

# Fængselsfunktionæren 12/1

Dansk Fængselsforbund

December 2006 - Januar 2007





3 Leder

4 Penge til påbud  
udskudt til foråret

5 Socialdemokraterne:  
Regeringen svigter  
fængselspersonalet



6 Justitsministeren  
i samråd om arbejdsmiljøet

7 Udbændte medarbejdere  
kan reddes

8 En syg arbejdsplads

10 Øget sikkerhed via samtaleteknik

12 Praktikvejleuddannelsen  
i fuld gang



14 Når ledelsesretten går for langt

15 Seminar i særklasse

18 Sønder Omme Statsfængsel  
på seminar

19 Forbundskontoret flytter

20 Ny samarbejdspartner  
giver kontante fordele

21 Få et gratis MasterCard

22 Debat

23 Navne

24 Julehilsen



### Forsidebillede:

God ledelse er en afgørende forudsætning for et sundt arbejdsmiljø. Dansk Fængselsforbund finder det påkrævet, at der fremover sættes meget målrettet på uddannelse og efteruddannelse af Kriminalforsorgens ledere på alle niveauer.

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

### Indlæg senest den 14. i måneden før optagelse.

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



# Hvor er pengene til arbejdsmiljøet?

## LEDER

Af Kim Østerbye,  
formand for  
Dansk Fængselsforbund



Justitsminister Lene Espersen lovede sidst i november, at Arbejdstilsynets påbud om bedre arbejdsmiljø vil blive efterlevet.

Det er gode nyheder. Ikke mindst for justitsministeren selv, som risikerer en politianmeldelse, hvis arbejdsmiljøet ikke bliver forbedret i de 16 fængsler og arresthuse, som har fået påbud.

På den anden side bekymrer det mig dog gevaldigt, at der ikke er afsat penge til formålet på næste års Finanslov.

Hvordan forestiller ministeren sig at betale for de forbedringer, som skal til, hvis hendes dankort er overtrukket?

Ministeren har selv forklaret, at det

bliver dyrt at løse problemerne. For eksempel at indføre supervision og fjerne alenearbejde, som er to af de ting, Arbejdstilsynet peger på.

Jeg håber ikke, ministeren har planer om at hente pengene fra det nuværende budget. Det vil kræve, at der skæres ned på andre aktiviteter i Kriminalforsorgen. Det er urealistisk at få bedre arbejdsmiljø ved besparelser.

Selvom det ikke er afklaret, hvordan ministeren skal løse påbudene, så skal vi dog ikke male fanden på væggen endnu. Ministeren har lovet at indkalde forligspartierne på Christiansborg til forhandling til foråret, når hun ved, hvor meget påbuddene kommer til at koste. Jeg håber, at det tilsagn betyder, at regeringen og Dansk Folkeparti finder de nødvendige penge til den tid.

Jeg undrer mig i mit stille sind over, at ministeren skal vente helt til foråret, før hun ved, hvor meget påbuddene koster.

Hun har trods alt haft hele efteråret til regne på det.

Hun siger selv, at hun ikke ved, hvor meget påbuddene koster, fordi der er fejl og uklarheder i dem. Det virker underligt, at ministeren ikke er kommet frem til et tal. Hun har en mindre hær af regnedrenge til sin rådighed i Direktoratet for Kriminalforsorgen. De burde nok kunne komme frem til et beløb, trods uklarheder i påbuddene.

For finansministeren – som vogter over statskassen – må det være belejligt, at der sådan kan stilles spørgsmålstegn ved påbuddene. Så undgår han i første omgang at udskrive en check til Kriminalforsorgen.

Nu er desværre ikke andet at gøre end at slå koldt vand i blodet og vente lidt længere tid på bedre arbejdsmiljø.

Det gør vi så – og forventer, at justitsministeren til foråret indfrier sit løfte om at efterleve Arbejdstilsynets påbud. ■

# Penge til påbud udskudt til foråret

## Ti millioner kroner nu og her til arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen og en hen- sigtserklæring om at løse Arbejdstilsynets påbud til foråret. Det er resultatet af Finanslovsaftalen for 2007.

Der er i første omgang afsat 10 millioner kroner på Finansloven til bedre arbejdsmiljø i fængsler og arresthuse.

Pengene kommer fra Velfærdsaftalen fra juni og er ikke målrettet Arbejdstilsynets 17 påbud om det psykiske arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen.

Formand for Folketingets Retsudvalg, Peter Skaarup (DF), forventer, at der afsættes flere penge til arbejdsmiljøet til foråret, når Arbejdstilsynets påbud ligger fast.

"Jeg forudser, at der skal flere penge til. Forligskredsen har forpligtet sig til at drøfte det, når påbuddene er endelige," siger Peter Skaarup.

Han henviser til, at regeringen og Dansk Folkeparti er enige om at følge op på arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen i lyset af Arbejdstilsynets påbud. Påbudene er i øjeblikket anket til Arbejdstilsynets klagenævnet.

De ti millioner, der er afsat på Finansloven, skal gå til projekter vedrørende bedre arbejdsmiljø og forebyggelse af nedslidning, oplyser vicedirektør i Direktoratet for Kriminalforsorgen, Ole Hansen.

"Pengene skal bruges på en række initiativer i fængsler og arresthuse. Der er tale om et engangsbeløb, så pengene går ikke til flere medarbejdere," siger Ole Hansen.

Ole Hansen kan ikke sige præcist, hvad pengene skal gå til. Han henviser til, at pengene kommer fra Forebyg-

gelsesfonden, som administreres af Beskæftigelsesministeriet.

"Vi regner med at få mere at vide, når beskæftigelsesministeren fremsætter lovforslag," siger Ole Hansen.

Forebyggelsesfonden blev oprettet i forbindelse med Velfærdsaftalen. Fonden har en kapital på 3 milliarder kroner og udbetaler op til 350 millioner kroner årligt med henblik på at forebygge nedslidning i den offentlige sektor.

Peter Skaarup mener, at der kan hentes flere penge til Kriminalforsorgen fra fonden.

"Der er afsat 10 millioner kroner nu og her fra Forebyggelsesfonden. Men man skal være opmærksom på, at det vil være muligt at få flere penge til arbejdsmiljøet fra denne fond," siger Peter Skaarup.

## Sygeforsikring, ungeafdeling og sexkriminelle

Udover penge til arbejdsmiljøet blev der også afsat 21 millioner kroner til at dække stigningen i Kriminalforsorgens bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervs sygdomsforsikring. Præmien stiger med 57 procent i 2007, fordi sygeforsikringen

har udbetalt store erstatninger til medarbejdere i Kriminalforsorgen de seneste år.

Formanden for Dansk Fængselsforbund er tilfreds med, at pengene til erhvervs sygdomsforsikringen ikke hentes ved besparelser.

"Det er udmærket, at Kriminalforsorgen får ekstra penge til at betale den øgede sygeforsikring. Det hjælper her og nu, men det løser ikke noget på længere sigt, hvis man ikke for alvor gør noget ved årsagen til den dyrere forsikring: Nemlig det dårlige arbejdsmiljø," siger Kim Østerbye.

Desuden blev der afsat 12 millioner kroner til en ny ungeafdeling i Statsfængslet i Jyderup og 4 millioner kroner til en udvidelse af visitationsafdelingen i Anstalten ved Herstedvester fra 12 til 22 pladser.

Om det sidste siger Peter Skaarup: "Det er krænkende for retsbevidstheden, at man kan møde en mand på gaden, der er straffet for at sexkrænke børn. Derfor er der afsat penge til, at sexkrænkerne skal hurtigere ind og afsone." ■

Af Søren Gregersen

## Kriminalforsorgen på Finansloven for 2007

2007	Mio. kr.
Arbejdsmiljø (fra Forebyggelsesfonden)	10,0
Hurtigere indsættelse af sexkriminelle (Anstalten i Herstedvester)	4,0
Kompensation for forhøjelse af AES-bidrag	21,2
Etablering af afdeling for unge kriminelle (Statsfængslet i Jyderup)	12,0
Forebyggende behandling af voldsdømte (vilkår for betinget dom)	3,6
Informationsaktiviteter for bistandsværger til forvaringsdømte mv.	0,6
I alt	51,4



## Socialdemokraterne:

# Regeringen svigter fængselspersonalet

Lissa Mathiasen (S) mener, at der ikke er afsat penge nok til arbejdsmiljøet i Finanslovsaftalen. Forligspartierne forsvarer sig med, at de er parate til at bevillige flere penge til foråret.

"Jeg er dybt skuffet! Ministeren har sovet i timen!"

Medlem af Folketingets Retsudvalg, Lissa Mathiasen, lægger ikke fingrene imellem, når hun skal karakterisere Finanslovsaftalen mellem regeringen og Dansk Folkeparti på Kriminalforsorgens område.

"Jeg er rystet over, at der blot er afsat 10 millioner kroner til arbejdsmiljøet på Finansloven, og at de penge kommer fra Vel-færdsaftalen fra juni," siger Lissa Mathiasen.

Hun mener, at der er mange grunde til at gøre noget ved arbejdsmiljøet. Alligevel bliver der ikke afsat midler til at gøre noget ved problemerne.

"Set i lyset af at Arbejdstilsynet i flere år har påpeget de dårlige arbejdsforhold i fængsler og arresthuse. Set i lyset af at Arbejdstilsynet har udstedt 17 påbud om, at arbejdsmiljøet skal forbedres. Og set i lyset af at vi har en gennemsnitlig førtidspensionsalder på 46 år for fængselsfunktionærerne på grund af nedslidning. Så svigter ministeren og Dansk Folkeparti i den grad med denne finanslovsaf-tale. Det er ikke nok med pæne ord og fedt flæsk, der skal handling bag ordene," siger Lissa Mathiasen.

Den tidligere formand for Folketingets Retsudvalg er særlig rystet, fordi retsordførere fra både regeringen og Dansk Folkeparti stillede flere penge i udsigt til arbejdsmiljøet før finanslovsforhandlingerne.

"Der var bred enighed om, at pengene skulle findes. Retsordførerne fra både Venstre, De Konservative og Dansk Folkeparti har signaleret, at der skulle gøres noget ved arbejdsmiljøet," siger Lissa Mathiasen.

## Ingen tal fra Justitsministeriet

Retsordfører Peter Skaarup (DF) sad med ved forhandlingsbordet ved finanslovsforhandlingerne. Han forsvarer sig med, at der ikke



Medlem af Folketingets Retsudvalg, Lissa Mathiasen, er dybt skuffet over Finanslovsaftalen. "Det er ikke nok med pæne ord og fedt flæsk, der skal handling bag ordene," siger hun.

var grundlag for at afsætte penge til Arbejdstilsynets påbud nu og her.

"Jeg havde regnet med at få et oplæg fra Justitsministeriet med tal på, hvad det vil koste at rette op på påbuddene. De tal kom aldrig. Så skete der også det, at påbuddene blev anket. Så var der ikke grundlag for at afsætte flere penge. Vi bliver nødt til at have et overblik over påbuddene, før vi sætter pengene af," siger Peter Skaarup.

Han forventer dog, at forligspartierne afsætter flere penge til arbejdsmiljøet, når Arbejdstilsynets påbud ligger fast. Påbuddene er i øjeblikket anket i Arbejdstilsynklagenævnet.

"Forligskredsen har forpligtet sig til at drøfte påbuddene til foråret. Det ligger i kortene, at der afsættes flere penge, men jeg kan ikke sige det med sikkerhed," siger Peter Skaarup.

Også retsordfører Tom Behnke (K) tilkendegiver, at der er flere penge på vej:

"Det var vurderingen ved finanslovsforhandlingerne, at man kunne komme langt med 10 millioner kroner, men hvis det viser sig, at der er behov for flere penge, er vi selvfølgelig villige til at yde mere. Vi er med finanslovsteksten så tæt på en garanti, som man kan komme det," siger Tom Behnke.

Han henviser til, at der i Finanslovsaftalen er tilføjet en sætning, hvor det fremgår, at forligspartierne er enige om at følge arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen tæt i lyset af Arbejdstilsynets påbud.

"Vi er indstillede på at yde mere. Det er ikke en blankocheck. Men det er et løfte om, at dette område har vores bevågenhed," siger Tom Behnke. ■

Af Søren Gregersen

## Der er brug for flere penge til arbejdsmiljøet, sagde politikerne før Finanslovsaftalen

**Peter Skaarup (DF) i TV2 den 19. september:** "Hvis regeringen ikke er indstillet på at finde de penge, så må vi tage sagen i egen hånd i forbindelse med finanslovsforhandlingerne og kræve, at der sættes tilstrækkelige midler af til det her område."

**Morten Bødskov (S) i TV2 den 19. september:** "Min fornemmelse siger mig, at det er rimelig mange penge, vi skal have fat i. Vi kan ikke have, at medarbejderne i fængslerne skal tage på arbejde med helbredet som indsats. Det går simpelthen ikke."

**Simon Emil Ammitzbøll (R) i TV2 den 19. september:** "Justitsministeren har tidligere været i samråd om lige præcis denne her sag, og derfor er det uacceptabelt, at der ikke er sket mere på området, end der er."

**Birthe Rønn Hornbech (V) i TV2 den 19. september:** "I forbindelse med forligsforhandlingerne vil jeg i hvert fald lægge et godt ord ind. Det er helt sikkert. Jeg synes, at det er for ringe, og det er vores ansvar."

**Tom Behnke (K) i TV2 den 1. november:** "Hvis der skal penge på bordet, så må vi finde de penge. Det, der er vigtigt, er, at personalet har nogle gode arbejdsvilkår."

**Lissa Mathiasen (S) i TV2 den 1. november:** "Vi skal simpelthen have dette her på Finansloven. Vi er parate til – når som helst – at komme til forhandling og selvfølgelig også parate til at medvirke til at finde finansiering."

# Justitsministeren i samråd om arbejdsmiljøet

**“Jeg vil sørge for at efterleve Arbejdstilsynets påbud,” sagde justitsminister Lene Espersen (K) på et samråd i Folketinget i november. Hun lover dog ikke penge til det.**

Selvom Arbejdstilsynets påbud ikke kom med på Finansloven, så fastholder justitsminister Lene Espersen, at hun vil efterleve påbuddene om at forbedre det psykiske arbejdsmiljø i fængsler og arresthuse.

“Der er ikke nogen, som løber fra sit ansvar. Jeg vil sørge for at efterleve påbuddene, når vi har overblik over deres omfang,” siger Lene Espersen.

Justitsministeren var i slutningen af november kaldt i samråd af medlem af Retsudvalget, Lissa Mathiasen (S). Ministeren skulle redegøre for, hvilke aktuelle planer hun har for at leve op til de udstedte påbud fra Arbejdstilsynet, og om der er afsat penge på Finansloven til det.

Ministeren pegede på, at der er iværksat flere initiativer som opfølgning på påbuddene, men hun lover ikke penge nu og her.

“Nogle af påbuddene kan løses inden for den eksisterende ramme, andre er temmelig udgiftskrævende. Det gælder for eksempel påbuddet om supervision og fjernelse af alenearbejde. Men vi har ikke et samlet overblik over påbuddene. Det er meget svært at afsætte penge til noget, når man ikke ved, hvor meget det koster,” siger Lene Espersen.

Ministeren henviser til, at Arbejdstilsynets påbud i øjeblikket er anket i Arbejdstilsynets klagenævnet. Det er de blandt andet, fordi ministeren mener, at de er uklare.

“Påbuddene virker vilkårlige. Det er ikke klart, hvorfor forhold i nogle institutioner er påtalt, men ikke i andre. Vi kan



*“Forligspartierne drøfter til foråret, hvordan vi løser Arbejdstilsynets påbud,” siger justitsminister Lene Espersen.*

ikke gå ud og kun indføre initiativer i de institutioner, der har fået påbud. Den måde spiller klaveret ikke på. Alle institutioner skal behandles lige,” siger Lene Espersen.

Hun lover at samle forligspartierne igen, når Arbejdstilsynets klagenævnet til foråret har behandlet Direktoratet for Kriminalforsorgens anke af påbuddene.

“Aftalen er, at forligspartierne samles, når alle påbuddene ligger fast. Så vil vi drøfte, hvordan vi finder en løsning,” siger Lene Espersen.

## Ikke en krone

Lissa Mathiasen er ikke enig i ministerens håndtering af påbuddene. Hun mener, at der bør afsættes penge til at løse dem, selvom påbuddene ikke er afsluttede.

“Jeg må konstatere, at der ikke er sat en krone af på Finansloven til påbuddene. Det kan godt være, at påbuddene er anket, men det ændrer ikke ved, at der er behov for at gøre noget ved forholdene. Arbejdstilsynet har påpeget en ræk-

ke konkrete ting. Ministeren kommer ikke uden om, at det koster penge at løse,” siger Lissa Mathiasen.

Også retsordfører Morten Bødskov (S) konstaterer på baggrund af justitsministerens besvarelse, at der ikke er afsat penge til at løse påbuddene.

“Jeg har ikke hørt om en institution, der har fået så mange påbud fra Arbejdstilsynet før. Der var vilje til at finde penge til påbuddene før Finanslovsaftalen. Nu kan jeg forstå, at der ikke er flere penge til arbejdsmiljøet,” siger Morten Bødskov.

Anne Baastrup (SF), næstformand i Retsudvalget, støtter socialdemokraterne.

“Lene Espersen kan ændre forholdene, hvis hun vil. Hun anker påbuddene for at udskyde problemerne ud fra et lille håb om, at påbuddene frafaldes. Nu får hun udsat projektet og behøver ikke gøre sig besværlig ved finansministeren. Desuden kan Arbejdstilsynet jo ikke lukke fængslerne,” siger Anne Baastrup. ■

*Af Søren Gregersen*

# Udbrændte medarbejdere kan reddes

**Mange udbrændte medarbejdere afskediges før tiden i Kriminalforsorgen. Men det kan undgås, hvis der sættes tidligt ind med en målrettet indsats. Det er erfaringen fra Københavns Fængsler.**

Antallet er nedslidte medarbejdere i Kriminalforsorgen er fortsat skyhøjt.

Midt i november var 43 medarbejdere i Kriminalforsorgen afskediget før tiden i 2006. Det er fem personer flere end i hele 2005.

Formand for Dansk Fængselsforbund, Kim Østerbye, mener, at Kriminalforsorgen i stigende grad tyer til afskedigelse i stedet for at fastholde medarbejderne. Risikoen for førtidspensionering er fire gange højere i Kriminalforsorgen end på det øvrige arbejdsmarked.

"Vi ser en stigende tendens til, at udbrændte medarbejdere førtidspensioneres, men det er for nemt blot at sende de udbrændte medarbejdere på porten. Det sender et signal til medarbejderne om, at Kriminalforsorgen er en arbejdsplads, som ikke er i stand til at drage den nødvendige omsorg, når nogen kommer galt af sted. Vi bør i stedet skabe rammer, så medarbejderne fortsat kan trives i tjenesten," siger Kim Østerbye.

Han mener, at jobsituationen i Danmark i hvert fald burde få Kriminalforsorgen til at værne mere om sine medarbejdere.

"Når vi i den grad mangler arbejdskraft i Danmark, og vi har en finansminister, der på alle måder vil tvinge os tjenestemænd til at blive længere, forekommer det mig besynderligt, at Kriminalforsorgen ikke gør mere for at holde på erfarne medarbejdere," siger Kim Østerbye.



*"Fraværet er faldet markant på Københavns Fængsler, efter at der er sat fokus på omsorgen for medarbejderne," siger Ina Rasmussen.*

Formanden fremhæver Københavns Fængsler som eksempel på, at det godt kan lade sig gøre at fastholde medarbejderne længere på arbejdsmarkedet.

Ifølge Ina Rasmussen, formand for fængselsfunktionærerne i Københavns Fængsler, bliver der arbejdet intensivt på at forbedre rammerne for medarbejderne.

"Vi har gjort meget for at skabe trygge rammer for medarbejderne. Det gælder om at vise dem, at der bliver draget omsorg for dem og deres trivsel. Vi kan se en positiv effekt på sygefraværet. Fraværet er faldet markant," siger Ina Rasmussen.

## Tyve mand i fleksjob

Ina Rasmussen peger på, at fleksjob har været et af redskaberne til at fastholde medarbejderne:

"Vi har haft gode erfaringer med at bruge fleksjob. Der er ingen tvivl om, at hvis vi ikke havde denne mulighed, ville de have været tvunget til at gå på pen-

sion. De er simpelthen for syge til andet," siger Ina Rasmussen.

Lige nu er 20 medarbejdere ansat i fleksjob i Københavns Fængsler. Både medarbejderne og ledelsen er rigtig glade for ordningen. Det giver den enkelte medarbejder en mulighed for fortsat at være tæt tilknyttet arbejdspladsen og kollegaerne.

Et andet redskab, der har vist sig at være effektivt, er rundbordssamtaler, hvor medarbejderen drøfter sygdomsårsager, og hvordan arbejdssituationen kan forbedres, med personalekontoret og sin tillidsmand.

"Det vigtige i sådan en samtale er, at fokus er på omsorg. At det handler om at tage hånd om den syge medarbejder. Og ikke som tidligere hvor der mere var tale om en disciplinærsag," siger Ina Rasmussen.

Men der er faktisk et endnu mere nyttigt redskab – skånejobs – men det er en mulighed, som ikke længere er til stede.

"Fængslernes stramme økonomi har gjort, at alle tjenestefunktioner, som egner sig til skånejobs, er blevet skåret væk. Vi har simpelthen ikke råd til at have personale ansat, som ikke kan gøre afdelingstjeneste," siger Ina Rasmussen.

Konsekvensen er, at de ansatte skal være meget syge, før de får et andet tilbud end almindelig tjeneste. Et fleksjob kræver nemlig fremvisning af lægeerklæring. "Der er ingen tvivl om, at vi meget gerne ville kunne tilbyde vores medarbejdere skånejobs, så vi kan hjælpe dem, inden det står rigtig galt til," siger Ina Rasmussen.

Formanden for fængselsfunktionærerne håber derfor, at der i fremtidige aftaler på fængselsområdet vil blive taget hensyn til, at der er mulighed for at skabe flere skånejobs. ■

Af Søren Gregersen



# En syg arbejdsplads

Af forbundsformand Kim Østerbye

## Er Kriminalforsorgen en syg arbejdsplads? Både og.

Hvis man måler på sygefravær, helbreds-betinget afsked, rapporter fra Arbejds-tilsynet eller de ret store samarbejdspro-blemer vi for øjeblikket oplever på flere store fængsler, så er svaret ja.

Når man så spørger den enkelte med-arbejder enten via store spørgeskemaun-dersøgelser fra Personalestyrelsen eller via interne målinger så er svaret mere nuanceret. Her fremgår det, at persona-let i staten gennemgående er tilfredse, mere tilfredse end de ansatte på det pri-vate arbejdsmarked.

Det er da en glædelig nyhed, men bag dette skjuler sig ikke et enten eller - godt eller dårligt.

Der kan heller ikke peges på et enkelt helt konkret område, der er skyld i enten det ene eller det andet.

Der er dog en del ganske alvorlige indsatsområder i Kriminalforsorgen, som arbejdsgiveren er nødt til at tage alvor-ligt.

Bare for at nævne nogle få, men vigti-ge, områder:

- Alenearbejde – det meste skadelige overhovedet i et arbejdsliv som vores.
- Konflikter med de indsatte – Arbejds-miljøinstituttet har udpeget fængsels-funktionærer som de mest nedslidte i landet set i forhold til arbejdet med klienterne.
- Manglende opbakning fra nærmeste leder.
- Uklar rollefordeling i dagligdagen.
- Manglende prioritering af opgaverne set i forhold til ressourcerne.
- Manglende relevant uddannelse af lederne på alle niveauer.
- Manglende værdier for god ledelse.
- Og en mere målrettet satsning på hele HR-området, hvor personalet er i cen-trum.

Nu er det jo ikke sådan, at ledelsen ikke gør noget. Der er iværksat mange initiativer de seneste år, både lokalt og centralt af direktionen. Godt arbejde - Camp 06 er et godt eksempel, og det forventer jeg mig fortsat meget af.

De fleste projekter der kommer ud af Campen, er jo ikke for alvor kommet i gang endnu, og det er derfor ikke på nuværende tidspunkt muligt at vurdere, om det bliver en succes for medarbejder-ne i Kriminalforsorgen.

I alle de undersøgelser der er lavet om Kriminalforsorgen som arbejdsplads, er der især to områder der skiller sig nega-tivt ud.

Der er ledelse og medarbejdersats-ning (Human Ressource området).

Der er rigtigt mange dygtige ledere i Kriminalforsorgen - set ud fra et fagligt synspunkt.

Men, når det så er sagt, mangler der fuldkommen fokus på strategi, kompe-tenceudvikling, positivt nærvær og følel-sen blandt medarbejderne af, at vi løfter opgaverne i fællesskab og med samme mål. Synlig ledelse og synlige ledere rå-bes der på alle vegne i disse år, og det var også et stort emne på "Godt Arbejde 06". Ikke sådan at forstå, at der nødven-digvis skal være ledere tilstede på alle ti-der af døgnet, men at de, når de er der, så viser medarbejderne synlighed, nær-vær og omsorg. De skal kunne træffe beslutninger i fællesskab og frem for alt være parate til at vise vejen og gå foran når det gælder.

Det er et generelt problem for hele personaleområdet, at der mangler både visioner og ressourcer fra såvel politisk hold som fra Kriminalforsorgen. Der er en følelse af, at vi som medarbejdere hele tiden skal kæmpe for at få fokus på os som ansatte. Et synligt bevis er, at Personalekontoret i direktoratet (og lige-ledes på fængslerne) er de steder, hvor der er mindst personale. Det bevirker at

en stor del af deres arbejdsopgaver bli-ver ren drift og kun meget lidt udvikling. Det er desværre meget få steder i Krimi-nalforsorgen, hvor der arbejdes mere udviklingsorienteret frem for driftsorien-teret med personalet i centrum. Det er for dårligt og i strid med den personale-politik, Dansk Fængselsforbund mener skal føres. Den manglende udvikling er faktisk heller ikke i tråd med de intentio-ner staten, som arbejdsgiver, har meldt ud.

Hvordan får vi så rettet op på den syge del af Kriminalforsorgen?

Vi skal som arbejdsplads satse meget mere på ledelse. En proces af denne karakter skal starte oppefra og ikke nedefra - som vi plejer.

Der skal ske en øget professionalise-ring af hele ledelsesniveauet fra fængsel-sinspektørniveauet og nedefter. Det skal ske via mål og værdistyring og øgede krav om uddannelse, der er langt mere målrettet mod den enkelte. God virk-somhedsledelse skal på dagsordenen og vi kan ikke længere snakke os ud det. Ledelse er det bærende element i enhver organisation i dag og hvis medarbejder-ne skal tage ejerskab for virksomhedens mål, skal det ske gennem øget professio-nalisering og værdier for god ledelse.

Medarbejderfokus og trygge rammer at fungere i, skabes i meget høj grad ved at have konstant fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Hvis det er i orden, er de fysiske rammer ikke så afgørende på arbejdspladsen. Et godt eksempel på det, er den proces som Lego har været igennem, hvor en stor del af medarbej-derne er blevet fyret og respekten er i behold fra både de fyrede og de tilbage-blevne for de beslutninger som direktø-ren har truffet.

Der skal skabes en langt større sammenhæng mellem mål, opgaver og de faktiske ressourcer. Kriminalforsorgen har i lighed med andre fået væsentligt



mere at lave, dels på grund af de mange indsatte og dels gennem det øgede krav om registrering af vores arbejdsopgaver. Desværre er det nok ikke slut med det endnu. Hvis der overhovedet skal skabes mening med at indføre klientsystemer, personalesystemer og tidsregistrering i det omfang som det er sket i Kriminalforsorgen, er man nødt til at fokusere væsentligt mere på uddannelse og omlægning af arbejds gange, således at det bliver en fordel for alle medarbejdere at bruge. Nu opleves det af mange som IT-terror og en tidsrøver, som kun nogle få har fordele af. IT-systemer skal ikke betyde, at vi alle skal stå på hovedet for kunne bruge dem, men derimod skal systemerne i vidt omfang indrette sig til noget vi kan bruge, for at blive bedre til vores arbejde.

Der er ikke længere en sammenhæng mellem forventninger, arbejdsopgaver og antal hoveder til at løse dem. Samtidig har medarbejderne i stigende grad været udsat for, at ledelsen ikke prioriterer det daglige arbejde, hvilket betyder, at konflikterne om, hvad der skal laves og hvad der ikke skal laves, i meget høj grad er overladt til de enkelte kollegaer – og det kan Kriminalforsorgen ikke være bekendt.

Det er i lige så høj grad vigtigt, at der indføres professionel faglig supervision, altså et legitimt netværk, hvor alle medarbejdere, som en del af deres arbejde kan få talt deres faglige arbejde igennem. Det er, i Kriminalforsorgen, alt for let at forfalde til brokkeriet over kaffen og skyde skylden på alle andre. Kritik skal være konstruktiv og faglig, men det kræver også de rigtige rammer for at fungere og de er nærmest ikke eksisterende i Kriminalforsorgen.

Ligeledes skal der findes de nødvendige midler til at afskaffe alenearbejde. Enhver fængselsfunktionær med klientkontakt skal aldrig føle sig alene og den

daglige sparring på en afdeling mellem 2 eller flere kollegaer er uundværlig, hvis et arbejdsliv skal hænge sammen. Der skal skabes de nødvendige muligheder for at afskaffe planlagt alenearbejde i vagtplanen. Samtidig er det flere steder blevet kutyme, at man postbesætter fra dag til dag. Det skaber en helt unødvendig utryghed og kræver som minimum nogle aftaler om, hvad der så ikke skal laves. Endvidere skal sikkerhedsniveauet i forhold til de indsatte vurderes konkret.

Vi som medarbejdere skal selvfølgelig på alle måder medvirke positivt til at tingene fungerer – ledelsen kan ikke alene. Ingen fængselsinspektør eller mellemlider i dette system kan være, eller vil blive, en god leder, uden at vi som medarbejdere medvirker til det.

Vi skal på alle niveauer i organisationen blive bedre til at sige: "Jeg vil have en god dag på arbejdet og medvirke positivt til det." Det kræver selvfølgelig at Kriminalforsorgen også stiller de nødvendige rammer til rådighed.

Det kan dog være svært at bevare

humøret og arbejdsglæden, når vi gentagne gange i de senere år og måske endda især på det sidste er blevet konfronteret med chefer der vælger at bruge deres ledelsesret på en meget negativ måde, både i konkrete sager og i bred forstand. Det er mig komplet umuligt at forstå, hvorfor nogle chefer mener, at ledelse er noget man er født til, og når ordet ledelsesret bliver sagt, så bliver deres beslutninger rigtige. Hvis det er at bruge Samarbejdsaftalen positivt, og ikke mindst konstruktivt, så bliver det svært at løse Kriminalforsorgens mange arbejdsmiljøproblemer.

Det er mit overordnede budskab, at hvis Kriminalforsorgen ønsker at nedbringe sygdom, nedslidning i en tidlig alder, og at skabe en fælles arbejdsglæde, så skal stilen lægges radikalt om, og der skal sættes langt mere på medarbejderudvikling og "god" ledelse, så medarbejderen føler sig i centrum. Jeg er sikker på, at Kriminalforsorgen så bliver en bedre arbejdsplads og der bliver bedre mulighed for at udvikle arbejdet i forhold til de indsatte. ■



# Øget sikkerhed via samtaleteknik



Kursusleder Annegrethe Williams underviser fængselsfunktionærer og værk mestre fra Statsfængslet i Vridsløselille i samtaleteknik, så de kan blive bedre til at skabe tillid mellem indsatte og ansatte.

**Nyt kursus i samtaleteknik skal øge sikkerheden i fængsler og arresthuse. Kurset er et resultat af et nyt samarbejde mellem Kriminalforsorgen, Statens Center for Kompetenceudvikling og AMU.**

Færre konflikter med de indsatte. Sådan kan hverdagen blive for de ansatte i landets fængsler og arresthuse, når de har været på kursus i samtaleteknik.

Ifølge underviser Annegrethe Williams fra CPH West, som udbyder AMU-kurser i København, bringer kurset dagligdagen ind i undervisningslokalet.

"Deltagerne kommer med en masse

erfaringer, som bliver brugt i undervisningen. Vi ser på, hvad der går godt derude, og hvad der kunne gøres bedre. På kurset lærer de ansatte at spørge sig selv, hvordan de kan være med til at styrke den dynamiske sikkerhed i fængslet," siger Annegrethe Williams.

Kurset er én af idéerne fra Godt Arbejde-campen, der i sommer satte fokus på arbejdspresset i Kriminalforsorgen. Formålet er at skabe bedre dialog mellem indsatte og ansatte og dermed øge sikkerheden og forbedre det psykiske arbejdsmiljø i fængslerne.

Som led i undervisningen lærer deltagerne forskellige teknikker til at tale med de indsatte, skabe tillid og afdække de indsattes situation og personlige forhold.

Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK) har det overordnede ansvar for kurserne. Marie-

Louise Sederberg fra centeret peger på, at kurset kan lære medarbejderne at undgå konfliktoptræninger.

"De får nogle teknikker til at kommunikere med de indsatte frem for at gå i konflikt med dem," siger Marie-Louise Sederberg.

Flere af deltagerne på kurset har da også lært at se på deres egen adfærd udefra.

"Deltagerne opdager pludselig, at de nogle gange selv er med til at starte konflikter, fordi de ikke holder hovedet koldt og taler stille og roligt med de indsatte," siger Marie-Louise Sederberg.

## Flest kvinder

Indtil nu har 20 medarbejdere i Kriminalforsorgen været på kursus i at samtale med de indsatte. Hensigten er, at alle

ansatte i fængsler og arresthuse skal på kursus, men der er ingen tvang.

"Der har hovedsageligt været kvinder på kurserne indtil videre. Det er selvfølgelig ærgerligt, men det nytter ikke at 'tvangsindlægge' folk til at tage på kursus. Det er nu engang sjovest at undervise, når deltagerne er motiverede," siger Annegrethe Williams.

Kurset kører i første omgang som en test. Specialkonsulent i Direktoratet for Kriminalforsorgen, Anne Okkels, sidder med i den gruppe, som skal evaluere kurset: "Det kan være, at vi ændrer indholdet efter evalueringen, så det i højere grad tiltrækker både mænd og kvinder," siger Anne Okkels.

Udover samtaleteknik kan ansatte i fængslerne komme på en række andre kurser, blandt andet et i myndighedskommunikation. Formålet med dette kursus er at give fængselsfunktionærerne en bred forståelse af andre kulturer blandt de indsatte og lære at håndtere gruppen af unge med anden etnisk baggrund end dansk. ■

*Af Camilla Kongskov Larsen*

### Kommentar fra Kim Østerbye:

Det er glædeligt for medlemmerne af Dansk Fængselsforbund, at samarbejdet med AMU og SCKK er på vej ind i Kriminalforsorgen. Det har været mere end vanskeligt at få overbevist de relevante beslutningstagere om, at det er vejen frem med målrettet uddannelse. Samtidig har vi desværre oplevet en del fordomme omkring AMU og manglende kvalitet, styring og indflydelse, men samarbejdet med SCKK og AMU har gudske lov bevist det modsatte.

Der har gennem det seneste år været et tæt samarbejde mellem personalechefen i Direktoratet for Kriminalforsorgen og Dansk Fængselsforbund om at få samarbejdet med SCKK og AMU til at virke. Samtidig er der en del fængsler, som selv har kontaktet AMU. Københavns Fængsler har for eksempel lige udgivet et meget flot og gennearbejdet kursus-katalog for første halvår år 2007.

Til trods for det nye samarbejde ser jeg dog frem til, at Kriminalforsorgen snart får udviklet en samlet kompetenceudviklingsplan for alle.



## Kurser i 2007

- Myndighedskommunikation med nydanske unge.
- Samtaleteknik i forhold til frihedsberøvede.
- Det offentlige IT-kompetencebevis, DO IT.
- Arbejds miljøbelastninger ved retshåndhævelse.
- Kommunikation, konflikthåndtering og videndeling.
- Grundlæggende lederuddannelse, GLU.

Kurserne bliver udbudt i et samarbejde mellem SCKK, AMU og Kriminalforsorgen. SCKK har det overordnede udviklingsansvar, mens det konkrete indhold af kurserne bliver udviklet af de enkelte AMU-skoler.

# Praktikvejlederuddannelsen i fuld gang

Projektleder Søren Himmelstrup fra Team Support og hans kollega Lasse Smidt er i fuld gang med at gennemføre praktikvejlederuddannelsen, der består af to moduler og en mellemliggende hjemmeopgave. Praktikvejlederne tilknyttes et antal prøveansatte blandt andet for at sikre fastholdelse af disse. Opgaven bliver at holde kontakt til de nye fængselsfunktionærer gennem hele uddannelsesforløbet og virke som rollemodeller i hverdagen.

Der er nu udpeget en del af de i alt 200 praktikvejledere fra de arresthuse og fængsler, der skal uddanne nye fængselsfunktionærer. Praktikvejlederne opdeles i ti hold, der fortløbende skal gennemføre kursusforløbet.

Kurserne afvikles via AMU-centret i Nordjylland og foregår rundt om i landet. De første hold har nu afsluttet uddannelsen mens andre har gennemført første modul og er i gang med hjemmeopgaven.



*Projektleder Søren Himmelstrup fortæller om praktikvejlederprofilen.*



Projektleder Søren Himmelstrup har været med hele vejen igennem med planlægning og strukturering af indholdet af uddannelsen sammen med nogle udvalgte personer fra forskellige anstalter. Han har i to år arbejdet med Kriminalforsorgen og tilrettelagt og afviklet flere kurser.

"Det har været meget udfordrende. Det begyndte med en arbejdsgruppe, som fremsatte nogle ønsker og mål for indholdet af uddannelsen og senere blev der afholdt et Kick-off møde, hvor både ledere og medarbejdere deltog. Uddannelsen skal løbende justeres for at imødekomme praktikvejlederens, praktikanterens og tjenestestedets behov," siger Søren Himmelstrup.

Indledningen til det første modul var en præsentation af undervisere og kursister, hvorefter der blev taget hul på forventningerne til praktikvejlederens rolle og opgaver. Hvad kendetegner en god praktikvejleder?

Der blev smidt en masse flotte ord på tavlen og senere på dagen var hvert enkelt tjenestested repræsenteret og kunne bidrage med tilkendegivelser. En repræsentant fra arbejdsgruppen fremførte gruppens ønsker til praktikvejlederprofilen.

På anden og tredjedagen blev der arbejdet videre med profilen og der var en del gruppearbejde, hvor der livligt blev diskuteret oplevelser i arbejdslivet på institutionerne. En masse gode erfaringer og oplevelser blev delt ud.

På modul 2 skal hjemmeopgaven fremlægges og der skal arbejdes med blandt andet med den svære samtale (konflikt). ■

Af Lis Vig



Fængselsfunktionær Klaus S. Møller (Statsfængslet i Renbæk), fængselsfunktionær Arashk Abdalkhani (Statsfængslet i Nyborg) og fængselsfunktionær Jens Fjelde (Statsfængslet Midtjylland) er ved at gennemføre praktikvejlederuddannelsen.

## Praktikvejlederne

**Fængselsfunktionær Jens Fjelde har 28 års erfaring i Kriminalforsorgen og er ansat på Statsfængslet Midtjylland, Kærshovedgård.**

"Det er nyt på Kærshovedgård at ansætte folk direkte fra gaden til fængselsfunktionæruddannelsen, men vi er yderst kvalificerede til at give de nyansatte en bred orientering og en kyndig oplæring i arbejdet. Der er udpeget 10 praktikvejledere i Statsfængslet Midtjylland, hvoraf 7 er i Nørre Snede og 3 er på Kærshovedgård. Nu er der praktikvejledere til den store opgave og vi vil tage arbejdet op med stor iver. Flere anstalter har lavet en vejledningsplan for praktikvejledere og det vil vi sammen med praktikvejlederne og den uddannelsesansvarlige i Nørre Snede også gøre. Vi håber så hermed at have opbakning fra vore øvrige kollegaer til at hjælpe os med denne opgave," siger Jens Fjelde.

**Fængselsfunktionær Arashk Abdalkhani er tjenestegørende på Statsfængslet i Nyborg og har været ansat i Kriminalforsorgen i 6 år.**

"Vi har allerede haft en praktikvejlederordning i 2 år i Nyborg og nu kører det godt. At være sig selv og bruge fornuften er gode nøgleord som praktikvejleder og vi evaluerer ofte med praktikanten og forsøger at rette ind og tilpasse behovet. Jeg er glad for mit arbejde som praktikvejleder og kan være med til at forme praktikanterne og gøre dem til gode kollegaer. Praktikanterne er også glade for ordningen," siger Arashk Abdalkhani.

**Fængselsfunktionær Klaus S. Møller fra Statsfængslet i Renbæk har også været ansat i Kriminalforsorgen i 6 år.**

"Det er en stor opgave i Renbæk af få praktikvejlederordningen op at stå. Vi skal nu sammen med ledelsen få afstemt en uddannelsesplan for praktikanten og få praktikvejlederens opgave og rolle effektueret," siger Klaus S. Møller.

Alle tre er enige om, at praktikvejlederordningen har været tiltrængt længe og håber på, at den på sigt kan blive et godt, konstruktivt og målrettet værktøj, så vi kan fastholde vores nye prøveansatte i arbejdet som fængselsfunktionær.

# Når ledelsesretten går for langt

Af forbundsformand Kim Østerbye

**I forbindelse med den store udflytning fra det gamle fængsel i Horsens til det nye og meget flotte fængsel på Enner Mark har Dansk Fængselsforbund flere ting som ledelsen bør lære af, hvis de ønsker tilfredse medarbejdere i det nye fængsel.**

Det er en kendsgerning, at det nye fængsel er bygget med både ansatte og indsatte for øje i forhold til de fysiske rammer. Det er ligeledes en kendsgerning, at medarbejderne fra tidligt i processen har stor medindflydelse på indretning og byggeri.

Tak for det, resultatet er blevet rigtig godt og jeg er sikker på at Kriminalforsorgen kan være det gode eksempel for mange andre lande i forhold til fængselsbyggerier. Alt er gået fuldkommen planmæssigt og økonomien er holdt inden for budgettet, hvilket vist er ganske usædvanligt når staten bygger.

At vi trænger til flere nye lukkede fængsler til afløsning for de gamle, er vist en kendsgerning som ikke ret mange kan være uenige i. Så kære politikere, fortsæt nu Jeres plan med udskiftning af Statsfængslet i Vridsløselille som aftalt.

Når alt det pæne så er sagt og vi står over for at køre i fuld drift, er det vist på tide at Dansk Fængselsforbund giver sit besyv med omkring alt det som kunne være blevet så godt men som lige nu opleves som skidt.

I gennem det sidste år, har Dansk Fængselsforbund både i Horsens og centralt højlydt givet udtryk for, at der er flere ting der halter.

Det er en meget stor og uoverskuelig proces for de cirka 220 medlemmer der



Forbundsformand Kim Østerbye.

på 2 måneder skal flytte fra deres gamle og kendte arbejdsplads til det nye men ukendte fængsel. I den proces har vi mange gange i det forløbne år forsøgt at råbe såvel fængselsinspektøren som Kriminalforsorgen op, ved at pege på hvor vigtigt informationen fra den øverste ledelse er.

Men desværre har vi talt for døve øre. Vi er blevet mødt med, en efter vores opfattelse, meget arrogant holdning til personalet og den situation de står i. "Der er ingen problemer og alle kan trygt komme og sige hvis der er" har været beskeden til os. Det forekommer mig højst besynderligt, at en arbejdsgiver fuldkommen vælger at overhøre såvel den lokale afdelingsformand og forbundsformanden som begge udtaler sig på vegne af medlemmerne.

Det Kriminalforsorgen har opnået ved at vende det døve til, er at de ansatte på Østjylland står tilbage med følelsen af et ledelsessvigt, manglende omsorg og nærvær fra den leder som de stode på

kunne føre dem igennem processen uden skrammer. Det har betydet en åbning af Østjylland uden de allerfleste ansatte var til stede, flere medlemsmøder hvor de ansatte giver højlydt udtryk for deres utilfredshed og en ny arbejdsplads, hvor den interne splid er på dagsordenen.

Når ledelsen samtidig, med baggrund i den lokale ledelsesret, har håndteret flere personalesager i årets løb fuldkommen i strid med reglerne og ydermere bruger ledelsesretten til at fastsætte retningslinjer, uden nogen form for saglige argumenter eller dokumentation, så overskrides alle normer for god ledelse.

Hvis det er Kriminalforsorgens ledelsesvisioner vi ser lige nu, så frygter Dansk Fængselsforbund for fremtiden og det nødvendige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Dansk Fængselsforbund ser desværre i øjeblikket en del topchefer i Kriminalforsorgen tro på, at tydelig ledelse handler om at udstede ordrer og true med ledelsesret. De ledere der bruger den form for ledelse mangler efter Dansk Fængselsforbunds vurdering fuldkommen basale lederegenskaber.

Hvis ledelsen tror at man opnår en bedre arbejdsplads ved at lade ledelsen opføre sig som det vi ser lige nu i Østjylland og andre steder så tager man grueligt fejl. Det har intet med god ledelse at gøre.

Hvis de ansatte skal tage ejerskab for deres dagligdag og positivt medvirke til at højne arbejdsmiljøet skal der sætse meget mere positivt på den allerstørste ressource i Kriminalforsorgen; nemlig medarbejderne. ■

# Seminar i særklasse



*Deltagerne er godt i gang med at løse en af de individuelle opgaver.*

Kurser, temadage, teambuilding og samarbejdsseminarer har været kendte aktiviteter for Kriminalforsorgens personale i årevis. Ligeså kendt er det, at når først aktiviteten er gennemført, så er det tilbage til tjenestestedet og den daglige trummerum – i bedste fald et par kilo tungere... for maden, den var god. Skal vi nu have sådan en "maden-var-da-go'-oplevelse" igen? Det spørgsmål havde nok strejft de fleste af medarbejderne fra B-fløjen i Statsfængslet i Vridsløselille, inden de mødte op til et udviklingsseminar i slutningen af oktober 2006.

Hele B-fløjens personale, både uniformerede, civile og ledere, var på plads i konferencerummet, da fængselsinspektøren bød velkommen på Hotel Marina i Vedbæk og derefter overlod de følgende to dages program til virksomhedskonsulenterne Henrik Meng og Karsten Koch.

Temaerne var blandt andet kommunikation, relationer og adfærdsmønstre. Efter en alt andet end kedelig indledning blev deltagerne, som noget af det første, bedt om at lave plancher udformet som skjolde, hvor hver enkelt skulle forholde





*En synlig arbejdsmiljøfremmende foranstaltning på kursusstedet var den opstillede softice- og popcornmaskine.*

sig til seks meget konkrete spørgsmål, der både omfattede private og arbejdsrelaterede områder. Derefter fik alle lejlighed til at gå rundt og se hinandens skjold og spørge ind til besvarelsene.

Seminaret blev gennemført i en dose-ret vekselvirkning mellem inspirerende input fra underviseren og individuelle opgaver suppleret med lidt gruppearbejde. Et af temaerne satte fokus på hvordan vi ser vores kolleger og hvordan vi ser os selv med fokus på de positive sider.

Pointerne fra Henrik Meng blev skudt af fra mange vinkler og suppleret med vilde armbevægelser. Han skal, bogstaveligt talt, have god plads. Og det virker, budskaberne går ind hos deltagerne.

Henrik Meng kan ikke skjule, at han mener det han siger. Han tror på det og han brænder for det. Begejstringen er ægte, når han fortæller om, hvorfra udviklingen skal komme.

Man skal være opmærksom på vaner og mønstre der bunder i enten en positiv eller negativ tankegang og indstilling til tingene – både i privatlivet og på arbejdspladsen.

Deltagerne skulle gruppevis forholde

sig til de skrevne og uskrevne regler der sætter normerne for kulturen i afdelingen. Hvornår er det nødvendigt at alle holder sig stramt indenfor rammerne og hvornår kan den enkelte kollega tillade sig at handle mere frit. Samarbejdsklimaet handler i høj grad om ånden blandt kollegerne.

"Omstruktureringer og ændrede arbejds gange er kendte temaer for alle ansatte i Kriminalforsorgen, men vi har desværre ikke for vane at få afsluttet det ene projekt før vi sætter et nyt i gang. Det har ofte været svært at få nye ledelsesformer og strukturer til at fungere, fordi personalet føler sig løbet over ende og sidder tilbage med betydeligt flere spørgsmål end der findes fornuftige svar på, når et nyt projekt ser dagens lys. Så opstår der en barriere mellem intentionerne og de medarbejdere, der skal få dem til at blive til virkelighed. Det har medført at begrebet "uformal ledelse," ofte anvendes negativt," siger fængselsfunktionær Jesper Dalbye.

Henrik Meng ser anderledes på uformel ledelse. Han taler åbent om behovet for både formel og uformel ledelse som en nødvendig del af en arbejdsplads –

naturligvis under forudsætning af, at den uformelle ledelse sker i tråd med de normer og holdninger, der er accepterede af både ledere og medarbejdere.

Henrik Meng er godt klar over, at man ikke bare lukker op for og ændrer på en kultur hos garvede fængselsfolk, men understøtter, at der kan åbnes for den proces, der skal til. Pointen er at komme i gang ved at starte et sted og fortsætte udviklingen ved hele tiden at tale med hinanden i dagligdagen. Så vil udviklingen ske.

Afdelingsleder Carsten Simonsen, der var initiativtager til dette lidt utraditionelle seminar, er tilfreds med resultatet. "Jeg synes at det var en positiv oplevelse og alle deltog meget engageret og konstruktivt i seminaret. Det er selvfølgelig ikke gjort blot med to dage sammen på et hotel, men vi vil arbejde videre med processen i det daglige og følge op på udviklingen om et halvt års tid og ligeledes i medarbejderudviklingssamtalerne i det kommende år," siger Carsten Simonsen.

Og jo, maden var i øvrigt også helt i top. ■

*Af John Rasmussen*



## Det var meget optimistiske medarbejdere, der deltog i seminaret:

**Morten:** "Det er godt med fokus på den enkelte medarbejder og hvad man selv kan gøre bedre. Det handler også om at gøre en forskel, bare på de små ting i hverdagen. Det er en lang proces, som er startet godt op på dette seminar, og nu er det også os selv der bestemmer, om det skal lykkes."

**Carsten:** "Både ledelse og kollegerne skal arbejde videre med de muligheder der er for at påvirke udviklingen, så man ikke føler at man står stille. Vi er jo ikke en virksomhed der skal give overskud og det kan godt medføre lidt ligegyldighed i systemet. Seminaret kan medvirke til at vi ser udviklingen og hverdagen lidt mere interessant. Ledelsen har det overordnede ansvar, men det er helt op til kollegerne at være med."

**Izabella:** "Det er fint at få mulighed for selv at være med til at vælge, hvilke grænser der skal rykkes. Der opstår flere forskellige holdninger, efterhånden som man har været ansat i flere år. Vi har behov for at give hinanden mere ros – ikke overdådig ros- men bare et skulderklap engang imellem. Jeg håber, at folk tager det til sig, når der sker noget positivt."

**Bror:** "Én ting er papir og visioner, noget andet er virkeligheden. Det vil være godt, hvis vi kan rykke nogle grænser og få en ændret holdånd, som vi havde før i tiden. Der er fint at få nogle værktøjer vi kan bruge i forhold til kollegerne. Seminaret virker godt, men vi skal helst se nogle resultater i løbet af et par måneder, så det ikke går i sig selv igen."



*Fra venstre ses Morten, Bror, Carsten og Izabella, der deltog i seminaret.*

# Sønder Omme Statsfængsel på seminar

**Alle faggrupper, i alt 150 ansatte, har været på et 2 dages seminar på Tietgenskolen i Odense med arbejdspress/arbejdsglæde som emner.**

75 ansatte mødte den 26. oktober 2006, og næste hold på 75 ansatte den 30. oktober 2006, op på Tietgenskolen i Odense forventningsfulde på, hvad disse 2 x 2 dage ville bringe af værktøjer til bedre at kunne forebygge arbejdspresset og fremme arbejdsglæden.

Chefinstruktøren Thim Sørensen var en utrolig inspirerende og humorfyldt person at lytte til og sammen med 4 kvindelige hjælpeinstruktører formåede de, at få alle inddraget i undervisningen i form af lytning, gruppearbejde og individuel arbejde.

Den første dag blev indledt med morgenkaffe og herefter fortalte Thim Sørensen om stressfaktorer på forskellige stadier. Man gik derefter i grupper, 5 i alt, og skulle give opskriften på en god leder og en god kollega og hvordan samarbejdet mellem begge kunne fremmes, så arbejdsglæden på vores fængsel kan trives og gro.

Der blev diskuteret på tværs af alle faggrupper og resultatet blev så fremlagt i plenum.

Kl. 18.00 blev aftensmaden så indtaget og snakken gik livligt til langt ud på natten.

Anden dagen var det et maleriprojekt der skulle sættes i værk i grupperne. Man blev simpelthen sat til at male og beskrive de ting, som gruppen var blevet enige om var de rette elementer for at fængslet skal blive en endnu bedre arbejdsplads at være på.



*En af grupperne afsluttede fremlægningen med en fællessang, som tak for et godt samarbejde og med håbet om at dette må fortsætte, når vi kommer hjem til dagligdagen på fængslet igen.*

Adspurgt hos kollegaer, hvad de fik ud af seminaret, svarer alle næsten enslydende:

"Seminaret var rigtig godt og det var dejligt at være sammen med kollegaerne på en helt anden måde end i dagligdagen, men man manglede værktøjer til håndtering og forebyggelse af stressproblemer."

Fængselsinspektør Anne Marie Heckscher udtaler: "Begge seminarer var utrolig gode, men man kan jo ikke give en færdig opskrift og løsning på, hvordan man undgår arbejdspress. Men der er lagt op til debat og diskussion på kontorerne, på værkstederne ja i hele fængslet og alene det er jo et godt redskab til forebyggelse af arbejdspress. Samtidig var det jo også rigtig hyggeligt at være sammen med alle ansatte i fængslet på en anderledes måde, end det vi er vant til og under andre forhold, end vi er vant til." ■

*Af Lis Vig*



*Der males på livet løs.*

# Forbundskontoret flytter

Dansk Fængselsforbunds hovedkontor flytter til nye lokaler  
og ændrer fra fredag den 5. januar 2007 adresse til:

**Dansk Fængselsforbund**  
**Ramsingsvej 28A, st. th.**  
**2500 Valby**

Flytningen vil finde sted onsdag den 3. januar  
og kontoret vil derfor være lukket den 3. og 4. januar 2007.

Efter planen vil forbundet holde åbent igen fra fredag den 5. januar 2007.  
Fra samme dato overgår hovedkontoret til IP-telefoni  
og telefon- og telefaxnummer ændres til følgende:

Telefonnummer: 72 55 99 76

Telefaxnummer: 72 55 99 90

## Forbundsledelsens mobilnumre ændres til:

Forbundsformand Kim Østerbye 72 55 99 99

Forbunds næstformand Peder Jørgensen 72 55 99 98

Forbundskasserer Christian Smedegaard 72 55 99 96

Hjemmesiden er tilgængelig i hele flytteperioden og udsendelse  
af forbundets nyhedsbreve vil ikke blive berørt af flytningen.

Der vil naturligvis være nogle tidspunkter både før  
og efter flytningen hvor forbundskontoret henholdsvis lukker ned og pakker ud.  
Vi bestræber os på at flytningen sker hurtigt og effektivt,  
men håber på forståelse hvis sagsbehandlingen  
og postgangen forsinkes nogle dage i flytteperioden.

Med venlig hilsen



DANSK FÆNGSELSFORBUND

# Ny samarbejdspartner giver kontante fordele

**I Dansk Fængselsforbund har vi indgået et samarbejde med Lån & Spar Bank om oprettelsen af Fængselsforbundsbank. Det betyder, at du fra den 1. januar 2007 kan spare penge på dine bankforretninger.**

## Gratis MasterCard

I Fængselsforbundsbank kan du fx søge om et gratis MasterCard med kredit på 30.000 kr. Og du behøver ikke at skifte bank for at tage imod det gode tilbud. Du kan bruge kortet herhjemme og i udlandet, i forretninger og i pengeautomater. Når du bruger kortet, går der op til 42 dage, før pengene bliver trukket på din konto. På den måde får du op til 42 dages rentefri kredit.

Din ægtefælle eller samlever har også mulighed for at få et gratis MasterCard. I så fald knyttes ægtefælle- eller samleverkortet til din kortkonto.

Sammen med dit gratis MasterCard kan du få en årsrejseforsikring for kun 395 kr. om året. Forsikringen indeholder

blandt andet afbestillingsforsikring og dækker hele din husstand på alle rejser i op til 60 dage i hele verden.

## Rabat på oprettelse af lån

Overvejer du fx at udskifte bilen eller badeværelset i din bolig, kan du låne penge i Fængselsforbundsbank og spare 50 % på stiftelsesprovisionen. Rabatten gælder også, hvis du ønsker at forhøje eksisterende lån. Er du andelshaver eller boligejer, kan du spare 1.000 kr. i lånesagsgebyr ved oprettelse af et prioritetslån. Du kan også spare 1.000 kr. på lånesagsgebyret, hvis du via Fængselsforbundsbank optager et realkreditlån hos BRFKredit.

## Om Fængselsforbundsbank

Fængselsforbundsbank er oprettet af Lån & Spar Bank, der siden begyndelsen i 1880 har haft som mål at tilbyde gode vilkår og ordentlige priser for private kunder. I Lån & Spar Bank er det med andre ord lønmodtagernes interesser, der er i centrum – ligesom det er tilfældet i Dansk Fængselsforbund.

Igennem det mangeårige fokus på private kunder har Lån & Spar Bank opbygget ekspertise i at rådgive private

kunder. Derfor kan du altid få kompetent rådgivning indenfor privatøkonomiske emner som investering, boligfinansiering og pension.

## Kontakt Fængselsforbundsbank

Hvis du ønsker at vide mere om dine kontante fordele i Fængselsforbundsbank, er du velkommen til at tage direkte kontakt til banken på telefon 3378 1913, e-mail [dff@lsb.dk](mailto:dff@lsb.dk) eller læse mere på [www.faengselsforbundsbank.dk](http://www.faengselsforbundsbank.dk)

Alle lån og kreditter i Fængselsforbundsbank forudsætter en almindelige kreditvurdering.

Der udveksles ikke personlige økonomiske oplysninger mellem Fængselsforbundsbanken og Dansk Fængselsforbund. ■





# Få et gratis MasterCard til udsalget!

Op til 42 dages rentefri kredit  
fra køb til betaling

Internationalt betalingskort  
med kredit på 30.000 kr.

Fleksibel betaling  
af dit forbrug

Gratis kort til ægtefælle  
eller samlever

Overblik over dit forbrug med  
gratis internetbank.

Tilvalg af årsrejseforsikring for kun  
395 kr. Dækker hele familien på  
rejser i op til 60 dage i hele verden.



Dansk Fængselsforbund har indgået et samarbejde med Lån & Spar Bank. Det betyder, at du fra 1. januar 2007 kan søge om et gratis MasterCard med alle de fordele, du ser ovenfor.

Derudover kan du få rabat på en lang række andre bankydelser. Ring til os på **3378 1913**, eller se nærmere på [www.faengselsforbundsbank.dk](http://www.faengselsforbundsbank.dk), når banken åbner den 1. januar 2007. Vi ser frem til at høre fra dig.

# DEBAT

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

## Hvorfor er det ikke Direktoratet der får påbud?

Af fængselsfunktionær  
Nille Svane  
Kærshovedgård.

Her på Kærshovedgård er folk generelt glade for at arbejde, her er erfarent personale og folk skal ikke opfinde den dybe tallerken hver gang et problem skal løses.

Det er noget jeg selv er glad for at være en del af, efter at have været en del af en nyopstartet afdeling, med meget ungt personale.

Jeg har blandt meget andet lært om hvordan det kan lade sig gøre at køre en ensartet linie igennem hele fængslet.

Det giver trykthed at være sammen med erfarent personale.

Det mindsker risikoen for vold, både mod personale og mellem indsatte, at arbejde sammen med erfarent personale.

For hovedparten af Kærshovedgårds indsatte gælder det at de generelt ikke føler sig kriminelle, derudover har de korte domme – en cocktail der betyder at de har svært ved at indordne sig under de generelle regler og ikke føler trang til at tilpasse sig samlevet med de øvrige indsatte.

Den erfarne funktionær prøver lempelige metoder inden der skrives til fysisk magtanvendelse, når det sker får alle efterfølgende sig en kop kaffe, en snak om det skete, en snak om der eventuelt kunne være gjort noget anderledes, og folk får en mulighed for at få pulsen ned igen.

Min personlige vurdering er at vi her på Kærshovedgård IKKE har problemer med at tackle magtanvendelserne, jeg kan tage fejl, så den vurdering står for egen regning.

Så en dag kommer der et påbud som pålægger fængslet at minimere risikoen for vold her på Kærshovedgård.

Det ville da være dejligt at få minimeret risikoen for vold – men med hensyn til Kærshovedgård, skulle det påbud så ikke have været rettet til Klientkontoret?

For et par måneder siden var jeg en tur i Direktoratet, den eftermiddag kom de forskellige afdelinger og fortalte om deres organisatoriske opbygning og arbejdsfordeling. Det var faktisk interessant.

Klientkontoret havde også et indslag, og da det blev tid til spørgsmål havde jeg lyst til at spørge til hvorvidt de forhåndsvurderede de indsatte, de anbringer på Kærshovedgård? Jeg fik et venligt smil, og svaret lød "Indsatte med dom under 30 dage bliver ikke vurderet, og vi har haft meget travlt så det er heller ikke

alle med domme op til 60 dage der er blevet vurderet inden de er blevet tilsagt Kærshovedgård" Jeg nævnte det var yderst uheldigt, da vi netop havde modtaget et påbud om at minimere risikoen for vold.

Klientkontorets svar lød "Hvis I har problemer med at håndtere jeres magtanvendelser, må I klage til jeres inspektør"

Vi har 203 indsatte på Kærshovedgård, plus overbelæg, de indsatte besidder en dom på max. 60 dage. Ca. 3.500 indsatte bliver indsat på Kærshovedgård i år.

Jeg mener ikke det er vores inspektør der anbringer indsatte på Kærshovedgård, så et påbud bør tilfalde Klientkontoret.

Her på Kærshovedgård tager vi tingene i den rækkefølge de ses i, og tager konsekvensen af at eksempelvis nye indsatte er aggressive på grund af påvirkning af stoffer eller alkohol. Vi tager også konsekvensen når folk møder fra frifod og er psykotiske, eller når voldsdomme bliver voldelige, sådan er hverdagen jo i alle fængsler, grunden til at jeg så nu får lyst til at sige min mening er at jeg for 14 dage siden så mødte det hidtil værste eksempel – et eksempel på at Klientkontoret ikke har vurderet en indsat med en dom på 50 dage. En indsat, der efter min vurdering, kunnet have fået en langt mere lempelig afsoning hvis han var anbragt under lukkede vilkår og sikkerhed for at kunne afsone på en énmandscelle.

Ind af døren blandt de andre nyankomne den dag, kom en ung fyr på 20 år, hans udstråling er påfaldende, han er glad og snakkesalig, men smilet når aldrig op i hans øjne.

Som altid, spurgte jeg den indsatte om hvad han er dømt for, og svaret lød "vold" og inden jeg nåede at spørge videre ind til ham sagde han "Jeg hører ikke til på Kærshovedgård, kan jeg ikke blive flyttet til Kragsskovhede?" Hvorfor vil du det? "Jo, fordi jeg lige er blevet kendt skyldig i grov vold af særlig farlig og brutal karakter, og i næste måned efter retten har modtaget min erklæring fra retspsykiatrisk får jeg en dom på måske 3 år" Det snakkede vi så lidt videre om, og vi kommer ind på hvilken medicin han får, det viser sig at han får depotmedicin injiceret på psykiatrisk hospital, og skal først begynde at indtage sin medicin i form af piller efter 14 dages afsoning. Jeg nævnte den gammelkendte floskel med "Vi har ikke psykotiske folk i de danske fængsler", til det svarede han blot roligt, at hans sygdom ikke var anerkendt i Danmark, kun i Sverige, Tyskland og andre steder, sygdommen er først ved at blive anerkendt nu.

Jeg sidder så der og prøver at vurdere hvad det er for en fyr der sidder der på den

anden side af skrivebordet, han var glad og snakkesalig, da han rigtigt kom i gang med at fortælle er det nærmest som han soler sig i sin aggressive adfærd. Han beskriver detaljeret den vold han har begået og hvad vi skal kigge efter når der er en psykose på vej. Han giver helt simpelt en vejledning til mig, og fortæller hvad han selv vil gøre når symptomerne kommer.

Vi bliver slutteligt enige om at han kunne komme op på hans celle, (der var kun en buffer-celle ledig, hvor der dog ikke blev behov for at fylde den anden seng op), og at han skulle komme ned og bede om at komme i frivillig isolation hvis hans tilstand skulle ændre sig.

Han var nærmest stolt af sig selv, og sin manglende evne til at føle empati for sine ofre, han glædede sig til sin afsoning, og sluttede af med at sige "jeg blev fjernet hjemmefra som 10-årig, og har tit siddet isoleret fordi pædagogerne ikke kunne styre mig, du får ingen problemer med mig"

Jeg vurderede efterfølgende at indsatte havde psykopatiske træk, og opdagede da også at det var lykkedes den indsatte at få bildt mig ind at han vitterlig selv kunne styre slagets gang når symptomerne på psykosen kom. Ja, i hvert fald sad jeg først bagefter og undrede mig over hvorfor det så ikke var lykkedes for ham at reagere på symptomerne da han tilbage i januar måned endte med at banke en anden mand i en hel time, med et egetræs boldtræ!

Han er en tikkende bombe, der har erklæret at hvis han bliver trængt op i et hjørne, er det ham mod alle andre, og han kæmper til det sidste.

Den slags indsatte har vi haft før, vi kan nu blot vente på at han "klikker".

Det er ikke sikkert det går ud over en kollega, det kunne sagtens være en anden indsat.

I starten var han glad og snakkesalig, han arbejdede flittigt hos tømreren, og fik kun lidt tics når folk råbte højt i hans nærhed. Nu er han begyndt på sin medicin i pilleform, sover mange timer, er blevet lidt indelukket og sygemelder sig på arbejdet, virker til tider indelukket, intet alarmerende, blot en udvikling ... medicinen synes at virke endnu ... så vi venter...

Mere end 70 dages varetægtsophold tidligere på året, burde få klokken til at ringe på Klientkontoret, når de anbringer en indsat. Uanfægtet at den dom der skal afsones, vedrører et mindre forhold for vold. Ej heller er der blevet skelet til det faktum at den vold han nu afsoner dom for er begået i sommer, og altså efter han i januar begår vold af særlig rå og brutal karakter.

# DEBAT

Der kan undskyldes med et stort arbejds-pres og at resultatet af Klientkontorets kursus vedrørende effektivisering af arbejds-gangene ikke er implementeret endnu - men hvad kan Kærshovedgård bruge en sådan undskyldning til?

Uanset om det gælder risikoen for vold mod personalet eller vold mellem indsatte, så er der adskillige eksempler på at Klientkontoret ikke er med til at minimere risikoen for vold.

P.S. Efter ovenstående er skrevet, har sagen vedrørende den nævnte indsatte udviklet sig yderligere. Indsatte er overført til lukket fængsel pga. vold mod medind-sat. Vi på Kærshovedgård har gjort alt hvad der står i vores magt for at mini-mere risikoen for vold, han skulle helt enkelt aldrig have været indsat her. ■

## Derfor er det ikke Direktoratet der får påbud!

Af kontorchef  
Tina Engelbrecht Ising,  
Direktoratet for Kriminalforsorgen.

### Kære Nille Svane.

Klientkontoret har fået mulighed for at kommentere dit indlæg, og den mulighed vil vi naturligvis gerne benytte os af.

Jeg kan oplyse, at vi godt er klar over, at der i landets fængsler og arresthuse gøres et stort arbejde for at forebygge voldsepisoder, at det gøres med dygtighed og smidighed i det daglige, og at Klientkontoret naturligvis har en rolle at spille i forbindelse med at få anmeldte de rigtige dømt til de rigtige fængsler.

Jeg vil dog gerne have lov til at udrydde de misforståelser, som mødet med mine medarbejdere åbenbart har givet anledning til:

1) Personer, der er idømt op til 30 dages fængsel vurderes ikke - af Klientkontoret. Denne type sager behandler vi aldrig, for de anmeldes direkte af politiet til fængslerne. Så det er ikke slendrian eller mangel på interesse for vores uni-formerede og civile kollegaers sikkerhed, der gør, at vi ikke vurderer dem. Vi ser simpelthen aldrig sagerne.

2) Voldsdømte skal indkaldes til afsoning

hurtigt efter dom. For at sagerne ikke skal sendes fra den ene myndighed til den anden med deraf følgende længere sagsbehandlingstid, sender politiet alle voldssager direkte til fængslerne, så kravet om indkaldelse til afsoning senest 30 dage efter dom kan imødekommes. Derfor er det heller ikke i denne type sager uvilje eller slendrian der gør, at vi ikke vurderer sagerne, men blot det forhold, at vi ikke ser den sagstype her i kontoret. Og derfor har Klientkontoret heller ikke behandlet den sag, du nævner.

3) Klientkontorets anmeldelsesenhed vurderer alle sager grundigt (altså bortset fra sager under 30 dage og voldssager) bl.a. på baggrund af domslængde, afgangsbetømmelser etc. Det er rigtigt, at vi har haft travlt, men sagerne er blevet behandlet som normalt. Det kan naturligvis ikke udelukkes, at der kan være sket fejl i anmeldelsesproceduren; det er bare næppe lige i voldssagerne, at fejlene er sket. Men jeg vil også erindre om, at hvis man har modtaget en indsat, hvis adfærd er åbenbart uforeneligt med ophold i åbent fængsel, er der mulighed for at få rettet op på fejlen og få pågældende flyttet til lukket institution i medfør af straffuldbyrdelseslovens § 25.

Jeg håber, at jeg har kunnet rette op på misforståelserne, og at du er tilfreds med svaret her. Som du ser, kan sagen forklares helt uden nogen form for hokus pokus, og der er derfor heller ikke nogen anledning til at undskylde noget.

For god ordens skyld, og da det nu engang er min kæphest, vil jeg da lige nævne, at jeg på det bestemteste regner med, at Kærshovedgård og Kriminalforsorgens øvrige institutioner - i modsætning til en upåkrævet undskyldning - faktisk vil kunne mærke og bruge vores effektiviseringsbestrebelsers til noget, når de for alvor slår igennem. ■

# NAVNE

## Hanne Elbaum ansat som sekretariatschef og faglig sekretær på forbundskontoret



Dansk Fængselsforbund har pr. 1. november 2006 ansat cand. jur. Hanne Elbaum som sekretariatschef og faglig sekretær på forbundskontoret.

Hanne vil fremover være ansvarlig for den daglige administration på kontoret og vil endvidere rådgive forbundet i juridiske spørgsmål og forestå konkret sagsbehandling.

Hanne har 10 års erfaring inden for Kriminalforsorgen, hvor hun har været ansat 3 år på Københavns Fængsler og 7 år i Direktoratet i henholdsvis Klient- og Personalekontoret.

Hun har senest været ansat i en stilling som sekretariatschef på Danmarks Natur- og Lægevidenskabelige bibliotek. ■



**Dansk Fængselsforbund**  
ønsker alle vores medlemmer  
og samarbejdspartnere  
en rigtig glædelig jul  
samt et godt og  
lykkebringende **2007**

