

Fængselsfunktionæren

5

Dansk Fængselsforbund

Maj 2007





- 3 Leder
- 4 Interview:
Kritik af fængselsfunktionærer skal tages alvorligt
- 6 Få klager over personalet
- 7 Kære A, B og C - hvad skal vi bruge det til...
- 8 Påbud til Statsfængslet Østjylland
- 9 Voldsom fangeflugt fra Arresthuset i Frederikssund - et varsel for fremtiden?
- 9 Kritisk sygdom
- 10 Opfølgningen er vigtig
- 13 De store afdelinger er vendt tilbage i Københavns Fængsler
- 14 Forbundskasserer Christian Smedegaards 40 års jubilæum
- 16 Dansk Fængselsforbunds nye forbundskontor
- 18 Debat
- 22 Navne
- 23 Nye regler på efterlønsområdet
- 24 Betaler du, når de store banker scorer kassen?

Forsidebillede:

Der var trængsel ved forbundskasserer Christian Smedegaards 40 års jubilæumsreception på Ramsingsvej

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

Redaktion: Forbundsformand
Kim Østerbye (ansvh.)

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

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

ISSN: 0902-8897

Indlæg til Fængselsfunktionæren:

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

Indlæg senest den 14. i måneden før optagelse.

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



Kritikken skyder over målet

LEDER

Af Kim Østerbye,
formand for
Dansk Fængselsforbund



Urolighederne på Nørrebro har betydet, at der er kommet fokus på Kriminalforsorgen i medierne. Helt efter bogen landede vinklen på et tidspunkt på, at der er noget galt med fængselsfunktionærerne.

Overraskende? Nej, vi har prøvet det før, og vi vil prøve det igen. Det meste af kritikken er stærkt overdrevet, men hverken jeg - eller for den sag skyld andre kollegaer - kan håndfast afvise konkrete anklager.

Heldigvis har vi en firedobbelt klage mulighed – de indsatte kan klage både til de enkelte fængsler, til Direktoratet for Kriminalforsorgen, til Ombudsmanden og til Menneskerettighedsdomstolen – og jeg har ingen grund til at tro, at klager ikke vil blive behandlet efter bogen.

Og de bør behandles efter bogen. Hvis noget er galt, så skal der gribes ind. Hos os, hos politiet, hos forsvaret - hos

enhver myndighed, som har legitim ret til at udøve magt imod andre menneskers vilje. Men samtidig kan det i denne situation ikke overraske, at mange indsatte har en interesse i at tegne et negativt billede af fængselsfunktionærerne. De fleste af de indsatte er jo indsat imod deres egen vilje.

At det er sådan, er ikke ensbetydende med, at vi koldt skal afvise en diskussion om omgangsformerne i fængsler og arresthuse. Tværtimod mener jeg, at vi skal være åbne for debatten.

I den debat skal det med i billedet, at vi arbejder på en særlig type arbejdsplads. Vi arbejder ikke i hotelbranchen, hvor vores gæster er venligsindede personer, som frivilligt nyder at blive småforkælet under afslappede former. Vores gæster udsættes for et af samfundets strengeste magtmidler, nemlig frihedsberøvelse. Vi har blandt at gøre med farlige fanger, der ikke kan anbringes andre steder. Fanger, som har papir på, at de er rå, voldelige og afstumpede. Det kan ikke undgå at farve den måde vi arbejder på. Omgangstonen er til tider hård, fordi det er nødvendigt. Den skal selvfølgelig ikke være det, når ikke det er nødvendigt.

Det hører også med til billedet, at vi arbejder på en arbejdsplads, som har været under pres i de seneste år. Fuldt kapacitetsudnyttelse, besparelser, højt arbejdstempo og utidssvarende arbejdsforhold har skabt et dårligt arbejdsmiljø. Sygdom og nedslidning er desværre mere reglen end undtagelsen.

Og når der så på én gang kommer over 200 indsatte, som vi så efter urolighederne på Nørrebro, så kan der ryge en finke af panden.

I den situation er det vigtigt, at kollegaerne siger fra, hvis nogen bevæger sig over på den forkerte side. Vi kan ikke tolerere, at enkelte kollegaer fører deres egen retspolitik.

Men ansvaret er også ledelsens og politikernes. De har et ansvar for at skabe bedre arbejdsvilkår i fængsler og arresthuse.

Listen over, hvor der skal sætte ind, er lang: Mindre arbejdspress, mere moderne afsoningsforhold, bedre uddannelse, indførelse af supervision, vedligeholdelse af bygninger etc. Det er alle tiltag, som vil medvirke til at skabe tidssvarende arbejdsbetingelser for medarbejderne i Kriminalforsorgen. ■

Interview:

Kritik af fængselsfunktionærer skal tages alvorligt



William Rentzmann kan ikke genkende det negative billede af fængselsfunktionærerne, som har tegnet sig i medierne, men kritikken skal tages alvorligt.

Hverdagen i landets fængsler og arresthuse er ikke præget af et stort antal fængselsfunktionærer, som chikanerer indsatte og mobber kollegaer. Alligevel er direktør for Kriminalforsorgen, William Rentzmann, åben over for en debat om omgangstonen i Kriminalforsorgen.

"Jeg mener, langt de fleste fængselsfunktionærer i Kriminalforsorgen udfører et sagligt og professionelt arbejde. Tonen mellem personale og indsatte er langt bedre og mere afslappet i Danmark end i langt de fleste andre lande," siger William Rentzmann.

Han tror dog ikke, at kritikken om negativt styrende fængselsfunktionærer er hentet ud af den blå luft. Der er kollegaer, som har misforstået balancen mellem magtudøvelse og resocialisering.

"Det er formodentlig rigtigt, at der er enkelte medarbejdere, som efter mange år i Kriminalforsorgen er blevet forråede og misforstår deres rolle i forhold til de indsatte. Jeg tror, det er en indbygget

"Langt de fleste fængselsfunktionærer i Kriminalforsorgen udfører et sagligt og professionelt arbejde," siger William Rentzmann.

risiko i det arbejde, vi har, men som vi må gøre, hvad vi kan for at undgå," siger William Rentzmann.

I kølvandet på Ungdomshuset

Kritikken af fængselsfunktionærerne blev rejst efter Ungdomshuset blev ryddet i marts. Urolighederne på Nørrebro og på Christianshavn førte til omkring 1.000 arrestationer, hvoraf over 200 blev varetægtsfængslet i Københavns Fængsler, Sandholmlejren, Statsfængslet i Nyborg, Statsfængslet i Vridsløselille og flere andre steder.

Efterfølgende har omkring 10 personer klaget over forholdene og omgangstonen i fængslerne. Klagerne går blandt andet på en unødigt hård tone og chikane fra fængselsfunktionærernes side. Blandt andet fortæller en ung mand, at han blev budt velkommen i Københavns Fængsler med sætningen *"Vi håber, at du har husket vaselinen. Du skal dele celle med en stor neger."* Tilsvarende skulle en ung pige samme sted være blevet omtalt som et skadedyr.

Påskesøndag tog kritikken en ny drejning, da tre anonyme fængselsfunktionærer udtalte sig stærkt negativt om deres kollegaer i en stort opsat artikel i Jyllands-Posten. Artiklen havde overskriften "Opsøg, optrap og nedkæmp". Dette skulle være ordsproget i et landets lukkede fængsler. Ifølge artiklen skulle dagligdagen i fængslerne være præget af grupper af fængselsfunktionærer, som skaber en negativ korpsånd med chikane af både indsatte og kollegaer.

Efter artiklen i Jyllands-Posten bragte flere medier negative historier om fængselsfunktionærer.

William Rentzmann tager skarp afstand for den form for chikane, som blev beskrevet i aviser og på tv.

"Det er helt uacceptabelt, hvis disse

udsagn er sande. Det er udtryk for, at de pågældende fængselsfunktionærer tænker på en helt forkert måde. Selvom en vis hård tone må forventes - klientellet taler jo heller ikke ligefrem pænt - så er der forskel på en kontant tone og en nedværdigende behandling. Chikane kan måske forklares, men ikke undskyldes," siger William Rentzmann.

Vi holder ikke hånden over nogen

Ifølge direktøren bliver der typisk rejst et par disciplinærsager om året med baggrund i medarbejderes opførsel over for de indsatte.

Han understreger, at det lave tal ikke er udtryk for, at Kriminalforsorgen er venlige overfor de ansatte: "Vi holder ikke hånden over nogen, men de få sager hænger nok også sammen med, at man sjældent tager folk på forskergering," siger William Rentzmann.

Han håber, at der i Kriminalforsorgen i højere grad bliver skabt en kultur, hvor medarbejderne siger fra.

"Det handler meget om signaler. Både ledelsen og medarbejderne har et ansvar for at stoppe kollegaer, som chikanerer indsatte eller ansatte. Vi skal hele tiden arbejde for at påvirke tingene i den rigtige retning og støtte de medarbejdere, der er positive. Det er vigtigt med en korpsånd i Kriminalforsorgen, men det er ikke det samme som at sige, at vi skal have en negativ korpsånd," siger William Rentzmann.

Direktøren håber samtidig, at en række generelle tiltag vil understøtte en positiv udvikling. Det gælder blandt andet en ny grunduddannelse for fængselsfunktionærerne.

"En bedre grunduddannelse, hvor fængselsfunktionærerne får en tungere teoretisk ballast, vil være med til at styrke de unges modstandskraft i forhold til kollegaer med dårlige vaner. Det samme

gælder mere efteruddannelse, og hvis der indføres supervision generelt i Kriminalforsorgen," siger William Rentzmann.

Han understreger, at negative situationer lettere kan opstå, fordi fængselsfunktionærerne arbejder i et system med et belastende arbejdsmiljø.

"Man må tage i betragtning, at systemet har været presset de senere år. Det har været med at til skabe et dårligt arbejdsmiljø og dårlige afsoningsforhold. Det er grunden til, at vi iværksatte "Camp Godt Arbejde" -processen, hvor arbejdsmiljøet sættes i fokus. Et element i denne proces er kurser i åbenhed og dialog i forhold til både indsatte og kollegaer," siger William Rentzmann.

Pressen har fri adgang

Medierne har for øjeblikket kastet sig over fængselsfunktionærerne og Kriminalforsorgen. Selvom mange af historierne er negative, ser direktøren alligevel en styrke ved pressens rolle i forhold til Kriminalforsorgen.

"I Danmark har pressen nem adgang til fængslerne. Samtidig er det i de færreste lande, at indsatte kan sende pressemeddelelser ud. Det sørger for, at negative episoder kommer frem. Tingene hverken kan eller skal skjules bag de tykke mure," siger William Rentzmann.

Rentzmann peger på, at Kriminalforsorgen ikke kun har fået klager fra indsatte efter urolighederne på Nørrebro.

"Statsfængslerne i Vridsløselille og Nyborg har fået breve og andre tilkendegivelser fra indsatte med tak for god behandling," siger William Rentzmann.

Forholdene i Kriminalforsorgen bliver rejst i et samråd i Folketingets Retsudvalg den 10. maj 2007. ■

Af Søren Gregersen

Få klager over personalet

Kriminalforsorgen modtager ca. 50 klager over personalet om året.

Hvis man ser på antallet af klager over personalet i Kriminalforsorgen, er der ikke grund til at tro, at fængsler og arresthuse er præget af et stort antal fængselsfunktionærer, som hver dag chikanerer de indsatte.

Cirka 50 indsatte klager hvert år over den behandling, de har fået af personalet i Kriminalforsorgen. Til sammenligning indsættes der årligt knap 20.000 personer i landets fængsler og arresthuse.

Heller ikke de varetægtsfængslede efter urolighederne på Nørrebro har klaget i et stort antal. Det kunne man ellers få indtryk af efter at have læst en række avishistorier om chikaner og dårlige fysiske forhold i fængslerne. Kriminalforsorgen har modtaget 10 klager fra de varetægtsfængslede.

Kontorchef for Klientkontoret i Direktoratet for Kriminalforsorgen, Tina Engelbrecht Ising, har ikke tal for, hvor mange indsatte, der får medhold, når de klager over personalet. Hun vurderer dog, at tallet er lavt.

"Min klare opfattelse er, at vi giver medhold i meget få sager. Enten fordi klagen er grundløs eller på grund af bevisets stilling. Det er jo ikke nok at anklage en fængselsfunktionær for et eller andet. Der bliver nødt til at være dokumentation for det," siger Tina Engelbrecht Ising.

I sjældne tilfælde rejses der disciplinærsager mod medarbejdere i Kriminalforsorgen, hvis de overtræder loven. Direktoratet for Kriminalforsorgen behandler 6-7 sager om året.

De fleste disciplinærsager rejses på grund af spirituskørsel, mens et par af

sagerne typisk har at gøre med personalets opførsel over for de indsatte.

50 ud af 4.000 klager

I alt modtager Kriminalforsorgen ca. 4.000 klager om året. Det tal dækker både over klager over personalet, fysiske forhold og administrative afgørelser.

"Indsatte klager over alt. Over ikke at få prøveløsladelse, over ikke at blive overført, over personalet. De ca. 50 klager, vi modtager over personalet udgør altså et meget lille tal i forhold til det samlede antal af klager," siger Tina Engelbrecht Ising.

De indsatte kan klage over deres afgørelser eller afsoningsforhold til enten fængselsledelsen, til Direktoratet for Kriminalforsorgen eller til Ombudsmanden. Desuden kan indsatte gøre brug af Kriminalforsorgens talsmandsgrupper.

"Talsmandsgrupperne fungerer lidt som en fagforening. De fører dialog med fængselsledelsen. Det kan for eksempel være om personalet eller om praktiske forhold som træningstidspunkterne i fængslet," siger Tina Engelbrecht Ising.

Menneskerettighedsdomstolen

I sidste instans kan indsatte klage til Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg.

Den tidligere OL-svømmer Peter Rohde gik så langt, efter han havde tilbragt 11 måneder i isolationsfængsel i 1995. Han var anklaget for narkosmugling. Fire år senere tilkendte Højesteret ham en erstatning på 1,3 mio. kr. men afviste anklagen om, at han var blevet tortureret. Derfor førte Peter Rohde sagen videre til Menneskerettighedsdomstolen. Danmark blev frifundet i sagen i 2005. ■

Af Søren Gregersen

Indsattes klagemuligheder

Indsatte i danske fængsler og arresthuse har mulighed for at klage, hvis de føler sig uretfærdigt behandlet. En indsat, der er utilfreds med personalets afgørelser og behandling, kan klage til ledelsen i fængslet. Vil den indsatte klage over ledelsens afgørelse, skal det ske til Direktoratet for Kriminalforsorgen.

Mere indgribende afgørelser kan indbringes for domstolene. De afgørelser, der ikke kan indbringes for domstolene, kan som regel indbringes for ombudsmanden. Ombudsmanden kan ikke ændre afgørelsen, men Kriminalforsorgen lytter normalt til hans kritik. I sidste instans kan indsatte klage til Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg.

Ud af de 20.000 personer, som årligt indsættes i Kriminalforsorgen, klager 50 over personalet.

Kære A, B og C

– hvad skal vi bruge det til...

Siden 8. april 2007 har Jyllandsposten bragt adskillige artikler, indeholdende en massiv kritik af fængselsfunktionærerne på de lukkede fængsler. Hovedkilder til denne kritik har været anonyme medarbejdere (A, B og C) på forskellige lukkede fængsler samt enkelte navngivne, der ikke selv arbejder på et lukket fængsel, men har bidraget med deres subjektive opfattelse af, hvordan miljøet i den lukkede sektor påvirker medarbejderne.

Jeg synes det er meget kedeligt, at selvom alle kilder samstemmende udtrykker synspunktet om at hovedparten af fængselsfunktionærerne gør et rigtigt godt stykke arbejde, så ender artiklen alligevel med at blive en grov generalisering – alene overskriften "op-søg, optrap og nedkæmp" siger jo med al tydelighed, at det daglige slid under meget vanskelige vilkår ikke er den interessante historie. I stedet vil man gerne tegne et billede af en gruppe ansatte som står til morgenparole og slår på skjoldene, mens de håber de får lov til at "nedkæmpe" nogle sagesløse fanger. Det er ikke et billede tillidsrepræsentanterne på de lukkede fængsler på nogen måde kan genkende.

Det er vigtigt at forstå hvilke fanger, der afsoner i de lukkede fængsler. Det er primært fanger som undviger fra åbne fængsler, særligt vanskelige fanger, farlige fanger eller fanger med meget lange domme. Det gør selvfølgelig, at både den fysiske og dynamiske sikkerhed er prioriteret med en anden balance end under andre afsoningsformer.



Forbundssekretær Ina Rasmussen tager afstand fra anonyme udtalelser og opfordrer de pågældende til at stå frem med konkrete eksempler.

Derfor er det også udgangspunktet at man afsoner i åbent fængsel, medmindre der er særlige sikkerhedsmæssige overvejelser, der begrunder anbringelse i lukket fængsel.

Samtidig er der mere end nogensinde sat fokus på indsmugling, nul misbrug og nul tolerance over for flugt og narko, med ekstra arbejdsopgaver til følge. Selvom det er tiltag som vi bakker op omkring, er der altså samtidig sparet 70 mio. kr. de seneste 2 år, direkte på det uniformerede personale. Og det var bare den seneste sparerunde.

Den tid der skal bruges på at lære fangerne at kende af hensyn til arbejdet med resocialiseringen er beskåret kraftigt, af hensyn til andre opgaver. Det er vigtigt at man ledelsesmæssigt påtager sig ansvaret for at der ikke er tid til at yde den nødvendige omsorg og have kvalitet i fangekontakten fordi der simpelthen ikke er ressourcer hertil. Fængselsfunktionærer fødes ligesom andre mennesker kun med to arme – selvom ledelsen på mange tjenestesteder planlægger arbejdsopgaverne som om vi er født med otte.

Udviklingen er en helt naturlig følge af regeringens politik på Kriminalforsorgens område og de besparelser, den samme regering har pålagt os. Den fremgår tydeligt af fængslernes kontrakter, hvor der blandt andet

er udtrykt krav om ingen undvigelse og udtagning af et vist antal urinprøver årligt.

Der er ikke noget krav i fængslernes kontrakter om hvor mange minutter, der skal bruges på samtale med de enkelte indsatte hver dag og vi ved alle godt hvorfor. Der er nemlig ikke ressourcer nok til det og denne del af fængselsfunktionærernes opgaver bliver meget ofte nedprioriteret. Det har uheldige konsekvenser for forholdet mellem indsatte og ansatte – det er der ikke noget nyt i og det er en udvikling som tillidsrepræsentanterne har advaret mod i årevis.

Da vi senest spurgte justitsministeren hvorfor besparelserne entydigt skulle ramme fængselsfunktionærerne, gjorde hun det ganske klart, at det var fordi hun foretrak kun at have balladen med Dansk Fængselsforbund.

Det er en udvikling som ikke alene er skadelig for resocialiseringen, men også for fængselsfunktionærernes arbejdsmiljø og fastholdelsen af vores medarbejdere.

De anonyme kilder i artiklerne beskriver imidlertid også noget der er meget værre – nemlig bevidste provokationer af indsatte og decideret magtmisbrug. Igen er jeg nødt til at sige at det ikke er noget jeg kan genkende – heldigvis. Jeg synes til gengæld at det er dybt beklageligt, hvis medlemmer af forbundet har overværet eller deltaget i noget sådant uden at sige fra. Jeg kan kun opfordre til at I fralægger jer anonymiteten og står frem med jeres konkrete eksempler. Jeg synes ikke det er værdigt eller fremmede for en positiv udvikling at man udtaler sig anonymt og uden at kritikpunkterne kan undersøges.

Jeg ved ikke hvad jeres intentioner med at medvirke i artiklen har været, men jeg ved til gengæld at resultatet har været en mistænkeliggørelse af mere end 1.500 kolleger fra den lukkede sektor og det synes jeg simpelthen ikke I kan være bekendt. Hverdagen som fængselsfunktionær er vanskelig nok i forvejen. ■

Af forbundssekretær Ina Rasmussen

Påbud til Statsfængslet Østjylland

Selvom fængslet er spritnyt, udsteder Arbejdstilsynet nu påbud til Statsfængslet Østjylland.

Prestigeprojektet på Enner Mark skulle vise vejen for fremtidens fængsler i Danmark, men nu slutter fængslet sig til rækken af fængsler og arresthuse, som har fået det røde kort af Arbejdstilsynet.

De fysiske og psykiske forhold er så ringe i det nye fængsel, at Arbejdstilsynet har udstedt seks påbud. Fængslet skal senest 15. juli 2007 rette op på de alvorlige mangler.

Jan Møller Mikkelsen er centerchef i Arbejdstilsynet for Fyn og Sydjylland. Han oplyser, at påbudene til Statsfængslet Østjylland gives for en række fysiske forhold, som ikke er i orden.

"Der er fejl i byggeriet. Håndtagene til cellerne kan give skader. Stinkskabe er utætte. Der er spejlvinduer til sikringsceller, som de indsatte kan se igennem. Samtidig er byggeriet på nogle punkter ikke hensigtsmæssigt. Det gælder for eksempel isolationscellen, hvor de ansatte risikerer ulykker ved håndtering af urolige og voldelige indsatte," siger Jan Møller Mikkelsen.

Han mener, at seks påbud er usædvanligt for et offentligt byggeri, som kun er et halvt år gammel og opfordrer Kriminalforsorgen til at gøre noget ved arbejdsmiljøet.

"Antallet af påbud gør, at fængslet skal prioritere arbejdsmiljøet højere. Påbudene indikerer, at der er generelle svigt i fængslets indsats overfor arbejdsmiljøet," siger Jan Møller Mikkelsen.

Dårligt psykisk arbejdsmiljø

Arbejdstilsynet er samtidig betænkelig ved det psykiske arbejdsmiljø i fængslet.



Arbejdstilsynet skridder ind over for det nye fængsel på Enner Mark. Arbejdsmiljøet skal forbedres nu.

"Vi har en mistanke om, at det psykiske arbejdsmiljø er dårligt. Det vil gerne have belyst nærmere. Derfor gennemfører vi et nyt detailsyn i slutningen af maj," siger Jan Møller Mikkelsen.

Connie Thonsgaard, afdelingsformand for Dansk Fængselsforbund i fængslet, er ikke i tvivl om, at Arbejdstilsynets kommende besøg vil dokumentere, at det psykiske arbejdsmiljø er ringe.

"Alle ved, at samarbejds klimaet mellem ledelse og medarbejdere er elendigt. Medarbejderne er trætte af situationen. De møder med et godt humør om morgenen men tager hjem dødtrætte og misfornøjede om eftermiddagen. Vi risikerer pludselig at stå i en situation med en del betjente, som ikke kan holde til være her," siger Connie Thonsgaard.

Hun er tilfreds med, at Arbejdstilsynet har peget på problemerne i fængslet: "Jeg er glad for, at vi får nogle deadlines for, hvornår tingene skal være i orden. Det er rart at høre, at der er nogle, som tager os alvorligt, så vi ikke bare fremstår som nogle, der huler i tåge," siger Connie Thonsgaard.

Afdelingsformanden oplyser, at der allerede er sket en ulykke i den observationscelle, som fængslet har fået påbud om: "En fængselsfunktionær er faldet og har slået ryggen, fordi sengen står op ad

væggen i cellen," siger Connie Thonsgaard.

Ingen kommentar fra Rentzmann

William Rentzmann, direktør i Kriminalforsorgen, vil ikke kommentere påbudene endnu.

"Jeg vil ikke forholde mig til påbudene, før jeg får dem på skrift, men det er vel ikke helt uventet, at der er problemer i forbindelse med et nyt byggeri. Hvis det er tilfældet, vil vi rette op på det," siger William Rentzmann.

Det er ikke første gang at Arbejdstilsynet udsteder påbud til Kriminalforsorgen. Alene i efteråret 2006 udstedte tilsynet i alt 17 påbud omkring det psykiske arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen. ■

Af Søren Gregersen

Voldsom fangeflugt fra Arresthuset i Frederikssund – et varsel for fremtiden?

Lørdag den 31. marts 2007
kl. ca. 17.00 skete den
vel nok groveste flugt fra
et dansk arresthus i nyere
tid.

Ved en bevæbnet aktion, blev en særdeles farlig og international kendt narko-gangster befriet fra Arresthuset i Frederikssund.

Der skal ikke tvivl være om, at personen så absolut var fejlanbragt af Københavns Politi - som samtidig, i et kort øjeblik, gav os skylden for fangens placering.

Vi vil selvfølgelig i samarbejde med Direktoratet gennemgå såvel de kendte procedurer som den fysiske sikkerhed i forbindelse med adgangen til arresthusene. Politiet må og skal levere de nød-

vendige oplysninger om de indsættelser, der er i arresthusene, og samtidig skal det overvejes om sikkerhedsrapportens planer om særlige sikkerhedsafdelinger i arresthusene, eller andre steder, skal fremskyndes.

Hvis flugten fra Frederikssund er et varsel om, hvad vi kan forvente at blive udsat for i fremtiden, så skal der andre sikkerhedsforanstaltninger til, end dem vi kender i dag.

Jeg vil opfordre til, at man i alle arresthusene gennemgår den daglige sikkerhed i forhold til klientellet, men det må ikke ende med en debat for og imod fanger og deres dagligdag. Det handler ikke om strammere og slappere, men om at bruge ganske enkle regler og foranstaltninger til at sikre os selv, når vi er på arbejde. Der kan være meget langt til den nærmeste hjælp i et mindre arresthus med kun to fængselsfunktionærer

på arbejde, og derfor må vi ikke stole på, at de indsatte ikke gør os noget, men sikre os selv ved at holde fast i at frit fællesskab og åbne døre ikke er i trit med god sikkerhed for os.

Jeg vil på Dansk Fængselsforbunds vegne udtrykke min dybeste medfølelse med de to kolleger der blev hårdt ramt under episoden og som nu gennemlever en meget svær tid efter hændelsen. Jeg håber det bedste for dem begge.

Jeg vil samtidig rette en stor tak for den opbakning forbundet har modtaget på såvel de implicerede medlemmers som det øvrige personales vegne. Der skal også lyde en stor tak til arresthusets fungerede arrestforvarer og overvagt-mester, som begge har ydet en stor indsats i forbindelse med det skete. ■

*Af Kim Østerbye,
formand for Dansk Fængselsforbund*

Udbetaling ved KRITISK SYGDOM

Som ansat i Kriminalforsorgen og medlem af Dansk Fængselsforbund, er du omfattet af 2 gruppelevsaftaler hos Forenede Gruppeliv (FG). Den ene af aftalerne betales (delvist) af arbejdsgiveren over lønnen og omfatter udbetaling på kr. 100.000,00 ved kritisk sygdom.

De præcise diagnoser, som dækkes, fremgår af forsikringsbetingelserne, der findes på Forenede Gruppeliv hjemmeside: www.fg.dk

Anmeldelse skal ske på en særlig blanket, som du enten kan printe ud på FG's hjemmeside eller få på tjenestetstedet, der også skal underskrive ansøgningen inden den indsendes til FG.

Så snart FG har modtaget anmeldelsen med din og arbejdsgiverens underskrift, skriver de til det/de sygehuse, som har behandlet dig, for at få tilsendt journalerne. Har du selv en kopi af journalen, så send den med. Det kan lette sagsbehandlingen.

Kriminalforsorgens aftale har gruppelevsaftalenr. 85034.

Du kan få yderligere oplysninger om begge gruppelevsaftaler ved henvendelse til din lokale tillidsrepræsentant. ■

Opfølgningen er vigtig



Afdelingsleder Carsten Simonsen (i midten) udtrykker stor ros til personalet for deres engagement i forløbet.

Da B-fløjen i Statsfængslet i Vridsløselille i efteråret 2006 havde afholdt et to-dages udviklingsseminar var der stor tilfredshed med det faglige indhold og en meget optimistisk stemning blandt medarbejderne. Alle deltagere var dengang enige om, at seminaret kunne medvirke til at skabe en positiv udvikling i dagligdagen i fængslet.

Og hvordan er det så gået?

Kort tid efter afslutningen på seminaret besluttede det lokale samarbejdsudvalg, at der skulle udarbejdes en skematisk oversigt over nogle udvalgte fokusområder, der hver blev defineret af en målsætning. Fløjens tre afdelinger fastlagde hver deres fokusområder, der både indeholdt "hårde" og "bløde" temaer. Emner som blandt andet Synlig ledelse,

Mere skriftlighed, Information, Ensartning i regimet, Struktur på daglige opgaver, Humor, Ris og ros samt Socialt samvær, blev udvalgt som fokusområder der skulle skabe forbedringer i dagligdagen.

Synlige og målbare ændringer

I den skematiske opsætning blev målsætningerne for de enkelte områder tilføjet en farvekode (rød, gul eller grøn) til illustration af, om udviklingen gik i den rigtige retning. Den røde kode betød, at der ikke var sket ændringer og den gule kode indikerede at man var på vej mod målet, mens den grønne kode betød at målet var nået. Situationen på afdelingerne blev løbende fulgt og på de månedlige møder i det lokale samarbejdsudvalg blev farvekoderne ændret i takt med udviklingen. Det var personalet der, via sikkerheds- og tillidsrepræsentanterne, vurderede i hvilken retning afdelingerne havde rykket sig.

Udviklingen er i langt de fleste tilfælde gået i den rigtige retning, men der har også været enkelte områder, hvor personalet har vurderet, at man har "slækket lidt på disciplinen" efter at

målsætningen var nået, så koden ændrede sig fra grøn til gul. Indenfor flere områder er udviklingen gået hurtigt, hvorimod det på andre områder har taget lidt længere tid at skabe de ønskede resultater. En samlet status viser at fløjen i løbet af det seneste halve år (siden seminaret) har rykket sig fra seks røde, tretten gule og to grønne områder til fjorten gule og syv grønne områder. Der er sket en positiv udvikling på langt de fleste områder og det er kun på et enkelt felt (der omhandler mødedeltagelse), hvor der er sket et tilbageskridt i forhold til den første måling for seks måneder siden.

Udviklingen kan mærkes

Personalet er meget tilfredse med det forløb, der har præget deres fløj siden seminaret i oktober sidste år.

Henrik, der er fængselsfunktionær, oplever, at der nu er en meget bedre stemning på arbejdspladsen. "Vi er jo traditionelt skeptiske overfor nye tiltag, men vi har fået mange værktøjer og en mere positiv indfaldsvinkel til tingene. Der er nu en større arbejdsglæde og der-

med en bedre trivsel på afdelingen," siger Henrik.

Aske er også fængselsfunktionær i fløjen og han er enig. "Vi taler tit om det vi oplevede på seminaret og særligt den positive feedback i dagligdagen har været god. Det er udmærket, at der nu er en opfølgingsrunde, hvor vi måske kan få yderlige inspiration til fremtiden," siger han. Aske håber at det bliver muligt for alle andre kolleger, at de på et tidspunkt kan komme med på et lignende seminar.

Kollegaen Izabella understreger, at opfølgningen er meget vigtig, så man ikke ryger tilbage i "den gamle rumle" men hele tiden har fokus på udviklingen. Hun mener at der bør være et seminar hvert år.

Fængselsfunktionæren Carsten er også meget tilfreds hele forløbet. "Det var et seminar ud over det sædvanlige og privat får man også noget ud af at prioritere det væsentlige fra det, som ikke er så vigtigt. Selvudviklingen har også stor betydning i den sammenhæng," siger han. Carsten synes at det er godt, at der sættes fokus på den enkelte i stedet for på gruppen og han finder det positivt, at man både bliver holdt fast og er med til at holde andre fast på de beslutninger, der er taget i fællesskab.

Afdelingsleder Carsten Simonsen roser sit personale for deres engagement i projektet: "Det er medarbejdernes fortjeneste, at der er sket en positiv udvikling. De har valgt at sige, at det her skal

være en god arbejdsplads, og det arbejder de målrettet på," siger han.

Opfølgingsmøde og fremtiden

Den 19. april 2007 blev der afholdt en opfølgingsdag, hvor konsulent Henrik Meng, der gennemførte seminaret i oktober, mødtes med personalet og evaluerede udviklingen. Forud for evalueringen havde konsulent Henrik Meng besøgt B-fløjen og talt med en del af personalet om deres oplevelse af forløbet og hvilken udvikling der var sket i hverdagen.

På opfølgingsdagen var der enighed om at udviklingen er gået rigtig godt og der var flere forslag til hvilke nye målsætninger, der bør arbejdes med i den kommende tid.



Fængselsfunktionærerne Jan og Aske er meget tilfredse med den positive udvikling de har mærket i dagligdagen.

Hvordan processen skal fortsætte i fremtiden er op til det lokale samarbejdsudvalg at afgøre.

Afdelingsleder Carsten Simonsen vil efter sommerferien tage afsæt i de enkeltes personlige "udviklingsskjold" fra seminaret, når der skal gennemføres medarbejderudviklingssamtaler. Han lægger vægt på, at personalet skal have afgørende indflydelse på hvordan og hvornår udviklingen i fløjen skal fortsætte. "Vi har nu iværksat mange relevante udviklingsområder og personalet har arbejdet meget seriøst for at nå vores mål. Vi skal fremover drøfte om vi skal satse mindre på nogen af områderne og om der er andre ting, vi skal have mere fokus på," siger Carsten Simonsen.

I efteråret 2007 er der planlagt gennemført en strukturmæssig ændring af de nuværende afdelinger på Statsfængslet i Vridsløselille og det betyder, at de tre nuværende afdelinger i fløjen ikke fremover organisatorisk vil være i samme enhed og med den samme afdelingsledelse. Det mener afdelingsleder Carsten Simonsen ikke vil ødelægge de positive tiltag, der er sat i værk. Han er overbevist om, at udviklingen vil fortsætte og at de gode kræfter i personalegruppen nok skal præge forholdene i fremtiden. "Jeg vil naturligvis sikre, at der sker en overdragelse af projektet til den afdelingsleder, der skal overtage ansvaret for den afdeling og de medarbejders udvikling, som fremover ikke længere skal være i mit område. Men lige nu handler det om de kommende måneder, hvor vi skal arbejde videre med blandt andet de temaer vi fandt frem til på opfølgingsdagen," siger afdelingsleder Carsten Simonsen. ■

Af John Rasmussen



B-fløjens personale er samlet til opfølgingsdag på Københavns Fængsler.

Fokusområder A1 / B2 / B3

Opdateret d. 16. april 2007

A1 / Afdelingen med en rå men hjertelig tone = Sådan vil vi gerne ha det..		
Overlevering / Dagbog. Vi vil blive bedre til at over- læpe mellem formiddag og eftermiddagsvagterne. Vi vil blive bedre til at benytte dagbogen.	Mere åbne overfor andre personalegrupper. Vi vil gerne være med til at nye kolleger og afløserer føler sig velkomne på A1	Initiativ til socialt samvær. Jan og Allan står for dette. Der er lavet aftale med Janne og Carsten så der kan tages højde for dette i tjenestetiplanen
Rengøring. Vi vil være mere opmærksomme på holdet til at gøre rent efter os på kantinen	Synlig ledelse. Vi vil gerne se Carsten og Janne mere på afdelingen, blot til en kop kaffe og en snak.	Morgenmøde. Vi vil være med til morgen- mødet på afd. B3. Dette er væsentligt

B3 er ikke opdateret d. 16. april.

B2/ Afdelingen med et nyligt afholdt personale møde.. Vi fortsætter		
Samtaler / Åbenhed. Vi vil gerne blive bedre til at sætte sammen, i mødet for tilstanden	Humor. Vi synes det skal være sjovt at være her. Vi skal passe på ikke at støde folk med vores humor	Information. Vi vil gerne blive bedre til at informere hinanden både mundtligt og skriftligt
Loyalitet / Holdspørg. Vi skal blive bedre til at respektive de beslutninger der er taget i fællesskab	Ris & ros. Vi vil gerne blive bedre til at give hinanden både ros og konstruktiv kritik	Positiv indstilling. Vi vil gerne være åbne og se mulighederne i stedet for begrænsningerne
Kollegial opmærksomhed. Vi vil gerne blive bedre til at drøge ansvar for hinanden	Respekt for personligheder. Respekt for hinandens hensiktsfulde, se dem som børn i stedet for ulæper	

B3 / Vinduet ned.. Vølumen op som man siger.. Eller..?		
Ensvartning i regimet. Der skal sættes ind overfor høj musik på afdelingen	Sammenhold. Der udføres fra lørdag - Guld dag, Håndtryk	Mere skriftlighed. Dagbog - Janne - Minne skal benyttes i løbende guld
Respekt for andres opgaver. Næstkomme foretages kl. 14.00 Man formiddagsvagt må gerne få en velkommenende kop på der	Struktur på daglige opgaver. Der indføres/oprettes en "Strukturmappe"	Opmærksomme på nye og afløseres problemer. Nye kolleger og afløserer føler sig velkomne på B3.
Dagsafslutning. Evaluering af vagt kl. 21.30		

Alle i fløjen har fulgt nøje med, når de månedlige opdateringer af udviklingen har fundet sted

De store afdelinger er vendt tilbage i Københavns Fængsler

Københavns Fængsler er gået tilbage til en struktur med store belægsafdelinger med mange medarbejdere og indsatte.

For at skabe en mere professionel ledelse og spare penge har Københavns Fængsler 1. januar 2007 ændret strukturen fra en flad struktur med seks små afdelinger til to store belægningsafdelinger.

Inspektør Peter Vesterheden tror, at den nye struktur gør det muligt at specialisere lederne i højere grad.

"Drivkraften er at etablere større ledelsesmæssig slagkraft. Tidligere skulle tre ledere løse alle opgaver på hver afdeling. Nu bliver der henholdsvis otte og 11 mand i belægsafdelingernes ledelsesgruppe. Det betyder en bedre arbejdsdeling, hvor hver leder kan koncentrere sig om hvert sit område. For eksempel klientsager, økonomi eller personalet. Samtidig betyder strukturændringen, at vi sparer penge blandt andet som følge af mere fleksibel planlægning. Alternativet var besparelser blandt de menige medarbejdere," siger Peter Vesterheden.

Den øverste ledelse er i den nye struktur reduceret fra 16 til 10 personer. Inspektøren mener, at det vil styrke den strategiske ledelse.

"Tidligere var vi i fængslets øverste ledelse hverken dygtige nok til strategi eller til drift. Jeg tror på, at vi med den nye struktur bedre kan skille tingene ad. Drift tages af de enkelte afdelinger, mens udvikling og strategi tages af den øverste ledelse," siger Peter Vesterheden.

Michael Christiansen, afdelingsleder i fængslets Afsnit 2, er enig i, at strukturændringen var nødvendig.

"Det er det rigtige, man gør. Strukturen var blevet for flad. Det hæmmede vores beslutningsdygtighed. Nu bliver der bedre balance mellem helheden og de enkelte afde-



Fra decentralisering til centralisering. Fremover er der kun to store belægningsafdelinger i København Fængsler.

linger. Og vi bliver bedre til at udnytte ressourcerne," siger Michael Christiansen.

Begyndervanskeligheder

Det er dog ikke smertefrit at gennemføre den nye struktur. Det mener Jacob Didriksen, formand for lederorganisationen i Københavns Fængsler.

"Strukturændringen er blevet gennemført meget hurtigt. Det har givet vanskeligheder. Det er derfor endnu svært at se resultaterne af den nye struktur. Jeg ser dog positivt på målet om at skabe en mere professionel ledelse med bedre faglige ledere," siger Jacob Didriksen.

Også den lokale formand for fængselsfunktionærerne, David Jensen, savner at se resultaterne af den nye struktur.

"Det kræver naturligvis et stykke tid for alle ansatte at vænne sig til, at tingene er blevet vendt på hovedet, men jeg synes, at det går for trægt fremad. Desuden er de ansatte usikre på, hvem blandt lederne de skal henvende sig til i forskellige situationer. Det skyldes blandt andet, at der ikke er udarbejdet stillingsbeskrivelser for de enkelte ledere endnu," siger David Jensen.

Peter Vesterheden er klar over, at der er en fare for, at den nye struktur skaber afstand til ledelsen: "Det er en risiko, vi har valgt at acceptere. Derfor skal vi være opmærksomme på at få informeret medarbejderne. For

eksempel ved at bruge intranettet og gøre brug af samarbejdsudvalgene," siger Peter Vesterheden.

Det er netop, hvad lederne forsøger: "Vi gør alt for at være synlige over for basispersonalet i det daglige. Både ved at vise os fysisk og ved den information vi sender ud," siger Jacob Didriksen.

Medarbejdere flyttes rundt

Den nye struktur lægger også op til, at medarbejderne i højere grad skal flyttes rundt mellem afdelingerne: "Flytning mellem afdelinger har i princippet altid været en mulighed, men den har ikke været brugt. En af hjørnestenene i den nye struktur er at udnytte ressourcerne bedre. Det kan betyde, at medarbejdere i højere grad flyttes rundt. For eksempel fra Vestre Fængsel til Blegdamsvejens Fængsel," siger David Jensen.

Peter Vesterheden håber dog, at medarbejderne også ser fordele i at blive rokeret rundt: "Jeg er klar over, at det kan ses som en trussel, men det skal nok så meget ses som en mulighed for den enkelte til afveksling og udvikling. Der er naturligvis ikke tale om at indføre et daglejerprincip - det vil stride imod sund fornuft," siger Peter Vesterheden. ■

Af Søren Gregersen

Københavns Fængsler har ca. 800 medarbejdere og plads til ca. 550 indsatte. De indsatte sidder i tre afdelinger: Vestre Fængsel, Blegdamsvejens Fængsel og Politigårdens Fængsel. Desuden benyttes Nytorvs Fængsel som dagfængsel. Den nye ledelsesstruktur indebærer, at medarbejderne i højere grad vil blive flyttet rundt mellem afdelingerne.

Forbundskasserer Christian Smedegaards 40 års jubilæum

Forbundskasserer Christian Smedegaard havde den 1. april 2007 været ansat i Kriminalforsorgen i 40 år og jubilæet blev fejret ved en yderst velbesøgt reception den 30. marts 2007 på Ramsingsvej i København.

Mange kolleger, samarbejdspartnere, direktoratsrepræsentanter, familie og venner var mødt op for at lykønske jubilaren med den store dag.

Christian Smedegaard blev ansat på Statsfængslet i Vridsløselille den 1. april 1967 og blev forflyttet til Statsfængslet i Horsens året efter. I 1971 blev han valgt til lokalafdelingens bestyrelse som kasserer og varetog dette hverv i en årrække, sideløbende med tjenesten som fængselsbetjent og senere vagtmester. Den 1. august 1977 indtrådte Christian Smedegaard som forbundskasserer og er blevet genvalgt til denne post lige siden.

Ved receptionen fik Christian Smedegaard overrakt Hendes Majestæt Dronningens Fortjenstmedalje i sølv af direktøren for Kriminalforsorgen. Direktør William Rentzmann roste i sin tale Christian Smedegaard i varme vendinger. Dels for hans virke i forbundet og samarbejdet med Direktoratet, men ikke mindst for hans personlighed, som direktøren udtrykte stor respekt for. ■

Af John Rasmussen

Faglig sekretær Henning Dam Krag havde travlt ved gavebordet.



Direktør William Rentzmann overrækker Fortjenstmedaljen i sølv til jubilaren.





Der blev lyttet opmærksomt til direktørens rosende tale om jubilaren.



Christian Smedegaard holdt tale og takkede gæsterne.



Der var fuldt hus ved receptionen.

Dansk Fængselsforbunds nye forbundskontor



Dansk Fængselsforbunds kontorer er beliggende i underetagen.

I forbindelse med forbundskasserer Christian Smedegaards jubilæumsreception den 30. marts 2007 havde gæsterne mulighed for at se forbundets nye kontor på Ramsingsvej 28 A i Valby.

Forbundet flyttede ved årsskiftet fra de tidligere lokaler ved Vestre Fængsel og har nu til huse i samme bygning som blandt andre Tjenestemændenes forsikring og STA (a-kassen). ■

Af John Rasmussen

Det nye sekretærkontor, hvor de ansatte sekretærer har deres faste pladser.





Mødelokalet på forbundskontoret.



Forbundsformand Kim Østerbye viser sit nye kontor frem for gæsterne.

DEBAT

Indlæg til næste nummer af bladet skal være
redaktionen i hænde senest den 14. maj 2007

Superfængsel uden dørhåndtag

Af fængselsfunktionær
Dion Christensen,
Statsfængslet Østjylland.

"Superfængsel uden dørhåndtag" - "Elektronikken svigter i nyt superfængsel" - "Arbejds miljøet halter i nyt superfængsel" - "Fængsels personale utrygge ved ny teknik i superfængsel."

Som de fleste vel har regnet ud, omhandler overskrifterne Statsfængslet Østjylland, og stammer fra aviser og fagblade i den seneste tid.

Sammen med utallige andre artikler, har de ovennævnte, bragt fokus på både arbejdsmiljø og samarbejde på Kriminalforsorgens nyeste arbejdsplads, hvilket jo er fint, eller "super" for nu at blive i sproget.

Og ja, den er god nok. Det har indimellem været frustrerende at teknikken har fungeret så utroligt dårligt, der har manglet informationer, der har været masser af fejl i byggeriet, og der er problemer med både indeklima og mange andre arbejdsmiljømæssige ting, men:

Når man som afdelingsformand, i landsdækkende tv stiller sig op foran en to meter høj snedrive og klager over at sick-scannerne ikke virker på grund af sne, når man citeres for, at fem kolleger er gået psykisk ned fordi fingeraftryksslåsene ikke virker, og når en fængselsfunktionær i sit fagblad - helt seriøst - klager over at fængslet er bygget et sted hvor der ikke er offentlig gadebelysning og ikke er tæt på en busholdeplads, så flytter man efter min mening fokus, fra de virkelige problemer, til noget som i bedste fald, af offentligheden kan opfattes som ligegyldigt klynkeri, og som i værste fald kan have samme effekt, som drengene der råbte ulv..

Som nævnt har vi masser af problemer på Østjylland og alt er langt fra perfekt, men at klage over de fysiske forhold virker simpelthen latterligt, når man ved hvilke forhold vi kom fra, og ikke mindst hvilke forhold personalet på de andre lukkede fængsler og små arresthuse arbejder under.

Hvis vi som faggruppe skal bevare den respekt og troværdighed som vi både forventer og fortjener, kan vi med fordel bruge en smule mere af vores veludviklede sunde fornuft, før vi igen og igen fremlægger problemstillinger som jo helt åbenlyst er af bagatelagtig karakter, og i stedet gemme krudtet til de virkelige problemer.

Det er forår, solen skinner og fuglene synger. Lad os dog holde fokus på løsningen af de virkelige problemer og i mellemtiden glæde os over de mange fantastiske ting der er ved vores nye arbejdsplads!

PS: Kaffefiltrene stopper alt for let, fuglene skider på mit vindue og min chef driller fordi jeg har taget på. ■

Svar til Dion Christensen

Af afdelingsformand
Connie Thonsgaard,
Statsfængslet Østjylland.

Kære Dion.

Jeg må indrømme, at da jeg læste dit indlæg til fagbladet blev jeg i første omgang vred. Senere blev jeg skuffet og i den grad forundret over, hvor hurtigt man, eller rettere du, kan glemme, hvordan det er at arbejde som fængselsfunktionær i turnustjeneste på en belægsafdeling.

Det er sørme nemt at dømme andre,

når man slet ikke har gået ved de indsatte på Statsfængslet Østjylland, men i stedet sidder og i øvrigt har siddet længe, i en konstitueret stilling med dagstjeneste og med eget kontor ved siden af personale/sikkerhedschefen på ledergangen, og hvor man får en løn der er så høj, at man har mulighed for at køre frem og tilbage til sit arbejde i bil hver dag.

Det er et frit land vi lever i og man kan ytre sig om det man vil, men det kan undre mig meget, at du ikke på noget tidspunkt er mødt op og har fremsat dine synspunkter, til et af de mange medlemsmøder der har været afholdt, eller til generalforsamlingen i marts.

I stedet vælger du at skrive et indlæg i fagbladet, vel vidende går jeg ud fra, at dine kolleger kun kan opfatte det, som om at du negligerer de store og små problemer, som de dagligt oplever gør deres hverdag langt mere besværlig, end den havde behøvet at være.

At du ikke har større problemer end det du beskriver i indlægget, er da rart for dig, men det løser ikke vores problem, da vi desværre ikke har mulighed for at flytte alle vores medlemmer op på ledelsesgangen – nogle er jo nødt til at være ude ved de indsatte. Desuden må jeg gøre dig opmærksom på at Arbejdstilsynet ved deres besøg i slutningen af marts 2007, modsat dig var af den opfattelse, at de problemer medarbejderne på Østjylland har, er problemer i en langt mere alvorlig størrelsesorden end du har beskrevet. Derfor har de varslet 5 fysiske og et psykisk påbud samt krav om at fængslet får tilknyttet en arbejdsmiljøkonsulent i en periode på 2 år. Noget i øvrigt helt usædvanligt for en så ny arbejdsplads som Statsfængslet Østjylland, så vidt jeg har forstået.

At vores kollegaer rundt om i landet går rundt i gamle og nedslidte fængsler, kan vi ikke være uenige om, men jeg tror

DEBAT

alligevel, at de har den grundlæggende, basale tryghed, der ligger i at de har et alarmsystem der virker, som det skal, hvis de har brug for det, og ikke som dine og mine kollegaer må være usikre på om alarmen slår et andet sted end der, hvor der er brug for hjælp.

Så vidt jeg er orienteret har de også nøgler så de kan komme igennem dørene, uanset vind og vejr.

Når man politisk har valgt at bruge 600 millioner kroner til et nyt superfængsel, undrer det mig fortsat meget at der ikke er ofret lidt penge på at omlægge en busrute eller er sørget for lidt gadebelysning, så vores fælles kollegaer er fri for at gå med cykellygter foran og bag på jakken, for at være sikre på at nå helskindet frem til vores arbejdsplads.

Jeg er således som det fremgår, dybt uenig i dine synspunkter og bedrøvet over din ligegyldighed overfor dine kollegers helt berettigede frustration over det, der skulle have været så godt, men endte med at blive så skidt. ■

Debatoplæg eller et surt opstød? Tag det som du vil!

*Af fængselsfunktionær
Micha Kashani,
Københavns Fængsler.*

Enhver sandhed skal igennem tre stadier:

- Først griner de af dig,
- så møder man voldsom modstand,
- og til sidst accepterer de!

I de første 20 år efter min ankomst til Danmark, har jeg skulle lære om mange ting her i mit nye land. Specielt efter min ansættelse i kriminalforsorgen. Bl.a. har jeg stiftet bekendtskab med janteloven,

selvironi, sort humor, en del mobning og den skarpe tone.

Det er OK - det hører med til jobbet.

Nu vil jeg meget gerne bruge 10 minutter, så I kan høre lidt om den persiske humor!

I det land, som jeg flygtede fra, havde præsterne et princip-program, som hed PPP (Parti Passport Pepsi). Det betød: Bliv medlem af partiet eller skaf dig et pas og rejs ud af landet og kom aldrig tilbage eller vi arresterer dig og du kan få en Pepsi op visse steder.

Jeg var uheldig! Først fik jeg Pepsi'en... så mit pas!

Når jeg i dag sammenligner Iran med Københavns Fængsler, så kan jeg se at KFs nye ledelse har et princip program, der er bygget op omkring SSS (Søg andre steder hen, Saks, Spark!) Det betyder: Hvis du er for stor til at de kan tage saksen for kappe hovedet af dig, så skal de nok sende dig andre steder hen for at gøre tjeneste ellers tager de saksen og gør dig til en nikke-dukke... eller du får sparket.

Hvis jeg er lige så uheldig denne gang som sidste gang, så får jeg først saksen og så sparket.

Kan du huske det Herrens år 1997? Det var vendepunktet? Tid til et flashback!

Jeg kan nemlig godt huske 1997 midt under "den store sygemelding." Da kom personalechefen direkte fra direktoratet – ind i min klasse - sammen med KFs tidligere tillidsmand og beordrede os hjem for at hente vores uniformer. Vi skulle gøre tjeneste på KF. Jeg måtte selv tage hele turen hjem til Sverige for at hente min uniform.

Senere – ligeledes under "den store sygemelding" - stillede Direktoratet bogstaveligt talt alle funktionærer, som var sygemeldte, op på en række ligesom en flok får i retten og "kappede" hovederne på dem, uanset om de var syge eller ej!

Godt nok blev den gamle inspektør væltet og alle troede, at nu blev det bedre... men nej, det er ej - det er ikke blevet et hak bedre!

Igennem årene har KF personalet altid været lidt frækkere – de har haft lidt mere gennemslagskraft. De var rapkæftede på godt og ondt! Det var altid dem, der gjorde oprør så også andre anstalter fulgte med! Men hvis I forventer at KF'erne - ligesom i de gode gamle dage - skal starte et oprør på grund af utilfredshed, så er Jeres forventninger spildte – vi er blevet eunukker.

Jeg forstår simpelthen ikke at et højt udviklet og demokratisk land, som Danmark, i sin planlægning kan fungere ligesom den korrupte og underudviklede omverden med sine lappe-løsninger. I min 11-årige karriere i Kriminalforsorgen har der altid manglet penge. Overskredne budgetter har resulteret i at personalet har fået at vide: "Der skal spares og spares!" Men så snart Ombudsmanden kæfter op, så finder man lige pludselig penge.

Så snart lokummet brænder og medierne skriver om fangeflugter eller en samvittighedsløs advokat fortæller om rockere, der ikke har det så godt, så bliver alle straks bange og skynder sig at åbne pengeposen.

Jeg ville ønske, at jeg også havde sådan en ombudsmand eller en advokat eller kunne gå til medierne! Men næ næ - jeg er tjenestemand og skal være glad for min pension, hvis jeg altså overlever længe nok. Tjenestemandsoverordningen er ligesom en løkke rundt om min hals. Og pensionen? Det kan jeg ikke udtale mig om - jeg er ikke ekspert. Alt hvad jeg ved, er at alle dem omkring mig, som gik på pension, døde to år efter.

Apropos ombudsmanden! Så vidt jeg har forstået, så har den funktion til opgave at holde øje med at de offentlige instanser overholder lovgivningen. Men

DEBAT

der er ikke en kæft, der berettiger ombudsmanden til at blande sig i hvilken farve der skal være på væggen i et arresthus eller om de indsatte skal have grillmad eller ej.

Når jeg spørger de nye og unge tillidsmænd om de synes, at det er blevet bedre, så er svaret: "Ja, vi har aldrig tidligere haft så meget indflydelse."

Efter min opfattelse betyder indflydelse, at vi skal løbe hurtigere og hurtigere. Vi drukner i papirarbejde, fordi de skal se godt ud i statistikken og på papir.

Hvor er de dygtige overvagtimestre? Sørger godt for sit personale. Hvad enten de nu blev sendt andre steder hen, fratrådte som naturlige afgang eller døde.

Hvor er de dygtige tillidsmænd? De blev enten flyttet under dække af "usamarbejdsvillighed" eller de er blevet overvagtimestre.

Ingen leder bliver i dag længe på en post. Ved I hvorfor? Fordi de ikke skal nå at få et personligt forhold til og yde omsorg for sine "undersætter." Du skal være kold og kynisk - så er du en god chef.

Når jeg går igennem personaledata-basen på KF, så ser jeg at ud af ca. 500 uniformerede personaler så er ca. 300 af dem fængselsfunktionærer på prøve.

De skal bare holde deres kæft for de er afhængige af den senere bedømmelse.

Så har vi ca. 150 garvede betjente, som kunne rykke og har gennemslagskraft. De er splittet ud - sendt til Sandholm og PF, et par stykker i øst, til rejseholdet og DCA. Godt gennemtænkt. Tilbage er der så arresthusene med de resterende 50 nikkedukker som jeg. "Man" er jo blevet husejer, har købt ny bil og regningerne skal betales hver måned. Vi vil ikke risikere at miste vores job efter mange år. Vores uddannelse

kan ikke engang bruges til at være taxa-chauffør.

Men hvor længe skal vi finde os i det?

Min lille hjerne kan ikke forstå sammenhængen mellem at politiet kan få flere penge hver gang der er en trussel mod samfundet om det er terrorister, rockere, bandekriminalitet, indvandrere o.s.v.

Domstolene er også blevet mere effektive i takt med samfundets udvikling. Men Kriminalforsorgen skal spare og spare! Har vi mon ikke nogen dårlige chefer, som ikke tør banke på politikernes dør for at bede om flere penge?

Direktoratet behøver ikke ofre flere millioner på et privat firma, der skal lave en undersøgelse af vores dårlige arbejdsmiljø, vores sygefravær og udbrændthed - jeg kan godt fortælle jer hvad det skyldes: Uduelige chefer! "Chefer" og "ledelse" er måske også for stort et ord - måske "administratorer" ville være bedre?

Manglende opbakning fra ledelsen, inspektørerne og først og fremmest Direktoratet.

Leve i konstant angst for Direktoratet og advokater - ja, advokater - med deres gummiparagrafer, der når det gælder ledelsen og deres interesser, kan bruge vendinger som "skøn", "dispensation", og "tilstrækkelige beviser". Men når det gælder personaleloven, SÅ bliver det stift og ordstrømmen består i stedet af ordene "ulovlig", "politianmeldelse", "fyring" og "afhøring." Hver gang de laver en handling, så ryger aben over på min skulder fordi jeg har sagt nej til en indsat.

Men millioner forsvinder hos ledelsen og ingen bliver draget til ansvar. Fordi vedkommende har sliktet visse personer visse steder på det rette tidspunkt, men spørger du om konkrete beviser: "Nej,

det har jeg ikke adgang til, kun min intuition!"

Så spørger jeg min chef om vores arbejdsmiljø er blevet bedre og svaret er naturligvis "JA, vi har fået nye vinduer!." 150 år gamle fængsler har fået nye vinduer, på min bekostning! Jeg fik en vandbeholder. Den blev så fjernet for nogle måneder siden. Der skulle spares. Jeg fik dog persienner på mit kontor fordi lyset var så stærkt at det blændede. Jeg kunne ikke se en skid, så det var på tide at få én af de ting, som er helt naturlige på enhver arbejdsplads - som staten skal sørge for. Det er trods alt deres ejendom. Ikke noget der skal komme til på min bekostning. Når jeg tænker på alle de stævninger og forkyndelse jeg og mine gode kollegaer på BLF har skrevet igennem årene. Først nu finder jeg ud af at på alle andre anstalter får man et beløb på 26 kroner pr. stk. Jeg har aldrig modtaget noget. Måske er det gået til maling af fængslet....fra gul til hvid?

Eller spørger jeg chefen hvorfor advokaten har givet mit private telefonnummer til indsatte. "Er det ikke ulovligt?" spørger jeg. "Jo" siger han, men så hører jeg aldrig mere om det - ikke engang en undskyldning fra advokaten eller erstatning af det nye telefonnummer.

Nu vil jeg spørge jer.

Har jeg ret?

...eller er jeg bare på randen af et kollaps og ved at blive deprimeret og frustreret?

Med al respekt for vores forbund.

Det er skønt at leve og arbejde i et land med ytringsfrihed. ■

DEBAT

Kommentar til Micha Kashanis indlæg

Af afdelingsformand

David Jensen, Fængselsfunktionærernes Organisation.

Kære Micha.

Jeg hedder David Jensen, og er nuværende formand for Fængselsfunktionærernes Organisation.

Jeg har læst dit debatoplæg og blev så harm da jeg læste det, at det kræver en kommentar.

Jeg vil starte med at give dig ret i at Kriminalforsorgen er et nedprioriteret område rent politisk set, og at vores løn- og arbejdsforhold på mange områder kunne forbedres. Jeg vil dog ikke undlade at gøre dig opmærksom på, at Dansk Fængselsforbunds argumenter, mere end nogensinde før, har en vis betydning i politiske kredse, når Kriminalforsorgen er på dagsordenen.

Jeg har selv været ansat i Kriminalforsorgen siden 1993, og har altid følt at vi løser en samfundsmæssig meget vigtig opgave: Vi sørger for at de straffe som domstolene idømmer, bliver afsonet og vi sørger for at de mennesker, som er blevet idømt straffene, i langt de fleste tilfælde afsoner dem på en ordentlig måde, så de kan komme ud og fungere i samfundet igen.

Det støder derfor mig, og sikkert rigtig mange af mine og dine kolleger, når du betegner dem alle over en kam, som en slags "nikkedukker". Hvad bilder du dig egentlig ind! Det er simpelthen en grov nedvurdering af mig og mine kollegers arbejde, og det kan du ikke tillade dig.

Jeg synes faktisk at de uniformerede medarbejdere i Kriminalforsorgen og på Københavns Fængsler er rigtig gode til at kritisere på en nøgtern og konstruktiv

måde, når de mener at noget i Kriminalforsorgen ikke er som det burde være.

Du skriver også at de dygtige tillidsmænd enten er blevet flyttet under dække af at være usamarbejdsvillige, eller er blevet overvagtimestre. I min tid som tillidsrepræsentant, og det er siden 1998, kan jeg ikke mindes et eneste eksempel på en tillidsrepræsentant, som er blevet flyttet på grund af at han/hun har været usamarbejdsvillig. Hvor har du det fra? Nogle tillidsmænd er blevet ledere, men det er altid blevet gjort på en rigtig og værdig måde, i overensstemmelse med forbundets og bestyrelsens etiske retningslinier og jeg gætter på at de fleste er gået over som ledere for også at forsøge at forbedre arbejdsforholdene generelt i Kriminalforsorgen fra en anden stol end tillidsmandsstolen.

I det hele taget har jeg meget svært ved at forstå din indirekte kritik af F.O.

Du kan simpelthen ikke tillade dig at kritisere så unuanceret som du gør. Efter min mening har du overhoved intet at have kritikken i. De valgte tillidsfolk lægger hver dag et stort arbejde i at forbedre arbejdsforholdene for vores medlemmer, et arbejde som ikke er nemt skal jeg hilse og sige.

Du kan ikke have fulgt ret meget med i, hvad der er sket på dit tjenestested de sidste 5 år. De sidste 5 år har F.O.'s indflydelse været større end nogensinde før, og det er til dels bestyrelsens fortjeneste, men skyldes i meget høj grad også den store og loyale opbakning F.O.'s medlemmer giver deres tillidsfolk. Jeg kunne godt her opliste en lang række af vores gode resultater, men de fremgår jo af alle vores beretninger og hvis du ikke vil bruge tid på at sætte dig ind i dem, så vil du nok heller ikke læse dette svar til ende.

Da jeg jo som nævnt tidligere har siddet i F.O.'s bestyrelse siden 1998 i for-

skellige hverv, er kritikken jo også rettet mod mig. Jeg vil da gerne medgive, at jeg i de sidste 9 år i perioder har følt at tillidsmandsarbejdet har stået i "stampe", men jeg har altid haft ren samvittighed. Jeg har nemlig altid forsøgt at gøre mit bedste for medlemmerne af F.O., og vil fortsat, sammen med resten af bestyrelsen arbejde for at forbedre arbejdsforholdene for mine kolleger og medlemmer.

Du har selvfølgelig i et demokratisk land som Danmark ret til at give udtryk for din mening.

Nu har jeg givet udtryk for min. ■

Dansk Fængselsforbunds æresnål

Af forbundssekretær René Larsen

På forårets generalforsamlinger modtog to AO tillidsrepræsentanter fortjent Dansk Fængselsforbunds æresnål, som gives efter indstilling fra de respektive lokalafdelinger.

Fængselsfunktionær Søren Hartvig Klit, afdelingsformand, AO-Sjælland.

Sørens første tillidshverv var tilbage i 80'erne som bestyrelsesmedlem på Statsfængslet i Vridsløselille. Efter en ansøgt forflyttelse først til arresthuset i Maribo og senere arresthuset i Vordingborg blev han i 1993 valgt som tillidsmand i arresthuset, hvilket han var til 2001.

Samtidig blev Søren i 1999 valgt til bestyrelsen i AO-Sjælland, hvor han siden 2001 har været formand. Sammenlagt har Søren med stor flid og kompetence været tillidsrepræsentant i mere end 16 år.

Søren er kendt som en meget aktiv og givende person, der loyalt bakker op omkring arbejdet og sine kollegaer. Han er lydhør og prøver gerne at bidrage med nye ideer og løsningsforslag. Søren er et af de mest uselviske mennesker, jeg har mødt. I bund og grund er Søren et godt menneske med et stort og varmt hjerte, der gerne vil alles bedste.

I sit arbejde som tillidsrepræsentant er Søren altid seriøs og velforberedt. Han er pligtopfyldende og bruger meget tid – også om natten – på arbejdet som afdelingsformand.

Søren er nu tilknyttet arresthusenes Rejsehold. ■



Afdelingsformand Søren Klit,
AO-Sjælland.

Fængselsfunktionær Vita Dagmar Larsen, kasserer, AO-Fyn

Vita blev valgt midt i en periode i 1991 som afdelingskasserer. En post hun bestred til den ordinære generalforsamling i 2000, hvor hun af personlige grunde valgte at trække sig.

Allerede året efter – 2001 – blev hun igen valgt til bestyrelsen. Først som bestyrelsesmedlem, men nu igen som kasserer. Sammenlagt 15 års arbejde i AO-Fyns bestyrelse.

Vita er kendt i arresthuset i Odense som en utrolig god, vellidt og meget respekteret kollega. Hendes erfaring og sociale kompetencer gør, at alle – både kollegaer, men også ledere – søger hendes råd og hjælp. Hendes hjælpsomhed kender ingen grænser. På samme vis står der stor respekt om Vita i bestyrelsen og i AO.

Selvom hun efterhånden har været mange år på den samme arbejdsplads, har det ikke afholdt hende fra at søge udfordringer i form af kurser, udvekslinger til fængsler og hjælp til andre fynske arresthuse.

Jeg har kendt Vita som ven og kollega i næsten 20 år – fra da hun kom til Odense Arrest fra Vestre Fængsel som 1 af kun 2 kvinder i arresthuset, hvilket gav den daværende overvagtimester store, men grundløse bekymringer, for det var de 2 nok mand for at klare. ■



Forbunds næstformand
Peder Jørgensen overrækker
Vita Larsen forbundets æresnål.

Nye regler på efterlønsområdet

STA

Efterlønsalderen hæves til 62 år

Folketinget enedes i efteråret om en reform af det danske velfærdssamfund. Hensigten med reformen er, at alle skal være på arbejdsmarkedet i længere tid. De unge skal gennemføre deres uddannelser hurtigere, de ledige skal hurtigt i beskæftigelse, en særlig indsats skal sørge for at indvandrere kommer i arbejde, og de ældre skal blive på arbejdsmarkedet i længere tid.

Ændringerne i arbejdsløshedslovgivningen betyder bl.a., at tidspunktet for at kunne gå på efterløn gradvist hæves fra 60 til 62 år. Dette gælder for alle, som i dag er født efter den 31.12.1958. Personer, der er 48 år eller mere ved udgangen af 2006, berøres ikke af ændringerne, og kan gå på efterløn når de fylder 60 år.

Efterlønsalderen hæves med ½ år i henholdsvis 2019, 2020, 2021 og 2022, så man den 1. januar 2022 skal være 62 år for at kunne gå på efterløn. Folkepensionsalderen hæves tilsvarende fra 65 til 67 år, så det fortsat er muligt at modtage efterløn i 5 år. Folkepensionsalderen hæves med ½ år i henholdsvis 2024, 2025, 2026 og 2027.

Viser det sig, at danskernes gennemsnitlige levealder fortsætter med at stige, vil efterlønsalderen og folkepensionsalderen blive hævet yderligere fra 2025. Efterlønsalderen og folkepensionsalderen kan maksimalt hæves med 1 år ad gangen fra 2025, og ændringerne sker med et varsel på 10 år. Der tages beslutning om regulering af efterlønsalderen og folkepensionsalderen hvert 5. år, første gang i 2015.

Med ændringerne er det hensigten, at den gennemsnitlige dansker kan modtage efterløn og folkepension i ca. 19½ år.

Efterlønsbidrag i 30 år

Der bliver ikke ændret i efterlønnens størrelse, men fremover skal medlemmer, som i dag er under 30 år, indbetale efterlønsbidrag i 30 år fra deres 30 års fødselsdag. Tidligere skulle de betale efterlønsbidrag i 25 år.

Medlemmer, som ved udgangen af 2006 var 29 og 30 år, skal betale efterlønsbidrag i samlet 30 år.

Der vil være en overgangsordning for medlemmer, som den 31. december 2006 er mellem 31 og 47 år. Disse skal betale efterlønsbidrag uafbrudt fra den 1.1.2008 og frem til efterlønsalderen – dog maksimalt i 30 år.

Medlemmer, som er fyldt 48 år inden udgangen af 2006, bliver heller ikke her omfattet af ændringerne, og skal betale efterlønsbidrag efter de gamle regler.

Fortrydelsesordning

For medlemmer med lang tids tilknytning til arbejdsmarkedet indføres en fortrydelsesordning, så de kan komme ind i efterlønsordningen, selvom de i første omgang har fravalgt denne.

Fortrydelsesordningen gælder for personer, som ikke kan anvende den ordinære ordning. De skal være født efter den 1.7. 1960 og have været medlem af en a-kasse uafbrudt siden den 1.1.1997 eller fra det fyldte 24 år. Disse kan tilmelde sig efterlønsordningen indtil 15 år før efterlønsalderen.

Den mulige efterlønsydelse nedsættes med 2 % af dagpengemaximum for hvert år, de mangler at betale efterlønsbidrag – i forhold til den nødvendige bidragsperiode. Satsen for den skattefri præmie nedsættes tilsvarende med 4 % for hvert års manglende betaling.

STA vil særskilt informere alle medlemmer, som kan anvende fortrydelsesordningen. Vi sender disse medlemmer et brev, hvoraf det fremgår, hvilke fordele de kan drage af ordningen.

Der vil ikke blive ændret i muligheden for at fravælge efterlønsordningen. Ønsker man ikke længere at være tilmeldt efterlønsordningen, er det fortsat muligt at få sit indbetalte efterlønsbidrag overført til sin pensionsordning.

Automatisk efterlønsbevis

Hvor man tidligere selv skulle søge om at få et efterlønsbevis, bliver det fremover arbejdsløshedskasserne, der automatisk udsteder beviset, når ledige medlemmer opfylder betingelserne herfor.

Det er også meningen at beskæftigede skal have efterlønsbeviset udstedt automatisk, men det træder først i kraft, når e-indkomstregisteret kommer i gang – formentlig omkring 1. januar 2008. Indtil alle nødvendige oplysninger er registreret i e-indkomstregisteret vil STA indhente oplysninger om løn, pensioner mv. hos alle medlemmer, der opfylder betingelserne for efterløn.

Lempet fradrag for arbejdsindtægter

Med de nuværende regler har efterlønsmodtagere med en lav timeløn en forholdsvis beskeden økonomisk gevinst af supplerende arbejde i efterlønsperioden. Der skal derfor gennemføres en målrettet lempelse af fradraget for arbejdsindkomst i efterlønnen, så efterlønsmodtagere med en relativ lav timeløn får mindre fradrag pr. arbejdstime, mens fradraget er uændret for efterlønsmodtagere med en relativ høj timeløn. Med de nye regler vil en timeløn, der er lavere end den gældende omregningssats - 178, 96 kr. i 2007 - betyde et lavere fradrag i efterlønnen.

Der sættes en grænse for det beløb, der kan optjenes til lempelig modregning på 30.000 kr. årligt. ■

Af Søren Bertelsen,
Arbejdsløshedskassen STA

Fakta om efterlønsbidrag

48 år pr. 31.12.2006	: uændret
31 - 47 år pr. 31.12.2006	: der vil komme overgangsregler for betaling af efterlønsbidrag
29 – 30 år pr. 31.12.2006	: 30 års efterlønsbidrag, start senest ved 32 år
- 28 år pr. 31.12.2006	: 30 års efterlønsbidrag, start senest ved 30 år

Medlemmer, som før 2008 har indbetalt bidrag inden det 35. år, får et antal bidragsfri perioder, så de har samme samlede bidragsbetaling som medlemmer, der først er begyndt at betale bidrag fra det 35. år.

Dansk Fængselsforbund
Ramsingsvej 28A st. th.
2500 Valby



www.danskfaengselsforbund.dk



Betaler du, når de store banker scorer kassen?

Prøv noget nyt!
Velkommen i Lån & Spar Bank

OBS! Som medlem af Dansk Fængselsforbund
får du ekstra kontante fordele i
Lån & Spar Bank via Fængselsforbundsbank.

Ring på 3378 1913 og hør om dine muligheder!

bedst til private

www.faengselsforbundsbank.dk

LÅN & SPAR
BANK