

13 gode råd om et bedre psykisk arbejdsmiljø

Forskerne har sammenfattet erfaringerne fra projektet i 13 gode råd, som virksomhederne kan bruge, når de går i gang med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Du kan læse mere om de gode råd og om resultaterne fra projektet i bogen "Arbejdets kerne – om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis".

1. De langsomme forandringer er de hurtigste
Psykisk arbejdsmiljø klares ikke med snuptagsløsninger. En kort indsats ændrer ikke noget. Vedvarende opmærksomhed og prioritering af trivsel bærer de bedste frugter.

2. Det gode psykiske arbejdsmiljø skal hele tiden genopfindes
Der opstår hele tiden nye udfordringer og betingelser som kræver nye initiativer, handlinger og dialog. Arbejdspladsen er en levende organisme som løbende udvikler sig – det samme er arbejdsmiljøet.

3. Mistillid til andres motiver lammer processen
Arbejdet for et bedre psykisk arbejdsmiljø kræver at ledelse og medarbejdere gensidigt viser tillid og anerkender hinandens roller. Forandringer skabes ved at tage andre på ordet frem for fra starten at have mistillid til deres motiver.

4. Skab en professionel uenighedskultur
Lyt til brokkehoveder og tvivlere – der er som regel en kerne af sandhed i det, de siger. Tillid og kritik er ikke hinandens modsætninger. Respektfuld uenighed skaber udvikling og plads til forskellighed.

5. Nej til kærlighed – ja til anerkendelse og respekt
Det er fællesskab om at udføre arbejdet som skaber trivsel – ikke følelsesmæssig omklamring. Det er fagligheden som skal anerkendes på arbejdet. Personligheden skal respekteres.

6. Lederen som sekretær for medarbejderne
Meningsfulde arbejdsopgaver fordrer at ledelsen fjerner forhindringer og sikrer ressourcer og indflydelse. Så skal medarbejderne nok sørge for at udføre et godt stykke arbejde.

7. Hvis vi bare kunne få lov til at passe vores arbejde
Det giver arbejdsglæde at udføre et godt stykke arbejde. Arbejdet med psykisk arbejdsmiljø giver først rigtig mening og fremdrift, når det øger muligheden for at løse de daglige arbejdsopgaver.

8. Inddragelse og dialog er godt, men ikke nok
Møder og samtaler er nødvendige, men de skal føre til konkrete og synlige resultater. Handlekraftige aktører må påtage sig ansvaret for at skabe rammerne og tage hånd om processen.

9. Spørgeskemaer sætter dagsordenen men løser ikke problemerne
En kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø skaber legitimitet og opmærksomhed, men er svær at omsætte til direkte handlinger. Handling kræver dialog, prioritering og fokus på det konkrete arbejde.

10. Se manglerne i øjnene og dyrk mulighederne
Psykisk arbejdsmiljø handler både om at fjerne belastninger og om at skabe udvikling og mening i arbejdet. Det er derfor nødvendigt både at kunne blæse og have mel i munden.

11. Det er svært at holde skruen i vandet, når bølgerne går højt
Når store forandringer skyller ind over organisationen, kræver det noget særligt at sikre en indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø.

12. Ingenting kommer af ingenting
Det kræver tid, penge og energi at skabe og opretholde et godt psykisk arbejdsmiljø. Tænk på det som en nødvendig investering.

13. Meningen med arbejdet skabes i fællesskabet
Fællesskabet om arbejdet er en stor del af meningen med at gå på arbejde. At miste meningen og fællesskabet er ødelæggende for et godt psykisk arbejdsmiljø.

Kort om projektet

Projektet er finansieret af Arbejdsmiljøforskningsfonden og blev gennemført i 2004-2007 i samarbejde mellem forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Danmarks Tekniske Universitet, Roskilde Universitetscenter og TeamArbejdsliv. Du kan læse mere om projektet på <http://www.vips-projekt.dk>.

Kontaktperson: seniorforsker Peter Hasle (projektleder), NFA, tlf. 3916 5305, pha@arbejdsmiljoforskning.dk.

Hvis du vil vide mere

1. Rapporten "VIPS – Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø. Rapport fra forskningsprojektet VIPS" kan downloades på www.arbejdsmiljoforskning.dk eller købes på www.arbejdsmiljoforskning.dk.

2. Bogen "Arbejdets kerne – om at arbejde med psykisk arbejdsmiljø i praksis" udgivet af Forlaget Frydenlund. Kan købes på www.frydenlund.dk eller www.arbejdsmiljoforskning.dk.



Det Nationale
Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105
2100 København Ø

Tlf 39 16 52 00
Fax 39 16 52 01

nfa@arbejdsmiljoforskning.dk
www.arbejdsmiljoforskning.dk



3 Leder

4 Påbud syltet i klagenævn

5 Lederevaluering er kommet godt fra start

6 Hovedbestyrelsen i rundkreds

8 Frontalangreb på landets fængselsfunktionærer

9 Forsker: Skab en uenigheds-kultur på arbejdspladsen

10 Kærhovedgård lukker 50 midlertidige pladser

12 Belægget på vej op igen

13 Fængselsfunktionæren søger skribenter

14 Livet er ikke lutter lagkage

18 Årsrapport 2007

18 Urafstemningsresultatet Overenskomst 2008-2011

19 Lån & Spar Bank

20 Debat

22 Navne

24 Ny sekretær på forbundskontoret



Forsidebillede:

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) har udarbejdet 13 gode råd, som man kan bruge, når der skal ske forbedringer af det psykiske arbejdsmiljø.

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.



Ilddåb til ny struktur

LEDER

Af Kim Østerbye,
formand for
Dansk Fængselsforbund



Den største organisationsændring i forbundet i mands minde fejrer nu et års fødselsdag.

Med den nye struktur er forbundsledelsen i Dansk Fængselsforbund udvidet med tre forbundssekretærer, som hver varetager et område. Nemlig: Arresthusene, de lukkede fængsler og de åbne fængsler.

Det har styrket forbundsledelsen både indadtil og udadtil. Indadtil har vi fået langt større føling med de problemstillinger, der rører sig i institutionerne rundt om i landet. Afdelingsformændene i hver sektor har nu en repræsentant i forbundsledelsen, som de direkte kan henvende sig til. Udadtil kan vi nu indgå mere aktivt i samarbejdet med eksterne parter. For eksempel Direktoratet for Kriminalforsorgen.

Samtidig har vi fået en langt mere

smidig udvalgsstruktur. Nu nedsætter vi et udvalg, når der er en sag, som har brug for det. I stedet for som tidligere, hvor vi havde faste udvalg, som nogle gange levede videre, længe efter at tiden var rindet ud for dem.

Målet for den nye struktur var altså at styrke vores faglige arbejde. Er det så lykkedes? Netop det emne brugte hovedbestyrelsen en tankedag midt i april til at diskutere.

Hvis jeg skal anmelde den nye struktur, så må det blive en af de positive anmeldelser. For nok har den nye struktur – som alle andre organisationsændringer – brug for tid til at virke, men det går klart den rigtige vej.

Vi har styrket sammenholdet. Tidligere tiders interne slagsmål mellem grupper af tillidsfolk eksisterer ikke i det store omfang.

Vi har været gennem en periode, hvor forbundet er søgt hudflettet i Jyllandsposten. Nogle ville have nydt, hvis vi også havde sloges indbyrdes. De åbne mod de lukkede fængsler. Arresthusene mod resten. Hvem som helst mod hvem som helst. Det er ikke sket. Vi er ikke knækket sammen, men

har derimod vist, at vi rent faktisk er et forbund, der trækker i samme retning.

Vi har også fået en langt mere åben dialog i hovedbestyrelsen og tør sige tingene til hinanden. Også selvom vi ikke er enige.

Vi fokuserer i højere grad på langsigtede processer frem for enkeltsager. Og vi har fået mere fokus på uddannelse af tillidsfolk og har styrket dialogen mellem forbundsledelsen og afdelingerne.

Nu er alting ikke den rene idyl. Selvfølgelig er der et stykke vej endnu. Men sådan skal det også være. Vi skal ikke være en statisk organisation. Vi skal være en dynamisk organisation, som hele tiden er i stand til at flytte sig.

Kriminalforsorgen og Dansk Fængselsforbund står over for ret store opgaver, hvor det er vigtigt, at samarbejdet virker. Der er blandt andet en ny grunduddannelse og lederuddannelse på vej. Det samme gælder et nyt lønsystem.

Vi taber alle, hvis vi bruger tiden på magtkampe i stedet for samarbejde. Det, der er brug for, er, at alle kridter skoene og bidrager til at udvikle vores arbejdsplads. ■

Påbud syltet i klagenævn

Halvdelen af Arbejdstilsynets påbud til Kriminalforsorgen ligger brak i Arbejds miljøklagenævnet.

Hvis man alene kigger på sagsbehandlingstiden i Arbejds miljøklagenævnet, så kan det tage lang tid at gøre noget ved arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen.

Klagenævnet behandler i øjeblikket Arbejdstilsynets 17 påbud om det dårlige psykiske arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen.

Påbudene blev udstedt i 2006. Men selvom der er gået næsten to år siden hen, er det fortsat uafklaret, hvad der skal ske med halvdelen af påbudene. Arbejds miljøklagenævnet har foreløbig kun behandlet ni af dem.

Det betyder, at otte institutioner fortsat savner en afklaring på deres påbud: Det gælder Statsfængslet i Vridsløselille, Statsfængslet Midtjylland, Statsfængslet i Ringe, Statsfængslet i Jyderup, Anstalten ved Herstedvester, Arresthuset i Randers, Arresthuset i Aalborg og Arresthuset i Århus.

Påbudene er havnet i klagenævnet, fordi Direktoratet for Kriminalforsorgen mener, at de er fyldt med fejl og manglende dokumentation.

Fængselsfunktionæren kontaktede

formanden for Arbejds miljøklagenævnet, Lisbet Jensen:

Hvorfor tager det så lang tid at behandle påbudene? "Påbudene er meget omfattende med flere hundrede sider. Og de er ikke ens. Desuden har vi ikke tidligere haft sager om det psykiske arbejdsmiljø."

Er det en rimelig sagsbehandlingstid? "Nej, det er det ikke. Vi bestræber os på at gøre det hurtigere."

Hvornår tror du, at de sidste otte påbud er behandlet? "Tre bliver behandlet til maj. Og vi prøver at behandle de sidste inden sommerferien."

Fem års arbejde med arbejdsmiljø

Hvis Arbejds miljøklagenævnet når frem til en afgørelse til sommer, så er der gået fem år siden Arbejdstilsynet startede med at rette fokus på det psykiske arbejdsmiljø i landets fængsler og arresthuse.

Formanden for Dansk Fængselsforbund, Kim Østerbye, synes, at det har været en meget lang proces.

"Arbejdstilsynet udpegede i 2003 fængselsfunktionærene som et af ti farlige job på arbejdsmarkedet. Det var godt, at der kom opmærksomhed på problemerne. Men den lange sagsbehandlingstid har været ærgerlig. Det hele har handlet mere om bureaukratiske dis-

kussioner end om arbejdsmiljøet," siger Kim Østerbye.

Han skrev i efteråret til beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen (V) for at få ministerens reaktion på det lange forløb.

"Der er nu gået et halvt år, uden at jeg har fået et svar fra ministeren. Jeg kan konstatere, at sagsbehandlingstiden i Beskæftigelsesministeriet åbenbart er lige så lang som i Arbejdstilsynet og Arbejds miljøklagenævnet," siger han.

Ringe venter stadig

En af de institutioner, som venter på en afgørelse, er Statsfængslet i Ringe.

Afdelingsformand Erling Grønholt ryster på hovedet over den lange ventetid.

"Det er fuldstændigt urimeligt. Virkeligheden har langt overhalet den undersøgelse, som Arbejdstilsynet gennemførte i vores fængsel i 2003. Jeg tillægger derfor ikke undersøgelsen større vægt i dag. Det tilsynet nåede frem til dengang gælder slet ikke længere," siger han.

Han siger, at fængslet i løbet af ventetiden har løst alle de ting, som Arbejdstilsynet påpegede. Dog ikke alene arbejdet.

"Inspektøren og jeg har gået det hele igennem. Vi konkluderede, at det eneste problem, som er tilbage, er alene arbejdet. Det kan vi ikke løse lokalt. Det kræver, at vi får tilført flere penge," siger Erling Grønholt. ■

Af Søren Gregersen

Statsfængslet i Ringe var en blandt 16 institutioner i Kriminalforsorgen, som i 2006 fik et påbud om dårligt psykisk arbejdsmiljø. For otte af institutionerne er det fortsat uafklaret, om påbudet står til troende, eller om det bliver afvist på grund af manglende dokumentation.



Lederevaluering er kommet godt fra start

Hver fjerde leder i Kriminalforsorgen er nu blevet evalueret af deres medarbejdere.

Resten er på vej.

Lederne i landets fængsler og arresthuse får i øjeblikket medarbejdernes dom: Lever de op til Kriminalforsorgens nye lederkrav. Eller gør de ikke.

Lederkravene blev indført i 2007 som en del af det såkaldte Godt Arbejde-projekt. Ifølge lederkravene skal lederne blandt andet motivere, informere klart og håndtere konflikter.

Indtil videre er 85 ud af Kriminalforsorgens cirka 370 ledere blevet evalueret. Det gælder blandt andet lederne i Statsfængslet ved Sdr. Omme. Inspektør Anne Marie Heckscher er glad for initiativet: "Lederevaluering er en god måde at se på sig selv gennem andres øjne og at blive klogere på, hvad medarbejderne efterspørger," siger Anne Marie Heckscher.

Hun tilstår, at evalueringen blev mødt med en vis nervøsitet i begyndelsen.

"Man skal ikke underkende, at der er en stressfaktor i at blive evalueret, især fordi det jo er anonymt. En bekymring kunne være, at anledningen og anonymiteten ville blive brugt af nogle til at komme af med en svine til lederen. Men det har ikke været tilfældet. Medarbejderne har generelt været rigtig seriøse og konstruktive," siger Anne Marie Heckscher.

Det er afdelingsformand for Dansk Fængselsforbund, Peter Kempf Pedersen, enig i: "Medarbejderne syntes godt om processen. Svarene har også generelt været positive. Der har selvfølgelig været nogle ting, som ledelsen skal blive bedre til, men det er jo så kommet



Afdelingsformand Peter Kempf Pedersen er godt tilfreds med processen i forbindelse med lederevalueringen.

frem. For eksempel har ledelsen været dårlig til at informere. Det er de i gang med at rette op på," siger Peter Kempf Pedersen.

Tid til en kop kaffe

Netop den til tider mangelfulde information er noget, som ledelsen i Sdr. Omme er opmærksom på. Sammen med konflikthåndtering og motivation var det et af de områder, hvor medarbejderne har uddelt gule kort til lederne: "Det løser vi ved en helt konkret aftale om, at lederen for eksempel bruger de første fem minutter efter morgenmødet på at informere sit område. Det kan også være, at vi tager fat på, hvordan lederen bedre kan tilrettelægge arbejdsdagen, så der bliver tid til at drikke en kop kaffe med medarbejderne og lige få vendt de små dagligdags situationer," siger Anne Marie Heckscher.

Gode muligheder for at følge op

Projektleder i Direktoratet for Kriminalforsorgen, Mads Fly-Hansen,

beretter, at det ikke kun er Sdr. Omme, der har taget godt imod lederevalueringen.

"Det er mit indtryk, at lederne i hele Kriminalforsorgen er gået positivt til projektet. Den høje svarandel på 75 procent taler også for, at lederevaluering er noget, som medarbejderne går op i. Det er dog vigtigt at understrege, at succes også afhænger af opfølgning. Hvis vi ikke følger op på resultaterne, bliver det ikke en succes fremadrettet," siger Mads Fly-Hansen.

Ifølge ham er lederevalueringen ikke en engangsforestilling: "Vi har på tegnebrættet, at alle ledere med et vist personaleansvar skal evalueres inden udgangen af 2009. Og inden den nuværende flerårsaftale rinder ud i 2011, bestræber vi os på, at alle ledere er blevet evalueret to gange." ■

Af Helene Flethøj Nottelmann



Forbundsformand Kim Østerbye fremlægger resultaterne fra tankedagen for hovedbestyrelsen.

Hovedbestyrelsen i rundkreds

Forbundets hovedbestyrelse brugte en dag på at diskutere kommunikation og ledelsesform.

Når alle andre fængselsfunktionærer i Kriminalforsorgen skal prøve kræfter med en tankedag, så er det passende, at hovedbestyrelsen i Dansk Fængselsforbund også blev kastet ud i denne debatform.

Derfor var der tankedag i hovedbestyrelsen den 16. april. Dagen blev brugt til at gøre status på den måde, forbundet arbejder på.

Forbundssekretær Jannie Hallø var tovholder for diskussionen. Hun var glad for, at deltagerne tog godt imod den alternative debatform, som i høj grad er baseret på gruppearbejde.

"Det er jo lidt pædagogagtigt, at man sidder i smågrupper. Det er ikke den måde, vi er vant til at arbejde i hovedbestyrelsen. Men der var ingen sure miner. Folk arbejdede ivrigt og kom med gode ideer. Jeg synes, at det er godt, at forbundsledelsen også prøver at sidde i rundkreds," siger Jannie Hallø.

Tankedagen blev udtænkt på Camp Godt Arbejde i 2006, hvor 48 medarbejdere satte fokus på arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen. Ideen går i korte træk

ud på at holde en dag i fængsler og arresthuse, hvor ordet er frit.

Der var to hovedpunkter for hovedbestyrelsens tankedag: "For det første skulle vi evaluere forbundets nye struktur med forbundssekretærer. For det andet skulle vi komme med ideer til den måde, vi arbejder på i forbundet. Kører vi i den rigtige retning? Er der brug for en mere åben og demokratisk diskussion? Vi skulle altså forsøge at evaluere vores egen arbejdsform," siger Jannie Hallø. ■

Af Søren Gregersen



Bo Sørensen,
afdelingsformand i
Statsfængslet i Nyborg

"Det var godt nok lidt kamillete over dagen, men det gjorde absolut ikke noget. Det var snarere positivt. Det var godt at sidde ned og få kortene på bordet, så vi kunne drøfte, hvor skoen trykker. Efter Herstedvester har der været et anspændt forløb i hovedbestyrelsen med gnidninger mellem basispersonalet og lederne. Det var et af de punkter, som blev drøftet. Og vi drøftede også, hvordan man generelt agerer på hovedbestyrelsesmøderne. Vi skal huske, at vi har forpligtigelser over for hinanden og over for vores kollegaer. Når man for eksempel får noget at vide i fortrolighed på møderne, så skal man vide, at det er fortroligt. Det handler om at opføre sig hæderligt og redeligt overfor hinanden. Det håber jeg, at alle er indstillet på at leve op til."



Heidi Olsen,
afdelingsformand i
Statsfængslet i Jyderup

"Jeg synes temadagen var en god måde at få en debat om den måde, vi kommunikerer på i forbundet. Det fungerede overraskende godt. Jeg troede slet ikke, at vi havde så meget at tale om. Vi diskuterede blandt andet et etisk regelsæt - hvornår går man over grænsen i forhold til de andre i forbundet. Vi drøftede også, hvordan vi får nedbrudt den meget formelle debatform, vi har i hovedbestyrelsen. Der kom bestemt nogle ideer på bordet. Der skal for eksempel tages mere hensyn til de nye. Som det er nu, er mange tilbageholdende med at deltage i debatten. Men der skal ikke gå otte møder, før man tør række sin finger i vejret. Det vil vi forsøge at gøre noget ved."



Robert Filtenborg,
formand for AO-Jylland

"Vi brugte også temadagen til at diskutere forbundets nye struktur. Jeg mener, at det er en styrke, at vi har en forbundssekretær, som tager sig af de daglige sager på vores område. En person, som vi kan orientere direkte om, hvad der rører sig. Ligesom han kan orientere os direkte. Det betyder, at vi i mindre grad trætter hovedbestyrelsen med sektorproblemstillinger. Måske er det derfor, at hovedbestyrelsen fungerer bedre i dag, end den har gjort tidligere. Der er mere forståelse for at arbejde helhedsorienteret, i stedet for at arbejde for sin egen sektor. Man kunne dog nok bløde hovedbestyrelsesmøderne lidt op, så de ikke er så rigide. Jeg mener dog, at man tage sig i akt for at gøre mødestrukturen for uformel. Hvis der skal behandles vanskelige emner, er det i min optik bydende nødvendigt, at mødeformen er struktureret, så det hele ikke ender i langhåret snak og ørkesløse diskussioner."

*Der blev lyttet intenst,
da fremtidsplanerne for forbundets
arbejdsform blev gennemgået.*



Frontalangreb på landets fængselsfunktionærer

Formanden for Kriminalforsorgsforeningen anklager fængselsfunktionærene over en bred kam.

Forholdene er skræmmende overalt i kriminalforsorgen.

Formand for Kriminalforsorgsforeningen, John Hatting, sendte denne bredside af sted, da kammeradvokaten offentliggjorde sin undersøgelse af forholdene i Anstalten ved Herstedvester.

Ifølge John Hatting er forholdene i Anstalten ved Herstedvester "helt ekstraordinært skræmmende." Og det er ikke isoleret fænomen, men noget som gør sig gældende i alle lukkede fængsler.

"Det kommer ikke bag på mig, at tingenes tilstand ser sådan ud i Herstedvester. Men selvom Herstedvester er et skrækkesekempel, så går forholdene igen i mindre udstrækning i landets andre lukkede fængsler," sagde John Hatting til Ritzaus Bureau.

Dermed kritiserede formanden forholdene i alle lukkede fængsler i Danmark.

Fængselsfunktionæren har kontaktet John Hatting for at få ham til at uddybe denne holdning. Han kan ikke sige specifikt, hvor der er problemer, men henviser til historier i pressen og til mobbeundersøgelsen, som blev gennemført blandt de prøveansatte i efteråret.

"Mobbeundersøgelsen vidner om en primitiv og syg kultur i de fleste lukkede fængsler. Heldigvis er det et fåtal af personer, der er det, som pressen kalder 'stærkt negativt styrende betjente', men vi kender også til historier fra Vestre, Nyborg og senest Østjylland, hvor der som bekendt 'stod en dør åben', og ansatte tævede en indsat. Han lå stærkt forslået i flere dage, hvor imens flere

hold af nu afskedigede voldsmands kolleger angiveligt vender det blinde øje til - for der går jo mere end to døgn førend den indsatte får den nødvendige lægehjælp. Hertil kommer beretninger fra en række arresthuse. Når jeg som fagforeningsformand interesserer mig for forholdene, er det af den simple årsag, at vi kun kan løse Kriminalforsorgens opgaver med at fuldbyrde straf og resocialisere de indsatte, hvis den negative kultur bliver bragt til ophør," siger John Hatting.

Da mobbeundersøgelsen blev offentliggjort i december 2007 konkluderede Kriminalforsorgens direktør, William Rentzmann, at der er et problem med mobning blandt en lille del af de ansatte i Kriminalforsorgen, men at problemet er faldende i forhold til tidligere. Direktøren så altså ikke mobbeundersøgelsen som dokumentation for en kritisk udvikling i Kriminalforsorgen. Nærmest tværtimod.

Direktoratet kræver dokumentation

Efter John Hattings udtalelse i pressen har Direktoratet for Kriminalforsorgen bedt ham om at konkretisere og dokumentere sine udsagn. Om det siger han:

"Jeg svarede allerede direktoratet den 26. marts. Her er et uddrag: 'Hvorvidt de oplysninger jeg ligger inde med, bidrager til ny viden, stiller jeg mig tvivlende over for. Jeg konkretiserer gerne udsagnene, dog er langt de fleste eksempler allerede behandlet i forskellige landsdækkende aviser og elektroniske medier samt i rapporter, der er i direktoratets besiddelse.'

Denne bevisførelse imponerer ikke Kim Østerbye: "En formand der offentligt kommer med så stærke udsagn, må formodes at være i besiddelse af stærk dokumentation. Stærkere end, at det har stået i medierne, hvor den gode historie til tider står foran kravet om sandhed, rigtighed og rimelighed. Det var for

eksempel ikke 'ansatte der tævede en indsat' i Statsfængslet Østjylland, som John Hatting hævder. Det var derimod andre indsatte. Og i forbifarten lykkes det også Hatting - mellem linjerne - at stemple alle fængselsfunktionærer som primitive og syge. Jeg synes ærlig talt, at alle der påstår, at de arbejder for samarbejde i Kriminalforsorgen, har en pligt til at fremme dialog frem for udokumenterede offentlige beskyldninger," siger Kim Østerbye. ■

Af Søren Gregersen

Forsker: Skab en uenigheds-kultur på arbejdspladsen

Diskussion kan være vejen frem, hvis du vil ha' det godt på arbejde.

For nogle kommer det måske som en overraskelse: Men uenighed mellem ledere og medarbejdere kan være med til at forbedre arbejdsmiljøet på landets arbejdspladser.

Det konkluderer Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø i en ny undersøgelse. Forskningscenteret har igennem de sidste tre år fulgt 14 danske virksomheders arbejde med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, blandt andet en døgninstitution og en bank.

Det er der kommet 13 gode råd ud af. Et af dem er, at man skal skabe en professionel uenighedskultur på arbejdspladsen.

Forskningsleder Peter Hasle fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø siger: "Hvis vi altid skal være enige, er der tendens til, at man undertrykker og glemmer de problemer, der kan opstå. Så bliver der ikke talt om problemerne før de er så store, at de eksploderer."

Samtidig kan uenighed fører til nye, kreative løsninger. "Når man er uenige, må man argumentere og overbevise de andre om, at man har ret, og i den proces bliver der udviklet nye ideer. Det er vigtigt, at det er tilladt at være uenig i noget, uden at andre skyder én ned, peger fingre og beskylder én for at være modstander af forandringer," siger Peter Hasle.

Tillid er også godt

Forskeren understreger, at der også skal være tillid mellem ledere og medarbejdere.

"Der er en nøje sammenhæng mellem tillid mellem medarbejderne og

ledere og så det psykiske arbejdsmiljø. Man føler mindre stress, når der er grundlæggende tillid. Hvis de personlige relationer er dårlige, så er man hele tiden usikker på, hvordan de andre vil reagere, og hvad deres intentioner er. Man møder andre med et 'hvad er du nu ude på?' og det er en stor barriere for at forandre noget. Tillid bygger på, at man tror på, at de andre er velmenende og vil én det bedste," siger Peter Hasle.

Han mener ikke, at der er en modsætning mellem tillid og uenighedskultur. Tværtimod: "Tillid til hinanden er simpelthen basis for uenighedskultur. Hvis der er høj tillid, så kan man tillade sig at være uenig, fordi man ikke skal være bange for at blive affærdiget eller skældt ud. I en uenighedskultur kan man være uenige, men man bliver ikke uvenner af den grund," siger han.

Aflevér de dårlige oplevelser

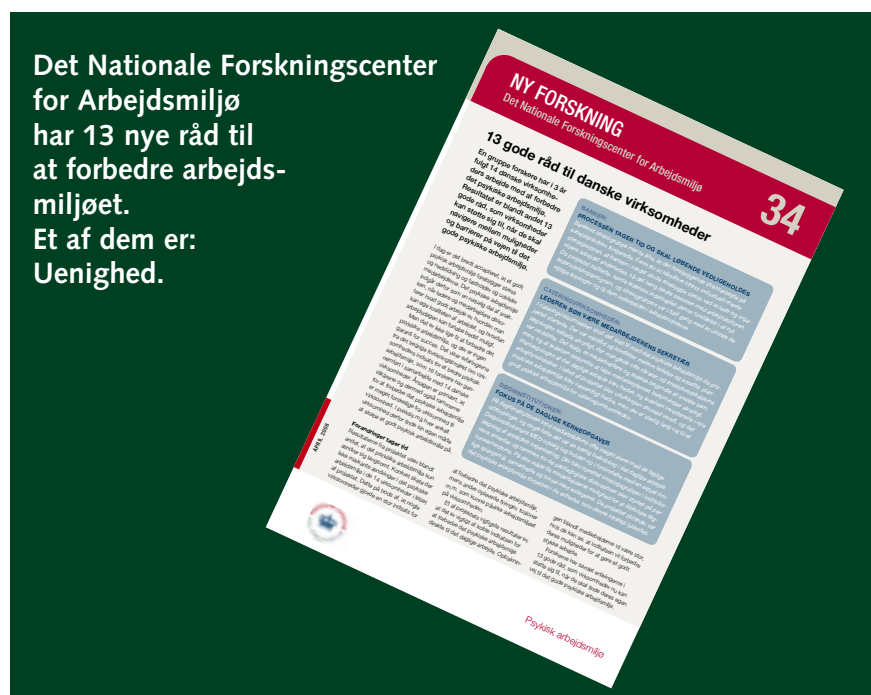
Der er ingen fængsler eller arresthuse med i forskningsprojektet, men Peter Hasle mener alligevel, at resultaterne

kan anvendes i Kriminalforsorgen. Han drager paralleller til en døgninstitution, som var med i projektet:

"Døgninstitutionen deler voldsproblematikken med fængsler og arresthuse. Begge steder vil man gerne både være myndighed og gøre noget godt for folk samtidig. Og begge steder kan man blive sat i en voldssituation. På døgninstitutionen fandt vi frem til, at det ikke er nok, at man skriver ned, hvordan det er optimalt at reagere, når man står i en voldssituation. Man er nødt til at have en fælles forståelse af pædagogikken, og man er nødt til at tage diskussionen igen, hver gang der har været en voldssituation. Når man har haft en ubehagelig oplevelse, er det vigtigt at få den afleveret til andre og få den talt igennem, i stedet for at lade som ingenting og blive kynisk. Ellers går det hårdt ud over ens psykiske arbejdsmiljø," siger forskeren.

Du kan læse mere om projektet på: www.vips-projekt.dk ■

Af Helene Flethøj Nottelmann





Kærshovedgård lukker 50 midlertidige pladser

Sportshallen på Kærshovedgård dannede den 16. april 2008 rammen om et personalemøde hvor ca. 80 ansatte var mødt op, for at høre ledelsen fortælle om lukningen af 50 pladser og for at stille spørgsmål til et panel bestående af ledelsesrepræsentanter. Panelet bestod af afdelingsleder H. K. Vemmelund, personale- og sikkerhedskonsulent Per Frandsen, fængselsinspektør Niels Kløve Larsen og beskæftigelsesleder Marie Sørensen.

Mødet startede som et rejsegilde med pølser og sodavand til alle og dette var for at symbolisere, at nok får man et knæk, men personalet og Kærshovedgård rejser sig igen. Det er alle vist enige om. Stemningen på mødet var en smule dyster, men der var alligevel plads til humor og latter.

Fængselsinspektør Niels Kløve Larsen sagde: "Det er ikke en sjov situation at stå i nu, da det jo er rarere at udvide end at nedlægge pladser, men vi er alle enige om, at det skal ske så lempeligt som muligt og så hurtigt som muligt, så alle ved, hvor man står lige nu. Vi vil afholde samtaler med personalet og vi begynder allerede i dag. Ét er sikkert, og det er, at der ikke vil ske fyringer, men overflytninger til andre steder vil blive en mulighed, men først skal vi lige se, hvilket tal vi havner på. Vi skal spare 11,7 millioner kroner på drift og lønsum med videre. Det vil bevirke at vi skal sige farvel til cirka 22 stillinger. Vi har en plan i ledelsen, men først tager vi alle med på råd, så de enkeltes ønsker kan blive opfyldt. Det er i hvert fald et stort ønske for os, at alle er med. Dette er en faktuel ting - en bunden opgave udmeldt fra

Direktoratet. At det er blevet Kærshovedgård, er fordi vi har barakbygningerne JKL som er midlertidige pladser, der er taget i brug i 2003, og derved nemme at lukke ned. Udvidelsen af fodlænkeprojektet er lige nøjagtig det klientel, som vi tager os af i Kærshovedgård og dette er så følgerne af virkningerne. Vi har så overfor direktoratet udtalt, at vi helst selv vil finde ud af, hvordan vi løser det, idet vi så alle her kan samarbejde om det, i stedet for at det bliver afgjort andet steds. De omtalte barakker skal dog blive stående, så må vi jo se, om de bliver lukket op igen senere. Dog har vi sagt til direktoratet, at vi ikke ønsker at Kærshovedgård skal være et bufferfængsel, hvilket de også har givet til kende at være enige i. Hvis pladserne skal lukkes op igen, bliver det ikke uden at der følger en bevilling om penge med."

Afdelingsleder Vemmelund sagde: "Ved direktøren og vicedirektøren for kriminalforsorgens besøg forleden dag, gav de indtryk af at udvise stor respekt omkring Kærshovedgård, og det er da noget vi vil have med i vores fremtidsperspektiv.

Vi skal spare 10 stillinger i opsynet. Nogle har søgt orlov, nogle er på barselsorlov, andre er afskediget på grund af sygdom, så til slut håber vi at tallet næsten udligner sig selv. Måske skal vi sende et par stykker til Nørre Snede, men ingen bliver sendt steder hen mod deres ønske. Der er jo i modgang at samarbejdet står sin prøve og her kan man allerede se, at Kærshovedgårdånden lever i bedste velgående. Vi tager hånd om hinanden og det skal vi blive ved med. Og til lokalforeningen af Dansk Fængselsforbund her på Kærshovedgård retter jeg en stor tak for det gode samarbejde. I kan være glade for jeres forening her på stedet, det er godt arbejde de har udført."

Fængselsinspektør Niels Kløve Larsen beretter om nedlukningen af de midlertidige pladser og hvordan det kan ske.



Panelet bestående af (fra venstre) afdelingsleder H. K. Vemmelund, Personale- og sikkerhedskonsulent Per Frandsen, fængselsinspektør Niels Kløve Larsen og beskæftigelsesleder Marie Sørensen som alle var klar til at besvare spørgsmål fra de fremmødte.

Beskæftigelsesleder Marie Sørensen sagde: "Vi skal tage afsked med en 4-5 værk mestre, så det vil jo berøre alle arbejdspladser her på fængslet. Jeg tager en samtale med de berørte snarest. Men

vi vil se, om vi kan hjælpe med at fylde eventuelle huller ud på Nørre Snede i første omgang. Det er ærgerligt dette her, idet vores skoleprojekt VOKS (viden og kompetence samarbejde) kører rigtig

godt, og vi vil til kontraktforhandlingerne ønske bevilling til en større skole her på stedet." ■

af Lis Vig



Fængselsfunktionær Finn Hadberg: "Kærshovedgård har været vant til at omstrukturere både på den ene og den anden måde ca. hvert 6. år, så nu er det vel så tiden igen. Når noget er midlertidigt må vi vel også kunne påregne at det pludselig bliver permanent eller nedlagt - og dette var så tilfældet denne gang. Men det er vigtigt i disse tider at man er på forkant og at projektet går stille og roligt - måske ved naturlig afgang, orlov m.m og at intet sker uden personalets medvirken og samtykke. Og ellers hjælper vi jo hinanden her på Kærshovedgård - det er jo gode til."



Den nyvalgte formand for lokalafdelingen på Kærshovedgård, fængselsfunktionær Morten Fiskbæk Larsen, har fået sin ilddåb i denne sag og hans kommentarer er meget kort: "ÆV ÆV ÆV - Ærgeligt at man laver en så kortsigtet løsning, idet vi inden længe garanteret kommer til at mangle pladserne igen. Det er jo det der sker gang på gang - der ligger mange tusinde sager og venter på en afgørelse på politiets kontorer rundt om i det ganske land."



Fængselsfunktionær Jens H. Pedersen: "Hovedforbundet af Dansk Fængselsforbund godt kunne have markeret sig over for beslutningstagerne i denne sag. Havde det Kærshovedgård skal spare, været lagt ud til alle i Kriminalforsorgen, ville det nok slet ikke have kunnet mærkes og i hvert fald var det jo ikke bare gået ud over os her."

Belægget på vej op igen

Efter et år med få indsatte i Kriminalforsorgen stiger belægget igen.

Mange af landets arresthuse melder igen om fulde huse. Direktoratet for Kriminalforsorgen lukker derfor ikke flere arresthuse lige nu.

En tilfældig dag midt i april var der fuldt besat i arresthusene i: Esbjerg, Frederikssund, Haderslev, Herning, Hillerød, Hobro, Holstebro, Kolding, Næstved, Ringsted, Roskilde, Rønne, Silkeborg, Slagelse, Sønderborg og Århus.

Vicedirektør i Direktoratet for Kriminalforsorgen, Annette Esdorf, bekræfter, at presset på Kriminalforsorgen stiger igen.

"Arresthusene er meget højt udnyttede. Derfor er vi i fuld gang med at flytte afsonere fra arresthusene til fængsler, hvor der er bedre plads," siger Annette Esdorf.

Samlet set har der årets første 3 måneder været en gennemsnitlig belægningsprocent på 91,3 procent i Kriminalforsorgens arresthuse. I samme periode sidste år var belægningsprocenten 88,5 procent.

Det tyder på, at politi og domstole er ved at komme i omdrejninger efter 2007, hvor retsvæsenet blev samlet i større geografiske enheder.

Vicedirektøren er enig i, at 2007 formentligt var et usædvanligt år med lav belægning på grund af politi- og domstolsreformen: "Der er intet, der tyder på, at der varigt kommer et lavere pres på Kriminalforsorgen," siger hun.

Lukkede arresthuse

I øjeblikket er arresthusene i Aabenraa, Hjørring og Viborg lukkede. Det samme gælder arrestafdelingen i Statsfængslet Østjylland og et antal pladser i en række fængsler.

Til trods for, at belægget igen stiger, så åbner arresthusene ikke i år: "Vores plan er at holde arresthusene lukkede året ud. Selvom presset stiger, så ligger vi stadig under det niveau, som vi normalt ser på dette tidspunkt af året," siger Annette Esdorf.

Arresthuset i Viborg genåbner dog efter sommerferien.

Vicedirektøren understreger, at arresthusene primært blev lukket på grund af lav belægning. Det skyldes ikke de besparelser, som blev pålagt Kriminalforsorgen i forbindelse med finansloven for 2008. Kriminalforsorgen skulle - ligesom alle andre statslige institutioner - spare en procent af budgettet. Det svarer til 25 millioner kroner.

"Vi lukkede arresthusene på grund af en lav udnyttelse af kapaciteten. Besparelserne på en procent af budgettet kom ind i billedet på et senere tidspunkt," siger Annette Esdorf. ■

Af Søren Gregersen



Antallet af varetægtsfængslede stiger igen i Kriminalforsorgen. Det kan blandt andet mærkes i arresthuset i Holstebro.

Fængselsfunktionæren søger SKRIBENTER

Fængselsfunktionæren søger et antal skribenter, der kan levere artikler til fagbladet. Jobbet som skribent varetages i tæt samarbejde med bladets redaktør og aflønnes efter aftale.

Vi har følgende forventninger til ansøgerne:

Du er ...

- initiativrig og kan arbejde selvstændigt
- god til at formulere dig skriftligt
- opsøgende og kan spotte en god historie
- i stand til, med kort varsel, at rykke ud og lave en artikel
- ajour med hvad der sker på det kriminalpolitiske område
- i stand til at bruge et digitalkamera

Er du medlem af forbundet, og vil du være en del af det team, der laver fagbladet, så send din ansøgning (gerne vedlagt et udkast til en artikel) til:

Dansk Fængselsforbund

Ramsingsvej 28 A, 2500 Valby

**Ansøgningen skal være forbundskontoret i hænde
senest den 10. juni 2008.**

*Henvendelser vedrørende jobbet som skribent kan ske til
redaktør John Rasmussen*

Livet er ikke lutter lagkage

Det er for eksempel også en ordentlig omgang gule ærter med både fast og flydende tilbehør.

Den første torsdag i marts samles medlemmerne af pensionistforeningen ved Statsfængslet i Nyborg til den årlige rundvisning i fængslet og ikke mindst spisningen af gule ærter.

Foruden pensionisterne var også ledere samt personale over 55 år eller med 25 års jubilæum inviteret med.

For at gennemføre dette arrangement på bedste måde stiller adskillige mennesker deres arbejdskraft til rådighed for rundvisning i fængslet, servering af de gule ærter og transport af pensionisterne, der ved tilmeldingen kan bestille afhentning og hjemtransport. Ikke alle er lige mobile, og da gule ærter erfaringsmæssigt godt kan gøre noget ved balancen, er det en ordning, som mange med glæde benytter sig af.

Omkring klokken elleve mødtes gæsterne i idrætsforeningens barak, og efter lidt munter snak med mere omkring baren blev de delt ind i hold med hver en rundviser, og så gik turen rundt i fængslet.

En rundtur hvor generationer mødes

Nogle af pensionisterne havde ønsket om at se særlige områder af fængslet, typisk de steder, hvor de selv havde gjort tjeneste, så i løbet af de næste timer blev stort set hver en krog gennemgået. De senere år har budt på mange ombygninger og ændringer i strukturen af afdelingerne, så der blev stillet mange spørgsmål undervejs. På ganske kort tid er der også blevet ansat mange ganske unge kolleger, som fik sig en oplevelse ud af at møde fængselsfolk i bedste forældrealderen og høre deres kommentarer til moderne fængselsarbejde. Omvendt var det også en oplevelse for

Rundtur i Nordre fløj.





Gæsterne ankommer, og man hygger sig i baren inden rundvisningen.

flere ældre kolleger at møde de unge rundt omkring. Man får jo en tilbøjelighed til at glemme, hvor ung man selv har været engang. I hvert fald hørtes et par gange bemærkningen: "Hvor er de dog unge!"

Til gengæld var det også ganske tydeligt, at der et eller andet sted eksisterer en korpsånd, som giver et umiddelbart sammenhold selv om man aldrig har mødt hinanden før, og der er et par generationer eller tre til forskel i alder, for flere steder manglede pludseligt nogle af gæsterne. De var faldet i dyb samtale med de tjenestegørende kolleger.

Man kunne godt få sære tanker som for eksempel, hvad der kunne komme ud af et arrangement med de helt unge og de gamle sammen om noget fængsels snak. Man har jo før oplevet de unges undren, når man har fortalt, hvordan det var, da man selv begyndte i huset.

Tiden gik hurtigt og turen op og ned ad trapperne gav appetit, så det blev tid til at forlade fængslet og gå til barakken.

Det ligner stort set sig selv

Med alle vel tilbage og bænket ved bordene var det serveringspersonalets tur til at få sved på panden. Der blev gået til ærterne med stor beslutsomhed, men når serveringen forestås af rutinerede fængselsfolk, der er vant til at holde opsyn, var det ikke muligt at gemme en tom tallerken længe, før den blev fyldt igen, så i løbet af eftermiddagen viste en truende mæthed sig i horisonten.

Undervejs blev de traditionelle taler holdt. Først af inspektøren, Arne Tornvig, der indledte med at bemærke, at fængslet stort set ligner sig selv. Han påpegede, at den store ændring er den nye uniform.

Inspektøren gennemgik derefter de afholdte kurser i teambuilding for alle

ansatte. Planerne om at bygge en sikret arrestafdeling i Nordre Fløj og genetableringen af fængselsmuseet, som formentlig bliver lavet i det gamle gartneri. Inspektøren nævnte sammensætningen af klientellet, herunder Black Cobra og en international klub, som er kommet til i stedet for Bandidos.

Der blev nævnt noget statistik, herunder faldet i antallet af sager om vold og trusler. "Hvilket skyldes, at personalet i dag er lige så gode, som I var," sagde Arne Tornvig, hvilket ikke overraskende vakte stor protest i forsamlingen. Til gengæld var der udelte tilslutning, da inspektøren sluttede med at udbringe en skål.

Det gik ved fælles hjælp trods de små hår på flæsket. På pensionistforeningens vegne takkede Albert Hein for det vellykkede arrangement. Arrangementet er et fælles projekt for fængslet, personaleforeningen, lokalafdelingen af Dansk



Eelke forklarer pensionisterne om den moderne teknologis velsignelser og fængselsmandens nye arbejdsområder.

Fængselsforbund og idrætsforeningen, som hver på deres måde bidrager til at dagen bliver en succes. Det gælder transporten af pensionisterne, penge, lokaler og hjælpere.

"Jeg er ekspert i gule ærter," sagde tidligere køkkenmester Erik Davidsen efterfølgende i sin muntre takketales til hjælperne, som han gav sin uforbeholdne ros. Med vanlig sans for en lille krølle sluttede han med at sige: "Disse ærter var gode – bortset fra de små hår på flæsket."

På Erik Davidsens opfordring udbragte forsamlingen et hurra for hjælperne.

Disse takketales kan ikke undgå at få en til at tænke på, at dette arrangement netop er et udtryk for det fælles projekt, fængselsarbejdet er. Nu har der jo været skrevet i kraftige vendinger om fri jagt på forsvarsløse ledere og skatteyderbetalt støtte til fagforeninger i en avis – Hvad er det nu den hedder? Nå – Det var den, der på et tidspunkt udkom som tegneseriehæfte. En dag som denne er netop et udtryk for, at man på trods af visse interesseforskelle er bevidst om, at fængselsarbejdet er et samfundsansliggende, som alle i organisationen har som livsstil at løse.

Og således gik dagen langsomt på hæld, og efter kaffe med mere trak gæsterne sig så småt tilbage. Mætte og endnu et par oplevelser rigere. ■

Af Billy Larsen



I idrætsforeningens barak bliver historien på væggene levende under spisningen. Mange har selv været med til at skabe disse minder.



Søren Mortensen er en kunstner, når det gælder om at balancere med en fyldt tallerken. Jens Erik er som beskæftigelsesmand glad for en rygende omsætning.

Årsrapport 2007

Udlånsrenten var i slutningen af 2006 6,0% p.a., men steg til 6,5% p.a. med virkning fra 01.01.2007 og igen til 7,0 % p.a. pr. 01.07.2007. Fra indeværende års begyndelse blev renten nedsat til 6,75 % p.a. som pt. er gældende udlånsrente.

Der er fortsat **ingen gebyrer eller stiftelsesomkostninger**. Lånet kan altid indfries uden omkostninger.

Årsrapporten blev godkendt på repræsentantskabsmødet d. 31. marts 2008.

Der har været et fald i såvel antal etablerede lån som i det årlige udlån fra 4.570 lån til 3.952 lån. Dette skyldes uden tvivl at ganske mange fortsat får dækket det aktuelle lånebehov ved optagelse af lån i fast ejendom, hvor udviklingen i ejendomsværdierne frem til efteråret 2006 har været stigende i de fleste dele af landet, og dermed har dækket det aktuelle lånebehov. En udvikling, som dog er ved at vende igen, og som har medført en stigning i udlånet fra dette års begyndelse.

Hovedtal	2007	2006
Antal lån	3,952	4.570
	mill.kr.	mill.kr.
Udlånssum	364,1	405,2
Samlet lån	728,2	726,1
Omkostninger	7,9	8,2
Tab og hensættelser	3,8	0,6
HALVÅRETS RESULTAT	4,7	7,0
Egenkapital	195,4	190,6

Det samlede udlån er steget med 2 mill.kr. til 728 mill. kr. hvilket bl.a. skyldes at lånene generelt er højere, og at de fleste lån etableres med en løbetid på 6 år, som er den højeste afviklingstid for lån hos TL. Gennemsnittet for et lån er på kr. 92.134.-.

Tjenestemændenes Låneforening er fortsat et meget attraktivt tilbud til alle, der har behov for et billigt og hurtigt forbrugslån, og der er i realiteten ingen

begrænsninger på lånets anvendelse.

Låneforeningen vil benytte lejligheden til at takke organisationer og låntagere for et godt samarbejde i 2007, og vi håber organisationerne fortsat vil medvirke positivt til at oplyse medlemmerne om de fordele, der kan være ved muligheden for et lån gennem *Tjenestemændenes Låneforening*. ■

Yderligere information: www.tjaan.dk

Urafstemningsresultatet Overenskomsten 2008-2011

Dansk Fængselsforbunds stemmeudvalg har den 14. april 2008 optalt stemmerne og de er som følger:

62 % af medlemmerne har afgivet deres stemme

64 % af de afgivne stemmer: JA

36 % af de afgivne stemmer: NEJ.

Forbundet hilser resultatet velkomment, men tager selvfølgelig til efterretning at 36 % har stemt NEJ.

Dansk Fængselsforbunds stemmer indgår i afstemningsresultat for hele CFUområdet, der samlet også blev et JA til overenskomsten.

Overenskomsten træder i kraft pr. 1. april 2008 og lønforhøjelsen gælder fra dette tidspunkt og efterreguleres ved en senere lønudbetaling.

Kim Østerbye,
Forbundsformand



LSB Privat[®]

Vi vil være bedst til private kunder,
derfor præsenterer vi LSB Privat[®]

*Vi tilbyder nu alle medlemmer af Dansk Fængselsforbund
en ny konto med endnu flere muligheder.*

Få gratis:

- LSB Privat[®] Løn til den daglige økonomi (Rente 1%)
- LSB Privat[®] Opsparing med rente på **4,25 %**
- Kassekredit på 50.000 kr. - 100.000 kr. med favorabel rente
- VISA/Dankort og MasterCard
- Internetbank
- Personlig rådgivning
- Årligt økonomieftersyn

Desuden er det gratis at:

- Hæve kontanter i Lån & Spar Banks pengeautomater
- Overføre penge i internetbank mellem interne og eksterne konti
- Betale girokort i internetbank

Du får også:

- BetalingsService
- e-Boks

... og meget meget mere.

Ring 3378 1913. Bankskift er gratis og vi ordner alt det praktiske.
Læs mere om dine medlemsfordele på www.faengselsforbundsbank.dk

Lån og kreditter gives på baggrund af en almindelig kreditvurdering.

DEBAT

Indlæg til næste nummer af bladet skal være
redaktionen i hænde senest den 14. maj 2008

"JA" til overenskomsten? "NEJ" tak!

Af fængselsfunktionær Mogens Poulsen,
Arresthuset i Kolding.

Man må undre sig over Forbundets ensidige holdning til resultatet af overenskomstforhandlingerne. Jeg gad GODT vide hvad der driver jer, Forbundssekretær René Larsen og Kim Østerbye m.fl. I anbefaler i jeres medlemsbrev et klokkeklart "JA" til en overenskomst, hvor medlemmerne kun har et skuldertræk tilovers for resultatet. Typisk, vil de fleste af os sige. Efter min bedste overbevisning er der ikke én fængselsfunktionær, der har armene i vejret når/hvis de nærlæser resultatet. Jeg vil gerne knytte et par kommentarer til resultatet, som ikke er overraskende ringe, men forventeligt dårligt!

"I alt 25.000 kr. mere om året efter 3 år."

Det lyder jo umiddelbart pænt, men når beløbet analyseres er der bestemt intet at juble over.

Tværtimod. Når man tager inflationen med i beregningerne (3 år tilbage), så er der - i bedste fald - tale om status quo, men jeg er overbevist om at købekraften bliver decideret forringet over de næste 3 år. Det er i hvert fald hvad de økonomiske Vismænd spår. En inflation på minimum 3 % pr. år er absolut en mulighed - måske endda højere. Det vil sige, at vi måske endda går tilbage rent lønmæssigt. (25.000 kr. efter 3 år, cirka 2.000 kr. pr. måned og cirka 1.000 kr. efter skat).

Jeg er IKKE imponeret.

Nå, men der er flere punkter, der fortjener en analyse.

"Bevarelse af vores ret til gå på pension som 63-årige."

Enhver med blot en lille smule indsigt i, hvad der foregår ved et forhandlingsbord VED, at når først den slags bliver foreslået, så skyldes det at man mangler arbejdskraft på det enkelte område.

Guderne må vide hvorfor, men resultatet af disse overenskomstforhandlinger understreger vel, hvorfor man har så

svært ved at skaffe nye medarbejdere i Kriminalforsorgen. Næste gang vil kravet om en pensionsalder på 65 år, være et ufravigeligt krav fra arbejdsgiverne.

"En særlig pulje på 20 millioner kr. til brug for en kommende aftale om et nyt lønsystem."

Er så typisk, at man - oftest for at dække over noget mindre attraktivt - jonglerer med store tal. Men hvis vi leger, at alle får en lige del af "kagen", så vil der blive cirka 500 kr. mere pr. måned, før skat, naturligvis, til hver enkelt medarbejder. (de 20 millioner fordelt på 3400 ansatte). Hvilket igen vil sige, 250 kr. pr. måned i rå købekraft.

"Barns 2. sygedag."

Hvis vi skal være realistiske her, så er barns 2 sygedag vel kun overfladisk pynt på en elendig overenskomst. Hvis man har et sygt barn og man konstaterer, at barnet ikke er parat til at komme i institution eller lign. så stod man da ikke tidligere og overvejede; "Hmmm, nu har jeg jo ikke muligheden for barns 2. sygedag - og mit barn er ikke rask endnu, så må barnet altså acceptere at far og mor ikke kan passe én længere." Der er da naivt at tro det ændrer det fjerneste på forældrenes pasningsmønstre i forbindelse med sygdom.

"Længere barsel med løn og 6 ugers fædreorlov med løn."

Se, dén synes jeg lyder fin, men æren for dette resultat kan vist ikke tilskrives vore forhandlere fra forbundet. Den gælder ALLE organisationer.

"0,2 % - uden for reguleringsordningen - i kompensation for manglende mulighed for frynsegoder."

Ja, man græmmes, men INTET er for småt til at blive nævnt. 0,2 % af en månedlig indkomst på 20.000 kr. er lig med 40 kr. FØR skat pr. måned. Altså en rund tyver efter skat. Jubelen vil ingen ende tage. Det er rent til grin at man overhovedet brugt tid på den slags.

"Seniorbonus."

Helt op til 4 ekstra fridage om året. I et arbejdsmiljø, hvor tendensen klart viser,

at stadig flere medarbejdere er nedslidte, tilbyder man nu 4 dage for at tage "trykket". Ja, man græmmes.

Forbundet spår, at et "NEJ" til overenskomsten kan medføre en politisk indgriben. Og hvad så?

Hvad har vi at tabe? Tror I at Regeringen vil risikere at miste flere medarbejdere ved at give os en endnu dårligere overenskomst?

Jeg bryder mig ikke om den slags skjulte advarsler.

Slutteligt vil jeg gerne bringe vores tjenestemandstatus på banen igen. Ja, vi må ikke strejke - og i mange år, har ingen turdet bringe det på banen. MEN vores pension er ikke så unik længere. På det private arbejdsmarked, er det ikke noget særsyn med pensionsopsparinger på 15 %. Det er vist længe siden, vi ku' fryde os ubegrænset over vores pension. Men vi er blevet indhentet, og bliver formentlig overhalet over de næste 10 år.

MEN jeg er bestemt glad for at forbundet er tilfreds. Men synes det mangler at udvise respekt overfor dets medlemmer.



Svar til Mogens Poulsen

Af forbundssekretær René Larsen,
Dansk Fængselsforbund.

Kære Mogens.

Indledningsvis vil jeg henvise til artiklen i sidste nummer af "Fængselsfunktionæren". Når det så er sagt, vil du i dette nummer - hvis ikke du vidste det i forvejen - se, at medlemmerne af Dansk

DEBAT

Fængselsforbund gennem en urafstemning har haft mulighed for demokratisk at give deres stemme tilkende. Forbundet havde anbefalet at stemme JA til overenskomstresultatet, og denne anbefaling har medlemmerne fuldt. Vi er både tilfredse med stemmedeltagelsen og resultatet.

Der er tale om den største lønstigning i 20 år. En lønstigning der sikrer parallelitet til lønstigningerne på det private arbejdsmarked. Vi jubler ikke, men det er en realistisk overenskomst, der giver en reallønsfremgang og en pulje på 20 mio. kr. til nye lønsystemer, og som ikke forringer vores pension.

Men vi har samtidig noteret os, at 36 % har stemt NEJ. Det skal sandsynligvis ses i lyset af, at forventningerne til denne overenskomst var skruet helt i vejret.

Når man vurderer et overenskomstresultat bygger man det ikke på, hvad du eller jeg tror eller mener, men på statistik og økonomiske vurderinger. Og de siger altså, at der bliver tale om en reallønsfremgang.

Kravet fra finansministeren om en højere pligtig afgangsalder og forringelser af vores førtidspensionsfradrag handler ikke kun om mangel på arbejdskraft, men i lige så høj grad – eller højere – om ideologi. Når finansministeren i sidste ende bøjede af på kravet, skyldtes det ene og alene, at hele forhandlingsfællesskabet gjorde det krystalklart, at hvis det blev fastholdt, så havde han en konflikt. Kunne man ikke stemme JA af andre årsager, så synes jeg, at dette sammenhold fortjener det.

Du undlader i dit indlæg at komme ind på reguleringsordningen. Reguleringsordningen sikrer en parallelitet med det private arbejdsmarked. Og den virker begge veje, dvs. det, vi eventuelt fik mere med den ene hånd, blev efterfølgende taget med den anden hånd. Og så er vi jo lige vidt. Øvelsen i en overenskomst består i at få mest muligt uden at skulle aflevere det igen gennem skat eller reguleringsordning.

Vi forhandler i et fællesskab, og vi er ikke de eneste i fællesskabet, der føler de har et lønfterslæb.

Dansk Fængselsforbund benytter

enhver lejlighed til at gøre opmærksom på vores arbejdsmiljø, vores lønforhold og det store ansvar og robusthed, som vores stillinger kræver. Samtidig kan vi konstatere stigende problemer med rekruttering og fastholdelse.

I disse dage er vi vidne til, at SOSU-personale og sygeplejersker indleder konflikter for lønstigninger ud over rammen på 12,8 %. Solidariteten inden for fagbevægelsen rækker ikke til, at andre vil give til disse grupper. Sandsynligheden taler for et politisk indgreb med en ramme svarende til de øvrige offentlige ansatte, men med en nedsættelse af en lønkommission, der til næste overenskomst skal undersøge og dokumentere, om der er lønfterslæbsproblematikker for udvalgte grupper.

Forbundet vil være opmærksomt på – hvis der nedsættes en sådan lønkommission – at fængselsfunktionærerne vil blive omfattet.



Svar til Poul Aremark

Af P. L. Jensen, formand for Dansk Arrestforvarerforenings Seniorklub.

I anledning af Poul Aremarks indlæg i Fængselsfunktionæren nr. 4, vil jeg hermed komme med et par kommentarer.

Man kan naturligvis vælge at være utilfreds med alt og alle og se det negative i alle livets forhold, jeg har, i min pensionisttilværelse valgt det modsatte, og vil gerne tro på det positive.

Poul Aremark nævner, at medlemskab af Dansk Fængselsforbunds pensionistafdeling nærmer sig bondefangeri. Min opfattelse af bondefangeri er, at det

er når man ubevidst bliver indfanget i et forhold som man bestemt er imod, i det aktuelle tilfælde skal man selv foretage en aktiv handling for at blive optaget som medlem af pensionistafdelingen og man er fuldt bevidst om de forhold der gør sig gældende, altså ingen bondefangeri.

Hvorvidt man mener, at en forlængelse af gruppeivsordningen med 6-7 år er værd at tage med, ja det er jo et temperamentsspørgsmål, for mange af de efterladte til kollegaer der dør inden de fylder 70 tror jeg da, at de er godt tilfredse.

Om lånemulighederne via forbundet, er de vel ikke meget anderledes end andre lån, der finder vel altid en kreditvurdering sted, og hvor store julegaverne skal være må låneren da selv afgøre.

Jeg forstår ikke rigtig bemærkningerne om Forbundsbladet, som du skriver er der netop flere ældre kollegaer der ikke har og ej heller ønsker at beskæftige sig med EDB, og netop for disse kollegaer er der mulighed for at følge med i nyhederne via det tilsendte medlemsblad.

Med hensyn til medlemskontingentets størrelse, så vil der formodentlig komme forslag om en reduktion til det halve efter det fyldte halvfjerdsindstyvende år.

Jeg har tidligere skrevet om de lokale pensionistklubber og deres betydning for det lokale fællesskab, men jeg er fortsat af den overbevisning at disse klubbers indflydelse på tjenestemandspensionisternes forhold, herunder pensionens størrelse, afgangstidspunktet, forsikringer, og mange andre forhold er yderst begrænset, ligesom det nok heller ikke er disse emner som de lokale klubber har som formål, så derfor er det fortsat min opfattelse at vejen til bedre forhold for Dansk Fængselsforbunds pensionerede medlemmer går gennem et større fællesskab som jeg, på længere sigt, mener, er Statspensionisternes Centralforening.

Jeg ved, at mange pensionerede kollegaer har tilmeldt sig og det er fortsat mit håb, at både Poul Aremark og alle andre pensionerede forbundsmedlemmer kan se ideen i den nye forbundsafdeling, og derfor vælger at slutte op.

NAVNE

Dansk Fængselsforbunds æresnål – René Larsen, forbundskontoret.

På AO-Fyn's generalforsamling modtog forbundssekretær René Larsen Dansk Fængselsforbunds æresnål efter indstilling fra lokalafdelingen.

Afdelingsformand Allan Kjær, AO-Fyn, begrundede afdelingens indstilling således:

"Jeg skal hermed på vegne af AO-Fyn indstille forbundssekretær René Larsen til Forbundets æresnål.

René Larsen blev valgt første gang i 1992 som 2. suppleant til AO-Fyn og har været tilknyttet afdelingen siden, blandt andet 7 år som formand. Og som han først forlod, da han blev valgt til forbundssekretær i 2007.

Jeg kan ikke fremhæve Renés indsats nok, eller den sympati og respekt han nyder blandt medlemmerne.

Og det er derfor mig en glæde, at indstille René til denne fuldt ud fortjente anerkendelse."



Forbundskasserer Peder Jørgensen overrækker forbundssekretær René Larsen forbundets æresnål.

25 års jubilæum

Jens Christian Højbjerg, Statsfængslet Midtjylland, Kærshovedgaard



Jens Christian Højbjerg kunne den 1. marts 2008 fejre 25 års jubilæum i Kriminalforsorgen.

Jens startede karrieren i Statsfængslet ved Sdr. Omme den 1. marts 1983. Der blev han til den 1. august 2002, hvor han kom til Kærshovedgaard.

Både i Sdr. Omme og på Kærshovedgaard har Jens været en ivrig deltager i fritidsudvalgsarbejdet. Jens har både været med til at svømme og løbe med de indsatte.

Jens har også været med i Dansk Fængselsforbunds lokalafdeling

begge steder. På Kærshovedgaard har han været sekretær for lokalafdelingen de senere år.

Jens bruger en stor del af fritiden sammen med konen og hans 5 børn. De har campingvogn, som de er flittige brugere af i sæsonen.

Jens fejrede jubilæet den 3. marts 2008 i "Gimle" sammen med familie, kollegaer og ledelse.

*På lokalafdelingens vegne
Ulla Henriksen*

NAVNE

Dansk Fængselsforbunds æresnål – Henning Mørck, AO-Sjælland.



Forbundsformand Kim Østerbye ønsker afdelingsformand Henning Mørck tillykke med æresnålen.

Af forbundssekretær René Larsen

På AO-Sjællands generalforsamling modtog afdelingsformand Henning Mørck fortjent Dansk Fængselsforbunds æresnål efter indstilling fra lokalafdelingen.

Henning blev ansat på Anstalten ved Herstedvester i 1986, men kom efter ansøgning hurtigt til arresthuset i Køge og senere videre til arresthuset i Næstved.

Her har Henning siden 1990 og til nu været tillidsmand. Desuden har han siden 1994 siddet i AO-Sjællands bestyrelse. I sommeren 2007 blev han valgt som afdelingsformand.

Hennings organisatoriske talent fornægter sig ikke, og han går til opgaverne med stort engagement og ivrighed. Hans lune og sociale væsen betyder, at han på sin egen måde forstår at skabe et godt samvær.

Henning er på de arbejdspladser, hvor han har arbejdet, blevet karakteriseret som en aktiv og meget loyal person, der bakker op omkring arbejdet og sine kollegaer. Han er lydhør og prøver altid at bidrage med nye ideer og løsningsforslag. Nogle kollegaer bruger – positivt ment – ord som "lidt stædig", men siger samtidig, at det er godt at have en kollega, der er så

god til at bakke op, og som altid deltager på lige fod.

I arbejdet som tillidsmand er Henning meget seriøs og velforberedt. Han er pligtopfyldende og god til at bidrage med nye ideer. Han påtager sig ansvar, når der skal tages beslutninger. Han er en god sparringspartner i det daglige og har på grund af sit store gåpåmod opbygget en stor viden, som andre profiterer af.

Henning ligger som formand stor vægt på ærlighed. For ham er det vigtigt, at man i sit arbejde gør sig overvejelser over, hvordan man administrerer det, og den indflydelse man har fået af kollegaerne.



Ny sekretær på forbundskontoret



Pia Nyemann er ansat som sekretær i Dansk Fængselsforbund den 1. april 2008.

Hun har en uddannelse som fængselsfunktionær, men er oprindelig uddannet som kontorassistent.

Pia har været ansat i Kriminalforsorgen i 14 år, herunder 11½ år i direktoratets personalekontor.

Pia kommer fra en stilling som kontorfuldmægtig i Inspektionen på Københavns Fængsler.

Pias sagsområder er blandt andet telefonbetjening, post og journalstyring, arkivstyring, styring af medlemskartotek, administration af feriehus og administration af låneansøgninger m.m.

Dansk Fængselsforbund byder Pia velkommen.