





3 Leder

4 Fyldte fængsler og arresthuse

6 Alt optaget på Vestre

8 Mere fleksible regler skal styrke arbejdsmiljøet

10 Kontakt og åbenhed er alfa og omega

11 Nyt it-redskab skal hjælpe samarbejdsudvalgene

12 Smed 10 kg efter kursus

14 Profil: Verner Thomsen

15 Profil: Sten Møgelvang Nielsen

16 Indførelse af træningstilstandsprøve (TTP) i Kriminalforsorgen

19 Debat

20 Ny vejledning fra vores BrancheArbejdsmiljøråd



Forsiden:

I de første fire måneder af 2010 har Københavns Fængsler haft et gennemsnitligt belæg på over 100 procent.

Udgivet af Fængselsforbundet
Ramsingsvej 28 A, st. th.
2500 Valby
Tlf. 7255 9976 - Fax 7255 9990
www.faengselsforbund.dk

Redaktion: Forbundsformand
Kim Østerbye (ansvh.)

Redaktør: John Rasmussen
Talosvej 7, 2770 Kastrup
Tlf. 3250 2037 - Mobil 4074 1487
E-mail:
fagblad@faengselsforbundet.dk

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

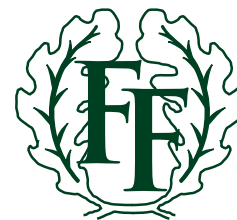
ISSN: 0902-8897

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.



Usund cocktail

LEDER

Af Kim Østerbye,
formand for
Fængselsforbundet



Med mindre man ligefrem har lyst til en Bloody Mary, så er propfyldte fængsels-gange, bandeopgør og besparelser på personalet en meget usund cocktail. De tre ingredienser passer rigtigt dårligt sammen.

Ikke desto mindre er det den blanding, som medarbejderne i Kriminalforsorgen i øjeblikket får serveret hver dag.

Belægget har rundet 95 procent. Det er det højeste niveau i fem år, og der er tale om et gennemsnit. Langt de fleste fængsler og arresthuse har i perioder været helt fyldte i vinter og foråret. Nogle steder – for eksempel Arresthuset i Roskilde og Københavns Fængsler – har haft et belæg på over 100 procent i alle måneder. Det er ret imponerende.

Det høje belæg er med til at øge arbejdspresset på medarbejderne. Normering og rutiner er tilrettelagt efter, at der er en lille smule luft på fængsels-

gangene. Det skaber plads til fleksibilitet og styrker den dynamiske sikkerhed. Derfor er alle enige om, at et belæg på 95 procent er alt for højt.

Når belægget så kommer samtidig med, at bandekonflikten hænger i fængsler og arresthuse, så bliver situationen kritisk. Det er ikke tilfældigt, at Københavns Fængsler oplever stigende vold og trusler i kølvandet på det høje belæg. Det går galt nogle gange, når medlemmer fra forskellige bander møder hinanden på de trange gange i Vestre Fængsel.

Og for at føje spot til skade, så er Kriminalforsorgen i gang med en spare-runde, hvor der i år og næste år skal findes 90 millioner kroner på budgetterne. Det betyder blandt andet, at der skæres 40 fængselsbetjente væk i fængslerne. Det er fuldstændigt urealistisk, når justitsministeren hævder, at denne spare-runde ikke forringer sikkerheden.

Vi bliver altså presset fra tre fronter på samme tid. Højt belæg, bande-problemer og besparelser. I den situation kan jeg godt forstå, hvis medarbejderne føler sig svigtet af deres arbejdsgiver.

Arbejdsgiveren – og her tænker jeg på regeringen – kunne jo have undgået,

at vi var havnet, hvor vi er nu, hvis man havde løst problemerne i tide.

For det første: Det høje belæg kan dårligt komme som en overraskelse, hvis man er ansvarlig for en stram retspolitik, hvor man poster hundredvis af millioner kroner til politiet. Regeringen kunne i tide have sikret, at Kriminalforsorgens kapacitet fulgte med behovet.

For det andet: Allerede sidste år var der bande-problemer i både fængsler og arresthuse. Regeringen kunne allerede dengang – som vi foreslog – have sørget for bedre sikkerhedsforanstaltninger, herunder bedre mulighed for at holde bandemedlemmerne adskilte.

Og for det tredje: Hvis regeringen bare havde en smule ambitioner på Kriminalforsorgens vegne, så havde de aldrig pålagt os besparelser midt i en bandekrig og mens fængslerne er fyldte. Selvom man er pessimist, så kan tingene godt blive værre endnu: Regeringens nye spareplan for de offentlige budgetter gør ikke livet nemmere for statens arbejdspladser. Jeg har mere end svært ved at se, hvordan Kriminalforsorgen skal lægge ryg til flere nedskæringer. ■

Fyldte fængsler og arresthuse

Oppositionen er stærkt utilfreds med overbelægning og sikkerhedsproblemer i fængsler og arresthuse. Ministeren afventer analyse af kapacitetsbehovet.

"Det er grotesk, at regeringen ikke kan se, at vi har et alvorligt problem med overbelægning i vores fængsler," lyder budskabet fra Socialdemokraternes retsordfører, Karen Hækkerup, efter at nye tal fra Kriminalforsorgen viser, at stort set alle celler er i brug.

Den gennemsnitlige kapacitetsudnyttelse ligger i årets første fire måneder på 95,3 procent i Kriminalforsorgens institutioner under ét. Det er det højeste niveau i fem år. I flere arresthuse og fængsler har belægningen i gennemsnit været på over 100 procent.

Tallene skal ses i lyset af, at man har besluttet fra politisk side, at pladserne i Kriminalforsorgen maksimalt må udnyttes 92 procent af hensyn til fleksibilitet og arbejdsmiljø.

Efter politi- og domstolsreformen i 2007 har belægget ellers været lavt, men det begyndte igen at stige sidste år. Først i arresthusene – hvor belægget lå på 94 procent i 2009 – og nu også i fængslerne.

Ifølge SF's retsordfører, Karina Lorentzen Dehnhardt, burde de mange indsatte dog ikke komme som en overraskelse.

"Man skal ikke være en særlig skarp kniv i skuffen for at kunne lægge to og to sammen og regne ud, at når der gives flere penge til politi og domstole, så får det også en effekt i Kriminalforsorgen. Og vi har oven i købet gjort os meget umage for at gøre opmærksom på problemet, hver gang der er kommet nye lovforslag. Men vi får den samme sang



Her og nu er der ikke udsigt til flere fængselspladser og bedre sikkerhed. Justitsminister Lars Barfoed (K) afventer en analyse af Kriminalforsorgens behov.

hver gang, at det kan holdes inden for rammen. Jeg synes, at det er udtryk for en usammenhængende retspolitik, når regeringen på denne måde sylter Kriminalforsorgen," siger hun.

Følger udviklingen

Også formanden for Folketingets Retsudvalg, Peter Skaarup (DF), er bekymret for udviklingen.

"Vi er meget optaget af at følge, hvordan belægget udvikler sig. Der er jo en grund til, at man har besluttet en belægningsgrænse på 92 procent. Det er rutinerne i fængslerne lagt an på. Hvis

det permanent ligger i nærheden af 100, så er der en risiko for, at de indsatte tager styringen. Derfor afventer vi resultaterne af den analyse af Kriminalforsorgens kapacitetsbehov, som blev iværksat i starten af året," siger Peter Skaarup.

Fortsætter presset, er han parat til at sætte det på finansloven: "Der er ikke noget, som tyder på, at antallet af indsatte kommer til at falde. Vi vil tage problemet med til de kommende finanslovsforhandlinger. Det er vigtigt, at det er de ansatte og ikke de indsatte, som styrer fængslerne."

Karen Hækkerup taler ligefrem om svigt i forhold til personalet: "Desværre er regeringen kun villig til at give penge til politiet og i en vis udstrækning til domstolene. Kriminalforsorgen svigter de fuldstændigt. Rockere og bandemedlemmer indsættes efter fortyndingsprincippet, og der spares på den resocialiserende indsats. Jeg synes ikke, regeringen kan være det bekendt," siger hun.

Ministeren afventer

Selvom justitsminister Lars Barfoed (K) er opmærksom på, at Kriminalforsorgen står over for udfordringer, er han ikke parat til at sætte nye initiativer i gang.

Ministeren vil først afvente, om det vil dække behovet, da regeringen i vinter besluttede at udvide fodlænkeordningen og konvertere 30 åbne pladser til lukkede i Statsfængslet i Horserød.

"Jeg er opmærksom på, at politiets omfattende indsats over for bandekonflikten kombineret med de markante straffeskærpelser for blandt andet våbenbesiddelse og voldskriminalitet, som er gennemført de seneste år, har ført til en stigning i antallet af indsatte med tilknytning til rocker- og bandemiljøet. Jeg er derfor glad for, at regeringen sammen med Dansk Folkeparti og Liberal Alliance i januar besluttede at tilføre Kriminalforsorgen 37,5 millioner kr. i 2010, så der kan iværksættes en række tiltag for at styrke sikkerheden og tilvejebringe mere kapacitet," siger Lars Barfoed.

De ekstra penge til fodlænkeordningen og lukkede pladser er kun afsat i år. Det er uklart, om pengene kommer igen til næste år. I første omgang venter ministeren på resultaterne af den analyse, som også blev besluttet i januar, som skal vurdere det fremtidige behov for kapacitet og sikkerhed.

"Analysen forventes afsluttet i september i år. Når resultatet af denne analyse foreligger, vil regeringen tage stilling

til, om der er behov for at iværksætte yderligere tiltag på nogle områder," siger Lars Barfoed.

Sparerunde

Samtidig med bandeproblemerne og det høje belæg, skal Kriminalforsorgen spare 90 millioner kroner i år og næste år. Sparerunden medfører personalereduktioner. Blandt andet 40 fængselsbetjente i fængslerne.

På et samråd i Folketingets Retsudvalg i slutningen af april lovede Lars Barfoed, at sparerunden ikke vil forringe sikkerheden.

Men det tror Karina Lorentzen Dehnhardt ikke på: "Jeg ved godt, at ministeren har lovet, at besparelserne ikke går ud over sikkerheden i fængslerne, men det er svært at tro, at Kriminalforsorgen kan levere nøjagtig det samme produkt for færre penge, når der nedlægges stillinger i den størrelsesorden. Det må gå ud over sikkerhed og resocialisering," siger hun.

Også Peter Skaarup hæfter sig ved ministerens forsikringer: "Det vi har hørt fra ministeren, er, at effekten af besparelserne er til at leve med. Viser det sig ikke at holde stik, så må vi bede ministeren om at kigge på det," siger han.

Sikkerhedsniveauet

Lars Barfoed vil ikke uddybe, hvordan sikkerhedsniveauet skal opretholdes med færre medarbejdere, når belægget nærmer sig 100 procent. Han henviser til, at Kriminalforsorgens økonomi er fastsat i en politisk aftale.

"Den nuværende flerårsaftale for Kriminalforsorgen indeholder midler til en række nye initiativer. Kriminalforsorgen har en årlig bevilling på ca. 2,8 mia. kr. Det er en god flerårsaftale. Det er min opfattelse, at Kriminalforsorgen med denne aftale og med de ekstra midler, som blev tilført i januar, har et solidt

grundlag for at håndtere også udfordringerne med indsatte fra rocker- og bandemiljøet." ■

Af Søren Gregersen



Retsordførerne fra både S, DF og SF er bekymrede for den nuværende udvikling i Kriminalforsorgen med højt belæg og bandeproblemer.

Alt optaget på Vestre



Der er overbelægning i Københavns Fængsler. Fængslet bliver blandt andet nødt til at bruge besøgscellerne for at få plads til alle.

Københavns Fængsler oplever et usædvanlig travlt forår. Belægget ligger i gennemsnit på over 100 procent.

Selvom landets største fængsel er vant til travlhed, så har dette forår alligevel været mere travlt end normalt. I årets første fire måneder lå den gennemsnitlige kapacitetsudnyttelse på 101,5 procent.

At det overhovedet kan lade sig gøre at komme over hundrede procent skyldes, at Københavns Fængsler bruger ekstra celler – blandt andet besøgsceller – for at få plads til alle. Og i perioder har fængslet været nødt til at benytte sig af

dobbeltbelæg. Det vil sige at to indsatte deles om en celle på otte kvadratmeter.

Afdelingsformand for Fængselsforbundet David Jensen vurderer, at både indsatte og ansatte er hårdt pressede: "Der er alt for mange stuvet sammen på for lidt plads. Den tid, som vi plejer at have til de indsatte, har vi ikke længere."

Han tror, at de fyldte celler er med til at optrappe konflikterne mellem de indsatte: "Der kommer nemmere gnidninger, når man går så tæt op ad hinanden. Vi ser flere bandekonflikter, slagsmål og indkastninger over muren. Situationen er ret voldsom i forhold til det, vi er vant til," siger han.

Også fængslets inspektør, Peter Vesterheden, beretter om stigende vold i fængslet. Han mener det skyldes en

kombination af det høje belæg, at fængslet fortsat har problemer med bandekonflikterne, og at der generelt sker en forråelse blandt de indsatte: "De tre elementer medvirker formentlig alle til at volden stiger," siger han.

Inspektøren håber derfor, at fængslet igen kommer ned på et belæg på 95 procent, som er den udnyttelsesgrad fængslet har aftalt med Direktoratet for Kriminalforsorgen.

"Det slider på organisationen, når vi over en længere periode ligger på 100 procent. Vi mister fleksibiliteten til at flytte rundt med de indsatte," siger han.

Fængslet har i stedet overflyttet indsatte til andre fængsler for at få tingene til at hænge sammen. Der er åbnet ekstra pladser i Statsfængslet ved Hor-

serød, i Ellebæk og i en enkelt periode også pladser på Nytorv i København.

Det betyder dog – for Horserøds og Ellebæks vedkommende – at der bliver længere transporttid, når varetægtsfængslede skal køres til og fra retten i København.

Bandeproblemer

Det høje belæg giver også problemer i forhold til bandeindsatsen. På Københavns Fængsler sidder der nemlig bandemedlemmer fra en række forskellige grupperinger. Fængslet vil derfor helst flytte rundt på dem, så man undgår, at medlemmer fra stridende grupper møder hinanden. Det er svært, når alle celler er i brug.

"Vi har både kendte og ukendte bandemedlemmer, som vi har brug for at opdele. Men som det er nu, bliver de indsatte grundlæggende placeret der, hvor der er plads. Selvom en indsat måske burde sidde i Nordfløjen kommer han i stedet ind i Østfløjen. Det er stort problem i forhold til bandeindsatsen," siger David Jensen.

For at mindske risikoen for konflikter har fængslet nu valgt at tage færre indsatte på gårdtur ad gangen. "Vi oplever, at indsatte bliver afkrævet penge og smykker, når de er på gårdtur. Det vil vi prøve at undgå," siger afdelingsformanden.

Længe i varetægt

Peter Vesterheden ser frem til den kommende analyse af Kriminalforsorgens kapacitetsbehov. I øjeblikket sidder de varetægtsfængslede i gennemsnit i 70

Fængselsinspektør Peter Vesterheden ser frem til, at der kommer en analyse af varetægtstallet.

dage i Københavns Fængsler. Det er et problem, mener inspektøren.

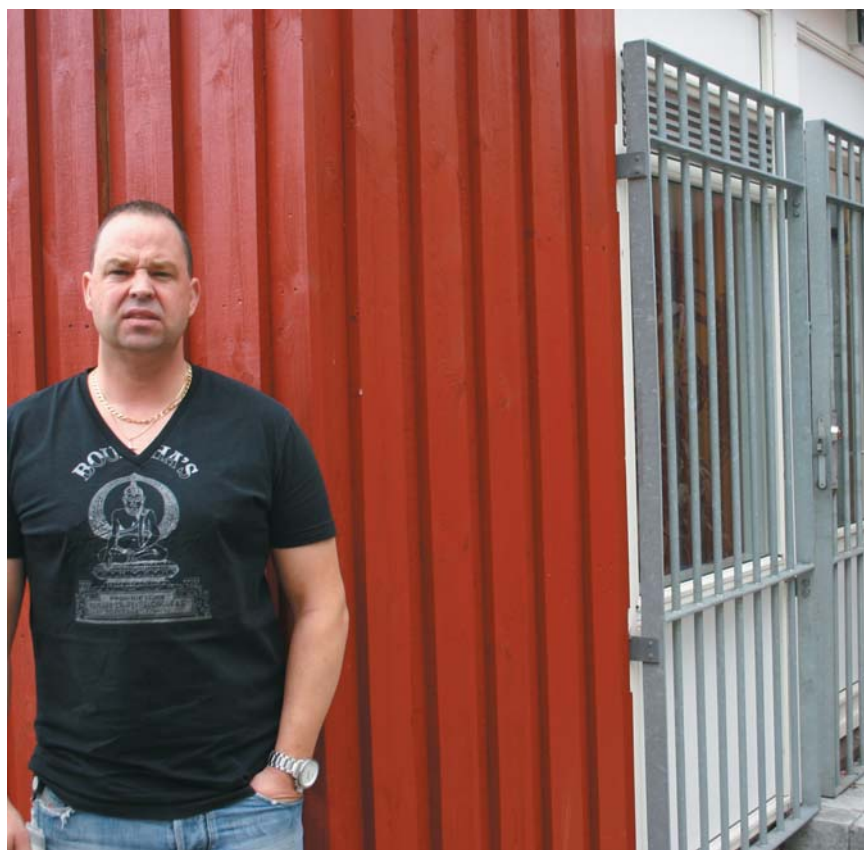
"Et gennemsnit på 70 dage betyder jo, at rigtig mange er varetægtsfængslet meget længere. Vi har jo ikke mulighed for at tilbyde de samme afsoningsforhold som de almindelige fængsler. Vi ser derfor frem til, at der kommer en analyse af varetægtstallet," siger han. ■

Af Søren Gregersen



Fire fængsler i ét

Københavns Fængsler er Kriminalforsorgens største lukkede fængsel og arresthus. Fængslet består af Vestre Fængsel, Blegdamsvejens Fængsel, Politigårdens Fængsel og Nytorvs Fængsel. Der er plads til ca. 550 indsatte. Fængslet tager sig også af voldelige indsatte fra Kriminalforsorgens andre institutioner.



Afdelingsformand David Jensen vurderer, at både indsatte og ansatte er hårdt pressede på grund af det høje belæg

Mere fleksible regler skal styrke arbejdsmiljøet

Ny lov skal gøre det nemmere for arbejdspladserne at organisere deres indsats for arbejdsmiljøet. Fremover skal øverste og nederste på rangstigen samarbejde bedre. Desuden får sikkerhedsrepræsentanten nyt navn og større status.

Et flertal i Folketinget har valgt at følge en opfordring fra arbejdsmarkedets parter og Arbejdstilsynet. Sikkerhed og sundhed skal styrkes på arbejdspladserne. Derfor besluttede politikerne i maj at ændre arbejdsmiljøloven.

Ifølge sekretær i LO, Ejner K. Holst, er ideen med den nye lov i høj grad at få ledelsen aktiveret. Arbejdet med arbejdsmiljø skal nemlig ind på direktionsgangene.

"Set fra LO's synspunkt gælder det om, at få arbejdet med arbejdsmiljø ind i den strategiske ledelse af virksomhederne, således at der kommer styrke bag de beslutninger, som bliver truffet om arbejdsmiljøet," siger han.

Det vil man gøre ved, at arbejdspladserne selv bestemmer, hvordan arbejdet om arbejdsmiljøet organiseres.

Den enkelte arbejdsplads skal nu selv tage stilling til hvor mange medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen – altså arbejdsmiljørepræsentanter og arbejds-



LO-sekretær Ejner Holst håber, at de nye arbejdsmarkedsregler vil styrke sikkerhedsrepræsentantens status på arbejdspladserne.

ledere – der skal være. Antallet skal blandt andet afhænge af arbejdspladsens størrelse og arbejdsmiljøopgaver.

Derudover skal der ved årlige drøftelser mellem ledelse og ansatte lægges en plan for, hvordan de to parter skal samarbejde om arbejdsmiljøet.

Forventningen er, at området bliver prioriteret højere, når ledelsen nu får mulighed for at tilpasse arbejdsmiljøorganisationen til arbejdspladsens øvrige

struktur, og organiseringen ikke længere er bundet af detaljerede krav og regler.

Nyt navn

Den nye lov betyder også, at det ikke skal hedde sikkerhedsrepræsentant længere. Fremover bliver navnet arbejdsmiljørepræsentant, men den nuværende valgprocedure fortsætter. Det vil sige, at arbejdsmiljørepræsentanten vælges af alle ansatte inden for den gruppe, som

Arbejdsmiljø i fokus



arbejdsmiljøorganisationen dækker. Valget gælder for en to-årig periode.

Beskæftigelsesminister Inger Støjberg (V) har i et svar til SF og Enhedslisten slået fast, at reglerne bliver de samme: "De nuværende regler om valg af sikkerhedsrepræsentanter videreføres uden væsentlige realitetsændringer," skrev ministeren til de to oppositionspartier.

Færre sikkerhedsrepræsentanter?

Den øvre grænse for hvor mange personer en sikkerhedsrepræsentant kan repræsentere - som i dag er på 50 - forsvinder.

SF og Enhedslisten har ved forhandlinger på Christiansborg om den nye lov udtrykt bekymring over, at det vil føre til færre sikkerhedsrepræsentanter.

Denne bekymring deler LO dog ikke: "Det er endnu ikke muligt at afgøre, om der kommer færre eller flere arbejdsmiljørepræsentanter end det antal sikkerhedsrepræsentanter, der er i dag," siger Ejner K. Holst.

Større status til sikkerhedsrepræsentanten

Også den uddannelse, som arbejdsmiljørepræsentanterne skal tage, ændres efter ønske fra fagbevægelsen.

"Arbejdsgiverne har ønsket mere fleksibilitet i arbejdet med arbejdsmiljø, mens fagbevægelsen har arbejdet for at få en løbende efteruddannelse af arbejdsmiljøorganisationens medlemmer," siger Ejner Holst.

Den obligatoriske grunduddannelse bliver på tre dage frem for de nuværen-

de fem dage, men derefter er arbejdsmiljørepræsentanterne sikret efteruddannelse hvert eneste år. Det skal være med til at gøre hvervet mere attraktivt.

"Vi har ønsket at højne arbejdsmiljørepræsentanternes status, så de kommer på niveau med tillidsrepræsentanterne," siger Ejner K. Holst.

Det sker ved den løbende kompetenceudvikling og ved, at der kommer større fokus på arbejdsmiljøet fra ledelsens side.

Tillidsrepræsentanterne behøver dog

ikke være bekymret for, at arbejdsmiljørepræsentanterne kommer til at gå dem i bedene. De kommende arbejdsmiljørepræsentanternes opgaver, pligter og rettigheder videreføres, og det er således kun organiseringen der ændres.

LO tror derfor, at den ændrede organisering er til gavn for alle: "Vi forventer en større sammenhængskraft i samarbejdet mellem arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsmænd". ■

Af Nina Bergstedt

L126 – ny lov om arbejdsmiljø

Lovændringen træder i kraft 1. oktober 2010.

Den indebærer blandt andet følgende ændringer:

I forhold til arbejdsmiljøorganisationen:

For arbejdspladser med 1-9 ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed ske ved løbende kontakt og dialog mellem arbejdsgiver og ansatte. Med 10-34 ansatte skal samarbejdet organiseres i en arbejdsmiljøorganisation bestående af en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter og en eller flere arbejdsledere. Her varetages både det strategiske arbejde og det daglige arbejde. Hvis der er over 35 ansatte, skal der oprettes arbejdsmiljøorganisationer på to forskellige niveauer. En eller flere grupper skal varetage de daglige opgaver vedrørende sikkerhed og sundhed, mens et arbejdsmiljøudvalg varetager overordnede opgaver.

I forhold til uddannelsen:

Den nuværende grunduddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere skæres ned fra fem dage til tre dage. Til gengæld skal kursusdagene ligge inden for tre måneder, efter valget eller udpegningen, frem for de nuværende otte måneder. Medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen skal desuden i løbet af det første år have to yderligere kursusdage, og i hvert følgende år de bestrider funktionen, have 1,5 kursusdage.

Arbejdsmiljø i fokus



Kontakt og åbenhed er alfa og omega

Det er vigtigt, at man er åben omkring sin sygdom og bevarer kontakten til kollegerne. Det mener fængselsbetjent Mona Dahl efter et langt sygeforløb.

En langtidssygemelding er ikke nødvendigvis lig med et karrierestop i Kriminalforsorgen. Mona Dahl fra Arresthuset i Helsingør er et bevis på, at det godt kan lade sig gøre at vende tilbage til jobbet, hvis man får den rette opbakning fra arbejdsplads og kolleger.

Det begyndte ellers skidt for Mona. Efter 36 års tjeneste måtte hendes mand i efteråret 2009 ringe til arresthuset og melde hende syg. Det var ikke influenza, der var årsagen, men et galoperende blodtryk. Det skulle nu stabiliseres, lød dommen fra overlægen på Slagelse Sygehus, der også rådede den 58-årige Mona Dahl til at finde et mindre stressende job.

Hun har arbejdet i Kriminalforsorgen siden 1973: "Jeg har altid været glad for mit arbejde, men jeg var helt brændt ud. Det var en skrækkelig fornemmelse og det værste jeg nogensinde har oplevet".

Men i stedet for at afbryde al kontakt med arbejdspladsen, valgte Mona Dahl at holde kontakt til kollegaerne samtidig med, at hun gik til en psykolog betalt af arbejdet.

"Jeg blev mandsopdækket af vores sous-chef fra første dag. Han sendte mig mails, sms'er og ringede til mig. Men også mine gamle kollegaer kontaktede mig. Sikkerhedsrepræsentanten kom endda på besøg. Det var jeg utrolig glad for. Det var dejligt at vide, at man ikke var glemt," siger Mona Dahl.

Hun besøgte også selv arresten i løbet af sygeperioden: "Jeg havde brug for at finde ud af, om jeg kunne holde ud at arbejde i arresten igen. Kunne jeg føle mig hjemme og holde lydene ud?"

Kontakten var afgørende

Mona Dahl er ikke i tvivl om, at kontakten med kollegaerne og hendes fysiske møde med arbejdspladsen havde stor betydning for,



Selvom psykologtimerne hjalp Mona Dahl, var det kontakten med kollegerne, der betød, at hun kunne vende tilbage til sit job.

at hun efter knap fem måneder kunne vende tilbage til sin arbejdsplads.

"Psykologtimerne hjalp meget, men min fortsatte kontakt til arbejdspladsen og mine kollegaer var helt afgørende for, at jeg kunne vende tilbage. Kontakten betød, at jeg ikke blev hægtet af," siger hun.

Mona Dahl var også åben omkring sin sygdom: "Jeg skrev en mail rundt til mine kollegaer, hvor jeg fortalte, hvordan jeg havde det. At man kan være åben omkring sin sygdom, mener jeg er meget vigtigt, hvis man gerne vil tilbage i job. Det gør det lettere for ens kollegaer at forstå en – og tage imod en, når man kommer tilbage. De ved, hvad det drejer sig om og kan spørge ind til det," siger Mona Dahl.

Kollegaerne spurgte meget til Mona Dahl, efter hun vendte tilbage på arbejde.

"De var søde til at minde mig om ikke at påtage mig for meget. Det gør de ikke så meget mere. Det er blevet hverdag – og det skal det jo også," siger hun.

Lydhør ledelse

I dag er Mona Dahl tilbage i Arresthuset i Helsingør. Dog har hendes jobfunktioner ændret sig.

"Da jeg blev indkaldt til sygefraværssamtale, satte jeg mig ned og fandt ud af, hvordan jeg bedst kunne komme tilbage på arbej-

de igen. Jeg skulle i hvert fald ikke længere have vågne nattevagter," siger Mona Dahl.

Ledelsen var lydhør overfor Mona Dahl ønsker. De vågne nattevagter blev sløffet. Samtidig startede hun på halv tid og kunne altid tage hjem, hvis hun blev træt eller utilpas.

"Det var en rigtig god ordning. Jeg fik startet stille og roligt op igen, som psykologen også anbefalede mig. Det var dejligt. Jeg blev dog meget hurtigt træt i starten. Det bliver jeg stadig, men det er blevet bedre," siger hun.

Det var dog ikke alle ønsker, som Mona Dahl fik opfyldt: "Desværre kunne det ikke lade sig gøre, at jeg læste dansk som linjefag på seminarier. Det håber jeg dig stadig på, så jeg kan blive underviser for de udenlandske indsatte," siger Mona Dahl.

Til sommer starter Mona Dahl igen på fuld tid. Det glæder hun sig til. ■

Af Helle Degn

Mange syge savner opbakning

Fængselsforbundet spurgte i efteråret 72 medlemmer - som har forladt Kriminalforsorgen på grund af dårligt helbred - hvordan de oplevede deres sygeforløb. 55 procent er utilfredse med Kriminalforsorgens håndtering. De afskedigede pegede på flere problemer. Et af dem var, at de savnede kontakt til kollegerne: 64 procent oplevede slet ikke – eller kun i mindre grad – at deres tjenestested viste omsorg og interesse for dem. Et andet problem var, at de savnede forslag og løsninger, som kunne få dem tilbage i jobbet. For eksempel sagde 53 procent nej til, at muligheden for nedsat arbejdstid blev drøftet.

Nyt it-redskab skal hjælpe samarbejdsudvalgene

'Årsplanlæggeren' skal gøre det nemmere for samarbejdsudvalgene i staten at planlægge og få information om deres opgaver. Det gælder også udvalgene i Kriminalforsorgen.

Kalenderfunktion og links til relevante steder i samarbejdsaftalen er nogle af de funktioner, det nye it-redskab Årsplanlæggeren indeholder. Funktionerne skal hjælpe samarbejdsudvalgene med at bevare overblikket over deres opgaver.

Offentlige Ansattes Organisationer står bag udviklingen af redskabet. Her oplevede man, at de statslige samarbejdsudvalg havde brug for et redskab, som kunne hjælpe i hverdagen.

Cecilie Vyff, konsulent i Offentlige Ansattes Organisationer, siger: "De statslige samarbejdsudvalg får flere og flere væsentlige opgaver. Der er brug for hjælp og redskaber til at bevare overblikket. Her er Årsplanlæggeren ideel."

Det nye redskab er at finde på OAO's hjemmeside, og selvom man ikke er en haj til it, vil Årsplanlæggeren stadig være let at gå til, lover Cecilie Vyff.

"Den er meget nem og overskuelig at bruge og ikke mindst et praktisk redskab til SU-møderne," siger hun.

Fælles kalender

Kalenderfunktionen er en central del af det nye it-redskab. Her finder samarbejdsudvalget også en liste over SKAL-opgaverne, altså de opgaver, som udvalget skal løse, hvert år.

Udvalget skal blandt andet behandle institutionernes resultater, budget, medarbejdernes trivsel, uddannelse og sikkerhed.

"Kalenderen fungerer som en huskeliste og sikrer, at samarbejdsudvalgene kommer rundt om de opgaver, som er obligatoriske i forhold til samarbejdsaftalen," siger Cecilie Vyff.

Det bliver også lettere at planlægge aktivi-



"De statslige samarbejdsudvalg får flere og flere opgaver. Der er brug for hjælp og redskaber til at bevare overblikket. Her er Årsplanlæggeren ideel," siger Cecilie Vyff, der er konsulent i Offentlige Ansattes Organisationer.

teter længere ud i fremtiden med kalenderfunktionen.

"Laver samarbejdsudvalget en indsats for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, kan de for eksempel planlægge at evaluere indsatsen efter et år eller to. Måske er medlemmerne af samarbejdsudvalget på det tidspunkt blevet skiftet ud, men de nye medlemmer vil kunne se i kalenderen, at indsatsen skal evalueres.

På den måde sikrer man, at der bliver fulgt op på indsatser som måske ellers bliver glemt."

Endnu en fordel ved kalenderen er, at det bliver let at informere sine kollegaer om udvalgets aktiviteter.

"Enten kan man sende den rundt på mail eller lægge den på intranettet, så alle kan se den," siger Cecilie Vyff.

Kalenderen kan bruges separat af medarbejderne og ledelsen, men Cecilie Vyff anbefaler, at parterne laver en fælles kalender: "På den måde opstår der ikke misforståelser," forklarer hun.

Hvad er det nu lige, der står i samarbejdsaftalen?

Årsplanlæggeren giver også samarbejdsudvalgene mulighed for at se, hvad, der står i samarbejdsaftalen om en bestemt opgave.

"I en travl hverdag har man måske ikke tid til at finde samarbejdsaftalen frem og lede efter netop den del, man skal bruge for at løse en bestemt SKAL-opgave. Med Årsplanlæggeren har vi gjort det nemt for medlemmerne. Der er links under hver opgave til præcis det sted i samarbejdsaftalen, som er relevant for den bestemte opgave," siger Cecilie Vyff. ■

Af Helle Degn

Man finder det nye it-værktøj på: www.oao.dk

Smed 10 kg efter kursus



Michael Dahl har tabt 10 kg efter kurset 'Full Engagement' i april. Ikke bare er han blevet lettere, Michael Dahl føler også, at han har fået mere overskud på arbejdet og derhjemme.

Det virker! Sådan lyder de første meldinger fra deltagerne på Kriminalforsorgens nye kursus, Full Engagement. Kernen i kurset er individuelle handleplaner, som skal give medarbejderne mere overskud i hverdagen.

Et nyt kursus kan måske ligefrem mindske stressniveauet i landets fængsler og arresthuse.

Ifølge fængselsbetjent Michael Dahl fra Arresthuset i Sønderborg har engagementskurset i hvert fald stort potentiale.

"Jeg er slet ikke i tvivl om, at kurset kan være med til at knække stress- og nedslidningskurven i Kriminalforsorgen. Det er klart det bedste kursus, jeg har været på i alle de ti år, jeg har været fængselsbetjent," siger han.

Også fængselsbetjent Janne Iwers Knudsen fra Arresthuset i Sønderborg og Carsten Oldenburg Jensen - der er regionsværkmester i Syd- og Sønderjylland samt Fyn - er positive overfor kurset.

"Kurset kan blive en stor spillepartner i at få løst vores problemer med stress", siger Janne Knudsen, og Carsten Oldenburg Jensen supplerer: "Det er et fedt kursus. Her er ikke fokus på at gøre os mere effektive i hverdagen, men i stedet at skabe hele mennesker. Det er vigtigt, hvis man skal bekæmpe stress og nedslidning."

Lavt BMI giver overskud

De to kursusdage starter ud med en omfattende sundhedstest. Deltagerne møder fastende og får blandt andet målt blodtryk, blodsukker, kolesterol og BMI.



Janne Knudsen var glad for, at underviserne blandt andet tæller en jægersoldat: "Jeg tror, det er klogt, at det er folk udefra. De har et helt andet udgangspunkt, og kan se vores problemer fra en ny vinkel," siger hun.

Bagefter gennemgår underviserne konsekvenserne af at have for høje tal.

"Her var der virkelig nogle, der fik øjnene op for, at de må lægge deres livsstil om. Nu skulle sund kost og motion på programmet," siger Carsten Oldenburg Jensen.

Faktisk kom sund kost og motion allerede på programmet i kursusdagene. Frokostbuffeten bestod af sunde alternativer, og interval- og cirkeltræning var en del af undervisningen.

Bent Kock, underviser på kurset, siger: "Vi skal have kursisterne til at forstå, hvorfor det er vigtigt at spise rigtigt og motionere regelmæssigt. Ikke alene kommer man i bedre fysisk form, men man får også mere mentalt overskud til for eksempel at gøre sit arbejde godt. Man kan sige, at sund kost og motion har en afsmittende effekt."

Den effekt mærker Michael Dahl tydeligt. Siden kurset har han tabt 10 kilo. Michael Dahl føler sig ikke alene lettere fysisk, men har også fået mere energi i hverdagen.

"Tingene hænger sammen. Det, at jeg har tabt mig, har helt sikkert også givet mig mere overskud på arbejdet og derhjemme," siger han.

Ikke et sofistikeret slankekursus

Det var ikke kun deltageres fysiske og vel, som blev testet på kurset. Også den psykiske sundhed blev set efter i sømmene.

"Det er vigtigt at understrege, at der ikke er tale om et sofistikeret slankekursus," siger Bent Kock.

Michael Dahl supplerer: "Det var et regulært 360 graders eftersyn, som vi fik på kurset. Vi skulle for eksempel også bede venner og kollegaer besvare en række spørgsmål om os, om de oplevede os som stressede. På kurset fik vi så besvarelsenerne at se. Det var ret interessant. Jeg tror, at det gjorde nogle bevidst om, hvordan de egentlig levede deres liv. Det kan man måske godt fortrænge i hverdagens stress og jag".

Netop bevidsthed om, hvordan man lever sit liv, er et vigtigt element på kurset.

"For eksempel vil man gerne bruge mere tid med sin familie, men man gør måske ikke noget ved det. På kurset forsøger vi at finde forklaringer på, hvorfor deltagerne ikke realiserer deres ønsker. Når vi har fundet forklaringen, kan man finde ud af, hvordan man kan ændre sit liv, så man opnår det, man ønsker. Man kan sige, at vi går i gang med at skrive en ny livshistorie på kurset," siger Bent Kock.

Slukker mobilen kl. 18

Når kursisterne har gjort sig klart, hvad de ønsker at ændre, skal de udarbejde en handleplan. Mange sætter en sundere livsstil som mål, mens nogle ønsker at få en bedre balance mellem arbejds- og familieliv. Det var tilfældet med Janne Iwers Knudsen:

"Vi skrev nogle helt konkrete ting ned, som vi ville gøre. For eksempel skrev jeg, at jeg ville slukke min telefon om aftenen og ikke tjekke e-mails efter kl. 18".

Meningen er, at handleplanerne skal følges op lokalt i arresthusene og fængslerne, så deltagerne ikke falder tilbage i samme rille.

"Vi revurderer handleplanerne hver

14. dag sammen med de andre deltagere. På den måde kan vi holde hinanden op på de enkelte punkter i handleplanen og spørge: Husker du nu også at lægge telefonen fra dig, når du kommer hjem? Faktisk har ledelsen bevilliget timer til, at vi i fællesskab revurderer handleplanerne. Det er dejligt med sådan en opbakning fra ledelsen," siger Michael Dahl.

Jægersoldat

"De var virkelig kompetente og inspirerende," siger Michael Dahl og bakkes op af både Janne Iwers Knudsen og Carsten Oldenburg Jensen.

Bent Kock og de øvrige undervisere på kurset har ikke rødder i Kriminalforsorgen. Mens nogle er uddannet psykologer, har Bent Kock en mastergrad i ledelsesudvikling og en fortid som jægersoldat og pilot. Netop det, mener Janne Iwers Knudsen er en fordel:

"Jeg tror også, det er klogt, at det er folk udefra. De har et helt andet udgangspunkt, og kan se vores problemer fra en ny vinkel. Det, tror jeg, kan være sundt", siger Janne Iwers Knudsen.

Hun er derfor også skeptisk overfor Kriminalforsorgens planer om at uddanne egne instruktører.

"Det tror jeg ikke, er nogen god idé. De undervisere, vi netop har haft, åndede og levede for det de lavede. Det smittede af på deltageres engagement. Det tror jeg ikke, vi kan opnå med egne instruktører," siger hun.

Der er endnu ikke planlagt flere kurser i Full Engagement. Hvorvidt kurserne fortsætter, afhænger af, om Kriminalforsorgen beslutter at søge flere midler til at holde kurserne. ■

Af Helle Degn

Profil af en afdelingsformand



Navn:

Verner Thomsen

Stilling:

Værkmester

Afdeling:

Fængselsforbundet på Søbysøgård

Antal medlemmer:

55

Tillidskarriere:

Valgt 2009

Ansæt år:

2006

Tjenestesteder og årstal:

2006: Søbysøgård

Verner Thomsen

Hvad fik dig til at blive tillidsrepræsentant?

Interessen for et bedre arbejdsmiljø, og et godt sammenhold mellem kolleger, specielt på tværs af faggrupper.

Hvad har været din største udfordring som tillidsrepræsentant indtil nu?

Helt klart at få 2% besparelsen til at få færrest mulige konsekvenser for mine medlemmer.

Hvilke store opgaver står du og din lokalafdeling over for nu og i den nærmeste fremtid?

En ny tjenestetidsaftale, samt at få medlemmerne til at interessere sig mere for det fagpolitiske arbejde

Hvordan tror du at Kriminalforsorgen vil udvikle sig i løbet af de næste 5 – 10 år?

Med udsigten til yderligere besparelser i den offentlige sektor, ser jeg ikke den store udvikling, men snarere en omlægning i anvendelsen af de økonomiske ressourcer. Desuden kan jeg godt frygte, at det bliver sværere at rekruttere nye medarbejdere til vores faggruppe. ■

Profil af en afdelingsformand

**Navn:**

Sten Møgelvang Nielsen

Stilling:

Fængselsbetjent

Afdeling:

Fængselsforbundet i Renbæk

Antal medlemmer:

75

Tillidskarriere:

2007–2009 : Sikkerhedsudvalget
Februar 2009 – : Formand og tillidsmand

Ansæt år:

2005

Tjenestesteder og årstal:

2005 - : Renbæk

Sten Møgelvang Nielsen

Hvad fik dig til at blive tillidsrepræsentant?

Interessen for, at påvirke til et bedre arbejdsmiljø i det daglige og håbet om at kunne være en del af, at skabe en bedre arbejdsplads i Renbæk og Kriminalforsorgen generelt.

Hvad har været din største udfordring som tillidsrepræsentant indtil nu?

Presset på fængsles økonomi, 2 procents besparelsen og det ansvar, der følger med samarbejdet med ledelsen i Renbæk om at udarbejde og gennemføre et budget for det kommende år. I sparetider vil det uvilkårligt medføre reduktion i postbesættelse ligesom andre bevillinger. I disse forhandlinger, hvor posen bliver rystet og man skal finde de besparelser, der gør mindst ondt, samtidig med at sikkerheden for personalet skal være forsvarlig, er det en balance på et knivsæg, at kunne deltage i konstruktive forhandlinger om nedskæring sammen med ledelsen, samtidig med at man skal opnå et tåleligt resultat for foreningens medlemmer.

En anden stor udfordring er, at ledelsen i Renbæk, ikke har samme opfattelse som værk-mestre og opsynspersonale, når det drejer sig om dagligdagens opgave med de indsatte. Der er devierende konceptioner mellem ledelse og medarbejdere om vigtigheden af dynamisk sikkerhed. F.eks. hvor mange indsatte en værkfører skal gå rundt med alene i dagligdagen eller hvor stor den følelsesmæssige påvirkning er, af de betjente der går alene på en afdeling med mange indsatte hjemme på afdelingen. Der vil uvilkårligt opstå tvister, når ledelsen har et budget at forholde sig til, hvor pengene ikke er tilstrækkelige og medarbejderne selvfølgelig tænker mere på egen og hinandens sikkerhed.

Personalesager er åbenbart uundgåeligt i vores system. Som tillidsmand forsøger man, at yde den bedste opbakning for ens kollega og arbejder med forslag til løsninger, der kan medvirke til afklaring og forhåbentlig en god løsning på problemstillingen.

Det kan ikke undgås i personalesager, at man selv bliver påvirket af, at blive draget dybt ind i andre kollegaers personalesager. Det er især ens egen bekymring, om man har ydet nok og givet den rette rådgivning, der påvirker mest i disse sager.

Hvilke store opgaver står du og din lokalafdeling over for nu og i den nærmeste fremtid?

Arbejdsmiljøundersøgelsen, Arbejdstilsynets rapport og deraf følgende trivselskonference, hvor ledelse og medarbejdere har været samlet for drøftelser af arbejdsmiljøproblemer. Har givet stof til eftertanke og mange problemstillinger at arbejde med.

SU, sikkerhedsudvalget og lokalafdelingen har sat tiltag i gang, der skal fremme det daglige arbejdsmiljø. Rammerne for et godt arbejdsmiljø er til stede, men det er op til ledelsen og den enkelte medarbejder hver i sær, at bidrage til, at udnytte de rammer der er, for en god arbejdsplads. Ikke mindst god dialog og samarbejde om, at skabe tillid og troværdighed mellem de enkelte faggrupper og ledelse.

Hvordan tror du at Kriminalforsorgen vil udvikle sig i løbet af de næste 5 – 10 år?

Intensiv overvågning i eget hjem er en fantastisk løsning for afsoning, men det ændrer klientellet i fængslerne. De indsattes manglende respekt og grovheden overfor personalet bliver mere hård, dommene længere og konflikter mellem de indsatte bliver flere.

Det bliver efter min vurdering, nødvendig med en langsigtet plan i Kriminalforsorgen. Hvor man finder en løsning på, hvordan man især tilpasser de åbne fængsler til, at håndtere den (nye) type kriminelle der afsoner i åbent fængsel.

Man skal i alle henseende tænke mere langsigtet, man kan ikke skabe en velfungerende institution og arbejde for et ordentlig og tidssvarende arbejdsmiljø, med kortsigtede hovsa løsninger. ■

Indførelse af træningstilstandsprøve (TTP) i Kriminalforsorgen?

Arresthuset i Århus går forrest i kampen for bedre fysisk trivsel og velvære, en glad sjæl i en sund krop, med overskud og energi til at klare de mange hårde, spændende og udfordrende opgaver hverdagen byder os i vores herlige Kriminalforsorg.

Den 26. april 2010 deltog 8 kollegaer i forsøget på at indføre TTP i Kriminalforsorgen. Arresthuset i Århus har af frivillighedens vej valgt at prøve indførelsen af TTP. Der var 20 tilmeldte, men på grund af ferie og tjeneste mødte 8 op på Skovbakken Stadion for at løbe 3000 meter.

TTP er lånt fra forsvaret, hvor personalet hvert år skal bestå en af følgende prøver:

- 8 km gang (eks. de 30-39-årige på 65 min.)
- 20 km cykling (eks. de 30-39-årige på 52 min.)
- 3000 m løb (eks. de 30-39-årige på 16 min.).

Disse 3 test vil Århus Arrest gennemføre til foråret.

I april startede vi i det små med 3000 m løb. 8 mand stillede til start og 6 mand klarede de opstillede krav. De 2 sidste stillede dog til start med småskader, så vi regner med at alle klarer kravene til foråret.

Vi mener at alle er selvstændige individer, der selv kan klare at holde sig i god fysisk form, gennem træning i det private rum, men signalværdien er meget vigtig. Det skorter jo ikke på kravene til per-

sonalet og signalet om at man er/bliver ansat i et system, som har visse fysiske krav/optagelsesprøver, bør man da efter vores mening som ansvarlige ledere tage disse krav seriøst.

Signalet er hermed givet videre. I Arresthuset i Århus er interessen stor og halvdelen af den uniformerede del var klar til at møde op uden at få en time for det.

Der er sendt et forslag til forbundet, om indførelse af idræts/sundhedspolitik i Kriminalforsorgen, med gode realistiske krav til ansatte i alle aldersgrupper - både høj som lav. Med meget få omkostninger til følge; 2-3 timer pr. deltager i den årlige prøve samt indførelse af frugtordninger på alle tjenestesteder mm. ■

*Af Fængselsbetjent
Peter Melsted,
Arresthuset i Århus.*



Personalet i Arresthuset i Århus gennemfører træningstilstandsprøve på Skovbakken Stadion.

FORSLAG TIL BESTEMMELSER FOR IDRÆTSVIRKSOMHEDEN I KRIMINALFORSORGEN

Generelt

Kriminalforsorgens stadig voksende arbejdspress, både fysisk og psykisk, sætter helt specifikke krav til medarbejdernes fysiske kapacitet.

Egenskaber som udholdenhed, styrke, koncentration og sociale ressourcer er fundamentale kapaciteter, udvikling af færdigheder og præstationer på et højt professionelt niveau.

Kriminalforsorgen vil derfor styrke sin fysiske profil ved at skabe sammenhæng mellem de mange forskellige opgaver, de fysiske krav og konsekvenserne.

Kriminalforsorgen, den enkelte chef eller leder og den enkelte medarbejder selv har et fælles ansvar for at styrke denne profil.

Kriminalforsorgens idrætspolitik indgår som en del af Kriminalforsorgens politik for sikkerhed, sundhed og trivsel, der samlet set har til formål at tilgodese og sikre medarbejdernes fysiske, psykiske og sociale velvære, ligesom politikken skal medvirke til at forebygge skader, sygdom, nedslidning og stress.

Den enkelte har naturligvis et særligt ansvar for at bevare et godt helbred.

Dette opnås bl.a. ved at opretholde en sund levevis og holde sig i god fysisk form. Regelmæssig idræt er en af vejene til at opnå dette, hvorfor kriminalforsorgen prioriterer idræt og god fysisk træningstilstand højt.

Kriminalforsorgens mål er at støtte den enkeltes indsats ved at give mulighed for træning på arbejdspladsen. Kriminalforsorgen råder desuden over idrætsuddannet personel og ønsker at opnå støtte den enkelte i udøvelsen af fysisk træning.

Kriminalforsorgens mange spændende og udfordrende opgaver betyder, at personellet fysiske formåen og sundhed er afgørende for at være "fit for fight"

Kriminalforsorgen stiller derfor krav om, at kriminalforsorgens personel både uniformeret og civilt ansatte lever op til et antal klart definerede fysiske basiskrav, der skal honoreres gennem årlig træningstilstandsprøve.

Honorering af fysiske krav skal betragtes

som en kompetence, der skal være opfyldt for at kunne bestride jobbet hvor til man er ansat, der vil sige at man som minimum opfylder de fysiske krav der i dag stilles, ved ansættelsen til fængselsbetjent.

Den organiserede idrætsvirksomhed i Kriminalforsorgen finder sted i samarbejde med Fængselsfunktionærenes idræt forening (FI) samt alle de lokale idrætsforeninger på de enkelte tjenestesteder. Idrætsvirksomheden er primært rettet mod bredeidræt. Kriminalforsorgen lægger også vægt på eliteidrætten og yder i denne forbindelse støtte til landshold aktive der deltager på landshold og ved internationale stævner.

Formålet:

Formålet med Kriminalforsorgens idrætsvirksomhed - som en fundamental del af Kriminalforsorgens politik for sundhed og trivsel - er at sikre, at alle ansatte i Kriminalforsorgen oparbejder og fastholder en fysisk træningstilstand, der skaber helbredsmæssigt og aktive kompetente medarbejdere, som er i stand til at opfylde det fulde omfang af pålagte opgaver.

Kriminalforsorgens idrætsvirksomhed skal:

- Medvirke til, at Kriminalforsorgens personel fysisk, psykisk og helbredsmæssigt er "fit for fight", idet dette er en kompetence på lige vilkår med faglige kompetencer.
- Understøtter den daglige kvalitet og sikkerhed samt personellet egen sikkerhed, sundhed og trivsel.
- Medvirke til at fastholde egnet personel, ved at Kriminalforsorgen fremstår som en attraktiv, moderne og udfordrende virksomhed.
- Motivere Kriminalforsorgens personel til at dyrke idræt i fritiden.
- Medvirke til at fremme den almene folkesundhed.

Det er helt givet hvis man indføre dette idrætspolitiske projekt, måske med få overvejede ændringer, vil det give store

gevinster både på relativt kort sigt, samtidig vil den have uvurderlig effekt på langsiget, da den vil få en klar og direkte indvirkning på sundhed og sygdoms nedbringelse.

Ind med frugt til dem der vil, helt ud af institutionerne med rygning.

- Denne årlige test vil kunne gennemføres udelukkende ved honorering med norm tid.
- Indførelse af frugtordninger på samtlige tjenestesteder.
- Engangsbevillinger til etablering af motion/trænings rum, på samtlige tjenestesteder, hvor tjenestesteder ligger i umiddelbar nærhed af hinanden, kan man med fordel etablere fælles træningsfaciliteter.
- En times tjenestetid pr ansat pr. uge til træning før eller efter vagt.
- 2 timer pr. år pr. ansat til gennemførelse af den årlige tilstandsprøve.

Vision for medarbejdere

Kriminalforsorgen vil have robuste, stærke medarbejdere med stor faglig dygtighed, med respekt og forståelse for andre mennesker og med fokus på at levere arbejde af høj kvalitet. Derfor skal vi opbygge en god arbejdsplads med et sikkert og trygt arbejdsmiljø, en kultur som fremmer fastholdelsen af ekspertviden og tilegnelse af nye kvalifikationer og som fremmer tværfagligt samarbejde og erfaringsudveksling, hvor den enkelte medarbejders kompetencer udnyttes bedst muligt.

Robuste og stærke kan man her læse i kriminalforsorgens egen virksomheds politik og visioner for medarbejdere, dette får man ikke med de nuværende ikke eksisterende idræts og sundheds krav/tiltag.

Respekt og forståelse kan man kræve det når man med den ene hånd, kræver fysik til ansættelse og gennemførelse af uddannelsen, men efterfølgende ikke følger op KOM NU, lad os nu vise INITIATIV, ærligt og samfundsorienteret ENGAGEMENT.

Svar til Peter Melsted

Af forbundssekretær
René Larsen,
Fængselsforbundet.

Kære Peter Melsted.

Fængselsforbundet har ikke umiddelbart planlagt en strategi mht. idrætspolitik eller træningstilstandsprøver. Situationen i Kriminalforsorgen er i øjeblikket således, at forbundet må prioritere andre områder, eftersom vores medlemmer er hårdt pressede både i henseende til arbejdsmiljøet, bemanningen, bande problemer og de udmeldte besparelser.

Fængselsforbundet støtter dog løbende op om idrætsaktiviteter, både i form af opbakning til Kriminalforsorgens engagement i DHL-stafetten og via forbundets involvering i Etatsudvalgets Fritidsudvalg, der blandt andet prioriterer fordeling af økonomisk støtte til studieture og FI-aktiviteter.

For nuværende er der ikke økonomi i Kriminalforsorgen til den indsats du foreslår - alene dit forslag om en betalt time ugentligt

pr. medarbejder til at udføre idrætsaktiviteter vil koste minimum 33 mio. kr., svarende til i omegnen af 80 årsværk. Vores kollegaers sundhedstilstand er naturligvis vigtig, og der vil uden tvivl kunne opnås besparelser gennem mindre sygefravær, hvis sundheden og konditionen blev øget.

Men forbundet tvivler på om de besparelser, der vil kunne nås ad denne vej, vil stå mål med udgiften og under alle omstændigheder vil investeringen først forrente sig om nogle år - hvorimod pengene skal afses nu.

Fængselsforbundet mener ikke der kan findes besparelser i den størelsesorden og de politiske signaler vi modtager fra regeringen handler bestemt ikke om at finde flere midler til Kriminalforsorgen - tværtimod meldes der ud om markante besparelser indenfor hele den offentlige sektor.

Vi vil foreslå at du arbejder videre med dit forslag, men sådan at det i højere grad bygger på frivillighed, forebyggelse og motivation og indenfor en økonomisk realistisk ramme. ■



Deltagerne godt i gang med 3000 meter løb.





DEBAT

Indlæg til næste nummer af bladet skal være
redaktionen i hænde senest den 14. juni 2010



Angående løn- og overenskomstforhandling

*Af fængselsbetjent
Ole lé Fevre,
Arresthuset i Kolding.*

Jeg vil lige knytte nogle kommentarer til den forestående overenskomstforhandling.

Med hensyn til indeksreguleringen, så er det meget fint at vi følger den private sektor, der er blot den store forskel at man i stor udstrækning benytter sig af bonusordninger i det private. Lego i Billund udbetalte til hver medarbejder 10% sidste år. I forsikrings- og finansverdenen er det meget almindeligt med store bonuser. Lokalt i Fredericia, hvor jeg bor, ved jeg at der er flere virksomheder der udbetaler mellem 5 og 10% af årslønnen i bonus til deres medarbejdere. Dette gælder for alle i virksomheden.

Disse bonuser indgår ikke i lønstigningstabellerne. Derved opnår det private arbejdsmarked en større reallønsstigning.

Som det er tilfældet med hensyn til frynsegoder, hvor vi har opnået et tillæg på 0,2% af grundlønnen, så vil det være nærliggende at foreslå samme princip hvad bonuser angår.

Når jeg fortæller mine naboer om vores tillæg for mangel på fryns, er der ikke et øje tørt. Ordningen er dog et skridt i den rigtige retning. Procentsatsen burde være langt højere.

Med hensyn til overarbejde, er det ikke uvæsentligt at det i det private oftest tæller 100% efter de første 3 overarbejdstimer eller 100% af det hele.

Som jeg kan læse i overenskomsten – I må rette mig, hvis det er forkert – så er det sådan at hvis lønstigningen i det private er højere end det offentlige, udløser det en stigning på 80% af det private.

Hvorimod hvis det offentlige har fået en for stor lønstigning i forhold til det private, så bliver den reduceret med 100%.

Ovenstående bemærkninger er frembragt med henblik på at I ved næste overenskomst kan fremhæve nogle af de, synes jeg, væsentlige forskelle omkring vores lønvilkår.

Svar til Ole lé Fevre

*Af forbundssekretær
René Larsen,
Fængselsforbundet.*

Kære Ole lé Fevre.

Ja, der er stor forskel på at være i statens tjeneste og ansat i et privat firma, men der er tæt sammenhæng mellem lønudviklingen i de to sektorer. Det sørger reguleringsordningen for.

Reguleringsordningen udmønter 80% af forskellen mellem de private og offentlige lønstigninger. Set i bakspejlet har reguleringsordningen virket efter hensigten og været med til at sikre en parallel lønudvikling i det offentlige og det private. Det betyder også, at den nogle gange er endt i plus og nogle gange i minus – men samlet set i plus. Det er kun i den nuværende overenskomstperiode, at den statslige lønudvikling har været højere end den private lønudvikling. Reguleringsordningen virker altså begge veje og med samme faktor.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev der aftalt en generel lønhøjelse pr. 1. april 2010 svarende til 2,40% af den samlede faste løn pr. 31. marts 2008. Der blev samtidigt skønnet, at reguleringsordningen ville udmønte 0,54%. Men reguleringsordningen blev denne gang negativ, da den private lønudvikling kun blev på 2,8%, mens den statslige lønudvikling som følge af de

gode forhandlingsresultater ved OK 08 i samme periode blev 4,6%. Dette er baggrunden for, at de generelle lønninger og pensioner på det statslige område kun steg med 1,0887%.

Det er sikkert rigtigt, at mange private firmaer benytter sig af bonusordninger. Men det er sikkert også rigtigt, at samme firmaer benytter sig af fyringsrunder, når det går den anden vej.

Og det er måske også rigtigt, at mange privatansatte misunder vores tryghed i ansættelsen og vores pensioner. Pensioner som, hvis de overhovedet kunne købes, ville koste ca. 30% af lønnen.

Reguleringsordningen udregnes som et gennemsnit af samtlige ansattes lønfaste dele. Det betyder, at fryns og herunder bonuser ikke medregnes i reguleringsordningen.

Et tema i OK 08 var netop fryns, idet statsansatte ikke har samme adgang til fryns som privatansatte. Finansministeriet anerkendte problemet, og de statsansatte fik en kompensation på 0,2% for at rette op på den ubalance. Kompensationen blev holdt uden for reguleringsordningen og kom dermed ikke til at påvirke lønudviklingen negativt. Og det er vel ikke så ringe endda!

Parterne vil fremover prissætte udviklingen i fryns på det private arbejdsmarked og sikre de statsansatte kompensation.

Reguleringsordningen er ingen hellig ko for mig, men skal den sælges, skal det være på et tidspunkt, hvor vi kan få noget for den. Vi må forvente en lav økonomisk ramme for OK 11. Forhandlingerne på det offentlige område kommer til at stå i eftervirkningerne af krisens tegn. Derfor tror jeg ikke, det er tiden at sælge reguleringsordningen. ■

Ny vejledning fra vores BrancheArbejdsmiljøRåd

Rådet for vores branche, der omfatter blandt andet politi, forsvar, vagtarbejde og fængsler er et af i alt 11 – vores hedder BAR Service og Tjenesteydelser og du kan finde mange relevante informationer og vejledninger til arbejdsmiljøarbejdet.

Sidste år udgav vores BAR en meget rost "værktøjskasse" om konflikthåndtering og nu er en vejledning om ergonomi i tjenestebiler klar på hjemmesiden. Den er relevant for mange medlemmer, der udfører transportopgaver af indsatte, i Kriminalforsorgens køretøjer.

Der er lavet film til vejledningen og disse kan sammen med vejledningen findes på nettet på: www.bar-service.dk

BrancheArbejdsmiljørådets projekter bliver til i et partssamarbejde – det vil sige at arbejdsgiver og arbejdstagers organisationsrepræsentanter aftaler hvilke projekter, man ønsker bistand til. I øjeblikket arbejdes der på en værktøjskasse om forebyggelse af PTSD – posttraumatisk stress i Kriminalforsorgen.

På hjemmesiden kan man også finde vejledninger rettet til gravide medarbejdere, vejledninger om arbejdsmiljø ved skifteholdstjeneste, værktøjskasser om forebyggelse af arbejdsulykker og sundhedsprofil for medarbejdere i Kriminalforsorgen. Udgangspunktet for det materiale der udgives er at det skal kunne bruges på tværs af de forskellige brancher i rådet. ■

Af Ina Rasmussen

