

Fængselsfunktionæren 12/1

Dansk Fængselsforbund

December 2008 - Januar 2009

Dansk Fængselsforbund
ønsker alle vores
medlemmer
en rigtig glædelig jul
samt et godt og
lykkebringende 2009





3 Leder

4 Bag de blå skjorter

6 Store udgifter til nedslidte fængselsbetjente

7 Ny enhed skal sænke sygefraværet

8 Trivslen får et eftersyn

9 Direktoratet styrker personaleområdet

10 Påbud mod Herstedvester

11 Kampagne fortsætter

12 Nye vilkår for tillidsrepræsentaterne

14 Fremtidens samarbejde mellem ledelse og tillidsmænd i Kriminalforsorgen.

17 Fængsel på Falster måske klar i 2015

18 Kunsten at balancere mellem værdier og virkelighed

20 En ulækker historie

22 Lad os nu ikke glemme ...

23 Nu ligger den hos magthaverne

26 Fitness dk for 100 kr. om måneden

27 Profil af en afdelingsformand Rasmus Monefeldt Tambour

28 Debat

29 Tjenestemændenes låneforening – renteforhøjelse

30 Navne

31 Fi-mesterskab i Put and Take

32 Gården – en julegaveidé Politigården i København



Forsidebillede:

Årets julehilsen 2008

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

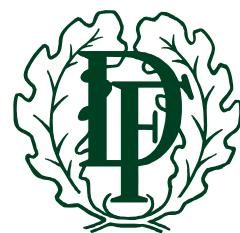
Layout, produktion og tryk:
Imprint Grafiske Løsninger
Thurøvej 8 · 4700 Næstved
Tlf. 5572 6692 - Fax 5572 7320
imprint@imprint.dk
www.imprint.dk

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.



Kan vi være det bekendt?

LEDER

Af Kim Østerbye,
formand for
Dansk Fængselsforbund



Jeg har fire tal, som viser, hvor stort problemet er med nedslidning i Kriminalforsorgen.

43. Det er antallet af kollegaer, som vi indtil videre har sagt farvel til i årets løb, fordi de ikke kunne klare jobbet på grund af dårligt helbred.

48. Så gamle var kollegaerne i gennemsnit, da de forlod jobbet.

565. Det er antallet af arbejdsår, som kollegaerne til sammen kunne være blevet på arbejdsmarkedet, hvis de ikke var blevet slidt ned.

Og 61. Så mange millioner kroner skal der udbetales til pensioner til kollegaerne fra nu af og frem til deres ordinære pensionsalder.

Tallene er ikke overraskende. De ad-

skiller sig nemlig ikke fra de tal, vi bliver præsenteret for hvert eneste år, når vi nærmer os jul og nytår. Hvert år forlader omkring 40 medarbejdere Kriminalforsorgen med en helbredsbetiget afskedigelse.

Det er langt flere, end man ser på det øvrige arbejdsmarked. Hvis vi fulgte landsgennemsnittet, ville vi kun miste omkring 13 kollegaer om året. Ikke 40. Antallet af nedslidte er altså tre gange højere i Kriminalforsorgen.

Vi kan ikke være bekendt at have en arbejdsplads, som ikke beskytter sine medarbejdere bedre. Alle skal være med til at forebygge nedslidning i Kriminalforsorgen, men i sidste ende ligger ansvaret hos politikerne og arbejdsgiveren. Til trods for gode hensigter og forsikringer er det ikke lykkedes dem at ændre den negative statistisk de sidste mange år.

Der er ellers penge at hente på dette område. Nedslidte fængselsfunktionærer udløser i gennemsnit helbredsbetigede pensioner for knap 70 millioner kroner

hvert år. Hvis antallet af nedslidte kommer ned på landsgennemsnittet, vil Kriminalforsorgen spare to tredjedel af dette beløb. Udgiften til pensioner vil i den situation ikke være 70 millioner kroner, men snarere 20 millioner kroner om året.

Kriminalforsorgen har altså mulighed for at spare 50 millioner kroner hvert år, hvis man sætter massivt ind for at forbedre arbejdsmiljøet. Regnestykket viser med al tydelighed, at det er en god investering, hvis man investerer i bedre arbejdsmiljø.

Og hvis de økonomiske omkostninger ikke er et argument for at gøre noget ved problemet, så burde de menneskelige omkostninger være det: Alt for mange kollegaer forlader arbejdsarbejdsmarkedet alt for tidligt. Det er et personligt tab, som ikke kan gøres op i penge.

Hvem siger, at Kriminalforsorgen per definition skal høre til blandt landets farligste arbejdspladser år efter år? ■

Bag de blå skjorter

Om fængselsfunktionærens arbejdsroller i et lukket fængsel

Det er en vanskelig opgave for fængselsbetjente at udføre resocialiserende opgaver i et lukket fængsel i Danmark samtidig med at skulle sørge for sikkerheden. En utilstrækkelig fængselsfunktionæruddannelse og mangel på målrettet behandling af kriminelle i fængsel er nogle af de største hindringer for en succesfuld resocialisering.

Samtidig skaber uklare retningslinier for fængselsarbejdet og mangel på ledelse en anarkistisk arbejdskultur, hvor fængselsbetjente tolker formelle regler individuelt og skaber deres egne uformelle regler i et forsøg på at skabe formål og mening med arbejdet.

Hvordan kan man som fængselsfunktionær både varetage de sikkerhedsmæssige opgaver i et fængsel og samtidig motivere fanger til at leve et kriminalitetsfrit liv? Kan det overhovedet lade sig gøre at udfylde begge roller? Den ene dag skal fængselsbetjenten placere en fange i sikringscelle – den anden dag hjælpe fangen med at udrede personlige problemer. I årevis har fængselsfunktionærer været forsømt i fængselsforskning i Danmark og i udlandet. I stedet har forskere næsten udelukkende koncentreret sig om fanger og deres forhold, men igennem de sidste ti år har forskere, særligt i Storbritannien, fået øjnene op for de ansatte i fængslerne og har lavet undersøgelser om både deres professionelle og private forhold. For at forstå hvordan fængsler fungerer som sociale institutioner, og hvordan livet i fængsler leves, er det væsentligt ikke kun at koncentrere opmærksomheden omkring fanger, men også omkring forholdene for fængselspersonalet. Fængselsfunktionærer bruger mange timer af deres liv i fængsler, og på grund af deres daglige kontakt med fanger er de den gruppe, der har aller mest erfaring med fængselslivet.

Modstridende arbejdsroller

Der er mange forskellige holdninger til, om og i hvilken grad de sikkerhedsmæssige og resocialiserende roller er modstridende. Nogle fængselsbetjente siger, at de ikke har problemer med at udfylde både de 'hårde' og de 'bløde' roller, at de så at sige kan tage de forskellige kasketter af og på, når forskellige

situationer kræver det. Andre føler, at rollerne er meget modstridende, og at

de dagligt kæmper med at skifte imellem at håndhæve sikkerhedsregler overfor fangerne og samtidig skabe tillid og snakke med fangerne om eksempelvis familiemæssige problemer. En tredje gruppe mener, at de to roller faktisk er afhængige af hinanden, og at begge roller sagtens kan udføres, hvis de udføres med respekt overfor fangerne. En fængselsfunktionær forklarer: "Man kan ikke begge dele, med mindre man er villig til at give noget af sig selv. Hvis de respekterer dig som menneske, så er det ikke noget problem, fordi hvis du går ud og siger, at nu skal de gå ind (på cellerne, red.), så ved de godt, at det gør du ikke, fordi du er en idiot, det gør du, fordi nu skal du bruge gangen, fordi der kommer nogle gæster, eller nogen har lavet ballade, og nu skal vi have visiteret nogle celler. Det er ikke noget problem. Det er et spørgsmål om at behandle folk med respekt og værdighed, og hvis du gør det, så kan du godt begge dele."

Anarkistisk arbejdskultur

Nogle betjente udfører de forskellige roller uden at spekulere nærmere over det, mens andre forsøger at finde en bestemt logik i, hvordan rollerne afhænger af hinanden. For eksempel i forbindelse med dynamisk sikkerhed, hvor det er vigtigt at kende fangerne for at kunne vide, hvad der rører sig iblandt dem. Her er fængselsbetjentes personlige kendskab til fangerne afgørende, og dette kendskab kan betjentene ikke få, hvis de udelukkende optræder som 'vogtere', der låser døre op og i. De forskellige tilgange til arbejdet understreger en særlig autonomi i fængselsbetjentenes arbejdskultur, der på mange måder også kan siges at være anarkistisk. Udover de grundlæggende aspekter af fængselsarbejde såsom de daglige rutineopgaver, der især drejer sig om det sikkerhedsmæssige, så er detaljerne omkring, hvordan fængselsarbejde egentlig skal udføres ikke på forhånd fastlagt. Derfor er rollen som fængselsbetjent på mange måder uklar, da der ikke kan siges at være en overordnet idé eller vision for, hvad jobbet skal indeholde, eller hvordan det skal udføres. Det betyder, at særligt arbejdsopgaverne, der vedrører motivering og resocialisering af fan-



ger, bliver udført på en tilfældig og subjektiv måde, da de i høj grad er afhængige af, hvordan den enkelte betjent fortolker disse opgaver og mener, de skal udføres. Nogle betjente interesserer sig for eksempel slet ikke for at tale med fangerne, mens andre ser det som deres primære opgave.

Mangel på ledelse

En af hovedårsagerne til, at der opstår en anarkistisk arbejdskultur, er, at fængselsledelsen, ifølge betjentene, er særdeles mangelfuld. Især fremhæver nogle betjente, at ledelsen er fraværende, når vigtige beslutninger i forhold til fangerne skal tages. Et helt konkret problem kan være, at de beslutningsdygtige i fængslet afslutter deres arbejdsdag først på eftermiddagen, og det er samtidig med, at fangerne kommer tilbage fra skole eller arbejde og har brug for, at der tages beslutninger i forhold til deres aktuelle situation. Så går fangernes frustration ud over fængselsbetjentene, der ikke har mulighed for at gøre noget. Det er et eksempel på, at det er vanskeligt for fængselsbetjente at arbejde i et 'politisk' system, hvor de ofte skal håndhæve bureaukratiske regler om for eksempel sikkerhed eller udgang, som de måske er uenige i, eller som ikke tager udgangspunkt i, hvordan hverdagen ser ud i et fængsel. Dette får fængselsbetjente til at tolke de formelle regler individuelt og skabe deres egne uformelle regler i et forsøg på at skabe formål og mening med arbejdet. I det hele taget er den største udfordring ved arbejdet i fængsel ofte ikke fangerne, men i stedet fængslet som institution og de politiske beslutninger, der bliver truffet. Mange betjente giver udtryk for, at de generelt har et godt forhold til fangerne, men at de har svært ved at udføre deres arbejde blandt andet på grund af organisationen i det lukkede system. En betjent fortæller: "Det er svært, for når man starter herinde, så vil man rigtig gerne alle mulige ting og har en masse gå-på-mod, og man bliver jo tit mødt med skepsis fra de indsatte, og der kan man have kæmpet en kamp, og man kan have fået en ud og fået lejlighed og job, og så er han herinde igen tre måneder efter. Så når man har været her noget tid, kan man godt

Kriminolog Nadja Kirchhoff Hestehave

- Med specialet har Nadja Kirchhoff Hestehave afsluttet sin masteruddannelse i kriminologi (Master of Science in Criminology). Hun modtager mastergraden med udmærkelse (distinction).
- Kriminologi er et tværfagligt fag, der kombinerer sociologiske, psykologiske, historiske, filosofiske og antropologiske perspektiver på kriminalitet. Faget beskæftiger sig med årsager til kriminalitet og sociale problemer, og hvordan disse udfolder sig i samfundet – herunder hvordan samfundets institutioner (politi, retsvæsen, fængsler mv.) håndterer disse.
- Kriminologi eksisterer ikke som selvstændigt fag i Danmark, men er ganske udbredt i lande som Sverige, Norge, England og Tyskland og særligt i USA.



- Denne artikel bygger på specialet *Behind the Blue Shirt - A Qualitative Study of Prison Officers' Occupational Roles and their Embedded Potential Conflict*, der blev afleveret i september 2008 ved University of Leicester i England.
- Undersøgelsen er så vidt vides den første danske undersøgelse af fængselsbetjente i nyere tid og bygger på 15 kvalitative interview med fængselsbetjente i Gamma Fængsel i forbindelse med et tre ugers feltophold.
- Gamma Fængsel er en lukket fængselsinstitution i Danmark og er anonymiseret af hensyn til de interviewede betjente.

tænke: hvorfor gider jeg dette her, de står her jo alligevel igen. Men hvis man alligevel kæmper videre, så kommer modviljen fra ledelsen også engang imellem." Andre betjente fortæller, at de gerne har villet igangsætte forskellige resocialiserende aktiviteter for fangerne, men at disse ikke bliver gennemført på grund af mangel på ressourcer og mangel på vilje fra ledelsens og ikke mindst politisk side.

Problemer med resocialisering

Fængselsbetjente i denne undersøgelse vurderer, at der er mange forhindringer for en succesfuld resocialisering af fanger i danske fængsler. En utilstrækkelig fængselsfunktionæruddannelse og mangel på målrettet behandling af kriminelle i fængsel fremhæves som nogle af de væsentligste årsager til, at resocialiseringen ikke lykkes. I særlig grad pointerer betjentene, at samfundet udenfor fængslet ikke er gearret til at tage imod tidligere kriminelle, blandt andet idet flere og flere arbejdsgivere kræver ren straffeattest. På denne måde er det ofte op ad bakke for de betjente, der ønsker at gøre en forskel og hjælpe fangerne. Det påvirker dem negativt, at de ofte føler, at deres arbejde med fangerne ikke bliver fulgt op ude i samfundet. Det betyder også, at flere betjente mener, at målene for resocialisering i fængsel skal nedjusteres forstået på den måde, at det ikke altid er muligt at få tidligere fanger ud på arbejdsmarkedet. Det at lære dem at begå sig socialt kan være et mål i sig selv. En betjent siger: "Det kan godt være, jeg ikke har resocialise-

ret dem, men jeg har givet dem nogle redskaber, så når de kommer ud til deres børn, så kan de lave lektier med dem, og ikke behøver sidde og føle sig som nogle tosser. Så tror jeg, vi har rykket meget på dem. Og det synes jeg, det handler om."

Vigtigt med respekt

Generelt siger de fleste betjente, at de forsøger at forbedre kvaliteten af fængselslivet for fanger og forsøger at påvirke dem på en positiv måde. Med fængselsinstitutionens udfordringer og begrænsninger er det bemærkelsesværdigt, hvordan et flertal af fængselsbetjente faktisk har en vision om at gøre forskel i fangerne liv. Et af kendetegnene ved arbejdskulturen i Gamma Fængsel er, at fængselsbetjentene forsøger at skabe gensidig respekt mellem fanger og betjente. Denne kultur er enestående i danske fængsler, siger de, eftersom andre lukkede fængsler i Danmark er karakteriseret ved at være mere konfronterende og negativ i forhold til at respektere fanger og deres situation. En betjent siger: "Jeg kan godt lide, der er en ordentlig tone, og det kan du også høre ude på gangen, når vi snakker sammen, at der er en fornuftig tone, der er ikke nogle unødige konflikter. Det er selvfølgelig forskelligt fra afdeling til afdeling, men her i huset behandler vi grundlæggende hinanden ordentligt. Vi skal ikke blot fordi vi har blå skjorter på, rende rundt som små konger og straffe. Mit arbejde er ikke at straffe folk – mit arbejde er at sørge for, at de er her. Og så i øvrigt så vidt muligt måske sparke dem lidt den rigtige vej." Så-

ledes bliver en af de vigtigste arbejdsopgaver for betjentene at skaffe fangerne respekt, fordi det faktisk gør det nemmere for dem at udføre de sikkerhedsmæssige og resocialiserende opgaver.

Undersøgelser i fremtiden?

Fængselsbetjente møder mange udfordringer i deres arbejdsliv, der er helt unikke for denne faggruppe. Måden, de håndterer disse på, er i høj grad afhængig af den eksisterende fængselskultur. Det er svært at sige præcis, hvad der skal til for at skabe en positiv fængselskultur og dermed et godt miljø for både indsatte og ansatte. Det er dog vigtigt, at der i fremtidige undersøgelser af fængsler i Danmark bliver fokuseret meget mere på både det civile og det uniformerede fængselspersonale, eftersom især sidstnævnte gruppe har afgørende indflydelse på den såkaldte 'fængselsoplevelse', som fanger og ansatte får. Fanger kan ikke undersøges som en isoleret gruppe, når fængselskulturen skal kortlægges, eller når tilbagefald til kriminalitet skal forklares.

Fangers afsoningsforløb er dybt påvirket af og afhængigt af det personale, de har kontakt med hver eneste dag, og denne gruppe bør sættes frem i lyset og få den forskningsmæssige opmærksomhed, som den fortjener, hvis intentionerne om en succesfuld kriminalforsorg skal kunne gennemføres. ■

Af Nadja Kirchhoff Hestehave,
Kriminolog

Store udgifter til nedslidte fængselsbetjente

Nedslidte fængselsfunktionærer udløser hvert år millionudgifter til pensioner.

Omkring 40 medarbejdere forlader hvert år Kriminalforsorgen på grund af dårligt helbred. Det udløser helbredsbedingede pensioner for cirka 70 millioner kroner, viser en analyse, som Dansk Fængselsforbund har lavet.

Når en fængselsfunktionær bliver afskediget på grund af dårligt helbred, får den pågældende en erstatning i form af en svagelighedspension eller en lignende pensionsydelse.

I de seneste fem år er 214 fængselsfunktionærer blevet afskediget på denne måde. Det betyder, at staten i denne periode har fået en ekstra udgiftspost på i alt 340 millioner kroner. Eller i gennemsnit knap 70 millioner kroner per år.

Årsagen til at udgifterne bliver så store, er, at de berørte medarbejdere får udbetalt pension fra den dag, de bliver afskediget og frem til de fylder 63 år. Forbundssekretær René Larsen i Dansk Fængselsforbund står bag undersøgelsen. Han siger: "Vi har været inde og kigge på hver enkelt af de 214 sager i de sidste fem år og undersøgt, hvilken pension den pågældende har fået tildelt. Pensionen er nemlig forskellig fra person til person alt efter hvor stor arbejdsevne, han har mistet, og hvor længe han har været i Kriminalforsorgen. Desuden afhænger de samlede udgifter af medarbejdernes

alder. Jo længere der går, før han når den almindelige pensionsalder, desto større bliver udgifterne til helbredsbedingede pensioner."

Beregningen bygger altså ikke på et skøn, men på en konkret vurdering af de tildelte pensioner. Regnestykket slutter dog ikke her. De nedslidte belaster også de offentlige budgetter på andre måder.

"For det første medfører de syge kollegaer udgifter til behandlinger i det danske sundhedssystem. For det andet bliver der udbetalt erstatninger til kollegaerne for varigt mén og tab af erhvervsevne. Og for det tredje får en del af kollegaerne også tildelt førtidspension. Den samlede udgiftspost for de offentlige myndigheder er altså langt større end 70 millioner kroner," siger René Larsen.

Kæmpe tab for samfundet

Formand for Dansk Fængselsforbund, Kim Østerbye, er overrasket over de store beløb: "Vi har hele tiden vidst, at det var dyrt at miste kollegaer, men det kommer alligevel bag på mig, at det er så dyrt," siger han.

Formanden peger på, at de reelle omkostninger i virkeligheden er endnu højere.

"Den største udgift for samfundet er at miste arbejdshænder i en alt for tidlig alder. De her mennesker går på pension, mens de er i fyrrerne, i stedet for når de kommer op i treserne. Det er et kæmpe tab for samfundet."

Gennemsnitsalderen for nedslidte fængselsfunktionærer har i de seneste fem år være

48 år. Det vil sige, at fængselsfunktionærerne i gennemsnit forlader arbejdsmarkedet 15 år før, de fylder 63 år, som er den pligtige pensionsalder for fængselsfunktionærer.

Omregnes de 214 nedslidte medarbejdere fravær til arbejdsår, så svarer det til 3.183 arbejdsår.

Flere end på det øvrige arbejdsmarked

Risikoen for nedslidning er langt større for fængselsfunktionærer end for ansatte på det øvrige arbejdsmarked.

I gennemsnit forlader 1,2 procent af alle fængselsfunktionærer tjenesten hvert år på grund af helbredet. Det er tre gange så mange som på det øvrige arbejdsmarked.

Ifølge tal fra Ankestyrelsen blev 0,4 procent af arbejdsstyrken i Danmark førtidspensioneret i 2007. Risikoen for nedslidning for fængselsfunktionærer er altså cirka tre gange så stor som ansatte på det øvrige arbejdsmarked.

Flere undersøgelser er kommet frem til lignende resultater. Senest konkluderede en undersøgelse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd i marts 2008, at fængselsfunktionærer er en af landets mest udsatte jobfunktioner. Undersøgelsen – som baserede sig på statistik fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – viste blandt andet, at fængselsfunktionærer hører til blandt de ti jobtyper i Danmark med de største følelsesmæssige belastninger.

Nyt initiativ for at nedbringe sygdom

I Direktoratet for Kriminalforsorgen understreger personalechef Liselotte Bering Liisberg, at man er opmærksom på problemet med syge og nedslidte medarbejdere.

"Vi vil meget gerne nedbringe sygdom blandt vores personale. Derfor har vi nu etableret en sygefraværsenhed i direktoratet, som skal arbejde målrettet med at forebygge og nedbringe antallet af sygedage. Tidligere har der ikke været øremærkede penge til sygefravær. Men med den nye finanslov har vi fået en pose penge til at arbejde intensivt med sygefraværet. Det vil forhåbentlig også medvirke til, at vi i fremtiden får færre sager, hvor det er nødvendigt med en helbredsbedinget afskedigelse," siger Liselotte Bering Liisberg. ■

Af Søren Gregersen

Nedslidte fængselsfunktionærer 2004-2008			
	Antal nedslidte	Gennemsnitsalder	Udgifter til pension frem til medarbejdernes ordinære pensionsalder
2004	52	50	91 millioner kr.
2005	38	45	65 millioner kr.
2006	47	47	71 millioner kr.
2007	34	48	52 millioner kr.
2008	43	50	61 millioner kr.
Gennemsnit hvert år	43	48	68 millioner kr.

Hvert år forlader ca. 43 fængselsfunktionærer Kriminalforsorgen på grund af dårligt helbred. Det udløser i gennemsnit udgifter på 68 millioner kroner til helbredsbedingede pensioner. Det høje beløb skyldes, at fængselsfunktionærerne får udbetalt pensionen mange år frem i tiden. Hvis en medarbejder for eksempel forlader Kriminalforsorgen som 48-årig og får tildelt en årlig svagelighedspension på 189.000 kr., så vil den samlede udgift løbe op i 2,8 millioner kroner, inden han fylder 63 år.

Ny enhed skal sænke sygefraværet

En ny sygefraværshenhed i Kriminalforsorgen sætter nu aktivt ind for at nedbringe sygefraværet. Blandt andet ved at fokusere på de raske medarbejdere.

Sygefraværet i Kriminalforsorgen er for højt. Derfor har Direktoratet for Kriminalforsorgen valgt at oprette en særskilt enhed, som skal arbejde med at få bragt sygefraværet ned på landets fængsler, arresthuse, pensioner og KIF-afdelinger.

Specialkonsulent Mik Grüning er daglig leder af den nye enhed. Han er glad for, at man nu kan sætte mere ind for at nedbringe sygefraværet:

"Vi vil nedbringe sygefraværet ud fra en strategisk tilgang. Det vil vi, fordi det i lang tid har været alt for højt. Tidligere har der ikke været sat særskilte midler af til sygefravær. Men nu har vi med den nye finanslov fået en pose penge til at arbejde intensivt med sygefraværet. Ressourcer er kodeordet – det gør forskellen i forhold til tidligere," siger han.

En af tankerne bag den nye sygefraværshenhed er, at der skal sættes fokus på de raske medarbejdere frem for på de syge.

"Når man i Kriminalforsorgen har talt sygefravær, har man talt om de syge. Men vi skal huske at påskønne de mennesker, der er på arbejde – og den indsats, de gør," siger Mik Grüning. Enheden vil derfor gå aktivt ind med en forebyggende indsats.

"Tidligere har de raske ikke været på dagsordenen. Det skal de være nu. For langt hovedparten af de ansatte er jo raske," siger han.

Ifølge Mik Grüning skal de positive historier frem i lyset. Og de fængsler, hvor det rent faktisk er lykkedes at ned-

bringe sygefraværet, skal dele ud af deres erfaringer.

"Visse steder er målet om maksimalt sygefravær nået. Det er vigtigt at få de gode historier frem og finde ud af, hvad de har gjort. Det er vores opgave at fordele viden om, hvor det er gået godt," siger han.

Og det er der behov for. Fængselsfunktionærerne har nemlig langt flere sygedage end ansatte på det øvrige arbejdsmarked. Det gennemsnitlige antal sygedage i 2008 ligger på 22 dage om året per medarbejder – altså omkring en hel arbejds måned. Det er 50 procent højere end på det øvrige arbejdsmarked. Og tallet ligger desuden også højere end Kriminalforsorgens målsætning. Den lyder på maksimalt 17 årlige sygefraværsdage per medarbejder på de lukkede fængsler, 13 på de åbne fængsler og 15 sygedage på arresthusene.

Lang vej igen

Mik Grüning håber på, at en tidlig indsats i forløbet kan ændre på den kedelige statistik. "Lige nu er vi ved at danne rammen om opgaven. Det er et langt træk, men vi tror på, at sygefraværskurven knækker allerede i 2009. Hvor langt vi kommer ned, må vi så se. Men det kunne være rart at komme ned under vores mål," siger han.

Han mener, at det i første omgang handler om, at sygefraværet bliver synligt ud på fængslerne. To-tre dage om måneden vil enheden derfor besøge fængsler rundt om i landet.

"Vi skal hjælpe med til, at man lokalt får en større viden og deler sine erfaringer med sygefravær. Synlighed er vigtig. Sygefraværet kan ikke løses fra et skrivebord i direktoratet. Vi skal ud i marken, sådan at vi sikrer os, at der ikke sidder ledere rundt omkring på fængsler og arresthuse, som ikke ved, hvad de skal stille op med sygefraværet," siger han.

Sygefraværshenheden er klar til drift 1. januar 2009 og bemandes af en leder og to socialrådgivere. ■

Af Andreas Graae

50 procent mere syge

- **Fængselsfunktionærer er 50 procent mere syge end ansatte på det øvrige arbejdsmarked. Hvor sygefraværet for fængselsfunktionærer udgør 5,9 procent af arbejdstiden, så udgør det – ifølge DA's fraværstatistik – 3,9 procent af arbejdstiden på det øvrige arbejdsmarked. Kriminalforsorgens indsats mod sygefravær skal sikre, at udgifterne til sygefravær reduceres med tre millioner kroner i 2008 og seks millioner kroner de følgende år.**

Trivslen får et eftersyn

Kriminalforsorgen går arbejdsmiljøet efter i sømmene med en ny spørgeskemaundersøgelse.

Alle medarbejdere skal i december udfylde en trivselsundersøgelse med spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen.

Udviklingskonsulent i Direktoratet for Kriminalforsorgen, Jan Pedersen, glæder sig til at se, hvad der kommer ud af trivselsmålingerne. Han har 30 års anciennitet i Kriminalforsorgen og rødder i de uniformeredes gruppe.

"Jeg tror, jeg har en ganske god fornemmelse af, hvad der generelt rører sig og kan lade sig gøre, og hvad der ikke kan lade sig gøre. Vi skal ikke sætte noget i gang herovre, som vil møde modstand ude i virkeligheden. Men det psykiske arbejdsmiljø er noget, vi alle har et ansvar for," siger han.

Jan Pedersen ser med optimisme på den måde, Kriminalforsorgen nu sætter fokus på medarbejderne. "Det er udtryk for en erkendelse af den rolle, medarbejderne har som ressource i Kriminalforsorgen."

Han har selv en udadvendt rolle i forbindelse med formidlingen af trivselsmålingerne. Han har blandt andet været rundt på fængsler og arresthuse for at informere ledelserne om de nye tiltag.

"Jeg har lige brugt tid på at køre rundt til ledelserne og klæde dem på, så de er parate til at besvare spørgsmål fra medarbejderne omkring trivselsundersøgelserne," siger Jan Pedersen.

Det er Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), der står bag undersøgelsen.

"NFA har udviklet et skema, der består af 40 spørgsmål med i alt 23 dimen-



*Udviklingskonsulent
Jan Pedersen er overbevist
om, at den nye
trivselsundersøgelse
ikke kommer til at stå
og støve på en hylde
i direktoratet.*

sioner, som handler om medarbejder- og arbejdsgiverrelationer," siger Jan Pedersen.

Vilje bag undersøgelsen

Spørgeskemaet blev sendt elektronisk til alle medarbejdere den 24. november med svarfrist 12. december 2008. Herefter skal direktoratet i samarbejde med tjenestestederne vurdere resultatet. Landsresultatet offentliggøres den 15. januar, og i umiddelbar forlængelse heraf orienteres medarbejderne om deres tjenestesteds resultater. Resultaterne skal anvendes til opfølgende initiativer ude på de enkelte institutioner.

"Det er vigtigt at understrege, at de medarbejdere, der besvarer spørgsmålene, er fuldstændigt anonyme. Jeg håber virkelig, at de enkelte medarbejdere vil give udtryk for deres ærlige mening, så udgangspunktet for det fremadrettede arbejde med det psykiske arbejdsmiljø bliver faktabaseret. Hvorvidt det psykiske arbejdsmiljø så er godt eller dårligt,

kan vi først vurdere, når vi har resultatet," siger Jan Pedersen.

Det er ikke første gang, at man gennemfører sådanne undersøgelser i Kriminalforsorgen. Men Jan Pedersen mener, at medarbejderne har god grund til at tro på, at resultaterne vil blive brugt til noget denne gang.

"Jeg tror såmænd også de tidligere undersøgelser har været udmærkede. Men det, jeg kan sige om denne her, er, at vi har viljen – vi vil lave en opfølgning på det her," siger han.

Tanken bag projektet om trivselsundersøgelserne er, at der foretages en måling mere om et år. Herefter gentages målingerne hvert andet år.

"Vi har brug for at vide, i hvilken retning udviklingen bevæger sig hen. Ud fra en fælles prioritering fra direktoratet og institutioner kan vi så tage hul på step-by-step-udviklinger for det psykiske arbejdsmiljø," siger Jan Pedersen. ■

Af Andreas Graae

Direktoratet styrker personaleområdet

En ny udviklingsenhed skal sikre, at der fremover er en rød tråd i Kriminalforsorgens personaleudvikling. Enheden er i øjeblikket i gang med at evaluere ledernes styrker og svagheder.

Den centrale styring af personaleudviklingen i Kriminalforsorgen skal forstærkes. Derfor har Direktoratet for Kriminalforsorgen oprettet en ny udviklingsenhed med seks medarbejdere.

Udviklingschef Lars Thuesen står i spidsen for det nye kontor, som har fået titlen 'HR-udviklingsenheden'. Han siger om baggrunden: "Vi har ikke været gode nok til at skabe en fællesnævner for personaleudviklingen i hele Kriminalforsorgen. Det skyldes, at vi har manglet ressourcer og fokus på den strategiske personaleudvikling. Derfor har vi nu oprettet denne enhed."

Den nye enhed betyder, at direktoratet har opdelt personaleområdet i drift og udvikling. Fremover vil personalekontoret primært tage sig af konkret sagsbehandlings- og driftsopgaver i forhold til personalet, for eksempel sygefravær, mens HR-enheden vil tage sig af udviklingsarbejdet.

"Det har i praksis vist sig, at de løbende driftsopgaver har det med at overskygge udviklingsopgaverne. Derfor adskiller vi nu drift og udvikling. Det indebærer den risiko, at HR-enheden ikke er forankret i praksis. Det er vi meget opmærksomme på. Blandt andet af den grund har vi oprettet en styregruppe med repræsentanter fra personalekontoret, KUC, et par fængselsinspektører, direktionsekretariatet og HR-udviklingsenheden," siger Lars Thuesen.

Styregruppen er i øjeblikket i gang



"Vi har ikke været gode nok til at skabe en fællesnævner for personaleudviklingen i hele Kriminalforsorgen," siger udviklingschef Lars Thuesen fra Direktoratet for Kriminalforsorgen.

med at udvikle en strategi for Kriminalforsorgens personaleudvikling sammen med tjenestestederne. Strategien vil indeholde to hovedinitiativer: "Vi vil for det første sætte fokus på medarbejdernes udvikling. For eksempel kompetenceudvikling, MUS-samtaler og efteruddannelse. Vi må erkende, at vi ikke har vejledt institutionerne godt nok på dette område. Vi skal sikre, at kompetenceudviklingen fungerer i praksis ude i institutionerne. For det andet vil vi sætte fokus på ledernes udvikling. De vigtigste elementer er her: lederevaluering, lederuddannelse og ledernetværk," siger Lars Thuesen.

Godt arbejde kræver god ledelse

Udviklingschefen oplyser, at man netop er i gang med at evaluere lederne i Kriminalforsorgens institutioner. Målet med evalueringerne er at vurdere om Kriminalforsorgens otte nye ledelseskrav bliver efterlevet.

Det er et arbejde, som udviklingskonsulent Mads Fly-Hansen er involveret i: "Evalueringen har rødder i Camp Godt

Arbejde-projektet, som i 2006 satte arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen på dagsordenen. Godt arbejde kræver god ledelse, lød budskabet dengang, og det gør det stadig," siger Mads Fly-Hansen. "Vi vurderer, at lederevalueringer er et godt redskab i lederudviklingen. Det vigtigste er at få et billede af, hvad lederne kan gøre for at blive bedre."

Lederevalueringen blev i første omgang afprøvet med et pilotprojekt på Fyn og i Sdr. Omme i 2007. Nu går man videre i resten af landet. "Det er både medarbejdere, lederne selv og ledernes ledere, der skal danne grundlaget for udviklingen af lederne," siger Mads Fly-Hansen.

Han understreger, at den rapport, som udarbejdes efter evalueringen er gennemført, alene baseres på medarbejdernes vurderinger. Herefter får lederne en tilbagemelding på baggrund af rapportens resultater. Afsluttende skal lederne udarbejde udviklingsplaner sammen med deres øverste leder.

"Det er selvfølgelig en følsom proces, og derfor skal vi gøre, hvad vi kan for at sikre, at lederne føler sig mest muligt trygge," siger Mads Fly-Hansen. Han mener dog, at der generelt er en positiv indstilling til evalueringerne blandt lederne.

"Der er nok altid en form for usikkerhed forbundet med sådanne evalueringer. Men samtidig oplever vi, at lederne ser frem til undersøgelsen. Meningen er jo, at evalueringen skal hjælpe den enkelte leder med at målrette sin udvikling," siger Mads Fly-Hansen.

Spørgeskemaerne til medarbejderne indeholder 32 spørgsmål og sendes ud op til jul, med svarfrist i slutningen af januar 2009. Medarbejderne skal besvare spørgsmål om deres nærmeste leder. ■

Af Andreas Graae og Søren Gregersen

Påbud mod Herstedvester

Arbejds miljøet er for dårligt på Anstalten ved Herstedvester. Det er konklusionen på en ny afgørelse fra Arbejds miljøklagenævnet.

Arbejds miljøklagenævnet er enige med Arbejdstilsynets påbud til Anstalten ved Herstedvester fra september 2006: Det psykiske arbejdsmiljø på anstalten er ikke godt nok.

I 2006 lød Arbejdstilsynets vurdering blandt andet, at "arbejdet som fængselsfunktionær i Anstalten ved Herstedvester udgør en klar sundhedsmæssig risiko for udvikling af psykisk træthed, stress og udrændthed", og at der blev stillet "uklare krav til fængselsfunktionærerne".

Efter over to års ventetid har klagenævnet med andre ord slået fast, at grundlaget for Arbejdstilsynets påbud var korrekt.

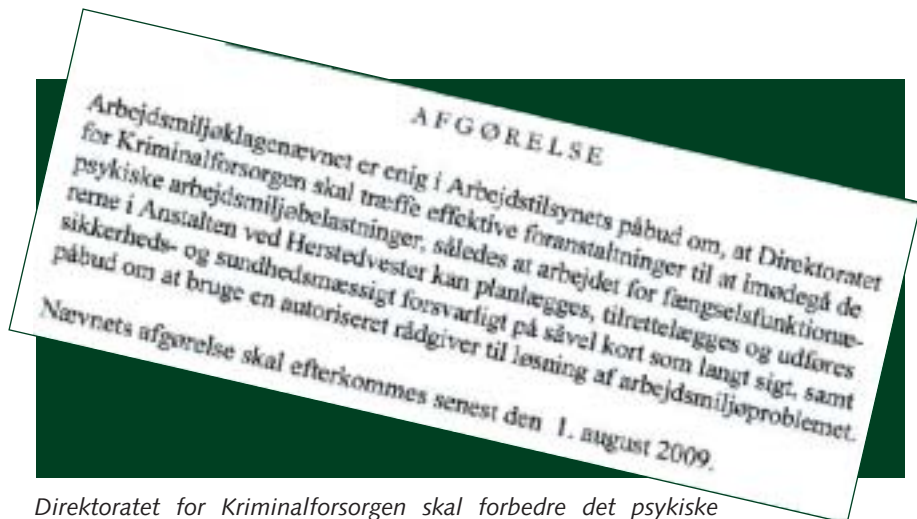
Anstalten ved Herstedvester skal nu træffe effektive foranstaltninger til at imødegå de psykiske arbejdsmiljøbelastninger. Dette skal ske inden 1. august 2009, står der i afgørelsen.

Fængselsinspektør i Anstalten ved Herstedvester, Hans Jørgen Engbo, er indstillet på hurtigst muligt at gøre noget ved arbejdsmiljøet:

"Jeg er selvfølgelig interesseret i, at der er et godt psykisk – og fysisk – arbejdsmiljø for alle medarbejdere i anstalten, og jeg anerkender klagenævnets kompetence og tager derfor afgørelsen til efterretning," siger fængselsinspektøren.

I afgørelsen indgår desuden et påbud om at bruge en autoriseret rådgiver til at løse arbejdsmiljøproblemet.

"Jeg er faktisk meget tilfreds med, at vi nu får lejlighed til sammen med en professionel rådgiver at gøre noget for



Direktoratet for Kriminalforsorgen skal forbedre det psykiske arbejdsmiljø i Anstalten ved Herstedvester inden 1. august 2009.

arbejds miljøet," siger Hans Jørgen Engbo.

Arbejds miljørådgiverens opgave bliver at hjælpe med at udarbejde en handlingsplan for at mindske en række psykosociale risikofaktorer, der har betydning for arbejdsmiljøet.

Hans Jørgen Engbo oplyser, at han netop har fået lov fra direktoratet til at indgå aftale med en rådgiver. "Vi er straks gået i gang med – i tæt kontakt med Dansk Fængselsforbunds lokalafdeling – at finde et egnet rådgivningsfirma," siger han.

Fængselsinspektøren tilføjer, at han meget gerne ser, at resultatet af den trivselsmåling, som skal gennemføres på anstalten i efteråret, kan indgå i grund-

laget for den plan, der skal udarbejdes.

"Jeg vil arbejde på, at tidsplanen koordineres med opfølgningen af trivselsmålingen, så vi ikke skal have to parallelle forløb, som måske krydser og forstyrrer hinanden," siger han.

Lang ventetid

Hans Jørgen Engbo er utilfreds med, at der er gået over to år fra påbudet blev udstedt, til det nu endelig ligger fast.

"Jeg skal ikke nægte, at jeg finder det problematisk, at påbudet er givet på grundlag af en flere år gammel analyse af arbejdsmiljøet. Der er sket meget i Herstedvester i mellemtiden," siger han. ■

Af Andreas Graae

17 påbud til Kriminalforsorgen

- Arbejdstilsynet udstedte i 2006 17 påbud til en række af Kriminalforsorgens fængsler og arresthuse. Direktoratet for Kriminalforsorgen valgte efterfølgende at klage over påbudene til Arbejds miljøklagenævnet. Direktoratet mente, at der var fejl og uklarheder i påbudene. Nævnet har nu behandlet 16 af de 17 klager: Syv påbud er fastholdt – herunder påbuddet til Herstedvester. Otte er afvist og et skal behandles igen af Arbejdstilsynet. Arbejds miljøklagenævnet mangler kun at tage stilling til påbuddet til Statsfængslet i Jyderup.

Kampagne fortsætter

Kriminalforsorgen forlænger rekrutteringskampagnen ind i det nye år.

Den landsdækkende rekrutteringskampagne "Folk af den rette støbning" har haft effekt. Men ikke nok. Derfor fortsætter kampagnen nu i 2009.

Ifølge personalechef i Direktoratet for Kriminalforsorgen, Liselotte Bering Liisberg, skyldes rekrutteringsproblemerne, at der generelt er få ledige på arbejdsmarkedet

"Vi kan mærke, de faldende årgange. Der er simpelthen færre unge i dag, end der var tidligere. Samtidig er arbejdsmarkedet jo stadig præget af lav ledighed. De to ting til sammen betyder, at det er svært at få mandskab nok," siger personalechefen.

Hun understreger, at direktoratet er tilfredse med de foreløbige resultater af kampagnen: "Der har været omkring 30.000 besøg på hjemmesiden, siden vi begyndte i juni. Og vi har i 2008 ansat ca. 140 og forventer yderligere at ansætte 40-45 i november og december 2008."

Samtidig har kampagnen også haft en positiv sideeffekt i forhold til de

nuværende medarbejdere: "Det er mit indtryk, at de positive annoncer og informationsmøder om jobbet som fængselsfunktionær har været med til at ranke ryggen hos mange medarbejdere. Det er vi glade for," siger hun.

Senest har direktoratet også lavet en uddannelsesfilm om jobbet: "Den viser vi på uddannelsesmesser og jobcentre landet over. Der er i øvrigt også et link fra Kriminalforsorgens hjemmeside, hvis man er interesseret i at se den."

Og lige her og nu er en arbejdsgruppe i gang med at forbedre rekrutteringen: "Arbejdsgruppen kigger på, hvilke udfordringer der er lige nu. Hvordan virker informationsmøderne? Er det bedre, at de ligger en lørdag? Og så videre," siger personalechefen.

Ny mediestrategi

Når kampagnen fortsætter i 2009, bliver det ikke nødvendigvis på samme måde som i 2008.

"Vi er i øjeblikket ved at finde et rekrutteringsbureau, som skal stå for kampagnen til næste år. Vi vil derfor ikke lægge os fast på noget endnu. Det er vigtigt, at der bliver tale om en mediestrategi, som sikrer den langsigtede rekruttering. Det skal være troværdigt og

holdbart over tid," siger Liselotte Bering Liisberg.

Hun har ikke et bud på, hvor mange medarbejdere Kriminalforsorgen skal ansætte i 2009.

"Vi har fået udviklet et nyt prognoseværktøj, som tager højde for, at vores medarbejdere skal have orlov, hvor mange der går på pension, og hvor mange der blive syge. Det gør det nemmere for os at vurdere behovet for nye ansættelser fremover," siger Liselotte Bering Liisberg. ■

Af Søren Gregersen



30.000 danskere har i løbet af efteråret klikket ind på Kriminalforsorgens rekrutteringskampagne.

Mangel på mandskab

Over 200 fængselsbetjente har på mindre end to år vinket farvel til deres arbejde i landets fængsler. I 2006 var der 3.202 fængselsfunktionærer. I oktober i år var tallet faldet til 2.990. Det viser en opgørelse fra Direktoratet for Kriminalforsorgen.

Nye vilkår for tillidsrepræsentanterne

Ifølge Personalestyrelsen er de nuværende aftaler for tillidsmandsarbejdet i Kriminalforsorgen i strid med reglerne. Dansk Fængselsforbund frygter, at nye aftaler kan skade samarbejdet i Kriminalforsorgen.

I fremtiden vil de faglige organisationer i Kriminalforsorgen have færre tillidsmænd i hver institution – og den enkelte tillidsmand vil have en strammere tidsramme at arbejde indenfor. Det vil formentlig være resultatet, når der i 2009 træder nye lokalaftaler i kraft for fagforeningsarbejdet i Kriminalforsorgen.

Som led i de nye aftaler er alle lokalafdelinger i Dansk Fængselsforbund i øjeblikket i gang med at vælge nye tillidsmænd. Det oplyser forbundssekretær for Dansk Fængselsforbund, Ina Rasmussen: "Direktoratet for Kriminalforsorgen har opsagt de fleste nuværende aftaler med udgangen af januar 2009. Det betyder, at lokalafdelingerne inden februar skal gennemføre nye valg til poster som tillidsmand og suppleant," siger hun.

Der sker efter krav fra Personalestyrelsen: "Styrelsen mener, at vi ikke har fulgt reglerne, da vi valgte tillidsmænd, blandt andet fordi uorganiserede ikke har deltaget i valgene. Desuden mener de, at vi i nogle tilfælde ikke har anmeldt valget til de lokale ledelser på rette vis. Det er åbenbart ikke nok, at forbundets lokalafdelinger anmelder valgene. Det er Dansk Fængselsforbunds hovedkontor, der skal fortælle det til ledelsen. Hvis man synes, at det lyder meget juridisk, så kan jeg godt forstå det, men vi må indrette os efter den rammeaftale om til-



Forbundssekretær Ina Rasmussen, Dansk Fængselsforbund.

lidsrepræsentanter, som Personalestyrelsen og centralorganisationerne har indgået," siger Ina Rasmussen.

Alt tyder på, at Dansk Fængselsforbund vil have færre tillidsrepræsentanter i fremtiden.

"Hidtil har alle medarbejdervalgte i lokalafdelingernes bestyrelser haft status af tillidsrepræsentant. Vi ved endnu ikke helt, hvor vi ender, men det er sikkert, at der bliver færre tillidsfolk i fremtiden. Det vil betyde helt andre vilkår for vores arbejde. Hvervet som tillidsmand bliver selvsagt langt mere krævende, når der er færre hænder til at klare opgaverne," siger hun.

Færre timer

Denne problemstilling bliver forstærket af, at de tillidsmænd, der er tilbage, måske får mindre tid til deres arbejde.

"De nye regler giver åbenbart nogle lokale ledelser anledning til at kræve, at tillidsmændene bruger færre timer på at varetage deres tillidsrepræsentantarbejdet. Det hænger tilsyneladende sammen med, at der i nogle kredse er en opfattelse af, at der bruges meget store mængder tid til organisationsarbejde," siger Ina Rasmussen.

Hun mener, at den opfattelse både er rigtig og forkert. "Der bruges meget tid til organisationsarbejde, men det er ikke tid, der tages fra tillidsrepræsentantarbejdet, men udføres som bibeskæftigelse og honoreres særskilt af lokalafdelingernes medlemmer."

Ina Rasmussen mener dermed, at kravet om, at der fremover skelnes mere klart mellem tillidsmandsarbejde og organisationsarbejde, ikke tager højde for, at organisationsarbejde er et bijob,

der for de fleste tillidsrepræsentanter kun kan klares ved, at man har været fleksibel omkring, hvornår tillidsmandsarbejdet skulle udføres.

Ifølge souschef i personalekontoret i Direktoratet for Kriminalforsorgen, Lars Rau Brysting, er det nødvendigt, at man ser på tillidsmændenes tidsforbrug i forbindelse med, at man generelt gennemgår forholdene lokalt, men han mener dog ikke, at der skal strammes unødigt op.

"Samarbejdsaftalen bygger på, at både arbejdsgiver og arbejdstager er fleksible. Vi forudsætter, at man fortsat vil være det lokalt. Det indebærer, at der stilles den fornødne tid til rådighed for tillidsmandsarbejdet," siger han.

Lars Rau Brysting oplyser, at det er direktoratet, som har bedt tjenestestederne undersøge blandt andet tillidsmændenes tidsforbrug.

"Vi har bedt alle institutioner om at se på tillidsmandsarbejdet, herunder tidsforbruget. Det er alfa og omega, at reglerne bliver overholdt. Vi har konstateret, at der har været steder, hvor dette ikke har været tilfældet," siger han.

Organisationsarbejde retter sig udad

Personalestyrelsen definerer tillidsmandsarbejde, som det, der retter sig ind mod tjenestestedet. Mens organisationsarbejde, er det der retter sig ud fra tjenestestedet. Det betyder for eksempel, at hvis en tillidsrepræsentant ledsager en syg kollega til et møde i kommunen, så er det ikke tillidsmandsarbejde, men organisationsarbejde.

"Tillidsrepræsentanten skal ifølge Personalestyrelsen i den situation trækkes i løn for det antal timer, han eller hun har brugt. Hvis det samme møde afholdes på fængslet, så er det dog en anden sag – så er det pludselig ok for tillidsrepræsentanten at deltage," siger Ina Rasmussen.

Men hvor mange timer må man anvende som tillidsmand?:

"Hovedreglen er, at en tillidsrepræsentant må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse. Her skal man tage hensyn til, hvor mange opgaver der påhviler den enkelte medarbejder. Det kan være forskelligt fra institution til institution. Derfor er der ingen generelle regler for tillidsmandens tidsforbrug, man må i stedet finde en fornuftig løsning med ledelsen i den enkelte institution. Det vil være et emne, som skal tages op lokalt, når de kommende valg af tillidsmænd er overstået," siger forbundssekretæren.

Brud med gamle traditioner

De nye lokalaftaler for tillidsmandsarbejdet kommer efter, at Direktoratet for Kriminalforsorgen tidligere i år opsagde aftalerne med Dansk Fængselsforbund om tillidsrepræsentanter inden for arresthusområdet, lederområdet og på forbunds-kontoret.

Det betyder med andre ord, at vilkårene for både det centrale og det lokale organisationsarbejde nu bliver ændret radikalt.

"Vi er naturligvis både kede af og ærgerlige over, at vores velfungerende organisering af det faglige arbejde nu skal ændres. Det er et brud med alle gamle traditioner på Dansk Fængselsforbunds område. Det opleves også som mærkværdigt set i lyset af blandt andet direktørens tidligere udmelding om, at de gamle aftaler var fornuftige og havde givet fuld valuta for pengene," siger Ina Rasmussen.

Til denne kritik siger Lars Rau Brysting: "Vi er helt med på, at der er behov for en tillidsmandsstruktur i Kriminalforsorgen. Det er et element, vi ikke vil eller kan være foruden. Men vi er samtidig nødt til at overholde de regler, som bli-

ver udstukket fra centralt hold. Derfor er de nuværende aftaler blevet opsagt."

Arresthuse

Om arresthusområdet, hvor tillidsmandsaftalerne også er blevet opsagt, siger Ina Rasmussen: "Det giver anledning til frustration, at vi ikke ved, hvordan medarbejderne i arresthusene skal repræsenteres fremover. Medarbejderne har jo berettigede forventninger til, at landets arresthuse ikke holdes uden for indflydelse, også i henseende til reformen af arresthussektoren."

Ifølge Lars Rau Brysting har direktoratet taget kontakt til Dansk Fængselsforbund om dette emne: "Der udestår en række spørgsmål, men vi er i gang med forhandlingerne. Jeg kan sige, at der skal etableres en fællestillidsrepræsentant i hvert arrestområde, og at de aktuelle drøftelser forløber godt og konstruktivt."

Hovedbestyrelsen i Dansk Fængselsforbund har nu valgt at nedsætte et udvalg, som undersøger vilkårene for det fremtidige arbejde.

"Vi skal sikre, at vi får de bedst mulige vilkår for vores organisationsarbejde fremover. Udvalget skal udarbejde forslag til vedtægtsændringer og i øvrigt arbejde for, at alle medlemmer sikres samme rettigheder og vilkår," siger Ina Rasmussen. ■

Af Søren Gregersen

Fremtidens samarbejde mellem ledelse og tillidsmænd i Kriminalforsorgen

Vi må se i øjnene, at vi er på vej til de arbejdsforhold, vi kendte i arbejderbevægelsens barndom. Fællesskabet er i opløsning, og forude øjner man et arbejdskøber – arbejdssælger forhold.

Vi er tydeligvis på vej fra de gamle holdninger til arbejdet i Kriminalforsorgen, hvor det var et fælles projekt for alle ansatte uanset organisatorisk placering at udføre en opgave, som var defineret af landets lovgivende forsamling til gavn for landets borgere.

Den senere tids opsigelser af diverse aftaler om tillidsmandsarbejde og indgrebene i organisationsopbygningen viser, at man fra ledelsesside ønsker at anlægge et nyt, eller måske snarere et gammelt, syn på samarbejdsrelationerne på arbejdspladserne. Jeg skriver med vilje arbejdspladserne, for begrebet tjenestested er vel under udvikling med disse tiltag. Er det nu så slemt? Næh, det er det vel ikke. Man er vel bare blevet så vant til at være en del af en større helhed, hvor ens engagement, viden og erfaring blev respekteret og brugt i den fortsatte udvikling af Kriminalforsorgen både som arbejdsplads og som en del af det retspolitiske system. Når man ser tilbage på den senere tids begivenheder, som har været så ihærdigt omtalt både i pressen og i dette fagblad, så gnaver den lille mistroiske orm, når der bliver meldt så kraftigt ud om opsigelser af aftaler og nyvalg af tillidsfolk. Alt med henvisning til gældende regler, som åbenbart ikke er blevet håndhævet tilstrækkelig bogstaveligt.

En nærlæsning både af de udsendte notater og de regler, der henvises til, bestyrker mistanken om en anderledes dagsorden, især når man skæver lidt til tilsva-

rende regler og aftaler fra det private arbejdsmarked.

Det offentlige gummi og det private stål

Når man sammenligner ordvalg og omfang i henholdsvis hovedaftalen for tjenestemænd og hovedaftalen mellem LO og DA, så studser man straks over, hvor målrettet, man er i LO og DA. I Kriminalforsorgen er der straks en del mere gummi i meldingerne. Der er ligeledes en del små fikse drejninger i forløbet fra de overordnede aftaler til de sidste notater.

"Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne...", siges det i § 9 i hovedaftalen mellem LO og DA. Det er målfast og forståeligt. Det her er noget man vil. Går vi derimod til hovedaftalen for tjenestemænd og læser kapitel 7, hvilket ikke gør krav på større anstrengelser, idet det kun er på 2 ½ linje, så står der: "... i videst muligt omfang tilstræbes samarbejde, medindflydelse og effektivitet i statstjenesten," og så er vi jo glade igen, for nu ved vi, hvad vi har at rette os efter, nemlig som sædvanligt kun, hvad der tilfældigvis passer til lejligheden. Begreberne "i videst muligt omfang" og "tilstræbes" vil jo altid kunne påstås opfyldt.

Rigtig interessant bliver det, når vi fortsætter til samarbejdsaftalerne. LO og DA har naturligvis indgået en sådan aftale, for at få et holdepunkt for det daglige samarbejde, som i sin natur også vil være præget af naturlige modsætninger i forholdet mellem parterne. Virksomhedens mål er høj profit, hvilket kræver, at arbejdskraften kan købes så billigt som muligt. Arbejderens mål er at sælge sin arbejdskraft så dyrt som muligt, for jo dyrere han sælger sin arbejdskraft, jo flere midler får han at forme sin tilværelse med. Der er imidlertid tale om en balancegang, som meget let kan give ustabilitet, hvilket ingen af parterne har interesse i, så derfor er samarbejdet vigtigt.

Begge samarbejdsaftaler beskriver sam-

spillet mellem ledelse og arbejdere som en forudsætning for et godt samarbejdsklima. Men i aftalen mellem LO og DA er det beskrevet meget detaljeret. Udover de generelle betragtninger om det fælles ansvar for samarbejdet står der blandt andet: "Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelsen og organisationen af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til, ved deres viden, indsigt og erfaring, at bidrage til en udvikling af virksomheden..." Siges det i samarbejdsaftalen mellem LO og DA. Dette er interessant læsning, især når man tænker over holdningen bag ordene. Her er det ledelsen, der er den udfarende kraft, som skal skabe grundlaget for det frugtbare samarbejde ved at anvende motivationsformer, som får arbejderne til at involvere sig i samarbejdet. Og hvad er mere motiverende og engagerende end at ens ledelse bruger netop ens viden og erfaring i udviklingen af virksomheden.

Når man ser på den statslige samarbejdsaftale, må man bemærke, at det stort set er de samme ord, der siges om det gensidige samarbejdsansvar, men ved nærmere eftersyn er den lidt mere finurlig i måden at bruge ordene på: "Samarbejdet har som forudsætning, at ledelse udøves i dialog med medarbejderne på en motiverende, udviklende og tidssvarende måde samt, at medarbejderne aktivt bidrager til et fremadrettet samarbejde om arbejdspladsens udvikling," hedder det i den statslige samarbejdsaftale. Og den tekst glider jo ned lige så let som en tynd suppe, men vogt jer. Krydderiet er skrap, meget skrap. Og virkningen kommer først, når det er for sent.

Det er jo skønt at arbejde sammen i et motiverende og udviklende miljø, hvor alle tager aktivt del. Vi nyder det gode samarbejdsklima, og undrer os såre over al den dårlige omtale, de høje sygetal og hvorfor det tilsyneladende er så svært at få ansat nye folk.

Men hvorfor nævner man, at dialogen

skal være "udviklende" og "tidssvarende". Vi har i mange år hørt, at vi skal udvikles og gøres tidssvarende, men hvornår har vi hørt, at vores viden, indsigt og erfaring skulle bruges. Jo, du gamle. Det hørte vi ovenfor i samarbejdsaftalen mellem LO og DA. Spørgsmålet er, om ikke herrerne i LO og DA er meget bevidste om deres forskellige mål, og hvordan de hver især når længst ad vejen mod disse mål. Det kunne nok undre, om ikke lederne i DA vidste, hvordan de udnytter deres arbejdskraft optimalt. Der går jo nok en eller anden rundt og ved en masse om produktionen, og det kan man jo lige så tjene lidt på. Omvendt er der jo nok et par arbejdere, der gerne tjener lidt ved at øse ud af deres erfaring og viden. Helt sådan er det altså bare ikke i Kriminalforsorgen. Her skal vi udvikles og gøres tidssvarende, naturligvis under kyndig vejledning af ledelsen.

Der er ligeledes en markant forskel i holdninger i opfattelsen af interessen for at udøve samarbejdet. Begge parter ved, at det kan skorte på interessen for de mere teoretiske dele af samarbejdet som for eksempel at skulle deltage i utallige møder og endeløse diskussioner, som umiddelbart kan synes uden direkte betydning for ens eget område. Hos LO og DA understreges det, at "Der skal derfor anvendes ledelsesformer...der tilskynder til at flest mulige...inddrages..." De fremhævede ord er særdeles vigtige. De siger nemlig noget om, hvordan man ser på ansvarsfordelingen. Her er det ledelsens opgave at tilskynde arbejderne til at involvere sig i samarbejdet. De skal inddrages i det, hvilket vil sige, at de skal føle interesse for det. I modsætning hertil står formuleringerne i den statslige samarbejdsaftale: "...ledelse udøves i dialog... på en motiverende... måde, samt at medarbejderne aktivt bidrager til et fremadrettet samarbejde..." står der i aftalen. Denne sætning er ganske smart formuleret, fordi den siger det pæne, som ingen kan være uenig i, men som drejer sagen en ubehagelig halv omgang mod arbejderne. Ledelsen skal holde dialog,

hvilket i praksis vil sige, at man fraskriver sig sit ledelsesansvar, hvilket igen understreges ved sideordningen "samt" og kravet om at arbejderne "aktivt bidrager". Her er der ingen slinger i valsen. Der blev godt nok nævnt noget om motivation, men hvis samarbejdet ikke virker, vil det være let at hævde, at det skyldes, at arbejderne ikke har levet op til sin pligt til at være aktiv og at bidrage til samarbejdet.

Gummi bliver til stål

Når talen er om tillidsmandssystemet, er de blødere formuleringer forvandlet til benhårde krav til overholdelse af gældende regler. Det forhindrer dog ikke, at læsningen vedbliver at være interessant på visse punkter. Således kan man læse en skrivelse fra direktoratet fra 1. oktober i år, hvori man skriver, at man i maj har opsagt ordningen om tjenestefri med løn til tillidsfolkene. Det nævnes ikke, hvorfor det er gjort.

"Det har desuden vist sig, at Kriminalforsorgen nok ikke overholder reglerne om bl.a. valg til tillidsposter..." skriver direktoratet i næste afsnit, så med deres "desuden" var det nok ikke reglerne, som gjorde det nødvendigt at opsigte aftalerne.

Til slut kommer en ganske interessant sætning: "Desuden har de faglige organisationer fået at vide, at organisationsrepræsentanter kan deltage i CSU-møder, selv om hovedreglen siger noget andet." Reglerne skal overholdes, men i forbindelse med CSU er der åbenbart et eller andet, som gør, at direktoratet finder det formålstjenligt at formalisere en ordning selv om den åbenbart er i strid med reglerne.

Den 10. oktober kommer direktoratet med to skrivelser om tillidsrepræsentanter. Især notatet er ganske omfangsrigt og med talrige henvisninger til tillidsmandsaftalen, som altså er loven i denne sammenhæng.

I skrivelsen vedrørende tillidsrepræsentanter skriver direktoratet bl.a., at man har opsagt en aftale med Kriminalforsorgsforeningen om en fravigelse af reglen, at der

skal være mindst fem i en medarbejdergruppe, før denne gruppe har ret til en tillidsrepræsentant. Jævnfør den førnævnte ordning for CSU kunne man vel også her have lavet en aftale. Det kunne kun gavne samarbejdsklimaet.

I samme skrivelse står der om tidsforbrug til tillidsmandsarbejde ganske korrekt, at tillidsrepræsentanten må anvende den nødvendige tid til tillidsmandsarbejdet. Spørgsmålet er så blot, hvad der er nødvendigt. I skrivelsen står der, at "Ledelsen skal så efter drøftelse med tillidsrepræsentanten skønne omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet...Skønnet foretages ud fra, hvor mange timer institutionens ledelse forventer at ville lægge beslag på tillidsrepræsentanten... Herudover skønner ledelsen, hvad der måtte være behov for af yderligere timer vedrørende forhold, der er relateret til arbejdspladsen." skriver direktoratet med henvisning til tillidsmandsaftalens § 6. I notatet fra direktoratet er samme emne holdt lidt tættere på ordlyden i tillidsmandsaftalen, men stadig i frit sprog. Der skrives for eksempel: "Aftalen om tillidsmandsrepræsentanter forudsætter, at parterne...efter hvert valg drøfter arbejdstilrettelæggelsen...Ledelsen skønner på den baggrund omfanget af tillidsmandsarbejdet." Indledningsvis blev der nævnt, at der anvendes nogle små fikse drejninger i ordenes gang fra aftale til skrivelse og notat. De netop nævnte citater er lysende eksempler på dette. De fremhævede ord, "Ledelsen skønner på den baggrund omfanget af tillidsmandsarbejdet," optræder overhovedet ikke i den nævnte § 6 i tillidsmandsaftalen. Det nærmeste man kommer, er § 6 stk. 2 og stk. 3. "Ved tilrettelæggelsen af tillidsrepræsentantens samlede opgaver tages hensyn til såvel institutionens arbejde som tillidsrepræsentantopgaverne." siges det i stk. 2. Efterfølgende: "Efter nyvalg og genvalg drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt

skal fordeles." siges der i stk. 3. Det er her meningen, at ledelse og tillidsmand i fællesskab bliver enige om tidsforbruget. Umiddelbart synes der ikke her at være noget, som kolliderer med den hidtige ordning med en tillidsmand på fuld tid i et stort fængsel. Der er imidlertid heller ikke noget, der forhindrer, at der aftales noget nyt. Det skal blot ske som resultat af en drøftelse mellem ledelse og tillidsmand. Der er således tale om en drejning, hvis formål formentlig er at understrege hvem, der bestemmer i fremtiden. Med et sådant lille sprogligt spring fra de overordnede aftaler til skrivelse og notat har man gjort det let at afgøre uenigheder mellem ledelse og tillidsmand om tidsforbrug. Det er alene op til ledelsen at "skønne" omfanget af tidsforbruget, hvilket er noget andet end det, der ligger bag ordvalget i tillidsmandsaftalen, om end man kan sige, at resultatet formelt er det samme. Direktoratet har med dette i hvert fald ikke gjort samarbejdet lettere, og det må yderligere kaldes yderst beklageligt, at skrivelsen og notatet tænkes optaget i den administrative regelsamling. Herfra vil de i givet fald kunne få en uheldig indflydelse på samarbejdet i forbindelse med eventuelle tvister om tidsforbrug. En lokal tillidsmand vil kunne blive præsenteret for et par papirer med et i forhold til den overordnede aftale ukorrekt indhold.

Det er ikke kun gartnere, der er ude med riven

Direktoratet gør i skrivelsen opmærksom på, at man er bekendt med, at der nogle steder er valgt en tillidsmand i hver afdeling. Direktoratet nævner tre krav til en afdeling for at der kan vælges en tillidsmand: Selvstændig ledelsesret, Beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser og afskedigelser og, ikke mindst, selvstændigt budget- og regnskabsansvar. Det er nemlig det sidste punkt, der får direktoratet til at opfordre de lokale ledelser til at se nøje på, om der er mulighed for at opsig

aftaler om valg af afdelingstillidsmænd. Her kunne det være relevant at se på stillingsbeskrivelserne for afdelingslederne. Da der for en otte års tid siden blev lavet ny ledelsesstruktur i Nyborg, fremgik af stillingsbeskrivelserne for afdelingslederne, at afdelingslederen var ansvarlig for afdelingens økonomi. Så kan det da godt hænde, at man hen ad vejen har centraliseret økonomistyringen, uden at afdelingslederne har protesteret, men på den anden side: Hvem protesterer, hvis der er andre, der gider lave ens arbejde? Direktoratet henviser til drøftelser på et inspektørmøde. Gad vide, om ikke man har fundet ud af, at der for eksempel i Nyborg ikke er økonomiansvar hos afdelingslederne, og så – kære venner – slipper vi for tre tillidsmænd. Man må vel så samtidig antage, at man også nedlægger de tre mini samarbejdsudvalg, som netop blev indført for at styrke samarbejdet.

Som ovenfor beskrevet er man kraftigt ude efter tidsforbruget for tillidsmænd. I den forbindelse ser man på tillidsmandens opgaver, og det kan nok være, at der skæres i forhold til, hvad man har været vant til. I notatet gøres der et stort nummer ud af at beskrive tillidsmandens opgaver, som de er beskrevet i tillidsmandsaftalens § 3. Sjovt nok nævnes som første punkt, han skal gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode samarbejdsforhold. Dernæst skal han påse, at overenskomstens regler overholdes. Derimod skal han for eksempel "Holdes bedst muligt orienteret om spørgsmål, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe." Der er den igen: "bedst muligt" Han pålægges tilsyneladende en masse pligter, men ingen indflydelse. Han skal blot orienteres bedst muligt, hvilket vil sige, at hvis man ikke skønner det muligt, så kan man med sindsro lade være med at fortælle ham ret meget. Igen er det ganske påfaldende, at direktoratet anvender megen plads på at beskrive tillidsmandens pligter med henvisning til tillidsmandsaftalens § 3, men man springer elegant over, hvad der nævnes om

ledelsens pligt: "En tilsvarende pligt påhviler ledelsen og dennes repræsentanter."

Fremtidens tillidsmand får travlt

Der er i det hele lagt op til en kraftig ændring af de tidligere samarbejdsforhold, og det er ganske indlysende, at man ønsker basispersonalets medindflydelse kraftigt beskåret. Det synes ligeledes klart, at man til det yderste betjener sig af sprogets magtmiddel i kampen. Små ændringer i ordvalget, udeladelser af visse passager og ikke mindst brug af skrevne aftalers nøjagtige ordlyd, hvor det passer og vilje til at indgå nye aftaler, hvor det er formålstjenligt. Man opnår dermed at gøre arbejdet for tillidsmanden så presset, at han vil få rigeligt at gøre med blot at kunne holde sig orienteret om materialet til næste møde indkaldt af ledelsen. Bliver man tillidsmand, kan man glemme alt om fritid og familieliv. Kolleger, der af den ene eller anden årsag måtte have brug for ekstra støtte, må nok henvises til ugebladenes brevkasser eller anden rådgivning. Der bliver næppe heller overskud til at engagere sig i noget, der har med udviklingen i Kriminalforsorgen at gøre. Camp 06 – Godt arbejde, Ny uddannelse, etiske retningslinjer, og hvad Dansk Fængselsforbund ellers har deltaget særdeles aktivt i, må vel henregnes til de gode gamle dage, hvor der var tid og råd til slig luksus.

Alt dette står i skærende kontrast til cirkulære af 30. september 2008 om Tillidsrepræsentanter i staten mv., hvor der i punkt 4 under generelle bemærkninger står: "Finionsministeriet og centralorganisationerne er enige om at henlede opmærksomheden på, at de øgede krav til tillidsrepræsentantinstitutionen bør medføre, at tillidsrepræsentanterne også får de nødvendige og tilstrækkelige vilkår for at udøve deres virke, herunder f. eks. den nødvendige tid og uddannelse samt tryk og ansættelse."

Man kan vist roligt sige, at dette ikke er lykkedes. ■

Af Billy Larsen

Fængsel på Falster måske klar i 2015

Et nyt fængsel på Falster skal efter planen åbne om syv år. Naturklagenævnet har dog afvist den planlagte placering af fængsel ved Gundslev. Derfor bliver fængslet måske yderligere forsinket.

Hvis det går, som Folketinget ønsker, så skal medarbejderne i 2015 tage til Falster frem for Vridsløselille, når de skal på arbejde. Det gælder i hvert fald for de medarbejdere, som vælger at flytte med, når det nuværende fængsel i Vridsløselille bliver erstattet af et nyt fængsel på Falster

Som led i regeringens målsætning om at flytte statslige arbejdspladser til provinsen bygger Kriminalforsorgen nemlig sit nye fængsel på Nordfalster i stedet for i hovedstadsområdet. Finansministeren har derfor fundet en milliard kroner til formålet i statskassen, oplyser kontorchef i Kriminalforsorgens Anlægsenhed, Erik Bang.

"Det har været en meget lang proces, som nu ser ud til at falde på plads," siger han.

Overvejelserne om at udskifte Kriminalforsorgens ældste fængsler blev indledt i 1990'erne. Som det første blev Statsfængslet i Horsens udskiftet. Til gengæld har det taget tid at beslutte, om man også skulle bygge et nyt fængsel øst for Storebælt.

"Regeringen har overvejet i de sidste fire år, hvor fængslet i Østdanmark skulle være, hvor stort det skulle være, og hvor meget det ville koste. Det er nu endt med 250 fængselspladser, men uden en arrestafdeling. Der vil altså ikke blive lukket arresthuse direkte som følge af byggeriet," siger Erik Bang.

Han kan endnu ikke sige med sikkerhed, om Statsfængslet i Vridsløselille bliver lukket: "Men det passer fint med vores oprindelige plan, fordi Vridsløselille står først for. Fængslet er nok ved at være udtjent," siger han.

Kontorchefen ser dog ikke en direkte sammenhæng mellem Vridsløselille og Falster.

"Fængslet på Falster bliver en ny virkelighed med nyt personale. Der er ingen snæver forbindelse til Vridsløselille. Det er klart, at der vil blive en masse medarbejdere, som vi vil tilbyde et nyt job, hvis Vridsløselille lukker, men det bliver ikke nødvendigvis på Falster," siger han.

Erfaringer fra Østjylland

Det er ikke afklaret, om det nye fængsel kommer til at ligne Statsfængslet Østjylland, men erfaringerne fra dette byggeri, skal overføres til Falster.

"Det er vældigt værdifuldt, at vi har nogle erfaringer, vi kan trække på. Det gælder både de gode og de mindre gode erfaringer," siger Erik Bang.

Han forventer, at fængslet får samme moderne faciliteter, som i Østjylland: "Vi har muligheden for at skabe nogle bedre rammer for både indsatte og ansatte. F. eks bedre sikkerhed. Bedre besøgsforhold. Bedre værksteder. Det giver os bedre mulighed for rehabilitering af de indsatte og skabe tryghed for personalet."

Han kan ikke sige mere om de konkrete planer. Næste skridt er at ansætte en bygherrerådgiver og oprette en intern organisation, hvor personaleorganisationerne skal deltage.

Kæp i hjulet

Erik Bang oplyser, at fængslets placering er indbragt for Naturklagenævnet: "De kan således stadig stikke en kæp i hjulet på projektet," siger han.



Kriminalforsorgen vil gerne placere det nye fængsel på Falster ved Gundslev. Det er Naturklagenævnet dog ikke enig i. De siger, at fængslet kommer til at ligge for tæt ved kysten. Derfor skal der nu findes en ny placering.

Og det er lige hvad nævnet har gjort. Kort før redaktionens afslutning på dette nummer af Fængselsfunktionæren meddelte Naturklagenævnet, at placeringen ved Gundslev på Nordfalster er i strid med loven. Årsagen er, at fængslet kommer til at ligge for tæt på kystnærhedszonen.

Borgmester Kaj Petersen (S) fra Guldborgsund Kommune er godt træt af denne afgørelse. Det har nemlig været svært at finde et sted til fængslet.

"Denne afgørelse vil forsinke byggeriet endnu mere. Jeg tror, at der kan gå over et år, inden vi har en ny placering på plads," siger borgmesteren til Lolland-Falsters Folketidende. ■

Af Søren Gregersen

Kunsten at balancere mellem værdier og virkelighed

Kriminalforsorgen har fået en fælles værdi, der skal være en ledestjerne for alle medarbejdere. Kender du den?

Det står ikke i principprogrammet. Det er ikke en værdi. Og der er ikke rigtig nogen, der helt er klar over, hvor det kommer fra. Alligevel har udtrykket: "Vi skal kunne det hårde, men ville det bløde", været længe kendt i Kriminalforsorgen. Sætningen er ikke blevet til en værdi, men vi har fået noget, der minder om det.

Hvis man spørger konflikthåndteringsinstruktør, Jan Petri, så ved han dog godt, hvor udtrykket kommer fra. Han husker, at han bragte det til Kriminalforsorgen i 1990'erne under et brush-up kursus i konfliktløsning, og det har altså hængt ved siden da. Ideen fik han fra et nyhedsindslag med den daværende Statsminister, Poul Nyrup Rasmussen, der sagde de vise ord, da han kommenterede de danske soldaters rolle under krigen i Balkan.

Så fik vi en værdi som alle kan huske i søvne

Siden 1993 har Kriminalforsorgen haft et principprogram, men på Camp Godt Arbejde i 2006, fandt man ud af, at der også skulle findes en grundlæggende værdi for arbejdet i Kriminalforsorgen. Tanken var, at værdien skulle være enkel, én som er nem at huske, og som alle kan svare på selv i søvne. Nu er principprogram, værdier og visioner heldigvis noget, der kan få enhver fængselsbetjent til at ligge søvnløs om natten, så det skulle vel ikke være noget problem.

En arbejdsgruppe, med støtte fra et konsulentfirma, trak i arbejdstøjet, og fik formuleret Kriminalforsorgens nye arbejds-værdi, der blev præsenteret på et ledermøde den 16. januar 2007. "Kunsten at balancere mellem det hårde og det bløde", blev værdien døbt, og det er vist ingen kunst at kunne se, hvor inspirationen måtte komme fra.



Kunsten at balancere...

Det er næsten 2 år siden, at værdien blev født. Siden da har Direktøren for Kriminalforsorgen, William Rentzmann og forbundsformand, Kim Østerbye været på "roadshow" rundt i landet, blandt andet for at fortælle om værdien. Nu var møderne godt nok ikke noget tilløbsstykke, men der skulle alligevel være god grund til at tro, at værdien har fundet rodfæste hos alle medarbejdere i Kriminalforsorgen.

Hvad var det nu den hed

Kriminalforsorgen har ikke undersøgt, hvor mange fængselsbetjente, der kan svare på spørgsmålet: "Hvad hedder Kriminalforsorgens værdi?". På Kriminalforsorgens Uddannelsescenter har jeg dog fået det indtryk, at værdien ikke er det varmeste samtaleemne i fængslerne. Der er i hvert fald noget der tyder på, at værdien ikke har indprentet sig hos alle fængselsbetjente under uddannelse. Og det gælder ikke kun for nyansatte, men også fængselsbetjente, der vender tilbage til skolebænken efter et længere praktikforløb.

Det var tanken, at man skulle kunne huske sætningen selv i søvne, så der er et stykke vej til målet, når det i forvejen kniber med hukommelsen i vågen tilstand. De prøveansatte fængselsbetjente mangler muligvis erfaring med værdier, visioner og



... mellem det hårde ...



... og det bløde.

Kunsten at balancere mellem det hårde og det bløde – hvad indebærer det?

mål, men der må være grunde til at frygte, at der er tale om generel tendens hos fængselspersonalet.

Man kan ikke sige, at der ikke er blevet gjort opmærksom på værdien, men har man så fejlet i indsatsen, når det tilsyneladende ikke er slået igennem hos alle?

Kim Østerbye går ud fra, at alle nye medarbejdere bliver mødt med værdien i samme øjeblik, som de træder ind af døren. "Umiddelbart kan det virke mærkeligt, at så mange medarbejdere, og måske især de nye, ikke kender den værdi, som skaber grundlaget for hele virksomhedens forretning. Så jo, hvis det ikke er noget der er almindelig kendt i forbindelse med ens daglige arbejde, så er noget gået galt," siger han.

Kim Østerbye mener samtidig, at værdien skal synliggøres som en del af det lokale værdigrundlag, men er dog ikke overbevist om, at man alle steder har værdier som ledestjerne. "Hvis en værdi skal virke, skal man opfostres med værdien fra dag et, og hvis noget skal udmøntes, så det virker, er man nødt til at arbejde med tingene i øjenhøjde," siger han.

Værdi eller værdiløs

Værdier bør udtrykke, hvad der er særlig vigtigt og værdifuldt for en virksomhed.

Kriminalforsorgens holdning er da også, at værdien skal fungere som ledestjerne i hverdagen. Den daglige indsats skal holdes op imod evnen og kunsten at balancere mellem det hårde og det bløde. Det lyder fornemt, men må være nok så svært at kunne efterleve, hvis man som medarbejder ikke kan huske, hvad ledestjernen er.

William Rentzmann erkender, at det er et problem, hvis medarbejderne ikke kender værdien, men har dog svært ved at tro, at det er tilfældet. "At balancere mellem det hårde og det bløde, er jo blot ord for det arbejde og det dilemma alle medarbejdere i Kriminalforsorgen står i hver dag," siger han.

William Rentzmann pointerer også, at der er en optagelsesprocedure til uddannelsen, der sikrer, at alle har de kvalifikationer og holdninger, der er nødvendige for at

- Værdien indeholder på en gang de to sidestillede led af Kriminalforsorgens hovedopgave, nemlig hensynet til på den ene side kontrol og sikkerhed og på den anden side støtte og motivation.
- Værdien udtrykker ikke enten eller, men både og – det er når vi finder balancen, at vi gøre vores arbejde godt.
- Det betyder ikke, at der altid skal være lige dele af både det hårde og de bløde, for der er mange arbejdsituationer, der kræver mere fra den ene side end den anden. Men når der "tipper" lidt til den ene side, skal man arbejde bevidst på at genoprette balancen. Det gælder både for Kriminalforsorgen overordnet og for den enkelte medarbejder i hverdagen.

Kilde: Baggrund for værdien, intranettet marts 2007.

kunne lære balancekunsten. Han forklarer endvidere, at denne kunst bliver udviklet gennem læringsmetoder på Kriminalforsorgen Uddannelsescenter og den praktiske oplæring, hvor erfarne kolleger og praktikvejledere spiller en væsentlig rolle. Her må jeg sande, at William Rentzmann kunne have fat i en pointe. Det vigtigste er vel, at man mestrer balancekunsten, og ikke at man kan huske sætningen udenad, som var det tyske verber.

Nu skulle jeg ikke mene, at Kriminalforsorgens værdi er ligeså svær at huske som tysk grammatik, så måske har man fra Kriminalforsorgens side blot ikke gjort nok for at synliggøre den?

Hvis man klikker sig ind på intranettet, så er det i hvert fald ikke værdien, der springer i øjnene. Man kan godt finde den, men det kræver, at man søger efter den. Og man kan som bekendt ikke søge efter noget, som man ikke kender.

William Rentzmann mener dog, at Kriminalforsorgen har benyttet enhver lejlighed til at gøre opmærksom på værdien. Dette har man blandt andet gjort gennem Nyt fra Kriminalforsorgen, møder på fængslerne og meddelelser på intranettet. "Derudover har jeg nævnt og understreget værdien, når jeg har holdt oplæg og taler eller skrevet en leder til Nyt fra Kriminalforsorgen," siger han.

Et ledelsesansvar at det bliver en ledestjerne

Værdien har altså ikke været usynlig, hvilket kan opfattes positivt. Men det kan også ses som et tegn på, at der ikke er balance mellem synliggørelse og medarbejdernes interesse for værdien. Det ændrer

dog ikke ved, at den skal bruges som ledestjerne i hverdagen. På Kriminalforsorgens institutioner er det et ledelsesansvar, at dette sker. Det er Direktøren for Kriminalforsorgen og forbundsformanden enige om. Kim Østerbyes holdning er, at man som ansvarlig leder skal gå foran og vise vej, så medarbejderne selv udfylder rammerne. Derudover mener han, at samarbejdsudvalget er det mest nærliggende sted at arbejde med værdier. William Rentzmann udtrykker Kriminalforsorgens holdning meget klart. "En værdi skal ikke være en tom floskel, der kun bliver fremhævet ved festlige lejligheder og nævnt i skåltaler," siger han. Han mener, at det er ledelsesansvar, at værdien synliggøres, og at man bruger værdien som målestok og ledetråd i det daglige arbejde.

En værdi skal være mere end ord

Det er kendt i organisationer og virksomheder, at man oplever værdier, som noget man taler om, men ikke handler efter. Det siger sig selv, at det er dybt problematisk. Dertil er vi vist ikke nået med Kriminalforsorgens fælles værdi, for er det overhovedet noget, som vi taler om? Eller er den der bare? Det er ikke nok at formulere en værdi, for det ændrer hverken en kultur eller adfærd. Hvis det skal give mening, så kræver det for det første, at alle medarbejdere kender den. For det andet, så kræver det, at man efterlever den. Og det finder man først ud af, hvis man i hele Kriminalforsorgen anvender værdien som fælles referencepunkt i hverdagens dilemmaer. ■

Af Jimmi F. Jørgensen

En ulækker historie

Lige ved siden af Sankt Hans Torv, midt på Nørrebro, ligger Blegdamsvejens Fængsel.

Det er der mange der ikke kan forstå. "Hvorfor placerer man et fængsel midt i byen" er der mange københavnere der spørger sig selv. Nu er det sådan at fængslet kom før byen. Dengang Blegdamsvejens Fængsel blev bygget, lå det ude på landet. Klods op af fængslet, ligger det, der før domstolsreformen hed Ballerup Ret. Det giver ikke nogen mening at Ballerup Ret ligger midt på Nørrebro i København. Efter domstolsreformen er Ballerup Ret kommet til at hedde Frederiksberg Ret. Det er trods alt lidt bedre end Ballerup Ret, men det er stadig ikke til at forstå. Inde på Blegdamsvejens Fængsel, er der noget som personalet heller ikke forstår.

Urinprøver på køkkenbordet

På Blegdamsvejens Fængsel diskuterer man ikke om brættet på personaletoailet skal være slået op eller ned. Det er helt andre ting man taler om. For nogle år siden blev det et krav, med daglige urinprøver, som personalet selv skulle teste, med de små firkantede testplader. Man var slet ikke klar, og startede derfor med at teste urinprøver midt på bordet, på personalets kontor. Der var ganske enkelt ikke andre steder. Det var man naturligvis meget utilfreds med. Det er aldeles uhygiejnisk at stå med urinprøver hen over bordet mellem madpakker og kaffekopper. Derfor flyttede man hurtigt testningen af urinprøver til et mere egnet sted. Toilettet. Sådan. Så skulle man tro at den historie endte lykkeligt. Men ak nej. Toilettet var et personaletoailet. Det er en udbredt opfattelse, blandt de fleste, at et personaletoailet kun er for personalet. Desuden mener de fleste



Tillidsmand Kenneth Hillestrøm viser hvor trænge kår der er på personaletoailet.

også, at på et personaletoailet, der skal ikke foregå andet, end at man går på toilettet, vasker hænder og så færdigt arbejde.

Arbejder på personaletoailet

Personalet på Blegdamsvejens Fængsel har de sidste par år, med tillidsmand Kenneth Hillestrøm i spidsen, kæmpet en lang kamp for at få indrettet et egnet rum, til at tage og teste de daglige urinprøver. "Da vores personaletoailet blev forfremmet, til også at skulle være urinlaboratorium, gik vi straks i gang med at forsøge at ændre det", siger Kenneth Hillestrøm, mens han viser den lille krog på personaletoailet som flere gange

dagligt, bruges til at teste urinprøver. Rummet er, som så mange andre rum i gamle fængsler, en celle, som er taget ud af belæg og som i dag er indrettet, med to toiletter til personalet og som nu altså også fungerer som urinlaboratorium. Personalet står ved et lille bord på ca. 30 x 40 cm. og tester urinprøverne. Over bordet, som er fastmonteret på væggen, hænger en hylde med diverse testudstyr, som gør det svært for de langbenede at komme ordentligt ind over bordet med hovedet, og se hvad man laver. På gulvet, under bordet, står store kasser med servietter, sæbe, papirhåndklæder m.m. Man skal derfor ikke være ekspert for at se at dette lille rum er alt andet end

praktisk indrettet. Det ligner mest af alt et midlertidigt rum, som med tiden er blevet permanent.

Upraktisk og uhygiejnisk

Det er ikke kun det upraktiske, vi er utilfredse med. Personalet synes det er uhygiejnisk, mange vil endda sige direkte ulækkert, at vi står på personaletoalet og tester de indsatte urinprøver. Det er heller ikke særlig rart at man ikke kan gå på toilettet i fred. Pludselig mens man sidder på toilettet, står der en kollega lige uden for toilettdøren og laver en test. Det gælder om at blive hurtigt færdig, når man er på toilettet, og så ud igen", siger Kenneth Hillestrøm. "Vi skal også være opmærksomme på at stå den rigtige vej," siger Kenneth Hillestrøm. Samtidigt går døren bag mig op, og jeg får den lige i nakken og bliver straks klar over hvad han mener. Jeg har nu både set og mærket på egen krop hvor lille og upraktisk det rum er.

Et egnet rum til 5.000 kr.

"Da vi begyndte at kikke efter et bedre egnet sted til at tage og teste urinprøver, kom vi hurtigt frem til at, et af de indsatte baderum, som sjældent bliver brugt og som derfor sagtens vil kunne undværes, med fordel kunne omdannes til urinalaboratorium," siger Kenneth Hillestrøm. Såvel områdeleder Lis Jensen samt afdelingsleder Michael Vest Christiansen kunne godt se det upraktiske i placeringen af test rummet på personaletoalet. "De har både været lyttende og forstående," siger Kenneth Hillestrøm. Derfor bad personalet ledelsen om få lavet nogle ordentlige arbejdsforhold. Personalet lavede en tegning som de viste byggeteknisk afdeling på Københavns Fængsler. Den blev rettet lidt til og man fandt sammen ud af, at det ville koste 4.000-5.000 kr. at indrette et ordentligt urinprøverum, i det gamle baderum.



Fængselsfunktionær på prøve Anette Bergstrøm tester en urinprøve.

"Jeg har flere gange forsøgt at få lov til at bruge de ca. 5.000 kr. som det vil koste at lave et ordentligt urinprøverum, men forgæves," siger Lis Jensen. "I forhold til hvad det koster at drive et fængsel i den her størrelse, så er 5.000 kr. jo kun en dråbe i havet," siger Kenneth Hillestrøm.

Det lysner forude

Mens vi taler sammen, fortæller Kenneth Hillestrøm, at han så sent som i dag, har fået mundtligt at vide at, nu skulle der ske noget. "Men det har jeg hørt så mange gange før. Jeg vil godt se det før jeg tror det. Vi har i dag fået lovning på, at det skulle blive lavet ordentligt inden udgangen af i år. Jeg ved ikke om vores ansøgning var havnet i bunden af en bunke papirer på et skrivebord eller om den var røget helt ned i nederste skrivebordsskuffe," siger Kenneth Hillestrøm. Formand for lokalafdelingen af Dansk Fængselsforbund, FO, David Jensen, holdt for kort tid siden et møde med fængselsinspektør Peter Vesterheden, hvilket de jævnligt gør, og her fremlagde David Jensen sagen for Peter Vesterheden. Efterfølgende kom meldingen fra byggeteknisk afdeling på Københavns Fængsler, via områdeleder Lis Jensen, at nu ville man gå i gang med at etablere et egnet urinprøverum, hvor man både kan tage og teste urinprøver. Så måske er der en julegave på vej til personalet på Blegdamsvejens Fængsel i form af, det urinprøverum, som de har ønsket sig i flere år. ■

Af Thomas Heie Nielsen



På alle celler er der toilet lige bag ved døren. Her tages urinprøverne.

Blegdamsvejens Fængsel:

- ligger på indre Nørrebro.
- er en del af Københavns Fængsler.
- er Danmarks ældste fængsel, som stadig er i brug.
- har plads til 91 indsatte på 3 etager.
- skal tage ca. 730 urinprøver om året.
- har toilet på alle celler.

Lad os nu ikke glemme...

Der har nyligt været politiske drøftelser i forbindelse med finansloven omkring en finjustering af politikredsreformen.

Flere politifolk

Dette har afstedkommet, at der afsættes penge på finansloven til at øge politistyrken med 300 mand, samt at ansætte administrativt personale, der skal frigøre 200 mand til praktisk politiarbejde. Der er ikke lagt op til at de 200 der "administrativt" frigøres skal på gaden. Denne øvelse angives at være lavet for at få reformen til at hænge bedre sammen. Reformen i sig selv skulle også frigøre 800 mand til operative opgaver.

Når man lægger sammen og trækker fra, vil det betyde, at yderligere 1.100 politifolk, inden længe, vil bevæge sig ud i forbryderjunglen. Det er glimrende og mange borgere vil sikkert glæde sig over dette - men!

Hvor skal politiet gøre af de anholdte

Denne forøvelse at politistyrken bør vel alt andet lige medføre at flere kriminelle fanges. Lad os nu ikke glemme, at når politiet har gjort sit, så tager Kriminalforsorgen over. Såfremt politiet producerer et større antal anholdte, så skal Kriminalforsorgen også kunne rumme dem. Vi i arresthusene er første led i fødekæden, så vi mærker det omgående og kriminalforsorgens arresthuse er allerede fyldt op. Der genåbner arrestkapacitet først i det nye år, men det vil formentligt blive fyldt op i løbet af et splitsekund..

Nu har vi ganske vist siddet i arresthusene og kikket langt efter nye fanger i 2007 og dele af 2008, men vi kan godt huske hvordan situationen var for ikke så vældig længe siden. Fangerne hang



Afdelingsformand Robert Filtenborg Demény, AO-Jylland.

med arme og ben ude af vinduerne i arresthusene. Det er uholdbart og opslidende for såvel bygningsmassen som arrestbetjentene. Det ønsker vi ikke at opleve igen.

Politikerne må tænke 360 grader rundt om problemerne

Jeg vil håbe, at de ansvarlige politikere i deres planer har medtaget, at når man styrker politiet, så må man nødvendigvis også styrke Kriminalforsorgen. For at bruge et billede fra det private erhvervsliv, kunne man sige, at en øget produktion kræver mere lagerplads.

Når politikerne sidder og laver planer for hvordan man vil håndtere lov og orden i Danmark, så fornemmer man, at de ikke altid har et 360 graders perspektiv på problemet. Strengere straffe og mere opklaring. Kraftfulde politiske statements med masser af stemmer i, men sikrer man sig ikke, at der er det fornødne antal pladser i Kriminalforsorgen til

anholdte, giver sådanne tiltag ingen mening.

De var nu ikke så dumme i gamle dage

Alt for ofte har vi i Kriminalforsorgen ventet indtil problemet har åbenbaret sig. Så venter vi lidt længere og problemet - det stiger blot i omfang. Skulle man ikke, politikere og Kriminalforsorgen i fællesskab, prøve at agere lidt proaktivt i forhold til en forventet øget politiindsats? Afslutningsvis kan jeg mærke, at et spørgsmål med bibelsk inspiration trænger sig på: "Noah - byggede han arken før eller efter syndfloden"? Af hensyn til de ikke så bibelstærke kan jeg afsløre, at han ikke ventede til efter syndfloden. Eftertiden har vurderet det til at være ret smart! ■

Af afdelingsformand
Robert Filtenborg Demény,
AO-Jylland.

Nu ligger den hos magthaverne



"Vi kender problemerne og vi kender løsningerne," Anders Bonde.

Sådan sagde Brian Lund Andreasen fra foreningen Savn som afslutning på konferencen, som foreningen netop har afholdt på Hotel Nyborg Strand. Han konkluderede, at der var kommet så mange gode ideer, at der er brug for en fastlagt standard, hvilket kræver, at der skal laves klare regler.

Konferencen blev afholdt den 25. november med deltagelse af omkring 70 personer fra stort alle organisationer og institutioner, som har med børn at gøre, bl.a. Institut for Menneskerettigheder, Børnerådet, Børnesagens Fællesråd, Kriminalforsorgen, kommunerne, politiet, Egmont Fonden og Dansk Røde Kors.

Formålet med konferencen var at få øget fokus på børnenes situation i forbindelse med anholdelse og fængsling af en af forældrene. Indledningsvis udtrykte Brian Lund Andreasen og Line Dahl fra Savn glæde over det store fremmøde og håb om, at dagen ville bringe mange gode ideer til forbedring af børnenes vilkår.

Dagens program blev ledet og styret af Thorsten Gejl, der er uddannet kaosspilot. Der blev indledt med tre oplæg, hvorefter deltagerne i grupper gennemgik tre workshops med oplæg fra Det Kriminalpræventive Råd, Savn og Kriminalforsorgen.

Mange oplever, at forældrene er ophørt at eksistere

Peter Scharff Smith fra Institut for Menneskerettigheder indledte sit oplæg med noget statistik omkring børn af fængslede. 2,1 % af alle amerikanske børn under 18 år er børn af fængslede. Det er i alt ca. 1,5 millioner børn. I England er

det 0,8 %. I Danmark er tallet ca. 3 %, hvilket vil sige, at i 2008 har omkring 35 000 børn været berørt af at en af forældrene har været i fængsel. Børn af fængslede har tre gange større risiko for selv at komme i fængsel.

Peter Scharff Smith fortalte, at børnene både påvirkes psykisk og helbreds-mæssigt. De føler sig for eksempel stemplet i skolen. De kan føle, at forælderen er ophørt at eksistere. Forskningen viser, at det gælder om at være realistisk og inddrage børnene frem for at udelukke dem fra viden om situationen.

Der er kun få retningslinjer for, hvordan børnene behandles. Den lokale praksis er afgørende, og meget afhænger af den enkelte politimand og kommunale sagsbehandlere, fortalte Peter Scharff Smith. Han var ikke begejstret for besøgsforholdene i arresthusene, hvis alder og bygningsstandard betyder dårlige vilkår for besøgende børn. Han mente, at forholdene er blevet forbedret væsentligt i fængslerne i de senere år,

men der er dog stadig store individuelle forskelle med hensyn til både institutioner og personale.

Tilfældighedens reformer

I sit oplæg beskæftigede fængselsinspektør Hans Jørgen Engbo sig med afsoningsforholdenes betydning for børnenes vilkår. Det overordnede tema var reglerne om nærhed. Både Europarådets Standardminimum regler og de danske regler lægger vægt på at undgå unødige afsavn for børnene. Således bygger nærhedsprincippet på, at der skal tages hensyn til den dømtes familiemæssige forhold. Engbo påpegede det barokke i nærhedsprincippet, som i dag betyder, at københavnere kan komme til at afsone i Kragsskovhede. Der er ifølge Engbo ingen umiddelbar udsigt til at der ændres på dette forhold. I det politiske spil vægtes lokale politiske mål med hensyn til erhvervsudvikling højere. Han gav eksemplet på Statsfængslet i Vridsløselille, som tænkes erstattet med et nyt fængsel på Falster.

Ligesom Peter Scharff Smith kom Engbo ind på besøgsforholdene. Problemet med arresthusene er, at de er bygget i en anden tid med et andet kriminalpolitisk syn. Engbo omtalte nye tiltag



"Mange børn oplever at forældrene er ophørt at eksistere," sagde Peter Scharff Smith.

med besøgslejligheder, hvor familien kan være sammen i længere tid. Han fortalte, det nye fængsel, Østjylland, har en, som Engbo dog finder noget dystert og mørk. Ringe har noget lignende, men dog ikke en egentlig lejlighed. I Anstalten ved Herstedvester er man i gang med at lave to besøgslejligheder.

Hvordan nye tiltag kan komme ind i billedet gav Engbo et eksempel på, i det han kaldte "tilfældighedens reformer." Da Statsfængslet i Jyderup åbnede kom de indsatte og personalet nærmest samme dag. De fleste fængselsbetjente kom fra de lukkede fængsler og skulle omstille sig til helt andre forhold. Da de første besøgende kom, spurgte personalet efter besøgsafdelingen. "Sådan en har vi ikke!" Så måtte man improvisere. Besøgene blev afviklet på stuerne. "Hvad med maden?" "I må bruge køkkenerne." "Hvad kan børnene lave?" "Leg ude på boldbanen. Det er jo fint vejr." Hvis de havde haft mere tid til forberedelse, var besøgsreglerne nok blevet

mere gammeldags. "Vi havde nok ikke turdet gå så langt," sagde Engbo.

Der blev talt meget om reglerne for telefonering, og her havde Engbo en forudsigtelse. Han forudser, at mobiltelefoner vil blive tilladt, fordi de er så almindelige i dag. Børnene kommunikerer overvejende via sms. I denne forbindelse nævnte Engbo de sikkerhedsmæssige spørgsmål. Det gælder en vægning mellem barnets tarv og fængselsikkerheden. Det har ikke været godt, mente Engbo, men det bliver bedre.

Vi kender problemerne og vi kender løsningerne

Anders Bonde, præst i Arresten i Randers, tog udgangspunkt i sit arbejde dels som sognepræst dels som arresthuspræst. Han lægger samme vinkel på arbejdet de to steder nemlig, at møde den enkelte som menneske. Han nævnte, hvor vigtig kontakten til netværket uden for er for den indsatte, og hvordan man ser på børnene og familien udenfor. Barnet ser på sin far som noget særligt. Børn er i udpræget grad i stand til at se bort fra forbrydelsen. Anders Bonde mener, at vi bør se på den kriminelle med barnets øjne. For synet på den kriminelle smitter af på den kriminelles familie, hvilket ifølge Anders Bonde er årsagen til, at der sker så lidt på dette område. Området er det mest veldokumenterede i de sidste 25 år. "Vi kender problemerne, og vi kender løsningerne," sagde Anders Bonde, men der er ofte en konflikt mellem reglerne og det menneskeligt nødvendige. Opgaven er at afsøge mulighederne. Uvisheden er det værste for den fængslede, barnet og familien. "Den



Konferencen er godt i gang.

bedste respekt man kan vise et menneske er at afhjælpe uvisheden," sagde Anders Bonde. Barnet mærker, hvis man respekterer faderen, og så bliver barnets oplevelse også mere positiv.

Workshops: Anholdelse – afsoning – løsladelse og resocialisering

Deltagerne kom igennem tre workshops, som omhandlede hver sit af de tre aspekter af: Anholdelse, afsoning og løsladelse. Anholdelsesgruppen beskæftigede sig primært med problemstillingen omkring børnene, i forbindelse med at en af forældrene anholdes. Spørgsmålet om der er nogen til at tage sig af børnene og i givet fald hvem. Hvis ikke en forælder kan, hvordan kommer socialforvaltningen så ind i billedet. Kommunen er normalt kun inde i sagen, hvis der i forvejen er problemer i familien. Det er kun sjældent, at kommunen kommer ind i billedet alene på grund af fængslingen.

Det var et bredt ønske, at der blev lavet en standard for, hvordan hjælp iværksættes og hvem, der underretter om behovet. Man så gerne et formaliseret, tværfagligt samarbejde med regel- faste standardprocedurer.

Afsoningsgruppen havde fokus på barnets ret til kontakt med forældrene. Det blev understreget, at det ikke var afsonerens ret til kontakt med barnet, det handlede om. Barnet skulle have ret til besøg, telefonopkald og brevveksling. Det blev diskuteret, hvordan man sikrer, at barnets møde med personalet bliver en god oplevelse. Uddannelse af personalet blev pointeret. Der blev nævnt en svensk ordning med en slags børneombudsmand i fængslerne, som er en slags kontaktperson, der kan tage sig af børnenes forhold i forbindelse med besøg. Formålet er at aflive usikkerheden og forbedre kommunikationen. Det var et ønske, at der kunne tildeles støtteperso-



Fængselsinspektør Hans Jørgen Engbo.

ner, der ikke kommer fra kommunen eller Kriminalforsorgen. Disse forhold kræver et samarbejde mellem alle instanser. Overordnet ønskede man en formuleret børnepolitik.

Der var enighed om behovet for holdningsændringer særligt i forhold til retsfølelsen. Anders Bonde anførte hertil, at det var hans opfattelse, at folk godt kunne ændre opfattelse, hvis de fik øje på den afledte straf, som rammer specielt børnene.

I gruppen, der drøftede løsladelse, blev der foreslået flere udslusningsinstitutioner, som var placeret tæt på børnene. Disse institutioner kunne så bruges til forældrekurser, hvor familien kunne lære at fungere.

Der blev talt om handleplaner og heldstænkning. I øjeblikket er tingene adskilt således, at Kriminalforsorgen tager sig af afsoneren og kommunen af det andet. Et tværfagligt samarbejde mellem politi, kriminalforsorg og kommune var ønsket af mange.

Fast standard, fælles fodslaw og nye regler

Hovedsætningerne fra konferencen blev ønsket om nogle faste standardprocedurer for hvem, der gør hvad i de forskellige situationer. Det tværfaglige samarbejde stod højt på ønskelisten. Det stod klart, at mange tiltag vil kræve ændringer af gældende regler, hvilket i mange tilfælde også vil kræve en holdningsæn-

dring, idet nogle tiltag måske kunne virke stødende på retsfølelsen. Men som Anders Bonde og Hans Jørgen Engbo var inde på fra hver deres vinkel, så kunne det være politisk muligt, når argumentet er hensynet til børnene.

Formanden for Børnerådet, Charlotte Guldberg, sluttede af med at fortælle, at vi er inde i et paradigmeskift, hvor også Kriminalforsorgen definerer sig selv socialt. "Vi skal stå sammen om at varetage børnenes interesse. Det er også i vores og samfundets interesse," sagde Charlotte Guldberg. ■

Af Billy Larsen

Fitness dk for 100 kr. om måneden

Et medlemskab til fitness dk for 100 kr. om måneden er et af de sundhedsfremme tilbud, som de ansatte på Københavns Fængsler har mulighed for at benytte sig af.

Sundhed er i løbet af efteråret for alvor kommet på dagsordenen på Københavns Fængsler. Der er spinning i motionscenteret, kostvejledning, frugtordning for aften- og natpersonalet, sundhedstjek, sund morgenmadsbuffet i kantinen hver torsdag for 10 kr – og en fitness dk aftale til 100 kr. om måneden.

Det er ikke fordi, Københavns Fængsler har fundet en kiste med guld gravet ned på gårdtursarealet. De har derimod været ved tasterne og søgt Forebyggel-

sesfonden om midler til at sætte et sundhedsfremmeprojekt i gang.

"Det er vores målsætning, at Københavns Fængsler er en arbejdsplads, hvor de ansatte har gode rammer for at træffe sunde valg – både på og udenfor arbejdet," fortæller HR chef Pernille Iversen, der har været en af initiativtagerne til projektet.

Hun fortsætter: "Vi havde i forvejen allerede nogle gode tiltag som vores Falck Healthcare ordning og vi har også kunnet dyrke forskellige former for motion igennem vores idrætsforening, men der var behov for flere aktiviteter, der kan gøre det lettere og mere attraktivt for den enkelte at vælge en sundere livsstil. Meningen med de nye sundhedsfremmende aktiviteter er nemlig, at alle helst skulle opleve, at der også er "noget for mig".

Hver 6. ansat er blevet medlem af fitness dk

Fængselsfunktionær Michael Techou er en af de mange medarbejdere på Københavns Fængsler, der har valgt at sige ja tak til tilbuddet om et billigt fitness dk medlemskab.

"Det er jo et rigtigt godt tilbud, og jeg trængte meget til at komme i gang med at motionere igen. Tidligere har jeg løbet meget – blandt andet et halvmaraton, men de sidste par år har jeg ikke fået rørt mig en disse," fortæller han.

Michael har udover fitness dk medlemskabet også valgt at gøre brug af tilbuddet om kostvejledning.

"Jeg træner to gange om ugen og følger kostplanen. Jeg kan da mærke, at bukserne allerede sidder lidt løsere," slutter han. ■

*Af Lone Haubro,
Københavns Fængsler*

*Fængselsfunktionær
Michael Techou.*

Midlerne fra Forebyggelsesfonden er blevet omsat til et sundhedsfremmeprojekt, der indeholder tilbud om et fitness dk medlemskab til 100 kr. om måneden, kostvejledning, træning i motionscenteret på Vestre Fængsel, frugtordning for aften- og natpersonalet, rygestopkurser, sundhedstjek og sund, billig morgenmadsbuffet i kantinen hver torsdag morgen.

Sundhedsfremmeprojektet blev startet op på Københavns Fængsler i efteråret 2008 og de forskellige aktiviteter løber i første omgang over en periode på mellem 3-6 måneder. Derefter skal det evalueres, hvordan det er gået med de forskellige initiativer og der skal tages stilling til, hvad der skal fortsætte, hvordan de skal fortsætte osv.

Profil af en afdelingsformand

**Navn:**

Rasmus Monefeldt Tambour

Stilling:

Fængselsfunktionær

Afdeling:

Statsfængslet ved Horserød

Antal medlemmer:

103

Tillidskarriere:

Valgt som tillidsrepræsentant
marts 2008

Ansæt år:

2000

Tjenestesteder:

2000 – 2002 Statsfængslet i
Vridsløselille
2002 - Statsfængslet
ved Horserød

Rasmus Monefeldt Tambour

Hvad fik dig til at blive tillidsrepræsentant?

Det er måske en kliché at bruge sætningerne "fordi jeg syntes, det lød spændende" eller "fordi jeg gerne vil have indflydelse på mit arbejde", men på trods af mine sparsomme erfaringer med tillidsmandsarbejde, så følte jeg bestemt, at jeg i samarbejde med en god bestyrelse kunne opnå indflydelse på mit arbejde og være med til at gøre den berømte forskel. I første omgang blev jeg valgt som bestyrelsesmedlem, men allerede efter kort tid blev jeg fungerende formand og senere ved en ekstraordinær generalforsamling valgt til formand. De forventninger jeg havde til tillidsmandserhvervet er i høj grad blevet opfyldt

Hvad har været din største udfordring som tillidsrepræsentant indtil nu?

Min største udfordring vil jeg dele op i to kategorier. En arbejdsmæssig del og en personlig del. Arbejdsmæssigt har den største udfordring været de problemstillinger der opstod i forbindelse af den epidemi som for alvor ramte kriminalforsorgen i begyndelsen af dette år; "midlertidig nedlukning af kapacitet". Horserød gik ikke fri og blev pålagt midlertidigt at nedlukke afsoningspladser. Det resulterede selvfølgelig i flere problemstillinger, hvor der var mange forskellige hensyn at tage højde for. Dette var en proces, der var meget lærerig.

På det personlige plan har, og er, den største udfordring stadig været, at blive en god tillidsmand. Det er bestemt ikke noget man kommer sovende til. Der er hele tiden områder hvor man kan forbedre sig, og så må jeg sige at erfaring også spiller en vigtig rolle.

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

Som noget af det øverste på min og den nuværende bestyrelses ønskeliste står forbedring af arbejdsmiljøet. Det er et område som der har været meget fokus på i nogen tid, men der er endog i høj grad stadig plads til forbedringer. Det er derfor et område som bestyrelsen vil have forsat fokus på og forsøge at forbedre.

En faktor der har været medvirkende til at skabe et dårligere arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen, tror jeg har været den negative omtale af Kriminalforsorgen i forskellige medier mv. Der har været sagt og skrevet meget negativt, men der sker heldigvis også mange gode ting i Kriminalforsorgen. Det er de ting som bestyrelsen og jeg vil sætte fokus på. Vi tror på at det er afgørende for det lokale arbejdsmiljø, at især ledelsen, men også lokalforeningen går forrest og viser vejen. Der skal være fokus på de positive historier, dog uden at man glemmer eller fjerner fokus fra de mindre gode ting.

Der skal være plads til fejl, så længe vi lærer af dem. Det er først problematisk når vi ikke retter op på og tager ved lære af de fejl vi uundgåeligt kommer til at begå.

Hvordan tror du at dit erhverv/tjenesteområde vil udvikle sig i løbet af de næste 5 – 10 år?

Hvis man tager udgangspunkt i den udviklingshastighed som Kriminalforsorgen på mange områder er berømt eller berygtet for, så vil det være nærliggende at tro, at Kriminalforsorgen langt hen af vejen ligner det vi kender i dag.

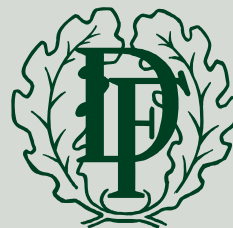
Jeg tror dog på at der på arbejdsmiljøområdet vil være sket en del. Endelig har Kriminalforsorgen etableret en HR-afdeling, hvilket der efter min mening har været brug for i mange år. Jeg vil være optimist og tro på at etableringen af en HR-afdeling i Kriminalforsorgen, må udmønte sig i noget positivt.

Ellers må vi håbe og tro på, at udviklingen langt hen af vejen, går i den retning som de valgte tillidsfolk, lokale bestyrelser og hovedforbund søger at få indflydelse på. ■



DEBAT

Indlæg til næste nummer af bladet skal være
redaktionen i hænde senest den 14. januar 2009



Kommentar til "Kriminalforsorgen mister fængselsfunktionæ- reri i stort tal" - artikel i "Fængselsfunktionæ- ren" november 2008

Af Per Skelvig, Personalechef
i Statsfængslet Vridsløselille,
Michael Stage, Personalechef
i Anstalten ved Herstedvester
og Pernille Iversen, HR Chef
i Københavns Fængsler.

I sidste nummer af "Fængselsfunktionæren" kunne vi læse artiklen "Kriminalforsorgen mister fængselsfunktionærer i stort tal", der handler om vores store fælles udfordring med at få rekrutteret nye fængselsbetjente.

I den pågældende artikel udtales det, at de betjente, der afholder informationsmøderne for AH, SV og KF ikke er klædt godt nok på. Den udtalelse er vi ikke enige i!

Vi er naturligvis fuldstændigt enige i, at det er en kæmpe rekrutteringsudfordring, som vi i Kriminalforsorgen står overfor. Der er en rekordlav ledighed og der er rift om arbejdskraften. Og samtidig stiller vi en lang række krav til vores ansøgere af både fysisk, faglig og personlig art.

For at skabe interesse for og kendskab til uddannelsen og jobbet som fængselsbetjent har vi sat en række nye tiltag i gang. Blandt andet ændret konceptet for informationsmøder. De holdes nu af fængselsbetjente, som enten er i gang med uddannelsen eller er forholdsvist nyuddannede. Kollegaer, som har det helt inde under huden, hvordan det er at starte som ny betjent, at være på skole, praktik osv. Fængselsbetjente, som deltagerne på informationsmøderne kan identificere sig med.

De kollegaer, som vi har fået til at hjælpe os, gør et fantastisk stykke arbejde og får en rigtig god feedback fra deltagerne på informationsmøderne. Vi har gennemgået samtlige evalueringsskemaer og de viser, at deltagerne er meget tilfredse med både måde, hvorpå møderne bliver afviklet, samt de informationer de har modtaget på mødet.

Derfor er vi uforstående overfor, at der i den ovennævnte artikel udtales, at de betjen-

te, der afholder informationsmøderne ikke er klædt godt nok på. Det er på ingen måde vores indtryk eller det indtryk, feedbacken fra deltagerne efterlader! ■

Svar til Per Skelvig, Michael Stage og Pernille Iversen

Af afdelingsformand David Jensen,
Fængselsfunktionærenes Organisation på
Københavns Fængsler.

Jeg vil gerne starte med at slå fast, at når jeg udtaler at de betjente, der afholder informationsmøderne for AH, SV og KF ikke er klædt ordentligt på, så er det ikke en kritik af dem der afholder informationsmøderne, men en kritik af dem som skal klæde dem på til at afholde informationsmøderne. Jeg har selvfølgelig også kun udtalt mig i forhold til det informationsmøde jeg selv overværede den 9. oktober 2008 på Anstalten ved Herstedvester, hvor jeg oplevede at der var spørgsmål som de to prøvebetjente, der afholdt informationsmødet, naturligt ikke kunne svare på, på grund af deres lave anciennitet i Kriminalforsorgen. Dem kunne jeg så svare på. Derfor har jeg også foreslået en blanding af prøveansatte og ansatte med en vis anciennitet til at afholde informationsmøderne. Når man afholder informationsmøder nytter det simpelthen ikke at deltagerne ikke kan få svar på de spørgsmål de stiller. Det kan gøre, at de ikke søger ind hos Kriminalforsorgen. Det nytter heller ikke, at man stikker deltagerne på informationsmøderne blå i øjnene, ved at fortælle dem at de stort set selv kan bestemme hvornår de vil arbejde og hvornår de vil have fri, når det ikke foregår helt sådan i virkeligheden.

Jeg står ved det jeg er blevet citeret for i artiklen, og det ville klæde jer tre personalechefer at erkende at afholdelsen af informationsmøderne skal blive endnu bedre, sådan at deltagerne - det vil sige de potentielle ansøgere - har de bedst mulige forudsætninger for at vurdere om et job som fængselsbetjent eller værkfører i Kriminalforsorgen er noget for dem. ■

Replik til Kim Østerbye's svar på mit indlæg i oktoberudgaven af Fængselsfunktionæren

Af fængselsfunktionær
Gerner Lohmann,
Statsfængslet i Vridsløselille.

Kim's svar giver anledning til både overraskelse, glæde og ak og ve skuffelse endnu engang.

Overraskelse, på grund af Kim's forsikring om forbundets modstand mod slipsetvangen, da jeg er overbevist om, at der i uniformsudvalget under arbejdet med den nye uniform ikke er gjort indsigelse mod slipsetvangen fra forbundets repræsentant. I hvert fald ikke så direktionen kunne forstå at 90 % af besætningen ville tage det meget ilde op. At gennemtvinge slipsetvang med den viden og med påberøbelse af ledelsesretten vil uvægerligt påvise et meget stort problem med hensyn til opfattelsen af demokrati samt meget ringe lederevner. Jeg vil påstå, at ingen arbejdsgever vil udlevere sig selv på slig facon.

Glæde fordi forbundsledelsen nu for 2. gang bedyrer, at man er imod slipsetvangen. (1. gang var i martsudgaven af denne publikation i et svar til Gordon Christensen.) Ganske vist noget vagt godt at ordet kamp er i citationstegn.

Skuffelse fordi man ikke har fundet anledning, f.eks. i forbindelse med et af bladets store slipsnumre, til at rette skytset mod direktionen i lederspalten, så medlemmerne kunne få syn for sagen: Forbundet gør virkelig en helhjertet indsats for medlemmerne, for at få fjernet en alvorlig sikkerheds risiko, og noget som er 90 % af besætningen inderligt imod. En stor del af vores kolleger har faktisk et voldsomt ubehag ved at have knappet skjorten i halsen. Her havde det måske været på sin plads at forbundet var kommet med nogle sikre anbefalinger til, hvordan man kunne slippe for slipset. Og den med at bruge en skjorte der er 2 numre for stor holder jo ikke. Der skal såmænd ikke så meget til, så er snebolden i rul ned af bakken. ■

DEBAT

Svar til Gerner Lohmann

Af forbundsformand
Kim Østerbye,
Dansk Fængselsforbund.

Kære Gerner.

At du er vidende om, hvad jeg har gjort og ikke gjort i uniformsudvalget skal jeg lade være usagt. Men at du samtidig mener at 90 % af medlemmerne direkte skulle være imod slipsetvangen, er jeg nu ikke sikker på. Og ja, det er kendt af direktoratet, at en del medlemmer føler et stort ubehag ved slipset. Hvis du tror, at jo mere jeg larmer eller råber op over for direktøren, skulle få ham til at ændre mening, så kan jeg betro dig, at du er noget galt på den. Det er, ligesom for dig, også for mig svært at forstå, hvorfor tvang er nødvendigt og en fornuftig forklaring kan være svært at se.

Samtidig mener jeg dog fortsat, at der er meget store udfordringer på vores arbejdsplads, som gør, at nu har slipset - i offentlig sammenhæng - fået opmærksomhed nok. ■

Trædemølle

Af fængselsfunktionær
Dorthe Nyegård Grego,
Statsfængslet Midtjylland.

De sidste mange måneder når fagforeningens blad er landet på køkkenbordet, har debatsiderne været negativ ladet.

Og så sidder jeg og tænker suk, er det alt.

Er der ikke nogen som er glade for deres arbejde, uniformer, kollegaer, ledelse?

Jeg er nemlig.

Jeg er efter en kort tur i det private tilbage i Midtjylland på min gamle afdeling, og en lørdag morgen ved morgenåbning ville skæbnen at en indsat var i ondt lune og mente at det var mig det skulle gå ud over, og det endte med at han havde fat i mig.

Der gik ca. 2 timer så stod min afdelingsleder og fængselsinspektør på afdelingen, og der blev taget hånd om sagen.

Mine kollegaer var denne dag og har efterfølgende været super.

Det har været legalt at være sur, ked af det, og bare læsse af, og jeg sidder så og tæn-

ker. Er alle klar over hvor godt et netværk der er i vores kollegaer og ledelse? Jeg har fået alt den hjælp jeg har behov for og man har aldrig sagt et negativt ord om hvordan jeg har håndteret sagen.

Vi snakker meget om mobning og negativ stemning rundt om i fængslerne, hvilket der også skal være fokus på, men kan man ikke faktisk har det godt, og er tilfredse med vores arbejde, kollegaer, ledelse og den måde tingene fungerer på.

Jeg har rost mine kollegaer for deres måde at håndtere min sag på, og deres omsorg for mig.

Husker vi på at rose hinanden nok i hverdagen, for de små ting der også sker?

Vi er et fængsel som efter min mening tager vare på hinanden, og støtter hinanden, her er ingen mobning og det er legalt at sige at det gjorde sgu' ondt inden i, uden at nogen ser skævt til dig.

Det er min opfattelse at vi kan mange ting i Kriminalforsorgen, og at det mange gange er os selv der sætter en begrænsning på, selvfølgelig er der økonomi inde over, men når alt skal frem, Vi arbejder stadigvæk i Kriminalforsorgen frem for et privat firma i det virkelige liv, så mon ikke vi inderst inde er godt tilfredse. ■

Svar til Dorthe Nyegård Grego

Af forbundsformand
Kim Østerbye,
Dansk Fængselsforbund.

Kære Dorthe.

Du har både ret og ikke ret. Et fagblad som Fængselsfunktionæren er jo netop medlemmernes talerør og derfor også et sted, hvor medlemmerne kan ytre sig også selvom det lyder negativt.

Det ville dog være rart om der var flere som også ville skrive de positive historier eller komme med input til artikler hvor de gode historier er med, som du selv har gjort. Vi skriver faktisk en del gode historier selvom nogen måske føler det anderledes.

Jeg er da glad for at du er positiv over for dit arbejde og glad for at være ansat i Kriminalforsorgen. Det er jeg også selv. Verden er jo bare mere nuanceret end som så og derfor kan man vel godt generelt være glad for sit arbejde, men samtidig have en mening om det der sker.

Så lad det være en opfordring også til debatsiderne. ■



Til organisationerne.

Dato 04.11.2008
Sagsnr.

RENTEFORHØJELSE

Med baggrund i den finansielle uro der har præget de finansielle markeder her i efteråret, har de långivende banker over flere omgange hævet renten væsentligt.

Låneforeningen har valgt at afvente situationen og har derfor indtil nu fastholdt den rente der har været gældende siden 15.05.2007 på 7,0% p.a.

Det er nu besluttet at hæve låneforeningens rente med 1,0% p.a. således at udlånsrenten fremover vil være 8,0% p.a. med virkning fra 15.11.2008.

Øvrige lånebetingelser er uændrede og kan i øvrigt findes på vores hjemmeside: www.tjlaan.dk

Med venlig hilsen

Henning Glintborg
Direktør

NAVNE

25 års jubilæum Carsten Gerner Jørgensen, Arresthuset i Assens

Mandag den 1. december 2008
kunne Carsten Gerner Jørgensen
fejre 25 års jubilæum i Kriminalforsorgen.

Carsten startede den 1. december 1983 på Anstalten ved Herstedvester, hvor han var frem til den 1. august 1986. I 1986 fik Carstens hustru Jane ham overtalt til at flytte til Fåborg på Fyn. Carsten startede i Arresthuset i Odense, hvor han også i en årrække fungerede som tilidsmand.

Den 1. august 1999 blev året hvor Carsten atter rev de tjenstlige rødder op og startede i Arresthuset i Assens, hvor han så den 1. december kunne fejre sit 25 års jubilæum.

I dagligdagen i arresten oplever vi Carsten som en altid glad, hjælpsom og optimistisk kollega, som lige meget hvad der sker, altid er klar med et smil og en hjælpende hånd.

Carstens helt store lidenskab er vin, specielt fra Alsace, hvorfra han også importerer og sælger glimrende vin. Turen går derfor flere gange årligt til Frankrig, hvor der bliver købt en masse vin, men der bliver også cyklet en hel del, og gerne med vennerne fra cykelholdet. Vejret skal ligeledes være meget dårligt, hvis ikke Carsten tager cyklen de 38 km fra Fåborg til Assens. En anden af Carstens store lidenskaber er Hvidovre IF og der har været mange og lange diskussioner om hans barndomsklubs tilbagevenden til superligaen i fodbold, eller mangel på samme.

*Dine kollegaer i
Arresthuset i Assens
vil ønske dig tillykke
med de 25 år i Kriminalforsorgen.*

25 års jubilæum Fængselsfunktionær Gert Mikkelsen, Kærshovedgaard



Lørdag den 1. november 2008
kunne fængselsfunktionær Gert Mikkelsen
fejre 25 års jubilæum ved Kriminalforsorgen

Da Gert ikke ønskede at der skulle holdes noget i vores personalehus "Gimle", var der fælles morgenkaffe med brød i personalekantinen 31. oktober 2008.

Gert begyndte sin tid ved Kriminalforsorgen den 1. november 1983, som fængselsbetjent i Sdr. Omme. Her var han ansat indtil han den 1. juli 2004 søgte nye udfordringer og blev overført hertil "Bondegården" Kærshovedgaard til fortsat afsoning.

Gert som jeg kender både fra Sdr. Omme og Kærshovedgaard, oplever vi i hverdagen som en rolig og besindig god kollega, altid den samme med et godt humør, jeg har faktisk aldrig mødt ham i dårligt humør uanset hvad der sker.

I fritiden, når han ellers ikke hygger sig med familien, "brænder" Gert for Videbæk Brandvæsen, eller som skribent ved den lokale ugeavis i Videbæk.

Så hermed et stort tillykke med dagen fra os alle her på "bondegården" Kærshovedgaard.

*Jens Højbjerg Petersen
Formand
Dansk fængselsforbunds lokalafdeling
Kærshovedgaard.*

Fi-mesterskab i Put and Take



Den lokale idrætsforening på Statsfængslet Østjylland havde lørdag den 13. september 2008 arrangeret det årlige FI-mesterskab i Put and Take i Fyel Mose ved Vestbirk.

Morten Rye Larsen fra Østjylland havde sørget for at rammerne var perfekte. Masser af plads ved søen, perfekt vejr, gode frikadeller i boden, og vi kunne se masser af frisk udsatte fisk som cruisede rundt i søen.

46 fiskere havde tilmeldt sig, og med det (desværre) obligatoriske frafald på dagen, var det 42 forventningsfulde og ivrige lystfiskere som deltog i konkurrencen.

Lystfiskeri er jo noget mærkeligt noget, hvor man på trods af rigeligt og godt udstyr, og stor dygtighed, alligevel ikke helt kan bestemme, hvad der kommer på land. Det viste sig da også hurtigt, at de fleste af de fisk vi kunne observere i søen, ikke havde tænkt sig at forlade deres element via en fiskestang denne dag. Der blev faktisk kun fanget 6 fisk, fordelt på 4 fiskere, da der var 2 som fangede 2 fisk hver.

Dagens største ørred vejede 3,8 kg.



Holdkonkurrencen blev vundet af Statsfængslet i Ringe (3 deltagere) foran Kærshovedgaard (4 deltagere) og Idrætsforeningen for Midt-Vestjyllands Arresthuse (6 deltagere).

Der blev i alt fanget 15,4 kg. ørred fordelt på 6 fisk.

Den største ørred, som vejede 3,8 kg, blev fanget af Jan Normann fra I.M.V.A., skarpt forfulgt af Jacob Nielsen fra Ringe, som fangede en på 3,7 kg.

Stor tak til Morten Rye for et godt stævne og tak til alle deltagerne for optimismen.

*På FI's vegne
Jan Normann*



Jacob Nielsen fra Ringe med en ørred på 3,7 kg.



Stemning fra Fyel Mose.



Flemming Lohmann fra Nyborg prøver ihærdigt.



- en julegaveidé

GÅRDEN, Politigården i København

TV-avisens kriminalredaktør Claus Buhr har som den første journalist fået uhindret adgang til Københavns Politigård. Sammen med fotograf Bjarke Ørsted tegner han i bogen Gården et portræt af Politigårdens dramatiske historie og giver læseren et indblik i hverdagen på den specielle arbejdsplads, der gemmer sig bag den strenge arkitektur.

I bogen beskriver de hvordan Københavns politi arbejder – hvordan Drabssektionen opklarer mord, hvordan Dommervagten døgnet og året rundt varetægtsfængsler eller løslader folk, hvordan Politigårdens Fængsel passer på nogle af landets farligste fanger og hvordan politiets kommandocentral fungerer – til dagligt og under voldsomme gadekampe.

Bogen tegner et spændende portræt af Gården og de mange mennesker, der har deres daglige gang på stedet, hvor arkitekturen spiller de faste brugere mange puds og hvor historien taler til os fra de mange kroge i huset. Kolleger fra Kriminalforsorgen, der har haft deres gang på Politigården vil nikke genkendende til oplevelsen af at kunne fare vild i huset, der selv for erfarne medarbejdere til tider opleves som en regulær labyrint. Man vil imidlertid

også nikke genkendende til den helt specielle stemning, der præger Politigården og denne formidles fint gennem både tekst og de mange gode fotos.

Man får indblik i både Ungdomshusets rydning i 2007 og den kæmpeoperation Københavns Politi står overfor i forbindelse med klimatopmødet i 2009. Det bliver den hidtil største politiaktion på dansk jord og det vil formodentlig heller ikke gå spurlost hen over Kriminalforsorgen.

Bogen indeholder et særligt afsnit

om en af Kriminalforsorgens succeshistorier – særarresten for særligt negativt styrende og/eller farlige fanger, der blev etableret i 2004, for at aflaste de øvrige fængsler og arresthuse. Da det er overordentligt sjældent at der gives adgang til fængslet, vil både tekst og billeder give et godt indtryk af en særlig institution, som meget få har mulighed for at se.

Gården kan anbefales til alle, der har interesse i retsvæsen, historie, arkitektur og samfundsforhold. ■

