

Fængselsfunktionæren

4

Dansk Fængselsforbund

April 2005





3 Leder

4 Besparelsesplan skal føres ud i livet

5 Stregere straf og flere nye fængsler

◀ 6 Ny overenskomst pr. 1 april 2005

9 Forsøg med e-learning på grunduddannelsen i 2005

◀ 10 Multolerancen virker på Kærshovedgård

12 Tjenesteudveksling i Norden

14 En udsædvanlig karriere er slut

14 Mindeord Aage Leander Karlsson

◀ 15 Problemløseren er død

16 Gudehold anno 2005, Vinder Old-boys, Vinder Senior



Forsidebillede:

Dystre miner hos forbundets delegerede ved STK's kongres om overenskomstresultatet.

Udgivet af Dansk Fængselsforbund
Vestre Kirkegårds Allé 3,
2450 København SV
Tlf. 3325 9801 - Fax 3325 9601
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 diskette, 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.



Det mindst ringe alternativ

LEDER

Af Kim Østerbye,
formand for
Dansk Fængselsforbund



En spareplan vækker sjældent jubel.

Og jubel er der da heller ingen grund til i forhold til den plan, som Kriminalforsorgens ledelse netop har fået godkendt hos partierne bag kriminalforsorgsforliget. Det er skidt, at forligspartierne insisterer på, at der skal findes 70 mio. kr. de kommende tre år.

Men, mens jublen bør udeblive, så er der grund til, at en vis tilfredshed indfinder sig. Der er grund til at være tilfredse med flere af forslagene i planen – især når man sammenligner med alternativet: Forslagene i den konsulentrapport som vi – Dansk Fængselsforbund – i fællesskab med Kriminalforsorgens ledelse fik skrottet ved at sætte andet i stedet.

Der er grund til at dvæle lidt ved, hvad vi fik skrottet.

Det drejer sig f.eks. om nye principper for vagtplanlægningen – kaldet ønskefriprincippet – der i bund og grund ville ændre fængselsfunktionærernes arbejdsliv til en daglejertilværelse, som vi kender det fra havnearbejderne.

Vi fik også skrottet forslag om, at ledelsen skulle afskedige langt flere, langt hurtigere på grund af sygdom.

Vi fik lukket ned for diskussionen om at indføre et såkaldt fleksibelt sikkerhedsniveau i fængslerne: At man skulle postere op eller ned alt efter hvilken type fanger, der var indsat, og en konkret vurdering af risiko. Vi, der arbejder blandt fangerne ved, at det er en dødfødt tanke. Den farlige situation opstår tit, når man mindst venter det – og i den situation er det for sent at råbe "vent, vi skal lige have posteret op, vi troede ...".

Vi fik stoppet tåbelige tanker om at centralisere vagtplanlægningen. Tanker der – hvis de blev gennemført – ville have fjernet meget af den indflydelse den enkelte i dag har i forhold til planlægningen af sin arbejdsuge. Ideen om at skære souscheferne væk i arresthuse, blev begravet.

Alt det blev skrottet – fordi det lykkedes direktoratet, ledelsen i fængsler og arresthuse, og en lang række tillidsfolk fra Dansk Fængselsforbund at fremlægge et mere attraktivt alternativ.

Mange af de forslag, der nu er i spil, er svære at have indvendinger imod: Det er fint, at man fortsætter arbejdet med at fastholde flere prøveansatte. Det er glimrende, at man viderefører anstrengelserne på at nedbringe sygefraværet – hvor forventeligt det end forekommer. Dansk Fængselsforbund har i årevis arbejdet for, at man omorganiserer arbejdsdriften, så skellet mellem produktion og økonomidrift bliver nedbrudt.

Det er også svært at have noget imod

at alle fængsler ydes retfærdighed økonomisk. At man holder op med at belønne de inspektører, der – år efter år – viser sig ude af stand til at tage det økonomiske ansvar for et budget. Forudsætningen for den øvelse er naturligvis at ressourceallokeringsmodellen rent faktisk holder vand. Så den skal gennemgås nøje først.

I udgangspunktet er mange af forslagene aldeles fornuftige. Og vi vil gøre vores til at sikre, at de forbliver fornuftige, når nu de skal flytte sig fra at være ideer på et skrivebord til at ændre virkeligheden.

Det gælder især i forhold til forslaget om tidligere indlukning af fanger. Ud fra et sikkerhedsmæssigt eller fagligt synspunkt er der ikke noget uforvarsligt i det. Men konsekvensen er, at noget personale skal på arbejde lidt kortere hver dag, hvilket betyder flere vagter. Det kan give anledning til arbejdsmiljømæssige problemer, og dermed anledning til bekymring.

Men derudover vil vores fokus være rettet imod ét centralt forhold. Nemlig: At gennemførelsen af spareplanen sker uden nogen kompromittering af sikkerheden.

Lever ledelsen op til det, så står vi med en spareplan der på alle måder vil vise sig at være det mindst ringe alternativ. ■

Besparelsesplan skal føres ud i livet

Partierne bag forliget om Kriminalforsorgens økonomi, har nu nikket til ledelsens forslag om, hvordan man sparer 70 mio. kr. de næste tre år. Nu skal arbejdet med at gennemføre forslagene i gang, siger direktøren for Kriminalforsorgen.

Detaljerne er ikke besluttet endnu.

Men hovedtrækkene i en ny sparerunde blev kendt i slutningen af marts, hvor Kriminalforsorgens ledelse fik politisk opbakning til at gå videre med en række forslag til besparelser.

Rækken af forslag er lang, men de tre centrale er at sikre større budgetdisciplin i alle fængsler og arresthuse, at omorganisere beskæftigelsesområdet, samt at lukke fangerne inde for natten en halv time tidligere.

"Jeg tror – sammen med vores fortsatte anstrengelser i forhold til sygefraværet – at disse tre forslag vil være de væsentligste," siger Kriminalforsorgens direktør, William Rentzmann.

Han vil ikke umiddelbart give noget bud på, hvor mange penge, der kan spares ved at gennemføre forslagene.

"Det er utroligt svært at sige hvor mange penge der er i de enkelte forslag. Det kommer an på mange ting, blandt andet, hvad vi konkret beslutter at gennemføre. Netop det arbejde skal vi i gang med nu, sammen med lederne af vore institutioner og organisationerne. Vi skal jo ikke hente 70 mio. kr. her og nu, noget skal ske over tre år, så vi har tid til at få planlagt tingene," siger William Rentzmann.

Det er simpelthen ikke muligt at være præcis i vurderingen af økonomien i ændringerne. Det gælder f.eks. forslaget om større budgetdisciplin.

"Der er jo en del utilfredshed med, at nogen ikke overholder deres budgetter. Og det vil vi gøre noget ved. Derfor indfører vi en

slags benchmarking – der gør det muligt at udligne forskelle i personaleforbruget imellem de forskellige anstalter. Det kan give en besparelse på alt fra ingenting til 20 mio. kr."

Skrottet

Meningen var oprindeligt, at politikerne skulle tage stilling til en konsulentrapport, hvis konklusioner skulle have anvist besparelsesforslag. Men sådan blev det ikke. Rapporten var nemlig i alt væsentligt blevet skrottet af alt og alle i Kriminalforsorgen.

I stedet forelagde Kriminalforsorgens ledelse to andre ting: For det første en forklaring på, hvorfor konsulentfirmaets forslag var dømt ude, og – for det andet – en liste med alternative forslag.

"Vi har stillet to spørgsmålstejn ved konsulentrapporten: Har man taget kriminalforsorgsfaglige hensyn? Og: Er beregninger realistiske? Til begge ting har vi måttet svare nej. Efter vores opfattelse ødelægger mange af forslagene sikkerheden, de vanskeliggør rekruttering, de vanskeliggør fastholdelse eller også ødelægger de den decentrale struktur. Og mange af de beregnede besparelser er urealistiske," siger William Rentzmann.

Listen med de alternative forslag var blevet skabt, efter at organisationer og ledelse havde sat sig samme og peget på andre områder, hvor der muligvis kunne hentes penge.

"Jeg synes det er opløftende, at man har kunnet lave denne gennemgang i arbejdsgrupperne, og at Fængselsforbundet og ledelserne har været enige om, hvad der skulle tages fra og hvad der skulle sættes på. Vi har været enige om kriterierne – det er jeg meget glad for," siger William Rentzmann

Konsekvenserne

William Rentzmann tør ikke give noget bud på, hvordan denne plan i sidste ende kan mærkes af den menige medarbejder i frontlinjen.

"Det er svært at sige. Det afhænger af gennemførelsen. Men det ville være naivt at tro, at man kan lave sådanne besparelser, uden at det kan mærkes. For øjeblikket er vi

jo, her i direktoratet, i gang med at skære årsværk væk. Det kan mærkes. Det skulle det også gerne kunne, for ellers har vi jo haft alt for rigelige ressourcer før. Men jeg kan garantere, at vi i vores gennemførelse vil forfølge det mål vi hele tiden har forfulgt: At vi gør det på en måde, så vi, i videst mulig omfang, ikke kompromitterer sikkerheden." ■

Af Hans Jørgen Nielsen

Kriminalforsorgen arbejder blandt andet videre med, at finde besparelser på følgende områder:

- Styrket budgetmæssig opfølgning på institutioner og øget udligning af forskelle – en strengere opfølgning med hensyn til en mere "retfærdig" fordeling af den tildelte lønsum, der kan betyde ændring i postbesættelsen i visse anstalter.
- Overgå til natbemanding en halv time tidligere end i dag – hvilket betyder, at uniformerede ansatte skal "arbejde enkelte dage mere i løbet af et år."
- Reorganisering af arbejdsområdet på det enkelte fængsel – skellet mellem produktionsområdet og økonomidriften nedbrydes.
- Indførelse af blanke dage – hvor medarbejderen står til rådighed, men skal varsles 24-72 timer før evt. arbejde. Kan dog kun anvendes, når der er tilstrækkeligt personale.
- Weekendopmønstring kl. 08.00.
- Mindske sygefraværet – bl.a. via fokus på image, frivillig rokering mellem tjenestesteder, sammenhæng mellem arbejdsliv og privatliv, skånejob, indsats mod vold og trusler, samt sundhedsordninger.
- Mindske frafaldet blandt prøveansatte.
- Effektivisering i forbindelse med brug af dobbeltvagter – bl.a. at indføre et loft for antal planlagte vagter og indførelse af "karantæne", hvis medarbejderen har været syg på flere dobbeltvagter i en periode.

Strengere straf og flere nye fængsler

Udskiftningen og renoveringen af forældede fængsler og arresthuse i Danmark, er kun lige begyndt, siger den nyudnævnte formand for Folketingets Retsudvalg, Peter Skaarup. Derfor bør der afsættes et trecifret millionbeløb over en årrække, mener han.

"En hjertesag," kalder han det selv og udstråler en tydelig tilfredshed.

Mandatfremgang til Dansk Folkeparti ved valget i februar gjorde udslaget for Folketingets Retsudvalg: Formanden gennem de seneste tre år, Anne Baastrup (SF) måtte vige pladsen til fordel for Dansk Folkepartis retsordfører, Peter Skaarup.

"For os er retspolitik et centralt område. Derfor er det vigtigt at besætte formandsposten for Retsudvalget," siger Peter Skaarup.

Umiddelbart skulle man ikke mene, at det gør den store forskel, hvem der sidder på netop den post, fordi det er Folketingets flertal og ikke Retsudvalget, der beslutter retningen i dansk retspolitik.

Men jo, det betyder en del, mener Peter Skaarup.

"En formand kan tage tingene i opløbet og sikre, at fokus er de rette steder. Jeg kan for eksempel få henvendelser fra forhærdede forbrydere, der søger foretræde for udvalget, fordi vi tager stilling til, om de har rimelige afsoningsforhold. Mit svar vil naturligvis være nej. Den slags får ikke foretræde. Folketinget bør ikke være overdommer i sådanne sager, det overlader vi trygt til ledelsen og de ansatte i Kriminalforsorgen," siger Peter Skaarup.

Tre sager i fokus

Ifølge den ny formand er der de kommende år behov for at fokusere på tre sager i forhold til Kriminalforsorgen: Kriminelle udlændinge,



Den ny formand for Folketingets Retsudvalg, Peter Skaarup, Dansk Folkeparti, mener langt fra, at de seneste års straffeskærpelser er nok. "For eksempel bør voldtægt og drab straffes langt hårdere end i dag," siger han.

fornylse af fængsler og arresthuse, og behovet for rekruttering af fængselsfunktionærer.

"Vi må simpelthen tage spørgsmålet om uregerlige kriminelle udlændinge i fængslerne mere alvorligt end i dag. I Sverige er situationen i dag den, at grupper af udlændinge regnes for et langt større problem end rockere. Det må vi tage bestik af. Det kan blive nødvendigt at oprette særlige afdelinger, hvor det bliver muligt for ledelse og fængselsfunktionærer at holde kort snor i den gruppe," siger Peter Skaarup.

Med hensyn til bygningsmassen, så er der lang vej igen, før Peter Skaarup er tilfreds: "Enner Mark og det nye fængsel på Nordfalster er slet ikke nok. Vi har behov for en langsigtet investeringsplan, hvor vi afsætter et trecifret millionbeløb til den nødvendige fornyelse. Også af arresthusene, som er stærkt nedslidte."

Den tredje ting, der ifølge Peter Skaarup kræver særlig opmærksomhed, er rekruttering af flere ansatte: "Jeg er overbevist om, at der kan komme problemer med at rekruttere folk, de kommende år. Vi oplever også et alt for stort frafald blandt nyansatte. Derfor må der være fokus på rekrutteringen, så vi sikrer, at der er funktionærer nok til de flere fængselspladser, der er på vej," siger Peter Skaarup.

Han mener i øvrigt, at alle indsatte bør mærke alvoren ved at være i fængsel: "Selvfølgelig går vi ind for behandling, og jeg vil arbejde på, at der for alvor kommer gang i

at lægge planer for nyindsatte – både med hensyn til uddannelse og behandlingsprogrammer. Men man skal ikke kun have gode minder fra sin tid i et fængsel. Der er tale om en straf og det skal kunne mærkes."

Stramninger

I forhold til den øvrige retspolitik har Peter Skaarup et klart politisk mål: De seneste års straffeskærpelser er blot et skridt på vejen. Der er behov for yderligere skærpelser.

"Vi mener eksempelvis, at straffen for voldtægt er alt, alt for lav. Hvis du kigger hen over de seneste år, så har straffen for voldtægt ligget på 17-18 måneder i gennemsnit. Det er slet ikke nok. Det samme gør sig gældende for drab. Straffen bør sættes op, og ved visse alvorlige forbrydelser bør der indføres minimumsstraf, som vi kender det fra drabssager," siger han.

Og nej, understreger han, yderligere stramninger af straffene vil ikke skabe behov for ekstra fængselspladser.

"Jeg er overbevist om, at skærpelserne virker afskrækkende. At de får visse grupper til at tænke sig om en ekstra gang, inden de begår noget ulovligt," siger han.

Budskabet fra landets kriminologer, om at afskrækkelseffekten ikke eksisterer, giver Peter Skaarup ikke meget for.

"Kriminologerne i Danmark er præget af, at de har fået en slap, sløv og meget liberal holdning til de kriminelle ind med modermælken. I den amerikanske debat er der helt anderledes fokus på, at der er en sammenhæng mellem udbud og efterspørgsel inden for kriminalitet. Altså: Det, at visse forbrydelser bliver dyre, afholder forbryderne fra at begå dem," siger han.

"Uden sammenligning i øvrigt, så svarer det til børneopdragelse: Hvis ikke du sætter ind overfor en bestemt opførsel, så kan du heller ikke forvente, at et barn holder sig fra den. Hvis du derimod konsekvent siger fra, så lærer børnene at lade være. Billedet er det samme i forhold til kriminalitet: Slaphed er et svigt i forhold til de kriminelle." ■

Af Hans Jørgen Nielsen

Ny overenskomst pr. 1. april 2005

Den 22. februar 2005 indgik Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) og Finansministeriet aftale om en ny 3-årig overenskomst for statsansatte for perioden 2005 til 2008.

Den samlede økonomiske ramme for overenskomstperioden er på 6,96 % fordelt over de 3 år. Den samlede ramme fordeler sig med 5,76 % til generelle lønstigninger og 1,2 % til puljer.

Der er gode elementer i overenskomstforslaget, som vil blive gennemgået i det følgende, men forbundet må også erkende, at nogle af forbundets hovedforslag til overenskomsten ikke er gennemført. Det drejer sig bl.a. om følgende krav:

- Pligtig afgangsalder ved 60 år.
- Forhøjelse af satserne for over/merarbejde.
- Bortfald af ferie ved sygdom i mere end 6 måneder forud for afskedigelse med pension.
- Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse.

Hovedelementerne i den nye overenskomst

Rammen

Den aftalte ramme for perioden er på 6,96 % af den samlede lønsum på det statslige område. Den væsentligste del (5,76%) er afsat til generel lønfremgang, mens 1,20 % er afsat til puljeformål.

Generelle lønstigninger

De generelle lønstigninger beregnes på grundlag af den samlede lønsum pr. 31. marts 2005 og udmøntes ved forhøjelse af den årlige procentregulering:

- 1. april 2005 2,30 %
- 1. april 2006 1,52 %
- 1. april 2007 1,94 %
- I alt 5,76 %



Dansk Fængselsforbunds delegerede stemte nej til overenskomstresultatet på STK's kongres den 9. marts 2005.

Reguleringsordningen

Reguleringsordningen, som har betydning for den samlede lønudvikling i perioden, videreføres.

Formålet med reguleringsordningen er, at sikre en parallel lønudvikling mellem den private og den statslige sektor. Det betyder, at der bliver udmøntet noget fra reguleringsordningen, hvis lønfremgangen er større på det private område end på det statslige. Det betyder så omvendt også, at hvis lønfremgangen er større på det statslige område end på det private, vil de generelle lønstigninger blive reduceret, så man følger lønudviklingen på det private område. Den situation opstod to gange i den foregående overenskomstperiode.

Som nævnt ovenfor, videreføres reguleringsordningen. Men parterne er blevet enige om at gennemføre en analyse af datagrundlaget for reguleringsordningen. Parterne er også blevet enige om at etablere et samarbejde med producenterne af løndata og statistik og parterne på det (amts)kommunale område, med henblik på at sikre et stabilt datagrundlag for reguleringsordningen i forbindelse med kommunalreformen.

Reguleringsordningen bliver udmøntet den 1. april i de 3 overenskomster (2005, 2006 og 2007).

Den 1. april 2005 udmøntes – 0,54 % fra reguleringsordningen. Det betyder, at den generelle lønstigning pr. 1. april 2005 reduceres fra 2,30 % til 1,76 %.

Udmøntningen for 2006 og 2007 er endnu ikke kendt.

Puljer

Der er afsat puljer på i alt 1,2 %, bl.a. til brug for følgende:

- Ny løn
- Lokalløn

Resultatet blev at der udover restbeløbet fra OK02 (ca. 600.000 kr.) er afsat 1 mio. kr. til aftale om NY LØN for ledere og værk mestre inden 1. oktober 2007.

Aftale om NY LØN for øvrige ansatte, skal forhandles med henblik på ikrafttrædelse 1. april 2008.

Af beløbet kan der ved lokal aftale midlertidigt anvendes op til 0,6 mio. kr. pr. 1. april

2006 til ydelse af tillæg. Tillæggene bortfalder, og beløbet tilbageføres til finansiering af et nyt lønsystem, senest når det træder i kraft.

Derudover vil der kunne anvendes lokal-lønsmidler til ansatte der er på det gamle lønsystem.

Lokallønspuljen opskrives med 0,30 pct. pr. 1. april 2005, 0,23 pct. pr. 1. april 2006 og 0,22 pct. pr. 1. april 2007.

Pligtig afgangsalder

Der er enighed om, at ansættelsesmyndigheden og den enkelte tjenestemand kan aftale en højere pligtig afgangsalder end den der normalt gælder for stillinger, dog maksimalt til det 70. år.

Kriterier for anvendelse af denne bestemmelse aftales mellem Finansministeriet og vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

(I stedet for en vedtagelse af forbundets krav om nedsættelse af pensionsalderen til det 60. år, er aftaleresultatet gået den stik modsatte vej)

Pension

Ekstraordinær regulering af tjenstemands-pensionerne. Tjenstemandspension og efterindtægt af pension reguleres med virkning fra 1. april 2005 med 1,00 pct. ud over den generelle procentregulering af løn og pension.

ATP

Pr. 1. januar 2006 forhøjes de gældende satser, som er besluttet af ATP's bestyrelse. Forhøjelsen er på 9,00 pct. af de gældende satser.

Gruppeliv

Præmien i statens gruppelivsordningen forhøjes fra 98,35 kr. til 108,35 kr. med virkning fra den 1. april 2005, mens de pr. 31. marts 2005 gældende forsikringsdækninger vil være uændrede (dødsfaldssum, 275.000 kr. og kritisk sygdom, 100.000 kr.).

I forbindelse med forhøjelsen af præmien, vil der ske en udvidelse af ordningen. Således vil deltidsansatte timelønnede med mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse blive omfattet af gruppelivsordningen pr. 1.

april 2005. Fra samme dato udvides gruppe-livsordningen, så den giver dækning under fravær i henhold til § 29 i Lov om social service og dækning under barsels- og adoptionsorlov uden løn.

Arbejdstid

Parterne er blevet enige om en ny arbejdstidsaftale for tjenestemænd.

Sigtet med revisionen af arbejdstidsaftalen, har været at erstatte det meget komplicerede regelværk med et mere gennemskueligt og forståeligt. Arbejdstidsaftalen har gennemgået en gennemgribende forenkling – og slankning (den nye aftale fylder 6 sider mod den gamle aftales 21 sider).

Forenklingen består først og fremmest i, at den nye aftale skelner klart mellem dagtjeneste og skifteholdstjeneste.

Ansatte, hvis arbejdstid normalt er placent helt eller delvist uden for almindelig arbejdstid, optjener 3 timers ekstra frihed for hver gang de har arbejdet 37 timer inden for tidsrummet kl. 15.00 – 07.00.

(For forbundets medlemmer betyder det at der mistes mulighed for opsparing af tid for tjeneste mellem kl. 14.00 og 15.00 og i stedet opspares timer for tjeneste mellem kl. 06.00 og 07.00).

Af forbedringer skal nævnes:

- At man ikke længere har pligt til at afspadsere, hvis man er syg når en planlagt afspadseringsfrihed begynder.
- At lønrammen for højeste arbejdstid er blevet hævet til lønramme 34.
- At kursusaftalen ophæves. D.v.s., at tjenstlige kurser fremover skal indgå i arbejdstidsopgørelsen på samme måde som almindeligt arbejde.

Hertil kommer, at natpengeaftalen er ændret så der gælder en ensartet weekend sats (søndagssatsen gælder allerede fra lørdag kl. 14.00).

Ændringerne har virkning fra 1. oktober 2006.

Særlige feriedage

Den ansatte har krav på at holde de særlige feriedage i ferieåret.

Afviklingen sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Ønskerne skal fremsættes tidligst muligt.

Hvis dagene ikke er holdt – eller afviklingstidspunktet ikke fastlagt – inden den 1. januar, kan arbejdsgiveren varsle dagene afviklet med 1 måneds varsel.

Hvis dagene ikke er holdt inden ferieårets udløb, har den ansatte krav på kontant godtgørelse.

Dagene kan også, efter aftale, overføres til næste ferieår.

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan forud for – eller i løbet af – ferieåret indgå aftale om, at dagene ikke afvikles, men godtgøres kontant ved ferieårets udløb.

Ændringerne har virkning fra ferieåret 2007/2008.

Kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling bliver også i denne overenskomstperiode et helt centralt indsatsområde.

Parterne er blevet enige om Kompetencepakken OK05, som er en videreudvikling og forbedring af Kompetencepakken fra OK02.

Udviklings- og Omstillingsfonden, som giver støtte til konkrete projekter vedrørende udvikling og omstilling af medarbejdere, ledere og arbejdspladser, videreføres.

Der er perioden afsat 78.019.756 mio. kr.

Kompetencefonden videreføres, som giver støtte til længevarende, individuelle kompetenceudviklingsforløb, videreføres.

Der afsættes midler til almen kvalificering generelt og til kompetenceudvikling for kortuddannede.

Der er i perioden afsat 131.326.600 mio. kr.

Samarbejdsaftalen

Parterne er blevet enige om en modernisering af samarbejdsaftalen, så den svarer til de ledelses- og beslutningsforhold, der kendetegner de statslige arbejdspladser i dag.

Samarbejdsaftalen er blevet mere forpligtende.

Fejl i forbundets medlemsdatabase.

Forbundet har på det seneste konstateret en række uoverensstemmelser i vores medlemsdatabase. Det har desværre medført, at der fra hovedkontoret er udsendt ukorrekte breve til medlemmer blandt andet om kontingent og urafstemning i forhold til den ny overenskomst m.v.

Forbundet arbejder ihærdigt på at få løst problemerne hurtigst muligt, og beklager de ulemper fejlene har medført for visse medlemmer.

Rådgivnings- og vejledningsindsatsen styrkes gennem nedsættelsen af et fælles udvalg og et fælles sekretariat.

CFU og Personalestyrelsen har – med den nye samarbejdsaftale – implementeret en europæisk aftale og et EU-direktiv på det statslige område.

Det drejer sig om aftalen om arbejdsrelateret stress, som de europæiske arbejdsmarkedsparter (EFS, UNICE og CEEP) indgik den 8. oktober 2004.

Og det drejer sig om direktivet om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab af 11. marts 2002. Direktivet indeholder bl.a. bestemmelser om sanktioner ved brud på informationspligten. Brud på informationspligten vil i henhold til samarbejdsaftalen kunne indbringes for Samarbejdsnævnet, som kan fastsætte passende aktioner, herunder idømme bod.

Samarbejdsnævnet er en nyskabelse. Der er tale om et organ med ligelig repræsentation fra samarbejdsaftalens parter, der har til opgave at fortolke aftalens bestemmelser og afgøre uoverensstemmelser.

Arbejds miljø

Parterne er blevet enige om en øget indsats for et bedre arbejdsmiljø i overenskomstperioden.

CFU og Personalestyrelsen vil sætte særligt fokus på samarbejdsudvalgenes opgave med at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, herunder opgaven med at forebygge og håndtere arbejdsrelateret stress og sygefravær.

De vil samtidig prioritere en indsats, som understøtter og synliggør samarbejdsudvalgenes indsats på de personalepolitiske områder, der bidrager til gode arbejdsmiljømæssige forhold og rummelighed i staten.

Omsorgsdage

De 10 omsorgsdage udvides for så vidt angår børn, der forventes født/modtaget den 1. oktober 2005 eller senere, samt børn af forældrene, som bliver ansat inden for aftalens område den 1. oktober 2005 eller senere.

Medarbejdere, der er ansat inden for aftalens område før den 1. oktober 2005, følger den gamle ordning for så vidt angår børn, der

forventes født/modtaget inden denne skæringssdato. Men sker den faktiske fødsel/modtagelse den 1. oktober 2005 eller senere, er det den nye ordning der gælder.

I den nye ordning tildeles der 2 omsorgsdage pr. barn pr. kalenderår, til og med det kalenderår hvor barnet fylder 7 år. I modsætning til den gamle ordning, skal omsorgsdagene afvikles i optjeningsåret. Det er kun omsorgsdagene fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, der kan overføres til det følgende kalenderår. Ellers gælder det, at ikke-afviklede omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb, og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Lønnet fravær i forbindelse med børns hospitalsindlæggelse

Forældre får, fra overenskomstperiodens start, ret til fravær med løn i op til 5 dage i forbindelse med hospitalsindlæggelse sammen med børn under 14 år. Det gælder også, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Retten gælder pr. barn og inden for en 12 måneders periode. Det vil sige, at den samlede fraværperiode med løn udgør max. 5 dage for forældrene tilsammen, i det tilfælde hvor begge forældre er ansat i staten. ■

Af Henning Dam Krag

HOVEDBESTYRELSENS ANBEFALING

- **Dansk Fængselsforbunds Hovedbestyrelse** har taget stilling til det foreliggende udkast til overenskomstforlig, som er indgået mellem Centralorganisationernes Fællesudvalg og Finansministeren.
- En enig Hovedbestyrelse anbefaler **Dansk Fængselsforbunds** repræsentanter at stemme imod en anbefaling af forliget mellem CFU og Finansministeren ved Statsansattes kongres den 9. marts 2005, samt anbefaler medlemmerne af Dansk Fængselsforbund at stemme **nej** ved den efterfølgende urafstemning om resultatet.
- **Dansk Fængselsforbunds Hovedbestyrelse** finder ikke resultatet acceptabelt af følgende hovedårsager:
 - Dansk Fængselsforbund havde som sit absolutte hovedkrav til overenskomstforhandlingerne stillet krav om nedsættelse af den pligtige afgangsalder fra 63 til 60 år på grund af de særligt belastende arbejdsvilkår og den fysiske/psykiske nedslidning, som er dokumenteret blandt forbundets medlemmer.
 - På trods af en forståelse og et tilsagn fra centralorganisationerne om at fremme dette krav, kan forbundet konstatere, at kravet ikke er gennemført, og at man tværtimod har aftalt en markant forringelse af aftalen ved at åbne op for muligheden for at forblive i tjeneste til det 70. år.
 - Forbundet finder forhandlingsforløbet og den indgåede aftale om pligtig afgangsalder for helt uacceptabelt.
 - Forbundet har endvidere prioriteret krav om forskellige forbedringer i arbejdstidsaftalen, men kan konstatere, at disse krav ikke er imødekommet, og at der i stedet er sket væsentlige forringelser i arbejdstidsaftalen bl.a. i relation til H-tid og bestemmelserne omkring udbetaling af overarbejde.
 - Hovedbestyrelsen skal så kraftigt, som det er muligt, opfordre medlemmerne til at stemme ved urafstemningen.
 - Resultatet af afstemningen vil herefter blive fremsendt til Statsansattes Kartel, som skal have resultatet af afstemningen fra medlemsorganisationerne senest onsdag den 13. april 2005 med morgenposten.
 - Statsansattes Kartel offentliggør herefter det samlede stemmeresultat.
 - Når denne artikel bringes er der udsendt urafstemningsmateriale til medlemmerne, og her vil forbundets endelige udmelding om overenskomstresultatet være medsendt.

Forsøg med e-learning på grunduddannelsen i 2005

Det har erfaringsmæssigt vist sig svært at sikre sammenhængen mellem teori og praksis i den nuværende form af grunduddannelsen. En af årsagerne hertil er, at de prøveansatte bliver taget ud af de daglige omgivelser, hvor teorien skal omsættes til praktisk arbejde. I dag foregår undervisningen i flere og længere perioder ad gangen på Kriminalforsorgens Uddannelsescenter hvor kursisterne har svært ved at afprøve teorien i praksis.

Det er begrundelsen for, at det nu overvejes at lægge dele af den 3-årige grunduddannelse om til e-learning.

Hvis den nye undervisningsform gennemføres lægges der op til, at flere uddannelsesdage kommer til at foregå på tjenestestedet og at den teoretiske undervisning løbende indgår i den enkelte prøveansattes dagligdag. Der bliver således tale om, at undervisningen afvikles dels som e-learning og dels som kortere ophold på kursuscenteret. Undervisningen kan foregå samtidig med kursistens daglige arbejde, samt over en længere periode end i dag, hvor den teoretiske del primært foregår på kursuscenteret i koncentrerede uger.

Da tid er en knap faktor og at de prøveansatte fængselsfunktionærer arbejder spredt over hele landet, kan e-learning desuden medvirke til at skabe fællesskab uafhængigt af tid og sted og blive et fagligt online-mødested for kursister og undervisere.

Som en del af ordningen vil der være et elektronisk "konferencerum" hvor kursisterne kan vende deres problemer og frustrationer over arbejdsrelaterede emner med klassen og

dermed udvide deres faglige og personlige netværk.

Forsøget med e-learning vil ikke ændre på målene for den nuværende grunduddannelse for fængselsfunktionærer.

Derimod er der fastlagt nogle mål for brugen af elektronisk værktøj på Grundforløbet, der er opdelt i områderne e-learning og fagligt netværk.

Pilotprojekt

Der iværksættes et pilotprojekt fra maj 2005, med henblik på indsamling af erfaringer om e-learning på første halvår af grunduddannelsen, og om brugen af det faglige netværk.

Erfaringerne samles i en evaluering af faglige og sociale kompetencer (test) samt en evaluering af kursisternes oplevelse af e-learning. På grundlag af disse træffer KUC beslutning om en eventuel videre udbredelse af systemet.

Temaet i pilotprojektet er kommunikation, som er sammensat tværfagligt af elementer fra fagene på GF1.

Nogle af undervisningsmaterialeerne tilrettes og struktureres til e-learning, med fokus på problembaseret læring, gruppearbejde, sidemandsoplæring, foredrag, klasseundervisning mm.

Der skal deltage 20-30 nyansatte fængselsfunktionærer i projektet og de lokale mentorer/praktikvejledere på tjenestestederne vil blive inddraget i ordningen.

Undervisningen indledes på Lunde kursuscenter, hvor det Web-baserede konferencesystem Mindworking introduceres, hvorefter undervisningen fortsætter som e-learning/klasse- og gruppeundervisning.

De første seks måneder af grunduddannelsen indgår i projektet, startende med 4 dage af de 4 ugers GF1. I de efterfølgende 5 måneders praktik vil der foregå en dialog og undervisning via konferencesystemet.

Under elevernes GF1-forløb vil de under skoleopholdet, via e-learning, få undervisning i principprogrammet, fængselsfunktionærens etiske arbejdsregler og i kommunikation. Temaet kommunikation vil indeholde elementer fra kriminalforsorgslære, konfliktløsning, psykologi og sociallære.

I praktikperioden bliver hovedfaget et sagsbehandlerkursus hvori der indgår emner fra kriminalforsorgslære, rapportlære, sociallære, konfliktløsning, psykologi og forvaltningsret.

Pilotprojektet vil blive evalueret i juni og november 2005, hvorefter det tages op til overvejelse, om e-learning at være en fast del af de nye GF-klassers undervisningsform. ■

Af John Rasmussen

Målet for brug af e-learning på Grundforløbet:

- At skabe en ny ramme i grunduddannelsen, så teorien integreres i praksis samt skabe bedre sammenhæng mellem teori og praksis.
- At konstruere et IT-rum til GF1 med:
- Information om uddannelsen
- Undervisningsmaterialer
- Praktiske oplysninger
- At videreudvikle kursisternes evne til at tage ansvar for egen læring.
- At gøre dele af undervisningen visuel, hvilket foretrækkes af mange kursister.
- At reducere i frafaldet i den treårige prøvetid.

Målet for etablering af et fagligt netværk:

- At skabe et fagligt og personligt netværk, med erfaringsudveksling på tværs af fængsler/anstalter.
- At kursister og undervisere har løbende kontakt mellem ophold på kursuscenteret.
- At skabe kommunikation mellem eleverne.
- At skabe øget samarbejde mellem KUC og de lokale fængsler/anstalter, gennem involvering af lokale mentorer/praktikvejledere.
- At øge tværfagligt samarbejde og videndeling uddannelseskonsulenterne imellem.
- At fastholde personale (alle faggrupper på forskellige niveauer kan bruge netværk).

Nultolerancen virker på Kærshovedgård



De indsatte indsmugling og brug af narkotiske stoffer har i årevis præget dagligdagen i mange af Kriminalforsorgens institutioner. Der har i tidens løb været forsøgt iværksat en del forskellige tiltag for at løse problemerne. På Fængselsafdelingen Kærshovedgård har man i 2004 lavet en meget målrettet indsats mod indsmugling og misbrug blandt afsonerne.

Som en del af Regeringens nultolerance-politik har man på Kærshovedgård indført en opstramning på hele visitationsområdet. Der er blandt andet indrettet et egentligt visitationslokale og der gøres nu brug af en indsatsleder ved aktioner med hunde.

De indsatte møder stramningerne allerede når de møder op til afsoningen. Tidligere var det ikke alle, der blev visiteret fra top til tå, når de ankom til Fængselsafdelingen. Oftest var der kun en enkelt fængselsfunktionær til stede ved modtagelsen og der var kun tid til et flygtigt kig i bagagen. Undersøgelsen af den indsatte person bestod for det meste i, at han blev bedt om at tømme lommerne.

Sådan er det ikke mere. Nu står der altid tre fængselsfunktionærer klar og alle indsatte bliver grundigt undersøgt, ligesom deres medbragte effekter visiteres nøje.

Med op til 20 indsættelser dagligt kan det godt give en del trængsel i modtagelsesafsnittets lille venterum, hvor de indsatte bliver placeret inden de visiteres.

"Vi undersøger alle, uanset om de er 18

Venteværelset hvor op til 10-15 indsatte opholder sig ad gangen, inden de bliver undersøgt for ulovlige effekter og stoffer.

eller 65. år eller om de skal afsone 2 eller 60 dage. Der gøres ikke forskel," siger afdelingsformand Steen Jensen. "Da vi strammede op på visitationerne oplevede vi, at flere indsatte, som har afsonet her tidligere, blev meget overraskede over, at de ikke bare kunne vade lige ind uden at blive undersøgt," siger Steen Jensen. Han understreger, at hverken alder eller dommens længde er afgørende for om en indsat er potentiel indsmugler. Således forsøgte en "pæn ældre herre" på over 65 år, som skulle afsone en bøde med 30 dags fængsel, at smugle en masse piller og cirka 45 gram hash ind i Fængselsafdelingen.

Den nye procedure ved indsættelserne har også haft den positive effekt, at de indsatte der møder frem mere eller mindre påvirkede af spiritus, hurtigere opgiver deres provokerende attituder, når de mødes af tre fængselsfunktionærer i stedet for én.

Selvom der inddrages mange ulovlige stoffer ved indsættelsen, er der fortsat en del alternative indsmuglingsveje. Da Kærshovedgård er åben og personalebemandingen ikke giver mulighed for konstant kontrol på afdelingerne er der i 2004 lagt et større arbejde i at planlægge og gennemføre en målrettet indsats internt i fængslet. Der har været aktioner med hunde, hvor afdelinger og fællesarealer er blevet grundigt undersøgt. "Samarbejdet med narkohundeførerne har fungeret helt perfekt. Både i forbindelse med de planlagte aktioner, men også når vi har tilkaldt dem udenfor normal arbejdstid," siger Steen Jensen.

Indsatsen giver målbare resultater

Den samlede opgørelse fra 2004 viser at fund af hash blandt de indsatte steg med 46 pct. i forhold til året før (3.362,68 gram i 2004 mod 2.300 gram i 2003).

Endvidere blev der i 2004 fundet:

- Hashblanding: 59,70 gram
- Hårde stoffer: 10 fund
- Piller (både ukendte og lægeordnede): 66 fund, hvoraf alene et enkelt fund indeholdt 195 piller.
- Spiritus,øl og vin: 10 fund



Lokalet hvor der årligt modtages over 3.700 personer, der møder til afsoning af en dom.

- Mobiltelefoner eller tilbehør til disse: 172 fund

I 2005 ser det ud til at indsatsen fortsat vil give resultater. Der er blandt andet, på en enkelt person ved indsættelsen, fundet 80.000 kroner og 22 gram heroin.

De samlede fund af hash i årets første to måneder er på over 500 gram og fortsætter denne tendens vil 2005 bliver endnu et "rekordår" i jagten på stoffer.

I forbindelse med nultolerancen blev der også indført skærpede retningslinjer for politianmeldelse af indsatte, der findes i besiddelse af narkotiske stoffer. Det forventes derfor, at der vil indløbe et sted mellem 500 og 600 politianmeldelser til ikkast politi fra Kærshovedgård inden årets udgang.

Positivt for personalet

Afdelingsformand Steen Jensen er meget tilfreds med den opstramning, der har fundet sted. Han vurderer, at det psykiske arbejdsmiljø er blevet betydeligt forbedret, idet kollegerne nu føler, at det er dem, og ikke de indsatte, der sætter dagsordenen på afdelingerne.

Generelt har det givet meget mere ro i fængslet og der lugter ikke meget af hash på afdelingerne længere. Der bliver heller ikke fundet mange tilvirkede vandpiber og større partier hash, når der visiteres.

"Vi er jo ikke så naive, at vi tror stofferne kan udryddes totalt. De er der stadigvæk men vi forsætter kampen, så vi i hvert fald får gjort problemet mindre," siger Steen Jensen.

Ønske om flere elektroniske hjælpemidler

Der er nogle helt oplagte muligheder for at optimere bestræbelserne på at holde de ulovlige effekter og narkotikaen væk fra Fængselsafdelingen. Eksempelvis vil en bagage-

scanner være effektiv når de indsatte undersøges ved ankomsten til Kærshovedgård. "Vi har over 3.700 indsættelser årligt, så det vil være det helt rigtige sted at få afprøvet en scanner," siger Steen Jensen.

Et andet teknisk hjælpemiddel som i dag mangler, er kameraer til overvågning af de ydre områder. En nabo til fængslet ringer ofte og fortæller, når der stopper biler udenfor fængslet og i skoven i aften- og nattetimerne. "Selvom nabohjælp er en glimrende idé, så er det vores egen opgave at føre kontrol på fængslets område," siger Steen Jensen. Han fortæller at fængslets nattevagter kl. 01.30 har taget en mand, på en knallert på området, som var i besiddelse af 62 gram hash og 2 flasker vodka.

"Så der er ingen tvivl om, at der kommer meget ind udefra, som kunne forhindres med bedre elektronisk overvågning," siger Steen Jensen. ■

Af John Rasmussen



I visitationsrummet bliver alle der møder til afsoning visiteret grundigt, før de får adgang til fængslets afdelinger.

Tjenesteudveksling i Norden

I begyndelsen af 2005 rejste en gruppe vidt forskellige mennesker, med tilknytning til den danske Kriminalforsorg, til Norge som led i en gensidig udveksling. For fængselsfunktionær Torben Kristensen blev det mødet med en arbejdskultur, der på afgørende punkter ser ud til at være foran Danmark.

Seniorerne tilgodeses

Den norske Kriminalforsorg har god grund til at tage seniorpolitik seriøst. Alene i Oslo Fængsel omkommer et sted mellem en og tre indsatte hver år efter at have været udsat for vold. Livet bag de norske fængselsmure er barskt, og sætter formentligt sine spor i de mennesker, der har med de indsatte at gøre, med sygdom til følge. Og netop sygdom har man haft held til stort set at eliminere blandt en gruppe fængselsbetjente, der har det tilfælles, at de alle er fyldt 45. For at undgå dårligt helbred tilbydes de nemlig tjeneste på en seniorafdeling, hvor ancienniteten må siges at være vel voksen. Med 45 år på bagen er første kriterium for ansættelse på afdelingen opfyldt og vejen måske banet for en mere attraktiv tilværelse som seniormedarbejder. Især suveræn kompetence i forhold til at udvælge indsatte til afdelingen er med til at sikre et ikke alt for belastende klientel. Og så er der lige det med afdelingens interne regler. "De gamle" har ofte livslang erfaring bag de tykke fængselsmure og gider ikke diskutere regler med klientellet. De indsatte skal ubetinget opføre sig ordentligt, og med nul-tolerance som nøgleord er der



På trappen foran det norske uddannelsescenter ses fra venstre Niels Karl Larsen fra Møgelkær, Vera Sørensen fra Kragsskovhede, Ellen M. Johansen fra KRUS Norge og yderst til højre står Ragnar Rypestøl fra Pension Skejby.

balance i regnskabet i bogstaveligste forstand. Fængslet har nemlig modtaget en belønning i form af en arbejdsmiljøpris på halvtredstusinde norske kroner for den målrettede indsats.

I Bergen behandler man

Fængslet i Bergen bød på en rejse ind i verden af behandling og millimeterpædagogik. Alle nye indsatte visiteres til de forskellige niveauer af afdelinger. De værste rødder placeres på en sikret afdeling i celler med fastnaglet inventar og toiletter af stål. Herfra kan den indsatte så arbejde sig mod friere forhold ved hjælp af god opførsel og positiv indstilling til omgivelserne.

Men er man positivt indstillet, og vil videre med sit liv, byder fængslet i højeste grad også på et menukort af behandlingstilbud, der for manges vedkommende betyder øget selvtilid. De indsatte

lærer ADL "activities of daily living", som oversat til dansk betyder noget i retning af almindelig livsførelse og struktur i dagligdagen. og her var fællesskab det afgørende element, dels fordi fængslet består af små boenheder, nogle med selvforplejning. Ikke færre end tolv psykologer er tilknyttet fængslet. De er ikke ansat direkte af den norske Kriminalforsorg men er på lige fod med skolelærere, læger, sygeplejersker og fysioterapeuter blot tilknyttet institutionen. Fængslet har specielle opdelte besøgsrum til indsatte med besøgs- og brevkontrol. Den indsatte kan modtage besøg gennem tykt plexiglas, og kun tale med sin besøgende via en telefon. Den indsatte og den besøgende har ingen mulighed for fysisk kontakt.

I Kongsvinger åbner de udad

Og så er der lige det, med dørene. I

Kongsvinger Fængsel åbner dørene udad efter krav fra brandmyndighederne. Fængslet huser blandt andet personer, dømt ved den internationale Domstol i Haag, og de indsatte er placeret på tre forskellige sikkerhedsniveauer fra det sikreste til det helt åbne. Femten pladser forefindes i containerbygninger, som er overtaget fra det norske militær.



Lokalet i Bergen Fængsel, hvor indsatte med brev- og besøgskontrol afvikler besøg gennem en tyk plexiglasplade, uden nogen form for fysisk kontakt med deres pårørende.

6 regioner

Det norske fængselsvæsen er opdelt i 6 regioner, med en direktør for hver region.

Disse regioner tager sig af indsatte fra deres eget område. Det er kun kvindéfængslet i Brettvet Fængsel der modtager fanger fra hele landet.

Med hjem

Efter godt tre uger på norsk forplejning var det for Torben Kristensen tid til selv-ransagelse, da der skulle afleveres en kortfattet rapport til DfK. Det endte med en syttensiders beretning og konklusion. Der er nemlig forskel på Danmark og Norge, og det ikke kun i forhold til seniorpolitik. Torben Kristensen oplevede sine norske kollegaer som mere tilfredse med deres arbejde. Om dette så skyldes deres noget højere løn eller meget den målrettede vedligeholdelse af de fysiske forhold, må stå hen i det uvisse. Ikke desto mindre var det netop de meget velholdte institutioner, og dermed gode arbejdsforhold, der sammen med ideen om afdelinger for seniormedarbejdere, prentede sig ind i hukommelsen på den danske delegation. ■

Af Kenneth Skipper



Efter krav fra de norske brandmyndigheder kan dørene åbnes både udad og indad i Kongsvinger Fængsel.



Fængselsfunktionær Torben Kristensen fra Arresthuset i Odense er en af de ansatte, der har været på erfaringsudveksling i Norge.

Fakta

- Det norske Kriminalforsorgs uddannelsescenter hedder KRUS og ligger i Oslo.
- På skolen er indrettet en fængselsafdeling med celler, kontor, opholdsstue og sikringscelle. Dertil kan tilskuere fra en førsteetage iagttage og vurdere eleverne i deres træning.
- Optagelseskravet til ansøgere er gymnasial uddannelse. En håndværkeruddannelse kan undtagelsesvis gøre det.
- Uddannelsen varer to år med elleve måneders fængselspraktik.
- Eleverne har næsten ingen indflydelse på hvor de sendes hen i praktik. De får ikke udstationering.
- Skoledelen er opdelt i lovtekst, temauger, rollespil og fysisk træning.
- En fængselsbetjent med godt ti års anciennitet får i ca. 25.000 kroner i løn om måneden.

Fakta

- I Norge arbejdes der på at gøre fængselsfunktionæruddannelsen til en højskoleuddannelse, uden løn.
- Uddannelsen skal forlænges med et år.
- Når man er færdig, har man en bachelorgrad, som er kompetencegivende men ingen sikkerhed for at få job.
- Job må man søge, når det er ledigt.
- Norsk politi uddanner sig på samme måde.

En usædvanlig karriere er slut

Tidligere kontor- og sikkerhedschef i Direktoratet for Kriminalforsorgen Aage Leander Karlsson er død 64 år gammel.

Med mere end 40 år i Kriminalforsorgens tjeneste var Aage Leander Karlsson manden, der vidste, hvad der skete i hver en krog af Kriminalforsorgen. Han var vokset op i systemet, kendte alle – og alle kendte ham. Karlssons enorme viden om Kriminalforsorgen, gjorde ham til en vigtig spiller.

Den lange karriere i Kriminalforsorgen, startede 1. april 1963, da han blev ansat som betjent i Vestre Fængsel. I årene som betjent viste han engagement og vilje til at arbejde hårdt, og efter 12 år havde han arbejdet sig frem til posten som ledende overvagtimester på Københavns Fængsler. En helt ekstraordinær bedrift efter datidens normer for fremmelse.

Posten som ledende overvagtimester besad han frem til 1983, hvor han blev hentet til Direktoratet. I de første år som konsulent i Tjenestetidskontoret, siden kontorchef og senest sikkerhedschef med ansvar for blandt andet sikkerheden i Kriminalforsorgens institutioner.

Efter sin pensionering den 31. maj 2004 forblev han tilknyttet Direktoratet som konsulent. Arbejdet bestod i at assistere ledelsen i særligt vanskelige samarbejds- og personaleager. Heriblandt den omdiskuterede konsulentundersøgelse fra Ementor.

Hård negl

Karlsson var kendt som en hård hund, som ikke var bange for at tage et slagsmål. Han lod sig involvere i de svære opgaver, og gik gerne forrest, når upopulære omstruktureringer og besparelser skulle gennemføres. Han havde en formidabel evne til at manøvrere i feltet mellem personalet på institutionerne, politikere og embedsværket. Han var en rigtig problemløser, der via sit store kendskab til Kriminalforsorgen formåede at løse



problemer på en måde som alle kunne respektere.

Karlsson havde tilmed en hukommelse som en elefant. Han kunne altid huske hver en detalje i en aftale, og den viden gjorde, at man ikke kunne løbe om hjørner med Karlsson. Han var vidende, engageret og havde baglandet i orden. Han kendte forholdene i fængslerne og forstod de ansattes funktioner og behov, og derfor var han ikke kun respekteret i direktionslokalerne, men også i forbundet og blandt de ansatte.

Historiefortælleren

Selvom Karlsson var typen, der for mere end et syns skyld fyldte tasken med arbejde, inden han gik fra kontoret, kunne og ville han også andet end Kriminalforsorgen. Han satte sin familie meget højt, og når der endelig var tid, skulle den bruges sammen med dem. Men han nød også tid i selskab med en god bog, og han var en meget vidende ud i litteraturen.

Og så var han en historiefortæller. Den gode hukommelse og de mange år i Kriminalforsorgen gjorde, at han havde anekdoter fra her, der og alle vegne. Han var god til at se de sjove sider i ting og havde altid en række mærkelige beretninger klar. Nogle ville nok betegne en del af anekdoterne som røverhistorier, men selv hævdede han altid, at de alle var sande.

Karlsson var uhyre engageret, arbejdsom og loyal. Han åndede og levede for sit arbej-

de. Han brændte så at sige for Kriminalforsorgen – og måske var det også den, der til sidst brændte ham op.

Aage Leander Karlsson var født 17. oktober 1940 og døde tirsdag den 15. marts 2005 af en blodprop i hjertet. Han efterlader sig kone og to voksne børn - en søn og en datter. ■

Af Line Kold

Mindeord Aage L. Karlsson

Det var med stor sorg, at vi modtog meddelelsen om, at vores "gamle" kontorchef Aage Karlsson pludselig var død, kun 64 år gammel.

Vi har været privilegerede og har arbejdet for og med en sjælden stor personlighed, hvis store engagement og kolossale kærlighed til Kriminalforsorgen - og ikke mindst hans omsorg for dens medarbejdere - har gjort et uudsletteligt indtryk på os alle.

Karlsson var en fordringsfuld chef, som forventede at alle, ligesom han selv, ydede deres yderste.

Hans store arbejdsbyrde gjorde, at det var svært for ham at være synlig, ikke desto mindre evnede han altid at være tydelig og vi har aldrig et øjeblik været i tvivl om, hvordan vi skulle udføre arbejdet i hans ånd.

Hans opbakning og opmærksomhed var eksemplarisk og han vil altid stå som et forbillede for os – en stor mand, en dejlig chef og et vidunderligt menneske.

Vore varmeste tanker går til Karlssons familie.

Æret være Aage Karlssons minde.

*Bente Vridstoft, Bente Munkso Volkers,
Susan Skouenby, John Kristiansen
og Marianne Wodstrup.*

Mindeord Aage Leander Karlsson

Det var med stor sorg, at vi modtog meddelelsen om, at vores tidligere chef Aage Leander Karlsson var død.

Karlsson var ophavsmand til narkotikahundetjenesten og det var altid vores indtryk, at vi – både gamle som nye – lå hans hjerte nær.

Hans interesse i vores færden var altid stor, selv ned i mindste detalje. Han var en krævende chef, altid retfærdig og interesseret. Hans engagement var motiverende og ingen af os har nogen sinde tvivlet på hans opbakning.

Det har været et privilegium at have arbejdet for og med Karlsson og vi vil mindes ham i respekt og med stor kærlighed.

Vi kunne have undt ham et meget længere otium, hvor han efter et langt og hårdt arbejdsliv kunne have fået lejlighed til at nyde sin familie.

Vores tanker går til Karlssons familie i denne svære tid.

Æret være Aage Karlssons minde.

På vegne af
Kriminalforsorgens
narkotikahundeførere
Jens Frølund

Problemløseren er død

**Tirsdag den 15. marts
klokken halv otte om mor-
genen blev
Kriminalforsorgen et fatti-
gere sted at være.**

Uanset, at denne vintermorgen så flot, solbeskinnet og frostklar ud, så kunne netop denne dag kun ende i trist, sjasket, tungt og deprimerende slud. Og det gjorde den: For det var dagen, hvor Karlsson døde.

Karlsson brugte de første mange år af sit arbejdsliv i Kriminalforsorgen i frontlinjen blandt indsatte og ansatte. Den viden og erfaring han hentede på gulvet, som fængselsfunktionær, var uvurderlig for Kriminalforsorgen, da han i midten af 1980'erne flyttede arbejdsplads og blev ansat i Direktoratet.

Fra da af blev tingene ret enkle for Dansk Fængselsforbund: Uanset hvilke problemer, der skulle løses, var Karlsson altid vores indgang og adgang til Direktoratet. Vi talte med Karlsson, han talte med dem, der nu skulle tales med – og så var problemerne som regel løst.

Men han var også tit vores direkte modpart. Et af de særlige træk ved Karlsson var, at han formåede at være modpart og medpart på en gang. Irriterende, men også givende.

Karlsson formåede at udvise en stor respekt for og forståelse af kollegernes situation, hvilket har reddet fremtiden for mange fængselsfunktionærer, når noget var kørt skævt. Når Karlsson og forbundets formand i fællesskab mødte op i et arresthus eller fængsel, hvor de lokale forhandlinger var kørt skævt, så blev tingene bragt på plads.

Det samme gjaldt centrale forhandlinger. Da vi i sin tid skulle have gennemført en central tjenestetidsaftale, var situationen tæt på at udvikle sig til et kæmpeproblem for forbundet, fordi en del af de aftaler, der i forvejen eksisterede lokalt, umiddelbart virkede bedre end den nye aftale. Karlsson kom på banen, og det lykkedes ham at indgå de kompromisser, der var nødvendige, for at alle kunne gå ud af forhandlingen som sejrherre.

Alle har en holdning til manden, der i årevis har været Kriminalforsorgens problemløser nr. 1. Nogle kolleger kendte ham for hans kolossalt rummelige væsen, mens andre mente, at han var lige lovlig magtfuld, og andre igen mente, at han tromlede, hvor han kom frem.

Men alle havde én ting til fælles i deres vurdering af Karlsson: En altomfattende respekt for hans dygtighed og evne til at få splejset ender, uanset, hvor langt de så ud til at ligge fra hinanden. Og så vidste man altid, hvor man havde ham henne. Han var aldrig bange for at give sin mening til kende, og han talte i et umisforståeligt klart sprog.

Karlssons død efterlader et hul i Kriminalforsorgen. Vi vil savne ham, der vidste, hvad det ville sige, at have en hverdag blandt indsatte, og samtidig kunne gøre sin indflydelse gældende på de bonede gulve i Direktoratet. Vi vil savne ham, der altid holdt døren åben og sikrede adgang til Direktoratet for forbundet og de ansatte. Tak for din store indsats, Karlsson.

Æret være dit minde! ■

Af Kim Østerbye,
formand for Dansk Fængselsforbund



GUDEHOLD anno 2005, Vinder Old-boys, Vinder Senior

Af Casper Amundsen



*Bagest fra venstre: Mike Iver Hansen - John Strandskov - Frank Petersen
Forrest fra venstre: Ernst Emil Josefsen - Casper Amundsen - Bjarne Djarling*



Den 26. februar 2005 afviklede FI indefodboldstævne i Nyborg-hallerne.

AO Sjælland var repræsenteret ved Ringsted Arrest og vandt med samme hold

både Oldboys og Senior-rækken.

Det var efter sigende 1. gang i stævnets historie at dette skete.

Alle spillere på holdet er

mellem 33 og 41 år, men kunne altså stadig bide skeer med "de unge." ■

Godt gået Ringsted!