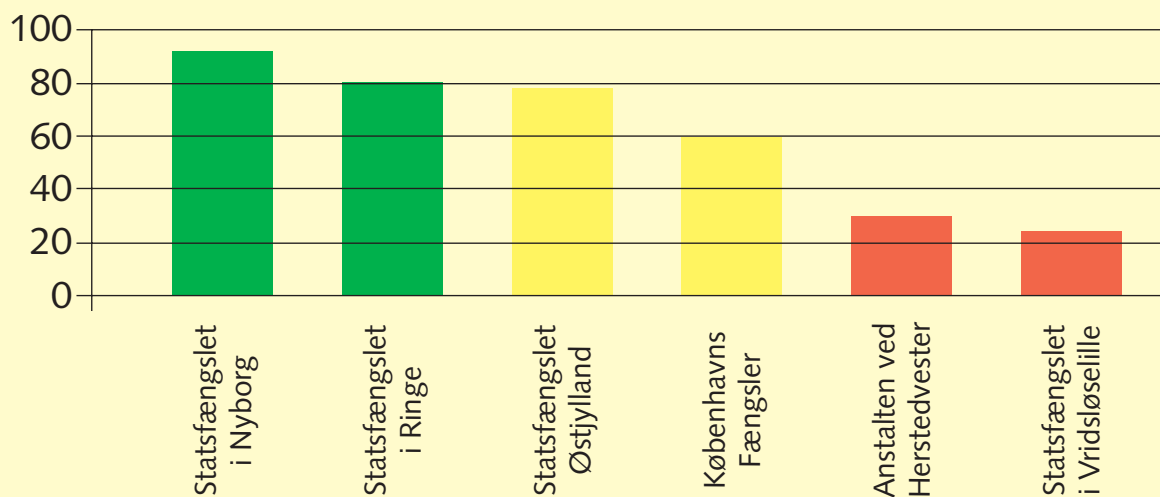


Det går ikke så godt med at holde MUS-samtaler i Kriminalforsorgen





3 Leder



4 Stop for løn til centralt organisationsarbejde

5 Tjenestemændenes Låneforening - Renteforhøjelse

6 Kammeradvokaten ignorerede medarbejdersamtaler

7 Annonce - Lån & Spar

8 Kriminalforsorgen forsømmer MUS-samtaler

9 Alle skal tage ansvar for kulturen i Kriminalforsorgen



10 Kritik af midlertidig arreststruktur

11 Sku' vi ikke snart få os en fagforening

16 Statens arbejdsdshus i Sønder Omme fylder 75 år



18 Annonce fra TRYG

19 Kriminalforsorgens Frimærke- og Møntklub

20 Gruppelivsftale – ændrede arveregler

Forsidebillede:

Læs artiklen på side 8

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.



Politisk magtdemonstration?

LEDER

Af Kim Østerbye,
formand for
Dansk Fængselsforbund



Jeg sidder tilbage med en fornemmelse af, at finansminister Lars Løkke Rasmussen ønskede at statuere et eksempel mod tillidsmandsarbejdet på det danske arbejdsmarked.

Det var i hvert fald min første tanke, da jeg fik at vide, at Kriminalforsorgen – efter henstilling fra Finansministeriet – stopper et årelangt samarbejde om tjenestefrihed til tillidsmænd.

Det betyder, at Dansk Fængselsforbund mister støtte til aflønning af centrale organisationsfolk, herunder forbundsledelsen, formanden for lederafdelingen i Dansk Fængselsforbund og til

delvis tjenestefrihed til et antal repræsentanter for arresthusene.

Når regeringen på den ene side hylder den danske model med tæt samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, så forstår jeg ikke, at man på den anden side skærper vilkårene for samarbejdet.

Grundstenen i den danske model er netop, at ledelse og fagforbund samarbejder om virksomhedernes udvikling, og at arbejdsgiverne støtter det organiserede arbejde i form af løn. Det er for eksempel skrevet direkte ind i Industriens Overenskomst.

Det er et samarbejde, som både arbejdsgiver og arbejdstager har været meget tilfredse med i Kriminalforsorgen.

Ledelsen har været glad for at kunne trække på vores tillidsmænd, når vi drøfter arbejdspladsens udvikling. Derfor sidder vi med i et hav af projektgrupper og udvalg, hvor vi samarbejder både om den daglige drift og den langsigtede udvikling. Og ledelsen har haft det fint med at honorere os for det arbejde.

Men ifølge Finansministeriet strider ordningen tilsyneladende mod et cirkulære fra 1981. Det forekommer lidt pudsigt, at man nu 27 år senere opdager denne fejl.

Jeg bryder mig heller ikke om den måde, hvorpå vi er blevet informeret om nedskæringen fra Finansministeriets side. Vi har intet fået at vide på forhånd, men blot fået det dikteret som en rå ordre. Det er ikke en form, som fremmer det gode samarbejde i staten.

Hvad får det af betydning for vores arbejde i forbundet? Det er svært at overskue lige nu. Der er tale om mange penge, som vi selv skal dække, hvis vi ønsker, at det nuværende forbundsarbejde skal fortsætte. Det er nok svært at undgå, at det i sidste ende går økonomisk ud over medlemmerne.

I første omgang er det et spørgsmål, som bliver taget op på næste møde i hovedbestyrelsen. Formodentlig bliver det også et emne på forbundets næste kongres. ■



Afdelingsformand Robert Filtenborg Demény, AO-Jylland, finder at det er en interessant fortolkning, at arresthusenes personale er centralt personale.

Stop for løn til centralt organisationsarbejde

Direktoratet for Kriminalforsorgen opsiger aftaler om løn til centrale tillidsfolk. Det sker efter krav fra Finansministeriet.

Fremover er det alene organisationsarbejde i de enkelte fængsler og arresthuse, som er omfattet af tjenestefrihedsaftaler. Der vil ikke blive udbetalt løn til fagligt arbejde udført af centrale organisationsvalgte.

Det betyder, at Dansk Fængselsforbund mister støtte til aflønning af for-

bundsledelsen, formanden for lederafdelingen i Dansk Fængselsforbund og til delvis tjenestefrihed til et antal repræsentanter for arresthusene.

Direktør i Kriminalforsorgen, William Rentzmann, har ellers været godt tilfreds med ordningen: "Det er en ordning, som har kørt i rigtig mange år, og som ingen tidligere har sat spørgsmålstegn ved. Jeg synes, vi har fået valuta for pengene. Vi har kunnet trække på tillidsfolkene og organisationerne, når vi har arbejdet med udvikling af kriminalforsorgen og i forbindelse med projektgrupper om for eksempel arbejdsmiljø og uddannelse af de indsatte," siger William Rentzmann.

Det er Personalestyrelsen i Finansministeriet, som kræver at samarbejdet opsiges. Styrelsen har konstateret, at de aftaler Kriminalforsorgen har haft med de faglige organisationer, ikke er i overensstemmelse med et cirkulære fra 1981, som angiver, i hvilket omfang der kan gives tjenestefrihed til organisationsvalgte.

Men hvordan kan direktoratet overse et cirkulære i 27 år? "Ingen har før nu været opmærksomme på, at ordningen var i strid med cirkulæret. Vi har heller ikke haft anledning til at stille spørgsmålstegn ved ordningen. Personalestyrelsen har i øvrigt i sagens anledning fundet det nødvendigt at indskærpe de

gamle regler for alle ministerier og styrelser," siger William Rentzmann.

Udover Dansk Fængselsforbund opsiges lignende aftaler i Kriminalforsorgsforeningen, HK og Dansk Socialrådgiverforening.

Skår i samarbejdet?

Dansk Fængselsforbunds formand, Kim Østerbye, er ærgerlig over at ordningen fjernes.

"Både arbejdsgiver og fagforbund har været meget tilfredse med den nuværende ordning, hvor vi samarbejder om både den daglige drift og den langsigtede udvikling af Kriminalforsorgen. Vi har for eksempel store problemer med arbejdsmiljøet på vores arbejdsplads. Det er et problem, vi er gået meget aktivt ind i," siger Kim Østerbye.

Han har ikke overblik over, hvad nedskæringen får af konsekvenser for forbundets arbejde.

"Det er et spørgsmål, som bliver taget op på næste møde i hovedbesty-

relsen. Men det er nok svært at undgå, at det i sidste ende går økonomisk ud over medlemmerne," siger Kim Østerbye.

William Rentzmann er enig i, at samarbejdet fremover vil foregå på en ny måde:

"Selvfølgelig vil det betyde ændrede vilkår. Men jeg er overbevist om, at vi også på de nye vilkår vil have et frugtbart og seriøst samarbejde med alle organisationerne. Det er vi simpelthen nødt til af hensyn til alle. Det er jo alene vilkårene og ikke måden at samarbejde på, der vil blive anderledes," siger han.

Berører også arrestfolk

Formand for Arrestfunktionærernes Organisation i Jylland, Robert Filtenborg Demény, er overrasket over, at nedskæringen også berører organisationsvalgte fra arresthusene, selvom de ikke er centrale repræsentanter.

"Det er en interessant fortolkning, at arresthusenes personale er centralt per-

Ifølge Finansministeriet har Kriminalforsorgen overset et cirkulære i de sidste 27 år.

sonale. Vi kan ikke gøre for, at vores lønsum ikke er uddelegeret og derfor ligger i direktoratet. Det betyder, at jeg som afdelingsformand skal lave det samme arbejde med mine 340 medlemmer som en formand i et fængsel – bare med den krølle, at jeg skal gøre det i min fritid. Men direktoratet ved jo godt, hvordan tingene hænger sammen på det organisatoriske plan, så jeg lader mig ikke gribe af panik. Jeg regner med, at de tre AO-afdelinger inden længe bliver indkaldt til en forhandling, om hvordan en ny aftale kan skrues sammen," siger Robert Filtenborg Demény. ■

Af Søren Gregersen



RENTEFORHØJELSE

I forbindelse med at bankerne generelt har hævet deres udlånsrente - dels i februar 2008 og igen i april/maj 2008 hæves låneforeningens udlånsrente med 0,25 % med virkning fra 15. maj 2008.

Udlånsrenten er herefter 7,0 % p.a.

Øvrige lånebetingelser er uændrede og kan i øvrigt findes på vores hjemmeside: www.tjlaan.dk

Med venlig hilsen
Henning Glintborg
Direktør

Kammeradvokat ignorerede medarbejdersamtaler

Ny kritik af undersøgelsen på Herstedvester.

Til trods for at Kriminalforsorgens ledelse ønskede en fuld belysning af problemerne på Anstalten ved Herstedvester, undersøgte kammeradvokaten ikke, om anstalten har overholdt reglerne for medarbejdersamtaler. Han gjorde sig heller ikke den ulejlighed at læse referaterne fra de såkaldte MUS-samtaler, der er blevet afholdt.

Det undrer Bjarke Vejby, der er advokat for Dansk Fængselsforbund: "Når Direktoratet for Kriminalforsorgen beder kammeradvokaten om at inddrage alt relevant skriftligt materiale i sin undersøgelse, så virker det besynderligt, at kammeradvokaten ikke undersøger forholdet om MUS-reglerne og læser referaterne. Oplysningerne er nødvendige, hvis man skal danne et fyldestgørende billede af problemerne i anstalten og et billede af, hvem der har ansvaret," siger Bjarke Vejby.

Anstalten ved Herstedvester.



Advokaten har, efter at undersøgelsen blev offentliggjort, bedt om at få referaterne udleveret og kan konstatere, at der i perioden 2001 til 2007 kun blev afholdt fem MUS-samtaler med de medarbejdere, som der er rejst tjenestesager imod. Hvis anstalten havde overholdt sin resultatkontrakt med Direktoratet for Kriminalforsorgen, så skulle der være afholdt 43 samtaler i løbet af perioden. Med andre ord blev 37 pligtige samtaler med de syv medarbejdere ikke afholdt.

Samtidig står det for Bjarke Vejby klart, at de få referater, der findes, efterlader et helt andet indtryk af de pågældende medarbejdere end dét, som kommer til udtryk i kammeradvokatens rapport:

"En medarbejder, som bliver anklaget for dårlig samarbejds-klima af kammeradvokaten, bliver for eksempel i slutningen af 2007 rost af ledelsen for at være en bærende og konstruktiv medarbejder i MUS-referatet. Det er jo helt åbenlyst en oplysning, som kammeradvokaten burde have taget med i sin vurdering."

Advokat Bjarke Vejby mener, at Direktoratet for Kriminalforsorgen har tilsidesat tjenestemandsløvgivningen og en række forvaltningsretlige regler i forbindelse med undersøgelsen på Anstalten ved Herstedvester og har derfor, på vegne af Dansk Fængselsforbund, klaget til Folketingets Ombudsmand.

Bjarke Vejby har bedt kammeradvokaten om at forklare, hvorfor referaterne ikke er taget med.

"Det viser sig, at kammeradvokaten ikke har beskæftiget sig med MUS-reglerne og heller ikke været opmærksom på, at referaterne eksisterede, blandt andet fordi de var arkiveret i et pengeskab i anstalten. Det forklarer fejlen, men undskylder den jo ikke," siger han.

Ingen høring af anstalten

Bjarke Vejby er overrasket over, at det har kunnet lade sig gøre at overse MUS-reglerne og de positive referater fra afholdte samtaler. Han har derfor henvendt sig til anstalten for at få oplyst, hvorvidt ledelsen blev hørt om indholdet af kammeradvokatens undersøgelse forud for offentliggørelsen. I så fald havde det været muligt for anstaltens ledelse at gribe ind over for undersøgelsens mangelfulde grundlag.

"Ledelsen har oplyst, at anstalten ikke blev hørt forud for offentliggørelsen, hvilket dermed kan forklare, at ansatte, der i 2007 er rost for godt samarbejde af den lokale ledelse, i marts 2008 blev udpeget af kammeradvoka-

ten til at udgøre en alvorlig samarbejds-mæssig belastning. Det er ikke tilfredsstillende for den udpegede," siger Bjarke Vejby.

Klage til ombudsmanden

Den nye kritik af kammeradvokatens undersøgelse kommer i kølvandet på andre kritikpunkter, som er blevet rejst af undersøgelsen på Herstedvester.

Bjarke Vejby mener, at Direktoratet for Kriminalforsorgen har tilsidesat tjenestemandsløvgivningen og en række forvaltningsretlige regler i forbindelse med undersøgelsen på anstalten. Derfor afventer han nu svar på en klage, han

har sendt til Folketingets Ombudsmand på vegne af Dansk Fængselsforbund.

"De involverede medlemmer af Dansk Fængselsforbund havde hverken mulighed for at blive hørt, indkalde vidner eller fremlægge materiale. Og de blev frataget enhver adgang til at kommentere påstande og forsvare sig, før rapporten blevet offentliggjort," siger Bjarke Vejby.

Han mener samtidig, det er problematisk, at kammeradvokatens konklusioner blev fremlagt over for offentligheden, som om de bygger på et urokeligt veldokumenteret grundlag.

"Når relevante sagsakter – som refe-

rater fra MUS-samtaler – er udeladt, er undersøgelsen ikke fyldestgørende. Og når de anklagede ikke har fået lov til at forsvare sig, vil jeg tillade mig at sætte spørgsmålstegn ved, om det kan kaldes et veldokumenteret grundlag," siger Bjarke Vejby.

Kammeradvokaten ønsker ikke at kommentere kritikken på nuværende tidspunkt. Det oplyser advokat Lise Høj Falsner fra kammeradvokatens kontor. ■

Af Søren Gregersen



Saml din økonomi ét sted
Det andet pjat kan ikke betale sig

REJSEFORSIKRING 39997623
BANK 7257754
BILJAN 3890119
TENSION 73875
INVEST 52344
528657

LSBprivat
Samlet set den bedste løsning

MasterCard

Der er kun fordele ved at blive LSBprivat® kunde

LSBprivat® er nemlig skræddersyet til moderne danskere, der vil have gode renter, fleksibilitet og overblik i hverdagen, uden tåbelige gebyrer og skjulte omkostninger. Det er samlet set den bedste løsning.

Få gratis:

- LSBprivat® Løn til den daglige økonomi
- LSBprivat® Opsparing med favorabel rente
- Visa/Dankort og MasterCard
- Oprettelse af kassekredit på 50.000-100.000 kr.

- Årligt økonomieftersyn
- Gebyrfrie Visa/Dankort-transaktioner fra alle vores automater
- Gebyrfrie overførsler i Internetbank mellem interne og eksterne konti i Danmark

Book et møde på tlf. 3378 1913 eller på www.faengselsforbundsbank.dk

LÅN & SPAR
BANK

Kriminalforsorgen forsømmer MUS-samtaler

Landets fængsler og arresthuse er for dårlige til at holde MUS-samtaler. Det viser en statistik, som Direktoratet for Kriminalforsorgen har lavet.

Medarbejderudviklingssamtaler har svært ved at finde indpas i Kriminalforsorgen. Især de lukkede fængsler er sløve med at afholde samtalerne, som er bedst kendt under forkortelsen MUS.

I 2007 afholdt Anstalten ved Herstedvester blot 31 procent af de pligtige samtaler. Hos naboerne i Statsfængslet i Vridsløselille var situationen endnu dårligere, her holdt man kun 25 procent af samtalerne.

Statistikken ser bedre ud for de øvrige lukkede fængsler, men bortset fra Statsfængslet i Nyborg var ingen fængsler i nærheden af at opfylde kravene om MUS-samtaler sidste år.

Antal registrerede MUS-samtaler for 2007 i procent i forhold til pligtige samtaler

Forbundssekretær for Dansk Fængselsforbund, Ina Rasmussen, synes tallene er skuffende.

"Medarbejdersamtalerne er et af de steder, hvor medarbejderen og lederen kan få talt tingene igennem og luftet uenigheder. Det er et godt værktøj, som er med til at sikre et godt arbejdsklima og en god personaleudvikling. Derfor er det skidt, hvis samtalerne ikke bliver afholdt," siger Ina Rasmussen.

Kontorchef i controllerenheden i Direktoratet for Kriminalforsorgen, Lars Thuesen, er enig i, at MUS-statistikken er utilfredsstillende: "Men inden vi konkluderer, at det er meget alvorligt, så bør

man kigge bagom tallene. At tallene er så lave i Vridsløselille skyldes for eksempel, at man sidste år indførte en ny ledelsesstruktur. Derfor udskød man alle MUS-samtaler. En anden grund kan være vores registreringssystem, der indtil starten af 2008 har været dårligt og for svært at bruge. Endelig så kan et lavt antal også skyldes medarbejdere, som siger nej tak til tilbudet om en samtale," siger Lars Thuesen.

Han håber på, at tallene ser bedre ud til næste år: "Vi synes, at MUS er et meget vigtigt redskab, hvor medarbejder og leder kan tale om trivsel og medarbejdernes udvikling. MUS skal være en integreret del af hverdagen i institutionerne. Vi skal inden for kort tid i gang med at samarbejde med Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling om at vejlede bedre i hvordan MUS kan blive udbredt," siger han.

Engagerede medarbejdere

Ifølge arbejdsmarkedsforsker på Københavns Universitet, Steen Navrbjerg, så er MUS vigtigt for både leder og medarbejder.

"For medarbejderen, så han ikke risikerer at gå i stå, for ledelsen for at skabe engagerede medarbejdere og finde potentielle ledere," siger Steen Navrbjerg.

Han understreger, at MUS-samtalen skal bruges på den rigtige måde. Og at MUS-samtaler ikke kan gøre det alene, hvis man skal bekæmpe negative kulturer og mobning på arbejdspladsen.

"Man skal være opmærksom på, at MUS-samtalen er en personlig samtale. Dårligt arbejdsmiljø og problemer indbyrdes mellem medarbejderne er et klart ledelsesproblem. Du kan ikke sidde og diskutere HR-strategier med den almindelige medarbejder. Han har sikkert rigeligt at slås med i sit arbejde. Det må ledelsen selv rode med. Men MUS-

samtalen er et vigtigt værktøj til at få skabt nogle værdier og belønne de medarbejdere, som lever op til dem," siger forskeren.

Også problemer i åbne fængsler og arresthuse

Det er ikke kun i de lukkede fængsler, at MUS bliver forsømt. Det samme gør sig gældende i landets åbne fængsler og i arresthusene.

Ud af otte åbne fængsler er det kun ét sted – nemlig Statsfængslet på Kragsskovhede – at MUS-samtalerne bliver afholdt på et rimeligt niveau. Her blev 83 procent af samtalerne holdt i 2007. I den meget negative ende ligger Statsfængslet i Horserød, som kun afholdt 9 procent af samtalerne sidste år.

Tilsvarende ser billedet broget ud for arresthusene. Det ser dog bedre ud end hos fængslerne: 22 ud af 38 arresthuse havde et rimeligt niveau. I disse institutioner blev over 80 procent af samtalerne afholdt. De bedste var: Kalundborg, Nykøbing Mors, Hobro og Vejle, som alle kunne melde om 100 procent. Det vil sige, at alle pligtige MUS-samtaler blev afholdt.

Blandt de sorte får finder man: Arresthusene i Herning og Odense, som – ifølge statistikken – ikke havde en eneste MUS-samtale sidste år. ■

Af Andreas Graae

Interview:

Alle skal tage ansvar for kulturen i Kriminalforsorgen

Fængselsfunktionærerne skal ikke stå alene tilbage med ansvaret for personaleudviklingen i fængsler og arresthuse. Det er budskabet fra formanden for Dansk Fængselsforbund.

"Når forbundet i årevis har forsøgt at få ledelsen til at fokusere på arbejdsmiljø, så er det underligt, at vi bliver fremstillet i pressen som bagstræberiske intrigemagere, som ønsker at ødelægge vores arbejdsplads,"

Det siger Kim Østerbye, formand for Dansk Fængselsforbund, som mener, at det seneste års avisskriverier har fjernet fokus på Kriminalforsorgens udvikling til fordel for mudderkastning for åbent tæppe.

"Vi burde bruge tiden på at foreslå reelle løsninger i stedet for at hænge hinanden ud. Vi har et problem med fængselskulturen, og det er langt fra alene fængselsfunktionærernes skyld," siger han.

Siger du dermed, at der er en negativ kultur i Kriminalforsorgen?

"Jeg tror fortsat ikke på, at der er store grupper af fængselsfunktionærer, der påvirker kulturen negativt, men der opstår meget nemt en egenkultur, som kan være meget svær at komme ind i for andre medarbejdere. Det burde ikke overraske, når man ved hvilke mennesker, vi har med at gøre. Samtidig er det jo kendt over den ganske verden, at der i store institutioner nemt opstår subkulturer, især på arbejdspladser med myndighedsudøvelse. Desværre er det ikke noget, vi i Danmark forsker ret meget i. Vi skælder hinanden ud og placerer ansvar i stedet for positive løsninger og udvikling."

Burde fængselsfunktionærerne ikke selv være i stand til at gøre op med det?

"Det er i høj grad også et ledelsesansvar. Når ledelsen svigter ude på afdelingerne, så svarer det nemt til en byggeplads, hvor pladsformanden ikke er til stede. Det kan skabe forkerte dagsordener i forhold til arbejdsmiljøet."

Siger du, at ledelsen svigter?

"Nej, men jeg mener dog ikke, at man har gjort nok for at modvirke det pres fængselsfunktionærerne udsættes for – især i de lukkede fængsler. Det er utilfredsstillende, når arbejdsmiljøet i en årrække har været ringe. Det så vi for eksempel, da Arbejdstilsynet i 2006 udstedte påbud om det psykiske arbejdsmiljø til 16 af landets fængsler og arresthuse. Det er vigtigt, at ledelsen skaber en kultur, hvor medarbejderudvikling er naturlig og ikke noget man kan vælge til eller fra efter lyst og behov. Det er for eksempel ledelsens opgave, at afholde medarbejdersamtaler, det lever de ikke op til mange steder. Det virker lidt som et byggefirma, der i årevis har sat vinduerne forkert i med ledelsens accept, og når det så bliver opdaget, så er det pludselig den enkelte tømrers skyld. Ikke arbejdets skyld eller manualens skyld eller direktionens skyld. Vi fokuserer i Kriminalforsorgen hele tiden på skyld og ansvar bagudrettet."

Fik påbudene ikke arbejdsmiljøet i fokus?

"Jo, det gjorde det, men vi er måske for gode til at lave store teoretiske planer i Kriminalforsorgen. Planer som ikke nødvendigvis virker ude i fængslerne. For eksempel værdiskabende ledelse. Det er min påstand, at en stor del af fængselsfunktionærerne i deres dagligdag ikke er klar over de krav og værdier, som ledelsen stiller til dem. Og når det er tilfældet, så bliver det svært at undgå at værdifastsætte selv. Der skal skabes værdibaseret ledelse, hvor den enkelte leder



"Det virker lidt som et byggefirma, der i årevis har sat vinduerne forkert i med ledelsens accept, og når det så bliver opdaget, så er det pludselig den enkelte tømrers skyld. Ikke arbejdets skyld eller manualens skyld eller direktionens skyld," siger Kim Østerbye.

og medarbejder hele tiden er klar over hvilket krav og forventninger der stilles. Samtidig skal de nødvendige ressourcer være til stede til den form for udvikling."

Hvor mener du, at der konkret skal sættes ind?

"Kriminalforsorgen bør satse benhårdt på personaleudvikling. Man bør rulle supervision ud til alle institutioner. Jeg tror, at man ved hjælp af for eksempel en psykolog kan skabe et professionelt forum, hvor man kan komme af med tingene. I stedet er det ofte den nærmeste kollega, der skal lægge øre til frustrationerne. Endelig burde man tage mere hånd om APV-systemet, hvor man mere proaktivt opgør arbejdsmiljøet med arbejdspladsvurderinger, så man kan se, hvornår der er røde lamper, der lyser. Mange steder er det ikke gennemført. Samtidig er det vigtigt at pointere over for alle medarbejdere at udvikling, uddannelse og samarbejde ikke er noget, man vælger til eller fra. Det er simpelthen en nødvendighed og en pligt på en arbejdsplads som vores. Og så kunne man jo indkalde medarbejderne til MUS-samtaler," siger Kim Østerbye.

Af Søren Gregersen

Kritik af midlertidig arreststruktur

Arresthusene befinder sig i et ledelsesmæssigt tomrum efter politi- og domstolsreformen.

Det mener formanden for arrestfunktionærerne i Jylland.

"Det er ikke nok at udpege tre arrestinspektører som erstatning for de tidligere politimestre."

Formand for Arrestfunktionærernes Organisation i Jylland, Robert Filtenborg Demény, er kritisk over for den midlertidige ledelse af arresthusene. Strukturen blev indført, da politi- og domstolsreformen i 2007 fjernede landets politimestre. De varetog også jobbet som arrestinspektører.

"Man stod uden juridisk ledelse af arresthusene. Og da man ikke rigtig kunne finde ud af, om man skulle lave en gennemgribende reform på hele ledelsesområdet i Kriminalforsorgen, så



valgte man en midlertidig løsning for arresthusene, hvor arresthusene blev delt i tre områder med en arrestinspektør i spidsen for hver," siger Robert Filtenborg Demény.

Han mener, at det er problematisk, at de nye arrestinspektører ikke har en stab under sig.

"Der har kun været penge til at ansætte arrestinspektørerne, men ikke penge til en medarbejderstab. Det begrænser deres udfoldelsesmuligheder. Vi har en fornemmelse af, at vi svæver i et ledelsesmæssigt tomrum. Det er umuligt at finde ud af, hvor tingene hører hjemme, og vi bliver ofte mødt med svaret 'det ved vi ikke'," siger AO-formanden.

Undgå skrækscenari

Til trods for kritikken er Robert Filtenborg Demény tilhænger af at regionsopdele arresthusene. Han ønsker ikke, at arresthusene ledes af fængselsinspektører. Det er ellers et forslag, som har været fremme.

"Arresthusarbejde afviger efter min opfattelse en del fra fængselsarbejde. Jeg tvivler på, at en fængselsledelse vil kunne forstå det," siger Robert Filtenborg Demény.

Det er arrestforvarer Flemming Solberg fra lederforeningen, enig i: "Fængselsmodellen er et skrækscenari for arresthusene. Vi frygter, at fængslet

"Fængselsmodellen er et skrækscenari for arresthusene," siger arrestforvarer Flemming Solberg.



Efter politireformen stod arresthusene uden juridisk ledelse.

ikke vil kunne modstå fristelsen til at bruge arresthusene som satellitenheder til at parkere indsatte, man ikke ønsker at have i sin nærhed," siger Flemming Solberg.

I 2006 opstillede en projektgruppe under Direktoratet for Kriminalforsorgen fem modeller for den fremtidige ledelse af Kriminalforsorgen. To modeller blev anbefalet: Regionsmodellen, hvor alle institutioner i hvert område underlægges en fælles regionsledelse, eller fængselsmodellen, hvor arresthusene ledes fra fængslerne.

"Jeg er mest stemt for en regionsmodel. I min optik vil den kunne fremme en koncerntænkning, hvor alle institutionstyper i en region ville fremstå som ligeværdige partnere og bidragydere til koncerntjenesten Kriminalforsorgen. Jeg har dog en klar fornemmelse af, at fængselsinspektørerne ikke nærer samme entusiasme. Ved en regionsmodel ville de få et ledesslag over sig, og det ville unægteligt ændre deres stilling i forhold til i dag," siger Robert Filtenborg Demény.

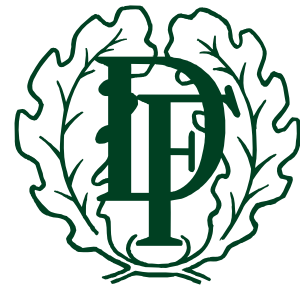
Det er endnu ikke afklaret, hvilken af de to modeller som skal gælde i fremtiden i Kriminalforsorgen. ■

Af Søren Gregersen

Midlertidig arreststruktur

Efter politi- og domstolsreformen i 2007 blev arresthusene opdelt på tre områder: Sjælland og øerne, Fyn og Sønderjylland samt Midt- og Nordjylland. Hvert område ledes af en arrestinspektør.

Skul vi ikke snart fa os en fagforening



Mange spørger i disse år sig selv hvad nytte man har af en fagforening.

De melder sig enten helt ud eller ind i en af de nye lavprisforeninger, som fra et enkelt ekspeditionskontor i bedste fald kan hjælpe et medlem, der er blevet snydt for noget af lønnen.

Mange medlemmer af Dansk Fængselsforbund har stillet det samme spørgsmål. Hvad får vi ud af det? Vi er jo tjenestemænd med god pension og fuld løn under sygdom, men det er der jo mange andre, der har. Den eneste forskel er tjenestemandsansættelsen, og den har forbundet jo ikke skaffet os. De har da for resten heller ikke skaffet os mere i løn. Vi fik jo bare det, alle andre også fik.

Tjaa – Den sidste lange tids begivenheder i flere af firmaets filialer tyder ellers på, at Dansk Fængselsforbund er landets eneste fagforening med virkelig magt over tingene. Forbundet har i lang tid været under anklage for at styre hele kriminalforsorgen. Ledere er enten forsvundet eller sidder magtesløse tilbage. Forbundsformanden, lokale tillidsmænd og nogle gamle negative betjente bestemmer det hele. Vi kan ikke gøre noget, klager lederne, og ønsker tjenestemandsbegrebet afskaffet.

Der er da hverken hoved eller hale i det der

Det lyder ærlig talt lidt forvirrende. Hvad skal man tro? Mon ikke situationen netop kan vise sig at give svaret på spørgsmålet om nytten af en fagforening.

Mange, særligt blandt yngre kolleger, vil se resultater. Mange har haft svært ved at begejstres over den nye overenskomst. De finder lønfremgangen alt for lav, og nogle har udtryk ærgrelse over ikke at kunne lave en rask lille lønkonflikt. "Hvor var Dansk Fængselsforbunds fane henne," spurgte flere efter at have set reportager fra demonstrationerne foran Christiansborg i tiden op til overenskomsthandlingerne.

Derudover høres ofte til det nedsættende grænsende bemærkninger om forholdene på arbejdspladsen. Ingen kantiner, ingen eller dårlige omklædningsforhold, ingen personalegoder osv. På andre arbejdspladser har de alle mulige goder og lækre indretninger, hører man.

Hvorfor søger man så ind i et sådant firma? Det gør man så heller ikke. I hvertfald ikke i det omfang, kriminalforsorgen har brug for folk. Men nogen gør altså. For mange år siden sagde en for længst pensioneret kollega, der for øvrigt var tjenestemand helt ind i knoglemarven, at når man søgte ind i kriminalforsorgen, var man enten doven eller ikke dygtig nok til at få et andet job. Hårde ord som måske engang har haft et gran af sandhed i sig, men de holder ikke i dag. Vore unge kolleger er præget af et højt engagement og stor energi. De vil noget med jobbet, og de har holdninger til det, de laver og en mening, ofte en ganske bastant mening, om det, der sker omkring dem. På den anden side har vi de gamle fængselsfolk, som med deres 25 - 30 års tjeneste eller mere på bagen er solide tjenestemænd med erfaringens ballast. De er skolet i alle tjenestemandskyderne. Bevidste om såvel rettigheder som pligter. De har oplevet besparelser, omstruktureringer, straffuldbyrdelseslov og ny teknologi. De møder stadig troligt på tjeneste hver dag, fordi de inderst inde er bevidste om det sam-

fundsnyttige arbejde, de udfører. Samtidig er de en del af samfundet, og de har naturligt nok holdninger til deres arbejde. Erfaringen og holdningerne gør, at de udviser et engagement, som til tider kan gøre dem kritiske overfor tiltag, som de møder og som de i kraft af lang tjeneste har mødt i en eller anden form flere gange før. Den kritiske indstilling kan også skyldes ønsket om at trænge til bunds i tingene. Først når man kender tingene til bunds og ved, hvad man har med at gøre, kan man stå ved det, altså være loyal. Gamle fængselsfolk ved, at det er nødvendigt i forhold til klientellet at være inde i tingene.

Hvordan har Dansk Fængselsforbund fået så stor magt

Svaret er kort og godt: Dansk Fængselsforbund har aldrig haft magt over noget som helst.

Siden dannelsen af forbundet i 1913 har forbundet været underlagt de love og regler, som lovgivningsmagten og styrelsen har udstedt. Medlemmerne har som tjenestemænd været forpligtet til at følge disse regler til punkt og prikke.

Det er imidlertid ganske interessant at læse forbundets jubilæumsskrift. Det viser sig nemlig, at Dansk Fængselsforbund ikke kun har virket som en traditionel fagforening i et klassisk arbejderkontra arbejdsgiverforhold, men også har vist medejerskab af fængselsvæsenet.

På den ene side har forbundet arbejdet for bedre løn og arbejdsforhold for medlemmerne således, som man kan forvente af en fagforening. På den anden side er det ikke mange traditionelle fagforeninger, der har interesseret sig så meget for at firmaet kunne få bedre kvalificerede medarbejdere, som Dansk Fængselsforbund har gjort i sit 95-årige virke.

Der har i hele perioden været et



endog særdeles tæt forhold mellem direktorat og forbund. Der har været perioder med ganske alvorligt knas i forholdet, som regel på grund af udefra kommende forhold som f.eks. drøje politiske indgreb og besparelser, men man har til stadighed haft det fælles projekt for øje.

I 1913 udtalte fængselsdirektøren sin glæde over dannelsen af forbundet. Han beklagede oven i købet, at nogle betjente stod udenfor.

Forbundet havde naturligvis nogle krav om løn og ferie. Men disse krav blev kædet sammen med ønsket om at kunne tiltrække kvalificerede ansøgere til fængselsvæsenet.

I 1917 havde forbundet et ønske om at indføre et kursus for betjente, hvilket direktøren var yderst velvillig overfor. Der gik dog lang tid før det lykkedes. Forbundet fortsatte arbejdet og tog initiativ til at udvide kurset til en centralskole. Forbundet blev støttet af justitsminister K.K. Steincke.

Det tætte samarbejde kan ses af et par eksempler fra de første mange år. I 1917 var fængselsdirektør Fussing inviteret til at holde foredrag i betjentforeningen i Nyborg. Han gav 25 kr. til

afholdelse af aftenens udgifter. Det var ikke meget! Jo – Det var det, for dengang var månedslønnen for en fængselsbetjent i omegnen af 90 kr.

Da Fussing fyldte 50 år i 1924 gav han forbundet 1000 kr. til "grundlæggelse af en fond til gavn for medlemmer, som på grund af sygdom eller af anden ufor skyldt årsag måtte trænge til en håndsækning."

Nu nærmer det sig vist det rene "Lady og Vagabonden" med måneskin og italiensk violin. Så lad os ikke glemme, at der var skyer i horisonten, faktisk nærmest buldrende torden.

Et par syrlige drops og et enkelt sødt

På et tidspunkt i 1952 var forbundsformanden ude i kritisk ærinde. Han skrev i Fængselsfunktionæren om det nødvendige samarbejde med inspektørerne for at skabe "den ånd og atmosfære, som nødvendigvis bør herske i et fængsel, hvor arbejdet gerne skulle få større betydning end blot at bevare et antal medborgere i et mere eller mindre åbent tremmebur i det antal år, som samfundet har tilmålt dem," skrev formanden og fortsatte: "Der er selvfølgelig hæderlige

undtagelser, men stort set er det ikke for meget sagt, at inspektørerne saboterer et hvert forsøg på at få et virkeligt frugtbart samarbejde i gang med personalet."

Uha, da, da. Men det bliver værre endnu.

Samme år var justitsminister Helga Pedersen i radioen, hvor hun udtalte, at "...fangebehandlingen ikke skulle bestemmes af løsladte fanger og utilfredse fængselsfunktionærer." Forbundsformanden, A.C. Pedersen, tog til genmæle i "Socialdemokraten" og endte med at blive kaldt til møde med ministeren. På dette møde tog han skarpt afstand fra, at den ansvarlige minister offentligt omtalte hans personale sammen med løsladte fanger.

Der må være nogen, der har fået sur fløde i kaffen, for når man ser på disse løsrevne eksempler fra 40 års forbundsarbejde, så tyder det på, at forbundsfolkene dog har været meget med på at udvikle fængselsvæsenet, både hvad angår stadig opkvalificering af personalet og hvad angår fangebehandling. Det havde andre også set. For i 1959 udtalte vicefængselsdirektør Hye-Knudsen som taler på forbundets kon-

gres, at "det føltes ganske naturligt, at det uniformerede personale deltog i drøftelserne om fangebehandlingen. Især efter at den mere individuelle fangebehandling var blevet en kendsgerning, var det nødvendigt, at alle var med i arbejdet," hedder det i jubilæumsskriftet.

Vi er også med i nyere tid

Forbundet lavede i 1971 et kriminalpolitisk oplæg, som fik en pæn modtagelse, og som viste, at fængselsfolkene også havde en mening i debatten. Dette oplæg blev omarbejdet flere gange siden efterhånden som tiden og principperne har ændret sig, men det viser, at forbundet er andet end blot en traditionel fagforening, og at medlemmerne er engagerede samfundsborgere med viden om, hvad der foregår inden for deres tjenesteområde.

I slutningen af 70'erne kom forbundet med et oplæg til en socialpædagogisk uddannelse. Det fik til gengæld ikke nogen venlig modtagelse. Især andre faggrupper tog til genmæle. Det var nu nok mere egen stol, de var rædde for, end det egentlig var indholdet i oplægget, for der var lidt af den samme debat omkring indførelsen af AUF-strukturen i 1991, hvor forbundet også var med fremme.

Uden at gå alt for meget i detaljer med ting, som de fleste kender, kan man nævne, at der i de senere år er sket mange positive ting i kriminalforsorgen. Direktoratet og forbundet har arbejdet sammen om uddannelse af personale, lederuddannelse og ikke mindst Camp 06 – Godt arbejde, hvor der er lavet et kæmpe arbejde for at styrke samarbejdet i kriminalforsorgen som helhed.

Lokale teambuildingkurser og andre initiativer til styrkelse af sammenholdet har været lavet mange steder.

Hvor er det så lige, at der går fagforening i det

Tilsyneladende er det et større dagblad, der har sat brand i gaden. Umiddelbart ser det ud til, at også dette dagblads tegninger af visse dele af fængselspersonalet har formået at skabe ballade rundt



omkring, helt ind i de politiske cirkler. Der udspiller sig en diplomatisk krise mellem direktøren for Kriminalforsorgen og forbundsformanden. Hærgende lokalformænd og andre tillidsfolk terroriserer alt og alle. Angst og magtesløshed har overmandet lederne. Undergangen er nær. Samfundet er i opløsning.

Kammeradvokaten rykker ud. Nu skal der kulegraves. Der rejses sager. Det kan ikke udelukkes, at der kommer yderligere sager frem, også i andre fængsler, lyder det truende. Man gyser.

Hvad er kernen i denne krise? Der har uden tvivl igennem flere år været nogle problemer, som er blevet kaldt samarbejdsproblemer, men som i virkeligheden har været kommunikationsproblemer. Man har ofte kunne læse om problemer i forskellige fængsler i de senere år. I Horsens i forbindelse med bygningen af det nye fængsel. Personalet ankede over manglende information. I Herstedvester har personalet klaget over manglende muligheder for at diskutere forskellige forhold. I forbindelse med den store ombygning i Nyborg for en halv snes år siden var der knas i den mellem ledelsen og nogle sikkerhedsrepræsentanter. I Nyborg var der en god humoristisk sans til stede på begge sider, så efter lidt almindeligt drilleri og nogle småtaktiske øvelser blev det hele løst på tilfredsstillende vis. I Herstedvester og i Horsens er det kørt videre uden løsning og er endt med at ligne ulvetimen i en storfamilie. Alle skriger og råber og imens brænder maden på. Og uden at være specielt dyrekyndige er inspektørerne endt med aben. Hvor er problemet? Jo – Der er nogle aktive tillidsrepræsentanter og nogle, fortrinsvis ældre, betjente, der har markeret sig kraftigt. Disse primadonnaer er ødelæggende for samarbejdet, siger inspektørerne. Spørgsmålet er imidlertid, om det er disse personer, der er problemet. I Fyens Stiftstidende den 3. februar i år er der en artikel med overskriften. "Giv primadonnaerne plads på jobbet." Her beskriver Helle Hein, der er ph.d. og seniorforsker ved Copenhagen Business School, primadonnaen som en medarbejder, der er drevet af stærke værdier og med tårnhøje mål for øje. For dem er arbejdet kilden til personlig tilfredsstillelse og livskvalitet. "Når de trives, er de

ualmindeligt engagerede og generøse og kreative og har enorme ressourcer. Når de ikke trives, bliver de nogle værre brokkehoveder," siger Helle Hein med en kraftig opfordring til lederne om at lære at lede disse typer mennesker. De reagerer kraftigt på ledelse, der udfordrer deres værdier eller udsætter dem for rituel ros, som er så almindeligt. De ved selv, hvornår, de har ydet ekstra og vil gerne roses for det, men ikke for almindeligt rutinearbejde. Og når vi nu er i gang med dyrene, så ligger der nok en hund begravet her, for det er helt åbenbart, at lederne ikke har formået at klare problemerne. De nævner det selv, eller refereres for det i pressen, og det ligner et fælles projekt for lederne at pege på den samme årsag: Negative medarbejdere, som er urørlige på grund af deres status som tjenestemænd. Det er derfor ganske naturligt, at man står sammen om at ønske tjenestemandssystemet således, at man uden for megen dokumentation kan afskedige eller flytte folk, hvis de er til besvær.

I Jyllandsposten den 26. november 2007 udtaler fængselsinspektør Jørgen Bang, Østjylland: "Det ville være lettere at gribe ind over for misforhold i fængslerne, hvis vi ikke havde tjenestemandsansættelsen...Som overenskomstansat er der stadig mange retsgarantier, som skal overholdes. Men en overenskomstsansættelse stiller ikke de samme krav, hvis man vil forflytte eller afskedige personale," siger Jørgen Bang. Hans sikkerhedskonsulent refereres i samme artikel for at have forbudt unge funktionærer under uddannelse at komme i praktik på en bestemt afdeling på grund af den negative kultur blandt betjentene.

I samme avis tegnes der (Undskyld!) et billede, som nærmer sig en karikatur af en anden inspektør. Fængselsinspektør Bodil Philip har den 28. november 2007 et indlæg, hvori hun beklager sig over det enorme pres, lederne har været ude for i de senere år på grund af de mange forandringer, der er sket i kriminalforsorgen. "Se ikke på os som en personalegruppe, der misbruger magt, men derimod som personer, der over lang tid



har været udsat for et voldsomt pres, et pres, nogle få muligvis ikke har været i stand til at håndtere." skriver Bodil Philip, og hun har en bøn, "Giv os klar besked om, hvad vi kan som ledere, således at ikke megen god tid og energi går med nyttesløse drøftelser med fagorganisationer om, hvem der bestemmer hvad," beder Bodil Philip. Hun fortsætter i lige linie stilen fra 1952, hvor justitsminister Helga Pedersen som nævnt ovenfor trak paralleller mellem løsladte fanger og utilfredse fængselsfunktionæ-

rer, idet hun skriver: "Det er ikke mærkeligt hvis der er medarbejdere, der ikke kom med i udviklingen, og som over årene har kapslet sig inde i uvilje mod det nye og har ladet sig præge af den del af fangekulturen, der er karakteriseret af, at det er den stærke, der vinder uden skelen til metoder." skriver Bodil Philip. Hun sender sjovt nok her to dage efter Jørgen Bang følgende meddelelse af sted: "Accepter, at der er medarbejdere, der ikke skal være ansat i kriminalforsorgen hele livet, og afskaf tjenestemandsansættelserne."

Det bliver spændende at se, om der kommer andre, lignende ting fra andre inspektører. Det ligner dog allerede nu en tilrettelagt fagforeningsaktion, men den iagttagelse beror nu nok på en tilfældighed, for i Camp 06 – Godt arbejde blev der blandt meget andet godt udarbejdet otte krav til god ledelse under overskriften: Kriminalforsorgens ledelseskra. Og man får ikke en gammel tjenestemand til at tro, at fængselsinspektører modarbejder de krav, kriminalforsorgen stiller til god ledelse.

Næh – Årsagen må være, at inspektørerne endnu ikke har fået uddannelse i ledelseskraene. Når de først har fået lært at arbejde for de fælles mål, håndtere konflikter og informere klart for blot at nævne nogle få, så vil de også kunne håndtere de engagerede primadonnaer fra før. De vil heller ikke begå de totale ledelsessvigt at have ansvaret for en afdeling, hvor de ikke kan sætte en prøveansat i praktik. Vi vil heller ikke opleve en leder, der besværer sig over at skulle bruge tid på at diskutere med organisationer. Hun vil være i stand til at sikre respekt for beslutninger, kunne motivere og informere klart. Hun vil kunne bruge kritik til forbedringer.

Og hvad så med de tjenestemandsansættelser

Som man kan se, så har der flere gange i historien været forslag om at afskaffe tjenestemandsansættelserne. Lige nu, hvor nogle inspektører ihærdigt argumenterer for at få afskaffet tjenestemandsansættelser, er situationen i samfundet generelt således, at der ikke længere er særlige privilegier forbundet med at være tjenestemand. Når de nævnte inspektører beklager sig over besværet med at få afskediget tjenestemænd, skyldes det alene, at de reelt ingen grunde har, som kan begrunde en afsked. Der er faste regler for, hvornår en tjenestemand kan afskediges, og når en sådan grund er til stede, er tjenestemanden ret hurtigt forhenværende.

I sin tale ved jubilæumstævnet den 1. februar i år sagde Rentzmann blandt andet om det, "at det er meget vigtigt at vi hele tiden husker hinanden på, hvorfor vi gør det, vi gør, og prøver at se vores daglige arbejde – hvad enten man er uniformeret på post eller i civil, hvad enten man arbejder i et fængsel, arresthus, KiF eller i direktoratet – at se det som en nødvendig del af et system med en ædel og for samfundet uundværlig opgave." Her har direktøren med egne ord givet en ganske kort og klar definition på det at være tjenestemand. Man arbejder for samfundet. Samfundet er os alle. Som tjenestemand underkaster man sig derfor en særlig pligt til at virke omhyggeligt og nøjagtigt. Det gælder både, når man udfører den pålagte tjeneste, og når man deltager i udviklingen af det område, man er ansat i. Ens medborgere må kunne forvente, man som tjenestemand i samfundets tjeneste bruger sin viden

inden for området til hele tiden at søge at gøre det bedste. Det gælder også pligten til at påpege eventuelle uhenigtsmæssigheder. Frem for alt gælder det, at samfundet kan regne med at tjenestemanden under alle forhold møder og udfører tjenesten.

Og så det med den fagforening

Lad os tage inspektørerne på ordet. Vi afskaffer tjenestemandsansættelserne.



Herefter skal vi finde en forhandlingsrettiget organisation. Fra 1943 til 1970 var Dansk Fængselsforbund medlem af LO. Det vil være nærliggende igen at søge optagelse her. De næste overenskomstkrav vil være tilpasset, hvad der gælder i dette område. Der vil være flere muligheder for optagelse i en forening under LO i fald man finder DF for lille i sig selv.

Hvordan løn og pensionsforhold i givet fald vil være, kan der vel ikke siges meget konkret om ud over, at de næppe

vil være væsentlig ringere, end de er i dag.

Siden 1913 har Dansk Fængselsforbund deltaget i udviklingen af kriminalforsorgen, dels ved at støtte nye tiltag dels ved selv at komme med ideer. Dette er ikke det almindelige for de normale fagforeninger, og det vil derfor nok ikke fortsætte. Samarbejdet vil snarere kun foregå i lokale samarbejdsudvalg og kun i det omfang, der er interesse for det hos den lokale ledelse. Til gengæld kan man forvente en hårdere linie i sikkerhedsorganisationerne, hvor arbejdsmiljøreglerne vil blive krævet nøjere overholdt.

Inspektørerne ønsker en løsere ansættelsesform, og det får de. Men ikke den fællesskabsfølelse og det samfundssind, der ligger i at være tjenestemand. Pligtfølelsen vil være begrænset til det, der fremgår af overenskomsten.

Man kan forvente det fagretlige system anvendt i højere grad end i dag. Kammeradvokatens undersøgelse ville ikke kunne finde sted, og de fremkomne antydninger af andre lignende undersøgelser eller tilfælde af ledes personangreb vil sandsynligvis medføre konflikter med arbejdsnedlæggelser til følge.

Havde vi været overenskomstansatte i dag, havde kriminalforsorgen muligvis været i en meget presset situation lige nu, fordi personalet, efter hvad man hører blandt mange kolleger, havde været i strejke for højere løn.

Et ansættelsesforhold på overenskomstvilkår, men med begrænsninger og pligter som i en tjenestemandsansættelse vil næppe være attraktivt for ret mange.

Det æ' så'mæn lige før, je' godt ku' tænke mig å' bly' overenskomstansat! ■

Af Billy Larsen

Statens arbejds hus i Sønder Omme fylder 75 år

*Gæsterne samles foran kirken
for at vente på justitsminister
Lene Espersens ankomst.*



Grundet en beslutning i Folketinget om at afsonere i Horsens Tugt-, Rasp- og Forbedringshus skulle have noget samfundsnyttigt arbejde og noget mere frisk luft, blev Statens Arbejdshus i Sønder Omme i 1933 en realitet. I 1973 blev navnet ændret til Statsfængslet ved Sønder Omme og i mellemtiden var Arbejdshusdommene blevet ændret til tidsbestemte straffe. Det er nu 75 år siden Sønder Omme åbnede og det blev fejret med maner og med besøg af Justitsminister Lene Espersen, tidligere ansatte, nuværende ansatte, ledelsen fra direktoratet og venner af huset. Højtideligheden blev afholdt i fængslets kirke og vejret var som bestilt til dagen, høj solskin og kun lidt vind – så Dannebrog vejrede ganske blidt i vinden.

Fængselsinspektør Anne Marie Hechscher bød alle velkommen fra nær og fjern og fortalte kort om dagens begi-

venheder, og gav herefter ordet til justitsminister Lene Espersen.

Justitsminister Lene Espersen begyndte talen om datiden: "Et arbejdshus blev skabt med flere formål, idet det jo er godt og sundt at arbejde, heden opdyrkes og de indsatte behandles anderledes end i tugthusene. Og man kan jo sige, at det var et moderne og fremsynet arbejdshus i hvert fald med henblik på rygeloven, for dengang røg man kun, når inspektøren tillod det. Og der blev kun udleveret ganske få mængder tobak. I 1936 åbnedes en afdeling for drankere og den pionerånd for fængslet lever videre dels med Sønder Omme-modellen, som er indført over hele Danmark nu og dernæst med lederevaluering i forbindelse med Camp Godt Arbejde. I er en værdifuld del af den samlede Kriminalforsorg. Gode stabile medarbejdere på en arbejdsplads, hvor man taler med sine kollegaer og ikke om

dem. Arbejdsmiljø har en høj prioritet og senest er et personalehus åbnet og frugtordning indført. God ledelse er også et personalegode. Jyden han er stærk og sej, som skrevet står, herom hersker ingen tvivl. Det ser vi her på stedet. Tillykke til fængslet og held og lykke fremover og tak for et godt arbejde. Sønder Omme vil også være at se i Kriminalforsorgen fremover," sagde Justitsministeren.

Fængselsinspektør Anne Marie Hechscher takkede for de smukke ord og fortsatte: "75 år er jo ingen alder. Dengang var der ingen træer her på stedet, der var kun lyng, hede og lokalområdet her var glad for arbejdshusets placering. Det blev et åndehul for betlere, drankere, vaneforbrydere, hjemløse og andet godtfolk som skulle afsone en tidsbestemt straf. Fængslet er bygget op i etaper, som man nu havde råd til. De indsatte arbejdede ihærdigt i marken og søgte kun sjældent ly trods uvejr. I dag har vi også mange specielle indsatte og dem er vi nemlig gode til. Engang måtte vi dog sige nej – Det var Robert der gerne ville giftes med sin Lotte – og



Justitsminister Lene Espersen, fængselsinspektør Anne Marie Hechscher og direktør William Rentzmann i en small-talk.

det var der jo egentlig ikke noget problem i, vi har jo kirken til formålet, men Lotte var den indsattes yndlingshest og så måtte vi altså give op, det kunne dog ikke lade sig gøre.

Flere omstruktureringer i tidens løb er som oftest blevet taget godt imod, og at vi har en god arbejdsplads skyldes blandt andet at ledelse og medarbejdere ved, hvad vi vil kendes på, for vi vil være fagligt dygtige, men nok så meget, vi vil være ordentlige mennesker og vi taler med hinanden, og ikke om hinanden. Vi fører dialoger og har ikke nogen skjulte dagsordner. Fængslets værdigrundlag er værd at kæmpe for. Et stort tillykke til os alle," sagde en glad og tilfreds fængselsinspektør.

Herefter var der et lækkert tag selv buffet, leveret fra fængslets produktionskøkken.

Fængselspræst Dorte Ørtved præsenterede fangekoret således: "I år er det sangens år så der skal også synges her i dag. Sangen vi skal synge er skrevet af digteren H. V. Kaalund, som var lærer i Statsfængslet Vridsløselille, der jo snart bliver 175 år. Hans arbejde som lærer det var at forbedre indsatte ved moralsk støtte, og det var både præst og lærer der skulle medvirke dertil. Som han udtalte, til kirken kan der kun ringes ikke tvinges, men man kan lære dem at leve et liv efter moralske principper, og dette gælder også i dag. Vi skal møde hinanden i øjenhøjde – alle os der arbejder i fængslet, for vi vil alle sammen noget sammen," sagde Dorte Ørtved og derefter blev sangen "På det jævne, på det jævne" sunget af alle i kirken og med fangekoret som forsangere.

Herefter var der frit samvær med mulighed for rundvisning i fængslet.

Et dejligt og vellykket jubilæum er overstået og nu venter der en personalefest sidst i maj. ■

Af Lis Vig



Kirken med den flotte indretning og farvesammensætning beundres.



Justitsminister Lene Espersen holder tale for fængslet i anledning af 75 års jubilæet.



Mange af gæsterne nød det gode vejr udendørs og indtog lækkerierne til mave og gane, som var leveret af fængslets produktionskøkken.

Tryg Vejrhjælp

- **gratis** for alle med bilforsikring hos Tjenestemændenes Forsikring

Du får assistance ved driftsstop eller uheld. Hjælp ved pludselig sygdom hos føreren og tilbud om lånebil ved driftsstop eller uheld, der kræver reparation.

Få **Udvidet Tryg Vejrhjælp** for under 1 kr. om dagen

Så har du også assistance ved driftsstop eller uheld i Europa* - samt:

- Gratis skift af sommer/vinterhjul
- TryghedsTjek
- Hjælp til olieskift, dæktryk, pæreskift
- Taxaservice i Danmark

Bestil Udvidet Tryg Vejrhjælp på:
kampagne.tjm-forsikring.dk
eller hos din forsikringstillidsmand

*Dækker i samme geografiske område som rødt kort (jekk. Island, Danmark, Grønland, Færøerne).

Tjenestemændenes Forsikring · Ramsingsvej 28A · 2500 Valby
Tlf. 70 33 28 28 · Fax: 44 20 66 28 · www.tjm-forsikring.dk



Kriminalforsorgens Frimærke- og Møntklub af 1985



Hvad folk dog samler på!!!

Mange mennesker har fra barnsben samlet på frimærker, andre igen på mønter og nogle gør det stadig.

Blandt dem der stadig gør, er der to snese, der er medlem af Kriminalforsorgens Frimærke- og Møntklub. De af klubbens medlemmer der kan, mødes i vinterhalvåret (september til april) den anden mandag i måneden til auktion og hyggeligt samvær i Albertslund. Klubben har så udbudsmateriale fra medlemmerne til opråb med hammerslag og ofte er der givet brev- eller telefonbud på et eller flere numre.

En kendt ting i dag er vognpoletter til indkøbsvogne, dem kender alle, og ved at der som regel er et logo som reklame. I slutningen af 1800 tallet havde man også små runde metalstykker, nemlig adressejeton's med reklame for en vare, og adresse for hvor man lige kunne købe det, der blev reklameret for. Således HORSENS TUGTHUS UDSALG, med bilde af en tremmeseng. Det var manufacturhandel CHR. WENNEMOES SØRENSEN, GRØNNEGÅDE _ 1, der havde fået fremstillet en sådan lille jeton i reklameøjemed. I selve Horsens by var der også en forretning, der reklamerede for ting lavet på fængslet. Det var selveste Crome & Goldschmidt Fabrikusudsalg, også kendt fra København,

som fra 1855 fik en aftale i stand, så man kunne bruge straffeanstaltens arbejdskraft i sin virksomhed.

En anden ting blandt samlere, som er blevet populært, er telekort og efterspørgslen efter kort til brug i fængslerne er stor, da de bliver lavet i forholdsvis små oplag.

Fra 1949 til 1973 havde man "fængselsmønter" i en del af landets fængsler. Et helt sæt fængselsmønter består af: 1 – 2 – 5 – 10 – 25 – 100 & 200 øre. Disse er meget efterspurgt blandt møntsamlere, og er man heldig kan et komplet sæt erhverves for mellem 2.000 og 3.000 kr.

En lille strøtanke: Det kunne være sjovt, hvis landets fængsler kom på frimærker, så ville der med garanti også være samlere til dem.

Kriminalforsorgens Frimærke- og Møntklub af 1985, er startet, som navnet antyder, i 1985, og modtager med glæde nye medlemmer. I mange år var vores love udformet sådan, at kun etatsansatte eller pensionister af etaten

kunne blive medlem af klubben, men dette er fraveget, så i dag kan både nuværende og tidligere ansattes familie også blive medlem.

Kontingentet er for tiden 50,00 kr. årligt. ■

Fængselsmønter:

Statsfængslet på Kragsskovhede:

1. november 1949 til 4. marts 1971

Statsfængslet i Kærshovedgård:

1951 til 2. april 1968

Statsfængslet i Renbæk:

18. oktober 1951 til 1966

Statsfængslet ved Nørre Snede:

1952 til 1. april 1970

Statsfængslet i Vridsløselille:

4. marts 1952 til 3. juni 1960

Forvaringsanstalten og særfængslet i

Horsens: 1952 til 31. juli 1973

Anstalten ved Herstedvester:

1. oktober 1949 til 31. marts 1973

Hvis nu denne lille artikel kunne give dig lysten tilbage, eller lyst til at starte med at samle frimærker og/eller mønter/sedler, så kan henvendelse ske til:

Kriminalforsorgens Frimærke- og Møntklub af 1985

Anstalten ved Herstedvester

Holsbjergvej 20, 2620 Albertslund

Eller på e-mail: MichaelVerner.Schjerning@kriminalforsorgen.dk

eller på outlook: 301msc



Vigtig information:

Gruppelivsaftale – ændrede arveregler

Den 1. januar 2008 trådte den ny arvelov i kraft. De nye regler er indført med henblik på at tilgode-se de nye familiemønstre med ugifte samlevende og sammenbragte børn.

I forbindelse med ændringen af arveloven er der foretaget ændringer af andre regler, der knytter sig til arvereglerne, for eksempel reglerne om begunstigelser i forsikringsordninger.

Som medlem af Dansk Fængselsforbund er du omfattet af en gruppelivsforsikring, der udbetaler 150.000 kr. til nærmeste pårørende, hvis du dør.

Efter de nye regler defineres "nærmeste pårørende" således:

1. Ægtefælle
2. **Samlever, hvis man bor sammen og har, venter eller har haft barn sammen eller man har boet sammen i ægteskabslignende forhold de sidste 2 år før dødsfaldet**
3. Livsarvinger
4. Arvinger i henhold til testamente
5. Øvrige arvinger (forældrelinjen eller bedsteforældrelinjen)

Det nye i definitionen er punkt nr. 2, hvor samlevere nu bliver omfattet af begrebet "nærmeste pårørende". Definitionen er indsat i forsikringsaftalelovens § 105a med virkning for begunstigelsesbestemmelser indgået efter den 1. januar 2008.

Det betyder, at der efter den 1. januar 2008 gælder to forskellige definitioner af "nærmeste pårørende". For de nyeste medlemmer af forbundet og for alle kommende medlemmer vil samlevere blive betragtet som nærmeste pårørende medens samlevende med nuværende medlemmer ikke vil være omfattet af definitionen af "nærmeste pårørende"

og derfor som udgangspunkt ikke vil få udbetalt forsikringssummen.

Forbundet har besluttet, at alle medlemmer skal stilles ens. Den nye definition af "nærmeste pårørende" kommer derfor til at gælde for alle forbundets medlemmer – med virkning fra den 1. august 2008.

Forbundets medlemmer er desuden via ansættelsen i staten omfattet af endnu en gruppe-livsordning. Statens gruppelivsaftale bliver også ændret med virkning fra den 1. august 2008, således at dødsfaldsdækningen vil blive udbetalt til nærmeste pårørende efter den nye definition.

Pr. 1. august 2008 vil samlevere således være omfattet af definitionen "nærmeste pårørende" såvel i forbundets gruppelivsaftale som i statens gruppelivsaftale.

For dig, der lever papirløst sammen i et ægteskabslignende forhold betyder det, at din samlever som udgangspunkt vil få udbetalt forsikringssummen, hvis du dør. Hvis du ønsker at forsikringssummen i stedet skal udbetales til for eksempel særbørn, skal du indsende en begunstigelseserklæring til Forenede Gruppeliv.

For andre har ændringen ingen betydning.

Du vil ikke modtage yderligere information om ændringen, men du kan læse mere om de nye regler på Forenede Gruppelivs hjemmeside: www.fg.dk, hvor du også kan finde en skabelon til en begunstigelseserklæring.

*Af sekretariatschef
Hanne Elbaum, Dansk Fængselsforbund*