver samtidigt.

Forbundet har påpeget det tidligere og gør det fortsat. Det er afgørende, at arresthu-

sene bevarer deres selvstændighed. Jo før direktoratet får det meldt klart ud, jo bedre. Det billede, der tegner sig nu, er alt for grumset. Forbundet vil fortsat kæmpe for at sikre sine medlemmer mest mulig indflydelse i strukturen, men indtil nu har det været noget svært at få aftaler i stand med de pågældende inspektører og direktoratet.

Aftale om tillids- og fællestillidsrepræsentanter i arresthusene

Dansk Fængselsforbund indgik en midlertidig aftale om, at der i hvert arresthusområde kunne vælges en fællestillidsrepræsentant. Selve udmøntningen af aftalen skulle ske lokalt mellem fællestillidsrepræsentanten og arrestinspektøren.

AO satte fuld speed på processen. De lokale tillidsmænd blev valgt og anmeldt helt efter reglerne. Tillidsmændene valgte og anmeldte fællestillidsrepræsentanter.

Og endelig – mere end 9 måneder efter de gamle ordninger var opsagt – blev der lokalt aftalt nye aftaler, der giver fællestillidsrepræsentanterne den nødvendige tid til hverkets forsvarlige udførelse.

Processen har været urimelig lang. Det er en forudsætning, hvis en organisationsændrings elementer skal fungere og efterleves i hverdagen, at såvel chefer, som ledere og medarbejdere inddrages, tager initiativer og ansvar for projekterne. Efter Dansk Fængselsforbunds opfattelse har arbejdsgiveren i denne sammenhæng bevæget sig på kanten af, hvad de kan holde til.

Ny AO afdeling

Der er ingen krav om, at vi skal tilpasse Der er ingen krav om, at vi skal tilpasse vores struktur og organisation efter arbejdsgiverens. Men AO fandt det fornuftigt og hensigtsmæssigt at tilpasse sig efter ledelsesstrukturen for arresthusområderne og den nye aftale om

Arresthuset i Thorshavn er ikke omfattet af ordningerne.



Forbundssekretær René Larsen, Dansk Fængselsforbund.

fællestillidsrepræsentanter.

Alle 3 AO-formænd er nu valgt som tillidsmænd og efterfølgende som fællestillidsmænd, og den 12. februar 2009 blev der holdt ekstraordinære generalforsamlinger i AO-Jylland og AO-Fyn i Vejle, hvor det blev vedtaget at nedlægge AO-Fyn og omorganisere AO-Jylland, der herefter samler de ansatte i arresthusene nord for Vejle under navnet: Dansk Fængselsforbund Arresthusene Midt- og Nordjylland.

Samme dag holdtes stiftende generalforsamling i den nye afdeling Dansk Fængselsforbund Arresthusene Syd- Sdr. Jylland og Fyn, som har søgt optagelse jf. § 5 i forbundets vedtægter i Dansk Fængselsforbund.

Forbundet finder, at der er grundlag for at ønske AO tillykke. Det er forbundets indtryk, at strukturændringen foregik i en god og positiv ånd, som på trods af de vanskeligheder AO i øvrigt befinder sig i, tyder på en god start i den nye struktur.

Det skyldes godt tillidsmandsarbejde og forberedelse. Allan Kjær og Robert Demény har lagt og lægger fortsat et stort arbejde i hele processen, som fortjener ros og anerkendelse.

Dansk Fængselsforbund hilser den nye afdeling velkommen og ser frem til et fremtidigt godt samarbejde. ■

*Af forbundssekretær
René Larsen,
Dansk Fængselsforbund*



Ny grunduddannelse i støbeskeen

Selvom den nye grunduddannelse skal være klar om mindre end et år, så arbejdes der stadig med de overordnede mål og strukturer.

Der er ikke meget nyt at fortælle dem, som i øjeblikket overvejer, om de skal søge et job som fængselsbetjent i Kriminalforsorgen. I hvert fald ikke hvis de gerne vil vide, hvordan deres grunduddannelse bliver.

Den nye uddannelse træder i kraft i januar 2010, men i øjeblikket arbejdes der stadig med at få de overordnede mål og strukturer på plads. Dorte Høilund, der er projektleder i Kriminalforsorgens Uddannelsescenter, siger:

"Der er blevet arbejdet med rammerne for de overordnede mål for uddannelsen, ligesom de pædagogiske principper er ved at være på plads. Nu er vi gået spadestikket dybere, og der er nedsat projektgrupper, der for eksempel ser på optagelseskriterierne, praktikordningen og udarbejdelse af en personlig uddannelsesbog og -plan for eleven."

Den nye grunduddannelse blev besluttet sidste år, da Folketinget satte penge af på finansloven til formålet. Dermed blev et stort ønske indfriet for Dansk Fængselsforbund. Forbundet har længe haft den holdning, at den gamle uddannelse ikke længere stemmer overens med de krav, som fængselsbetjente møder i dagligdagen i Kriminalforsorgen.

Dansk Fængselsforbunds formand, Kim Østerbye, håber, at uddannelsens konkrete indhold snart kommer på plads.

"Så vidt jeg ved, skulle indholdet af den nye grunduddannelse være fastlagt inden udgangen af 2008. Det står der i hvert fald i udmøntningen af flerårsafta-

len. Jeg håber meget, at der snart kommer noget mere konkret på bordet. Der er trods alt mindre end et år til, at uddannelsen træder i kraft," siger Kim Østerbye.

Bedre udnyttelse af praktikken

Et af de emner, som der i øjeblikket arbejdes med, er en ny praktikvejledningsordning. Dorte Høilund mener, at praktikken udgør en meget vigtig del af uddannelsen:

"I den nye uddannelse skal læringspotentialet i praktikken, og i vekslingen mellem skole og praktik, udnyttes bedre. Vi skal have sat fokus på samarbejdet mellem skole og praktik, og der skal også lægges undervisning ud på praktikstederne," siger hun.

Foruden praktikordningen arbejdes der med at udvikle en ny modulstruktur. Modsat tidligere skal den nye struktur ligge i faste moduler, og som noget nyt vil man begynde uddannelsen på skolebænken. Dorte Høilund nævner desu-

den en ny personlig uddannelsesplan som et tiltag, der skal gøre uddannelsen mere individuelt orienteret:

"Den nuværende bedømmelsesordning skal erstattes af løbende uddannelsessamtaler og uddannelsesevalueringer. Samtalerne skal centreres omkring elevens personlige uddannelsesplan og -bog," siger hun. Hertil kommer målstyring og ikke pensumstyring.

Dorte Høilund understreger, at den nye grunduddannelse skal evalueres og justeres løbende: "Vi skal løbende justere og evaluere uddannelsen ud fra de erfaringer, der bliver gjort undervejs. Vi bygger så at sige broen, mens vi går over den," siger hun. ■

Af Andreas Graae

Forslag til ny modulstruktur

Første år:	Modul 1	Skoleundervisning i 20 uger
	Modul 2	Praktikuddannelse i 32 uger
Andet år:	Modul 3	Skoleundervisning i 12 uger
	Modul 4	Praktikuddannelse i 40 uger
Tredje år:	Modul 5	Praktikuddannelse i 52 uger

Grunduddannelsens nye struktur ligger ikke fast, men den kommer måske til at bestå af fem moduler, hvor sammenhængen mellem skole og praktik opprioriteres

Sådan kan ledelse også være

Der har været skrevet meget og kritisk om ledelsen i Kriminalforsorgen. Det er rimeligt og nødvendigt, når man gerne vil være med til at forbedre forholdene på arbejdspladsen. Det er imidlertid også både rimeligt og nødvendigt at skrive om den gode ledelse.

I tidligere artikler har ledelsen overvejende været kritisk behandlet. Der har været nævnt positive ledelsestiltag i forbindelse med kritisk sygdom i Nyborg. Det har dog overvejende været kritisk.

Denne historie begynder så småt midt i december, nærmere bestemt den 15. december, hvor fruene fik en blodprop i hjernen. Fremtidsudsigterne var ikke gode, lød de første meldinger på. Så kommer kaos ind i tilværelsen. Over 30 års ægteskab tager pludselig en alvorlig drejning, og hvad sker der, når hun kommer hjem. Hvad med tjenesten. Jamen du kan da bare melde dig syg. Du skal da have fri. Ja, ja, men nu er man gammel tjenestemand og føler trods alt stadig en pligt til at udføre den "tjenestemanden pålagte tjeneste med omhu og nøjagtighed," som man læste i sine unge aspirantdage, så let går det ikke. Der skal være orden i tingene.

Den første henvendelse til fængselsfunktionæren ved Nyborgs tjenestetidskontor gav uden omsvøb de første fridage. "Formalia kan vi altid ordne," sagde Freddy.

Dagen efter så meldingerne noget sorte ud. Prognosen var ikke umiddelbart gunstig, men der var dog noget håb på længere sigt. Så står man der igen. Nu kommer alle nytårsvagterne, og hvem ønsker dybest set at gå på arbejde en sådan aften, særligt når tiden er så fremskreden, at de fleste har lagt planer og lavet aftaler.

Igen begyndte hjernen at koge. Hvilken tilstand er fruene i, når hun kommer hjem. Hvilken pleje skal der til. Hvad kan man selv, og hvor meget skal der hjælp til. Det forekom komplet uoverskueligt at tænke på tjeneste. Og man ved jo nok efter så mange års tjenes-

te, hvordan en konflikt kan opstå, og hvordan den kan løses. Så det var ganske indlysende, at der ikke skulle ret meget til, før magtændelsesrapporter og sikringscelleanbringelser ville nå et skyhøjt tal, der næppe kunne overgås selv af et jævnt kraftigt fangeoprør.

Så det blev til en samtale med overvagtimesteren, som kort og kontant meddelte: "Jeg ringer til dig om en halv time." Der gik ikke mere end et kvarter før han var i røret: "Du holder fri indtil videre. Vi kan snakkes ved først i det nye år." Jamen hvordan? Overvagtimesteren var som sædvanlig kontant: "Der er noget med tjenestefri med løn til pleje. Det ser vi på."

Jeg lovede selvfølgelig at holde ham underrettet, når jeg vidste noget konkret. Efter lidt snak om hvornår jeg kunne træffe ham, sagde han: "Du får lige mit mobilnummer, og så ringer du bare."

Det var trods alt en god oplevelse, og der kom da lidt ro på hvad angår det tjenstlige. Jul og nytår henstår lidt i en tåge, men blev da holdt dels med resten af familien dels sammen med fruene på sygehuset.

Meldingerne blev efterhånden lidt klarere fra sygehuset. Fysisk var tilstanden efter omstændighederne ganske god. Blodproppen havde primært skadet talecentret og muligvis noget af evnen til at opfatte omgivelserne, særligt hvis det gik for hurtigt. Når talecentret er skadet, påvirker det også evnen til at skrive, fordi ordene dannes i dette område af hjernen. Fra ergoterapeuterne lød meldingen efter nogle prøver, at evnen til at udføre praktiske ting tilsyneladende ikke var alvorligt skadet, men helt udelukke skader kunne man foreløbig ikke.

Helt overordnet fik vi at vide, at vejen tilbage vil blive et meget langt og sejt træk, som vil kræve store ressourcer hos de pårørende og ikke mindst, selvfølgelig, hos fruene selv. Jeg fik at vide, at når tiden kom, hvor hun blev udskevet, ville det være godt, hvis jeg kunne være hjemme den første tid. Fint – Det skulle jo nok kunne lade sig gøre.

Så langt så godt.

Træerne vokser ikke ind i himlen

Træer bliver store. Nogle træer bliver meget store, men de vokser ikke ind i himlen.

Som aftalt kontaktede jeg min overvagtimester først i det nye år. Min plan var, at holde lidt mere fri nu, hvor det var blevet

hverdag igen, så jeg kunne få ordnet en del praktiske ting. Derefter kunne jeg så genoptage tjenesten. Når tiden så kom, hvor fruene skulle retur til eget matrikelnummer, kunne jeg så holde fri igen. Hvordan det lige skulle ordnes formelt var ikke afklaret endnu.

Stakkels overvagtimester. Det er ikke let at være mellemløber med de bedste intentioner. Han kunne fortælle mig, at enhver tale om tjenestefri i min situation var blevet afvist af inspektøren. Meget vel – Man var jo godt klar over, at cirkulæret om tjenestefri af familiemæssige årsager ikke lige dækkede denne situation, så inspektørens holdning var ikke uventet. Den allerede afholdte fri er så taget fra de henstående timer. Som gammel tjenestemand har man jo ind i mellem taget en ekstra tårn for firmaet, når man var i bekneb for personale, og lidt restferie var der også, så lidt timer stod der da på kontoen.

En glædelig misforståelse

Aftalen var blevet, at jeg genoptog tjenesten lørdag den 17. januar kl. 0800.

På sygeafdelingen plejer den, der møder sent at tage lidt bagerbrød med, så jeg holdt pligtskyldigt ind ved bageren og købte ind til lidt lørdagshygge til Uffe og mig. Da jeg igen sad i bilen og skulle til at køre, så jeg Ove målbevidst stille ind til bageren. Hvad i alverden laver den gamle her i fuld ornat? Mig ind i butikken. Han så mildt sagt overrasket ud: "Hvad laver du her i den påklædning?" "Ja, hvad laver du her i det tøj? Det var da Uffe, jeg skulle være sammen med." Jeg fik så at vide, at jeg var skrevet ud af tjenesteplanen resten af måneden. Det var en enorm lettelse, hvis det var rigtigt. For selv om det var gået fremad med hustruen, der i mellemtiden var blevet overført til Ringe Sygehus til genoptræning, så var situationen stadig uafklaret, og der var endnu mange ting at få styr på, så lidt ekstra tid var absolut ikke af vejen. Men hvad var der foregået? Spørgsmålet meldte sig: "Hva' dælen har overvagtimesteren nu lavet?"

Ove fortalte, at overvagtimesteren var på vej til Norge på vinterferie.

Det lykkedes at fange ham på telefonen, og så åbenbarede løsningen sig. Der var ganske enkelt sket en misforståelse mellem ham og mig. Han havde friholdt mig til og med den 30. januar uanset, at andre på tjenestestedet havde andre meninger om den sag. Og jeg skal indrømme, at min opfattelsesevne i

den forløbne tid har været noget under middel, så jeg tager gerne misforståelsen på mig.

Vi lavede så en aftale om at snakke sammen igen mandag den 26. januar, hvor han var tilbage fra ferie. Så ville jeg vide mere om situationen. Bl.a. noget omkring fri i weekenderne, fordi det er hensigten at damen skal hjem i weekenderne, når de skønner, at hun kan klare det.

Hvilken lettelse! Nu var der pludselig igen noget luft til at få de største ting på plads.

Det ser ud til at det kører

I weekenden den 24.-25. januar var fru en hjemme første gang. Dog med strenge ordre om, at hun ikke måtte være alene. Og således vil det være indtil videre.

Så nu var problemet der igen. Jeg skulle være begyndt på tjeneste lørdag den 31. januar.

Nu havde jeg jo en aftale med overvagtimesteren om at vi skulle snakke sammen mandag den 26. januar. Tirsdag den 27. skulle der være et statusmøde på sygehuset.

Da overvagtimesteren hørte, hvordan det stod til, var han straks klar til at friholde mig i weekenderne. Jeg ville så genoptage tjenesten onsdag den 4. februar og tage de tre tjenester, som jeg var sat ud til. Ganske overskueligt: En andentur og to førsteture, og så fri i weekenden.

Vi aftalte at snakke sammen igen om onsdag, når statusmødet var afholdt.

Foreløbig så det ikke ud til, at der var underskud på normen, men som jeg sagde til overvagtimesteren, så ville det jo kunne klares ved at arbejde lidt ekstra på hverdagene, når nu der kom en ny rytme ind i tilværelsen, hvor ens tilstedeværelse på sygehuset knap var så aktuel.

Et spændende møde

Mødet på sygehuset om tirsdagen var en positiv oplevelse. Der var allerede forberedt et ambulant træningsforløb. Man havde forslag til nogle få hjælpemidler, som til eksempel et alarmkald, som er nødvendigt, når fru en på egen hånd og ikke kan tale i telefon, og der sker noget, der kræver hjælp. De næste fjorten dage ville træningen i den almindelige dagligdag blive intensiveret således, at man kunne få et færdigt overblik over, hvilke mangler der måtte være i forhold til at kunne fungere som husmor igen. Ellers forventede man, at hun kunne udskrives i løbet af en

fjorten dages tid. Man så i den forbindelse gerne, at jeg kunne være hjemme i den første tid. Samtidig skulle jeg også deltage i et antal taletræningstimer for at lære, hvordan man som pårørende bedst kan hjælpe og støtte patienten i det videre forløb.

Der er lys forude

Da det blev onsdag, blev jeg ringet af min afdelingsleder, der ville tale ferie og timer med mig, for der er jo ikke mere at tage af, og formalia kræver jo en tilrettelagt hovedferie. Det var en meget behagelig samtale, hvor afdelingslederen var særdeles forstående og behjælpelig med disse matematiske trivialiteter. Der var med udgangen af januar et underskud på 35 timer. Og med resultatet af mødet i bagehovedet kunne jeg se, at hvis jeg holdt fri i fjorten dage efter fruens indtog på eget matrikelnummer, ville jeg ende med et underskud på ca. 110 timer. Ikke voldsomt, når man tænker på, at jeg ikke har vist mig i salig murermester Andersens prægtige rødstensbyggeri siden den 14. december. Den gamle tjenestemand har vist alligevel levet op til de gamle tjenestemandsyder og givet lidt ekstra, når det var nødvendigt.

Jeg foreslog, at da der ikke var umiddelbar udsigt til at bestille et middelhavskrydstogt af længere varighed i hovedferieperioden, kunne hun lige så godt regulere normen med et par ugers ferie, når vi nåede rundt om 2. maj. Der er jo takket være godt fagforeningsarbejde stadig en del ferieuger tilbage, hvis der skulle opstå et behov for en hvilepause i løbet af året. Jeg kunne i øvrigt ikke på nuværende tidspunkt overskue at skulle tilrettelægge en sommerferie, så jeg ville hellere lade mine kolleger vælge deres ferie. Så kunne jeg jo altid finde en ledig plads til nogle dage eller en uge, hvis der skulle blive behov for et pusterum.

Alt dette var afdelingslederen med på, og hun gik straks i gang med at forfatte en skrivelse til tjenestetidskontoret om det aftalte.

Jeg fik derefter overvagtimesteren i telefonen. Han var med på tanken, og vi aftalte at mødes den 4. februar, når jeg kom på tjeneste første gang. Den dag ville vi så aftale det videre forløb lidt mere præcist sammen med tjenestetidskontoret.

Det kom til at passe ganske fint, for da jeg mødte på tjeneste, vidste jeg, at fru en ville blive udskrevet om fredagen. Jeg fortalte overvagtimesteren det, og han gennemførte

vores aftale om de fjorten dages fri således, at da jeg gik hjem fredag eftermiddag var det til fjorten dages fri.

Dagligdagen begynder at indfinde sig

Torsdag og fredag før udskrivelsen blev ret kaotiske. Jeg var på tjeneste, og samtidig skulle de sidste praktiske detaljer på plads, men det gik da.

Fruen kom hjem og weekenden gik fint og roligt.

Hverdagen bliver dog ikke uden stress i fremtiden. Der er taletræning fire gange om ugen, og vi håber på gode fremskridt. Og det kan naturligvis kun gå for langsomt, men man er heldigvis fængselsmand og dermed i besiddelse af en engels tålmodighed.

Heldigvis er man en mester i konfliktløsning, og hvis ikke, så bliver man det.

Simple ting, som for eksempel at lave en madplan, tager meget lang tid, når den ene part stort set kun kan kommunikere med enkelte ord, tegn og fagter, og den anden skal gætte sig frem til sammenhængen. Hvordan vil du forklare, at du mener, at der skal købes en grøn peber, hvis der ikke er lige er et sådant uhyre tilstede, som du kan pege på? Det går lidt lettere med toiletpapir.

En ny fremtid

Hvordan fremtiden bliver, ved ingen. Kun et er sikkert. Den bliver en ganske anden, end man havde tænkt sig. Dagligdagen har allerede taget en helt anden form end den gammelkendte. Indtil videre er mange fritidsaktiviteter nulstillet. Der er ganske enkelt ikke tid. Blot det at passe den daglige tjeneste og få de hjemlige sysler til at hænge sammen bliver en stor opgave i meget lang tid fremover.

Det har således givet svar på et stort spørgsmål. Hvornår holder man op og går på pension? Skal man gå som tresårig og miste de syv pensionsår, eller skal man springe op og falde ned på det og koncentrere sig om en god alderdom. De seneste arbejdsmiljøundersøgelser og tilfredshedsanalyser har jo stærkt antydnet et svar, men alligevel?

Nu er sagen klar. Datoen er den 31. oktober 2011. Nemlig udgangen af den måned, hvor jeg fylder 60. ■

Af Billy Larsen

STA

Nye regler for lediges jobsøgning

Fremover skal ledige ikke længere søge 4 job om ugen. I godt og vel et år har ledige hovedløst skullet søge 4 job hver uge for at være sikre på, at deres jobsøgning var tilstrækkelig. Kravet, som blev fremsat af Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen, har fået massiv kritik fordi, det alene har fokuseret på antallet af job og ikke på kvaliteten af jobsøgningen. Fra den 3. februar 2009 gælder nye retningslinjer, som betyder mere målrettet og kvalificeret jobsøgning.

Orientering før den første samtale i STA

Allerede inden 4 ugers ledighed og før den første samtale i a-kassen, skal medlemmerne vejledes om at være aktivt jobsøgende. Medlemmerne skal orienteres om, at de til den første samtale i a-kassen skal medbringe eksempler på jobansøgninger.

Hvis et medlem søger arbejde inden for områder, hvor det ikke er almindeligt at sende skriftlige ansøgninger, skal medlemmet i stedet mundtligt redegøre for sin jobsøgning ved vejledningssamtalen.

Den første samtale i STA

Ved den første vejledningssamtale i a-kassen, som finder sted senest 4 uger efter, medlemmet er blevet ledigt, gennemgår a-kassen de medbragte eksempler på jobansøgninger for at undersøge, om ansøgningerne virker og vejlede om, hvordan ansøgningerne eventuelt kan forbedres. Er der søgt job uden skrift-

lig ansøgning, så skal medlemmet mundtligt redegøre for sin jobsøgning, så a-kassen kan rådgive om eventuelle forbedringer.

Samtidig skal medlemmet og a-kassen i fællesskab søge at afklare, hvordan jobsøgningen kan rettes imod de områder, hvor der er størst chance for at finde nyt job.

Medlemmet og a-kassen skal udarbejde en individuel plan for den fremtidige jobsøgning. Planen skal pege på, hvilke fagområder og hvilket geografisk område, der skal søges arbejde inden for. Planen skal også angive, hvor mange eksempler på ansøgninger den ledige skal medbringe til den følgende rådgivningssamtale, hvis medlemmet fortsat er ledigt. Den færdige plan udleveres til medlemmet, og det skal afstemmes, at vedkommende er indforstået med planen, og føler sig forpligtet til at leve op til de krav der er aftalt om aktiv jobsøgning.

De følgende samtaler i STA

Hver gang den ledige efterfølgende har været uden arbejde i 3 måneder, skal der, ligesom tidligere, foretages en konkret rådgivningssamtale. Det er den individuelle plan fra den seneste vejledningssamtale, der er udgangspunktet for rådgivningssamtalen. Den ledige skal igen medbringe eksempler på jobansøgninger, så a-kassen kan vurdere, om jobsøgningen er seriøs og realistisk. Den ledige skal i den forbindelse oplyse, hvilke typer stillinger der er søgt siden vejledningssamtalen.

Den individuelle plan for jobsøgningen skal ved hver samtale revideres med forvent-

ningerne til jobsøgning frem mod næste rådgivningssamtale.

STA hilser de nye regler om jobsøgning velkommen. Fremover vil der blive lagt vægt på kvalificeret jobsøgning, hvor hvert medlem får præcis den hjælp til at finde job, som vedkommende har brug for. Der skal vejledes om, hvordan medlemmerne finder frem til de relevante ledige jobs, hvordan ansøgningen til konkrete stillinger skal udformes, og der afsættes tid til at drøfte, hvordan medlemmet skal gennemføre jobsamtalen. På denne måde vil hvert enkelt ledige medlem få den hjælp til jobsøgningen, som vedkommende har brug for.

Det er STAs opfattelse, at dette øgede fokus på målrettet og kvalificeret jobsøgning vil motivere de ledige langt mere end kontrol af antal af ansøgninger. Samtidig vil det betyde, at de ledige medlemmer hurtigere kommer tilbage i beskæftigelse inden for områder, som de kan bestride, og som de selv viser interesse i at arbejde inden for.

I STA håber vi, at Arbejdsdirektoratet ikke benytter de nye regler for jobsøgning til at opbygge et nyt bureaukratisk system til unødigt besvær for medlemmerne og for STAs administration. Vi vil under alle omstændigheder bestræbe os på at gøre det så enkelt for vores ledige medlemmer, som overhovedet muligt. ■

Søren Bertelsen
Arbejdsløsheds-kassen STA

Måske ledig møder

Er du afskediget eller overvejer du at skifte job? I den situation har du brug for grundig information om konsekvenserne og dine muligheder. STA vil derfor gerne hjælpe dig med at være så godt klædt på som overhovedet muligt, når du er på vej til at blive ledig. Derfor har vi hver måned et 'måske-ledig-møde' på alle vores kontorer.

På møderne informerer vi om:

- reglerne for ledige
- det lokale arbejdsmarked
- inspiration til jobsøgning om nye jobområder
- eventuel overgang til efterløn.

Du er velkommen til at tage en ledsager med. Du kan tilmelde dig måske ledig mødet på vores hjemmeside www.sta.dk/Nyheder, eller du kan ringe på tlf. nr. 70 12 37 82.

Legater fra COI's Rejse- og Uddannelsesfond

I overensstemmelse med vedtægterne i COI's Rejse- og Uddannelsesfond kan der i 2009 uddeles et antal legater som økonomisk støtte til faglig videreuddannelse eller studierejser med fagligt sigte af/for medlemmer, som er tilknyttet en statslig tjenestemandorganisation i Offentligt Ansattes Organisationer og som har vist særlig interesse for organisationsarbejde.

Ansøgninger, der skal indeholde en

beskrivelse af formål samt navn, adresse og medlemsorganisation, skal fremsendes gennem egen medlemsorganisation. Ansøgningen skal være påtegnet af organisationen og skal fremsendes således at den er fonden i hænde senest den 5. maj 2009.

Beslutningen om udlodning vil herefter blive truffet af fondens bestyrelse, hvorefter der vil blive fremsendt meddelelse til ansøgerne. ■

Ansøgninger fra medlemmer af Dansk Fængselsforbund skal fremsendes til :

**Dansk Fængselsforbund,
Ramsingsvej 28 A,
2500 Valby,
og være forbundskontoret
i hænde
senest den 29. april 2009.**

Vidste du, at det er gebyrfrit at bruge dit MasterCard i butikker i Danmark?



**Opret gratis dit MasterCard i dag
online på www.faengselsforbundsbank.dk
eller ring 3378 1913**

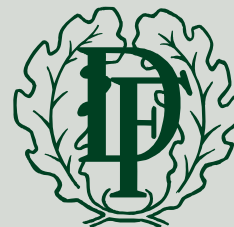
**Betal dine dagligvarer med MasterCard i:
SuperBrugsen, Dagli'Brugsen, LokalBrugsen, Kvickly,
Kvickly xtra, Irma og Irma City samt Fakta.**

Fængselsforbundsbank



DEBAT

Indlæg til næste nummer af bladet skal være
redaktionen i hænde senest den 20. marts 2009



Overfald på fængselsbetjente

Af fængselsbetjent

Kent H.,

Politigårdens Fængsler.

Jeg var i DR's aften show den 27. januar 2009, hvor jeg fortalte omkring min egen oplevelse af et personligt overfald i 2003.

I den seneste tid er adskillige betjente blevet alvorligt overfaldet rundt omkring i de danske fængsler/arresthuse.

Det har mange menneskelige omkostninger både fysiske og psykiske, at være udsat for denne afstumpede og meningsløse vold på arbejdspladsen.

Politigårdens Fængsel i København rummer nogle af de farligste indsatte i de danske fængsler. Fængslet er født til at skulle kunne rumme og håndtere disse indsatte, der er overført fra andre fængsler eller arresthuse pga. af dårlig opførsel, såsom overfald og trusler mod personalet m.m.

Det er kun en meget lille del af de indsatte i fængslerne og på Politigårdens fængsel, som falder ind under denne kategori.

Torsdag den 5. februar 2009 overfaldt én af Danmarks farligste indsatte flere fængselsbetjente på Politigården. Betjentene kom ved denne episode til skade, men slap heldigvis endnu engang med livet i behold. Det kunne sagtens have været endt anderledes og havde fået katastrofale følger.

Sikkerheden for personalet i fængslerne er absolut forældede og ikke tidssvarende og følger ikke med den kedelige udvikling, der har været med voldelige overfald og meget voldsomme og aggressive indsatte.

Kriminalforsorgen har været heldige med ikke at opleve sit første dødsoffer. Det lyder voldsomt men ikke desto mindre er det meget sandsynligt at det kan blive de tragiske følger af den seneste tids ekstreme overfald.

Personalet kræver, at få rimelige sikkerhedsmæssige forhold, sådan at man kan føle sig relativ tryk på sin arbejdsplads. Personalet tilstræber altid, at vi kan og har mulighed for, at gribe mindst muligt ind overfor en indsat som er ophidset. Dette både af hensyn til de enkelte indsatte, men ikke mindst af hensyn til personalet der i forvejen er hårdt belastede og har et meget højt sygefravær, samt mange

volds og trussels sager der medfører arbejds-skader og som derudover medfører en meget lav pensionsalder og et stort frafald af kolleger som finder et andet og mere trygt job.

Politigårdens Fængsel mangler arbejdsredskaber såsom fysiske rammer/ midler til at håndtere opgaverne. Personalet på Politigårdens Fængsel har de sidste 2 år overfor Sikkerhedsenheden i Direktoratet for Kriminalforsorgen samt ledelsen på Københavns Fængsler påpeget risikoen og manglerne ved eksempelvis celledørene i huset. Det er personalets opfattelse, at man vælger at se bort fra disse henvendelser og negligere vores sikkerhed i forhold til økonomi.

Episoden, som opstod den 5. februar 2009 opstod lige netop ved, at en indsat fik trængt sig igennem den låse anordning, der sidder ved døren og tiltvång sig adgang til det åbne rum i fængslet, hvor han uden håndjern på ryggen kunne overfalde det tilstedeværende personale i fængslet.

En indsat, som er så farlig og, som dagligt bliver transporteret fra sted til sted i samme hus iført håndjern på ryggen, gik amok og i raseri overfaldt det personale, der er sat til at passe på, at sådan noget ikke sker og bør kunne ske i dette særligt sikrede fængsel.

Personalet på Politigården har nået grænsen for hvad der er ret og rimeligt for en arbejdsplads af den kaliber. ■

Svar til Kent H.

Af sikkerhedschef

Michael Gjørup,

Direktoratet for Kriminalforsorgen.

Med henvisning til Fængselsfunktionær Kent H's skrivelse vedrørende overfald på fængselspersonalet skal jeg indledningsvis oplyse, at jeg har fuld forståelse for de frustrationer, der opstår i forbindelse med ulykkelige episoder, hvor vores medarbejdere udsættes for vold og trusler.

Det er altid dybt beklageligt, når vores personale kommer til skade under tjenesten og også i Direktoratet er vi meget berørte over de episoder, som opstår. Jeg tror desværre aldrig, at vi kan undgå situationer, hvor vores personale vil blive udsat for trusler, overfald og lignende, og det er derfor meget vigtigt, altid at have fokus på sikkerhed og

rutiner, således vi kan minimere episoderne mest mulig. I samme forbindelse er det vigtigt, at vi i forbindelse med de sikkerhedsmæssige tiltag og rutiner som etableres i forhold til indsatte, altid er opmærksom på, at disse ikke er statiske, men skal tilpasses den aktuelle situation. Derudover skal der være et naturligt fokus på behandlingen af den enkelte, da det jo ikke tjener nogens formål, at medvirke til gøre de indsatte farligere og mere afstumpede. Jeg er helt klar over, at ovenstående stiller store krav til personalet, men det er mit indtryk, at man netop på PF har et godt og erfarent personale.

For så vidt angår Kent H's bemærkninger om manglende sikkerhed omkring celledørene på PF, skal jeg blot for god ordens skyld bemærke, at vi i direktoratets Sikkerhedsenhed i januar 2008 bistod områdelederen på PF med nogle sikkerhedsmæssige vurderinger bl.a. omkring sikring af celledørene.

Efter vores opfattelse, var ordningen med at sætte en kæde på celledøren fra karmen ikke sikkerhedsmæssigt optimal. Vi anbefalede derfor, at man monterede en permanent dørsikring på celledørene, så den indsatte ikke kan rive døren op og heller ikke sparke celledøren i, når personalet står ved dørkarmen. Vi anbefalede, at man benytter den samme dørsikring, som blandt andet er monteret på den særligt sikrede afdeling i Nyborg. Vi fik fremskaffet en dørsikring fra Nyborg og efter hvad jeg har fået oplyst, så ligger sagen hos Københavns Fængsleres sikkerhedsafdeling, som rettelig er den afdeling, som står for den generelle sikkerhed på Københavns Fængsler.

Lad mig afslutningsvis tilføje, at jeg bestemt ikke er enig med Kent H i, at vi i direktoratets Sikkerhedsenhed negligerer sikkerheden omkring vores personale. Det er et område hvor vi altid har stor fokus!

For så vidt angår PF, så ligger der netop en sikkerhedsmæssig vurdering bag beslutningen om, at der er flere fængselsfunktionærer på PF i turnus. De skal være erfarne samt altid bære stav og håndjern. Yderligere er alt tjenestegørende personel på PF udstyret med en overfaldsalarm, som både kan aktivere alarm internt i fængslet samt eksternt hos politiet. ■

DEBAT

Vi skal lære af alle erfaringerne fra Statsfængslet i Østjylland

Af kontorchef

Erik Bang,

Anlægsenheden i Direktoratet,
og dokumentationsmedarbejder

Kuno Herman Lund,

Straffuldbydelseskantoret i Direktoratet.

I seneste nummer af Fængselsfunktionæren læste vi med stor interesse læserbrevet "Nytårsønsker for Statsfængslet Østjylland", hvor tre fængselsfunktionærer beskriver nogle af deres erfaringer fra arbejdet på Statsfængslet Østjylland godt 2 år efter åbningen.

Vi har brug for disse erfaringer, når vi skal til at bygge et nyt fængsel på Falster.

Det første nybyggede fængsel i nyere tid vil naturligvis ikke være fuldendt fra starten. Selv om både ledelse og personale har været taget med på råd under hele processen, vil der utvivlsomt være behov for ændringer og justeringer i lyset af praktiske erfaringer. Behovet for sådanne ændringer er da også løbende blevet behandlet i tæt samarbejde mellem fængslet og direktoratet. Dette har allerede ført til en række ændringer, som er betalt over byggebevillingen. Også det konkrete ønske om en ændring af fængslets branddøre - der er en kompliceret affære - er for tiden genstand for drøftelse med fængslets ledelse.

Både disse ønsker og erfaringer, som vi allerede kender til, og mange flere erfaringer har vi brug for, når vi skal bygge et nyt fængsel på Falster.

Det næste halve år vil direktoratet derfor evaluere, hvordan det er gået med det nye fængsel.

Dels vil vi se på, hvordan teknikken og bygningerne fungerer, og dels se på, hvordan det er gået med arbejdsmiljøet for personalet og mere tidssvarende afsoningsforhold for de indsatte.

I forbindelse med evalueringerne vil der blive gennemført interviews og spørgeskemaundersøgelser på Østjylland blandt alle brugere, det vil sige ledelse, personale og indsatte. Vi håber, at fængslets mange personalegrupper de næste måneder vil medvirke til evalueringen af, hvad der er godt og skidt på Østjylland. ■

NAVNE

Pension Roony Jørgensen

Roony Jørgensen indtrådte i etaten i 1974 og startede sin karriere i Horserød, hvor han var i ca. 4 år. I de fire år var han i perioder indstationeret til Arresthuset i Helsingør. Fra ca. 1978 blev han forflyttet til Helsingør (Det gamle arresthus). Roony fulgte selvfølgelig med til det nye arresthus, hvor han har gjort tjeneste indtil pensionsalderen, som er med udgangen af marts. Roony har altid været en meget pligttopfyldende betjent igennem hele karrieren og han har altid trådt til når det "brændte" på, om det var på den ene eller anden måde. Roony var altid klar med en hjælpende hånd, hvis det var muligt. Og altid med et smil på læben. Roony er et forbillede, som vi vil savne her i huset.

Vi ønsker dig god vind fremover.

De bedste hilsner fra personalet i Arresthuset i Helsingør

Carsten L. Jensen

Mindeord Erling Pedersen

Det er med stor sorg at Arresthuset i Odense har modtaget meddelelsen om Erling Pedersens alt for tidlige død.

Erling Hans Pedersen blev født den 2. april 1946 i Stige. Han blev uddannet gartner og fungerede som sådan i flere år, blandt andet med et 8 måneders langt ophold som gartner i England. Erling fik ansættelse i Fængselsvæsenet den 1. oktober 1971 ved forvaringsanstalten og sær-fængslet i Horsens. Den 1. juni 1980 blev Erling vagtmester i Statsfængslet i Horsens og fra 1. januar 1981 til 30. april 2008, var Erling Pedersen en meget afholdt og karismatisk leder i Arresthuset i Odense. Fra 1999 og til sin afgang den 30. april 2008 beklædte Erling stillingen som ledende overvagtimester/souschef for arrestforvareren. Erling Pedersen har gennem alle sine lederår været utrolig driftssikker og alle opgaver blev løst næsten til perfektion. Både ansatte og indsatte har stødt på Erlings visdom og retfærdighedssans til stor glæde og læring for alle. Erling Pedersen var tillige en vigtig del af det sociale liv blandt arresthusets personale. Han deltog altid i forskellige sammenkomster og arrangementer og blev adskillige gange mester i badminton ved landsstævner indenfor Kriminalforsorgen. Erling Pedersen dyrkede rosport i mange år og cyklede altid på arbejde. Altså et meget fysisk aktivt menneske gennem hele livet. Desværre blev Erling ramt af alvorlig sygdom, som han trods sit store figtherhjerte kæmpede forgæves imod. Erling efterlader sig hustruen Hjørdis, 3 børn og 4 børnebørn.

Vore tanker går til Erlings efterladte i denne svære tid.

Æret være Erling Pedersens minde.

På vegne af
Arresthuset i Odense
Arrestforvarer Frits Christensen

Afs. ID-Nr. 46533

Dansk Fængselsforbund
Ramsingsvej 28A st. th.
2500 Valby



www.danskfaengselsforbund.dk



MAGASINPOST
STANDARD **B**

ØKONOMISK STØTTE TIL STUDIETURE for KRIMINALFORSORGENS PERSONALE

Etatsudvalgets Fritidsudvalg henleder opmærksomheden på at interesserede rejsearrangører fra nedenstående tjenestesteder kan ansøge om tilskud til studieture i perioden 01. juli 2009 – 30. juni 2010.

Område 5: Syd- og Midtjylland samt Grønland.

Statsfængslet Østjylland, Frolesdalsvej 3, 8700 Horsens
Statsfængslet i Møgelkær, Møgelkærvej 15, 8700 Horsens
Statsfængslet Midtjylland, Vejlevej 45, 8766 Nr. Snede - Incl.: Statsfængslet ved Nr. Snede og Statsfængslet Kærshovedgård
Statsfængslet i Renbæk, Renbækvej 12, 6780 Skærbæk
Arresthuset i Kolding, Tingvejen 1-3, 6000 Kolding
Arresthuset i Vejle, Skolegade 3 B, 7100 Vejle
Arresthuset i Haderslev, Laur. Skaugade 1 A, 6100 Haderslev
Arresthuset i Sønderborg, Kongevej 43, 6400 Sønderborg
Arresthuset i Tønder, Nørregade 31 A, 6270 Tønder
Arresthuset i Åbenrå, Haderslevvej 1 A, 6700 Åbenrå
Afdelingen i Kolding/Sydøstjylland, Olaf Ryesgade 7 R, 2., 6000 Kolding
Afdelingen i Sønderjylland, Ny Allégade 9, 6100 Haderslev
Formanden for Dansk Fængselsforbunds afdeling i Grønland.

Område 6: Midt- og Nordjylland samt Grønland.

Statsfængslet på Kragsskovhede, Sindalvej 81, 9981 Jerup
Statsfængslet ved Sdr. Omme, Holdgaardsvej 142, 7260 Sdr. Omme
Arresthuset i Esbjerg, Jyllandsgade 101, 6700 Esbjerg
Arresthuset i Frederikshavn, Danmarksgade 6, 9900 Frederikshavn
Arresthuset i Herning, Østergade 9, 7400 Herning
Arresthuset i Hjørring, Jernbanegade 12, 9800 Hjørring
Arresthuset i Hobro, Adelgade 75, 9500 Hobro
Arresthuset i Holstebro, Rådhuset, Nørregade 25, 7500 Holstebro
Arresthuset i Nykøbing Mors, Tinghusvej 2, 7900 Nykøbing Mors
Arresthuset i Randers, Møllestræde 8, 8900 Randers
Arresthuset i Ringkøbing, Kongevejen 16, 6950 Ringkøbing
Arresthuset i Silkeborg, Chr. d. VIII Vej 2 C, 8600 Silkeborg
Arresthuset i Viborg, Sct. Nicolajgade 1, 8800 Viborg
Arresthuset i Aalborg, Andres Borks Vej 3, 9000 Aalborg
Arresthuset i Aarhus, Christiansgade 1, 8100 Aarhus C
Pensionen Lyng, Timlundvej 44, 7270 Stakroge
Pensionen på Fanø, Hovedgaden 87, 6720 Fanø
Pensionen Skejby, P.O. Pedersensvej 1, 8200 Aarhus N
Afdelingen i Holstebro/Vestjylland, Brotorvet 3, 2.th., 7500 Holstebro
Afdelingen i Viborg/Midtjylland, Sankt Mathias Gade 100, st.tv., 8800 Viborg
Afdelingen i Nordjylland, Kong Hans Gade 18, 9100 Aalborg
Afdelingen i Aarhus/Østjylland, Fiskergade 60, 8000 Århus C.
Formanden for Dansk Fængselsforbunds afdeling i Grønland.

Opmærksomheden henledes på, at en studietur skal arrangeres, således at den står åben for interesserede deltagere fra alle personalegrupper og fra samtlige tjenestesteder i regionen, samt indtil 2 deltagere fra Grønland.

Evt. deltagere fra Grønland afholder selv alle rejseudgifter imellem Grønland og Danmark udover udgifterne til selve studieturen.

I samarbejde med direktoratets direktion anbefales det, at stile imod lande der for tiden ligesom vi selv gennemgår væsentlige omstruktureringer på det kriminalforsorgsmæssige område. Med fordel kan der planlægges studieture til Skotland, England, de nordiske og baltiske lande eller Polen. Nærmere oplysninger kan indhentes ved Claus Tornøe, direktoratet.

Nærmere oplysninger om regler og principper for bevilling m.m. kan indhentes hos Fritidsudvalgets kasserer, hovedkasserer Peder Jørgensen, Dansk Fængselsforbund, telefon 7255 9976 eller Fritidsudvalget formand, forstander John Hatting, Pensionen Lysholmgård, telefon 7255 7720.

Ansøgning incl. budget fremsendes senest den 31. marts 2009 til Etatsudvalgets Fritidsudvalg, Formand, Forstander John Hatting, Pensionen Lysholmgård, Stavnsbjergvej 11, 2650 Hvidovre.