

A long, brightly lit prison hallway with a dark floor and white walls. Two officers in light blue uniforms and dark trousers are walking away from the camera. The hallway is lined with doors on both sides. A clock is mounted on the wall to the right, and a small table with a chair is visible in the foreground on the right. The ceiling has a series of recessed circular lights.

**Sådan styrker vi  
Kriminalforsorgen**

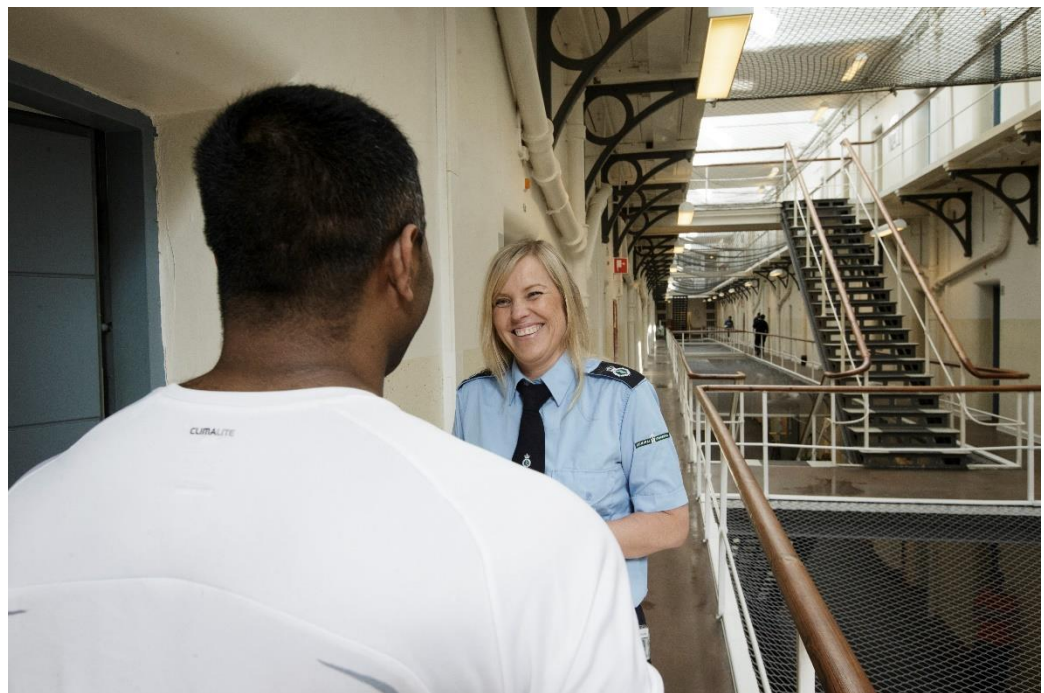
## Sådan styrker vi Kriminalforsorgen

Kriminalforsorgen er i øjeblikket i en meget alvorlig situation. Fængsler og arresthuse er overfyldte. Sygefraværet blandt opsynspersonalet er meget højt. Årligt vælger 200 fængselsbetjente at stoppe i jobbet, og der kommer kun det halve antal betjente til.

Dette katalog indeholder Fængselsforbundets forslag til, hvordan Kriminalforsorgen kommer ud af dødvandet.

Kataloget sætter fokus på at bevare fængselsbetjentenes professionelle faglighed og på at styrke de generelle arbejdsvilkår i Kriminalforsorgen.

Forslagene er lavet i respekt for den retsfølelse, som Kriminalforsorgen er med til at sikre, men samtidig med vægt på, at de mennesker som Kriminalforsorgen håndterer, skal ud i samfundet igen.



## BEVAR DEN BREDE FAGLIGHED

Det, som for alvor motiverer og skaber værdi i jobbet som fængselsbetjent, er at hjælpe mennesker videre. Det vil sige relationsarbejdet i form af samarbejde og kontakt med de indsatte.

Derfor er det meget bekymrende, at balancen mellem de hårde og bløde opgaver i øjeblikket forrykkes i retning af sikkerhed, kontrol og registrering.

Hvis Kriminalforsorgen skal fastholde de nuværende kollegaer og rekruttere nye, er det afgørende, at faget ikke udhules yderligere.

Fængselsbetjenten er tilstede 24 timer i døgnet. Det er betjenten, som kender den indsatte. Det er betjenten, som tager med på udgange til familien. Det er betjenten som hjælper og trøster den indsatte uanset tidspunkt.

Som det er nu, går udviklingen den helt forkerte vej. Man fjerner alt indhold i jobbet bortset fra at "bemande ringmuren".

Mange af vores kollegaer kan ikke længere se sig blive gamle i et job, der alene handler om hård sikkerhedsmæssig bevogtning. Det er derfor afgørende, at man bibeholder og udbygger indholdet af jobbet som betjent. Fængselsbetjenten skal fortsat være krumtappen i Kriminalforsorgen. Både i forhold til sikkerhed og resocialisering.





## STYRK TILLID OG ARBEJDSVILKÅR

Det er også vigtigt, at personalet generelt tilbydes ordentlige personalevilkår.

Lønnen er for lav til holde på personalet. Der er i gennemsnit 5.000 kroner i forskel på månedslønnen mellem en politiassistent og en fængselsbetjent. En af årsagerne er, at Kriminalforsorgen er meget tilbageholdende med sit lønbudget ved de årlige nylønsforhandlinger. Det er vanskeligt at forstå i lyset af rekrutteringssituationen.

Kriminalforsorgen er samtidig meget tilbageholdende generelt i forhold til de ansattes arbejdsvilkår. Det gælder eksempelvis arbejdspladsernes indretning, mulighederne for fysisk træning og personalepleje.

Det vil også være en stor fordel, hvis Kriminalforsorgen i højere grad lever op til tillidsreformens principper om åbenhed og dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Kriminalforsorgen bør sætte meget mere ind for at styrke samarbejdsrelationer og den sociale kapital. Det vil forbedre det psykiske arbejdsmiljø og skabe større arbejdsglæde for alle.

Hvis Kriminalforsorgen fortsat skal tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere, er det afgørende, at organisationen agerer som en åben og moderne virksomhed i sin tilgang til medarbejderne.



## STYRK UDDANNELSEN

Uddannelse på højt niveau er et væsentligt element i vores medlemmers faglighed. Derfor er det meget uheldigt, at Kriminalforsorgen i øjeblikket har suspenderet fængselsbetjentenes efteruddannelse i konflikthåndtering.

Desuden opleves der generelt et pres på uddannelse og efteruddannelse.

Når man løser en væsentlig myndighedsopgave – som i øvrigt har stor medie- og politisk bevågenhed – er det afgørende, at personalet løbende bliver opkvalificeret. Herunder i brugen af IT-løsninger, lovgivning, konflikthåndtering, samarbejdet med kommuner med videre.

For at bevare den professionelle integritet i arbejdet med myndighedsudøvelse er det afgørende, at personalet er uddannet korrekt og løbende har adgang til personlig og faglig udvikling, herunder kurser, personalemøder, faglige arrangementer med mere.



## INTENSIVÉR REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

Desværre har Kriminalforsorgen gennem de senere år oplevet en stor afgang af kollegaer både frivilligt og ufrivilligt. Det betyder, at Kriminalforsorgen år for år mister flere betjente, end der kommer nye til.

Kriminalforsorgen har ikke været opmærksom på, at samfundet generelt er i højkonjunktur, og at vi er i konkurrence med det omkringlæggende arbejdsmarked om medarbejderne.

Det vigtigt, at rekrutteringskampagnen intensiveres, men man bliver også nødt til at konkurrere på flere parametre for at tiltrække flere fængselsbetjentelever. Helt afgørende er det, at man adresserer problemstillingen med SU til betjente under uddannelse. Kriminalforsorgen ønsker at tiltrække etablerede ansøgere til jobbet, men det er svært at motivere ansøgere, der har etableret sig med familie, børn, og bolig til at leve af SU gennem 9 måneder af deres uddannelse.

For at løse personalebehovet bør Kriminalforsorgen også blive bedre til at fastholde ældre, erfarne betjente. Der bør i højere grad være mulighed for at blive i jobbet, også selvom man ikke kan klare tjeneste på afdelingerne.

Desuden kan man indgå aftaler med pensionerede betjente om at tage en ekstra tørn.



---

BEVAR SIKKERHEDEN



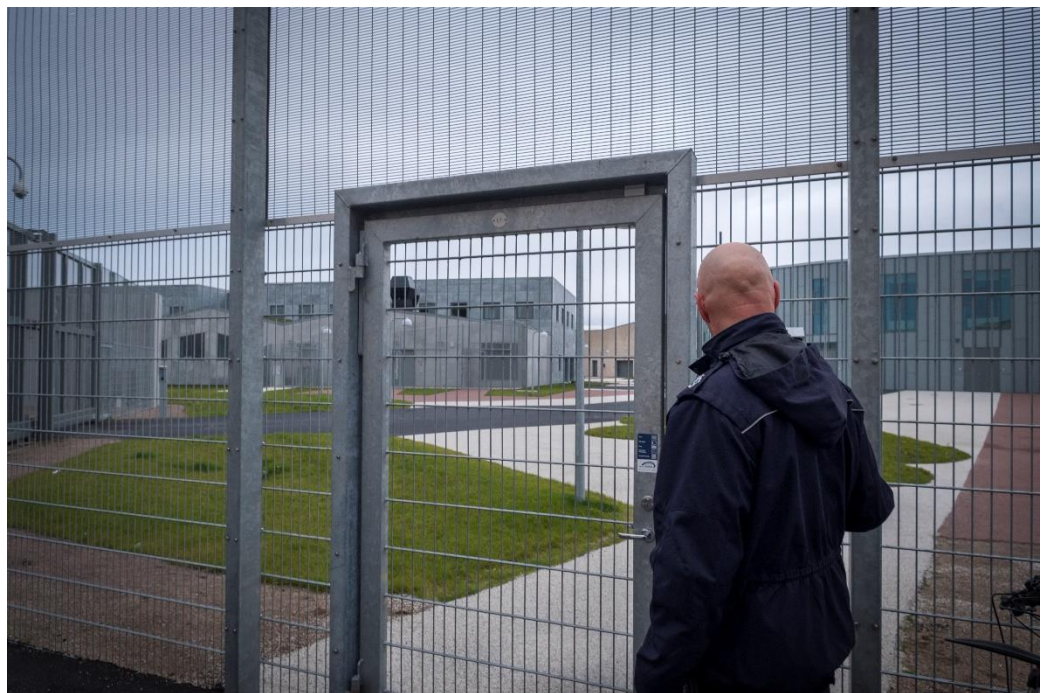
Den fysiske sikkerhed i fængslerne er generelt forbedret gennem de senere år. Nye og moderne fængsler er kommet til. Gamle fængsler er opgraderet.

Desværre er det ensidige fokus på statisk sikkerhed med til at svække sikkerheden for personalet. Jo mindre kontakt, der er mellem betjente og indsatte – desto større er risikoen for, at konflikter udvikler sig. Den dynamiske sikkerhed er afgørende for betjentes sikkerhed.

Kriminalforsorgen har brugt personalesituationen gennem de senere år til at fjerne personale fra postbesættelsen i en sådan grad, at vi ikke længere kan udfylde den del af jobbet, der retter sig imod samspillet med den indsatte. Hovedparten af tiden går med sagsbehandlingsopgaver, løsning af praktiske opgaver, visitering, kameraovervågning og lignende.

Vi har gennem de senere år set en endeløs række af voldsomme overfald mod fængselsbetjente såvel i tjenesten som udenfor. Desuden ser vi løbende bestialske overfald mellem de indsatte. Indsatte der bliver overhældt med kogende olie, slået med kødhamrer, knivstikkerier og mere af samme skuffe. Overfald, der ikke fylder i medierne, men som Kriminalforsorgen har et ansvar for.

Her er den dynamiske sikkerhed et afgørende værktøj. I flere fængsler er der ikke længere personale tilstede på belægsafdelinger, og de indsatte er overladt til sig selv og jungleloven. Det kan aldrig være korrekt at lade gadens parlament herske. Det lærer de indsatte ikke at begå sig i samfundet af, og det hjælper i stedet rekrutteringen til bandegrupperingerne, da de indsatte i stedet finder beskyttelsen her. Den indsatte fastholdes i den kriminelle løbebane, som nu blot udbygges med et kapitel om bandetilhørsforhold.



## STOP BRUGEN AF UFAGLÆRT PERSONALE

Personalemanglen er så alvorlig, at Kriminalforsorgen i stigende grad anvender svagt uddannet personale eller personale helt uden uddannelsen.

Aktuelt oplever Fængselsforbundet et pres for at bruge transportbetjente (med kort uddannelse i transport) i sikkerhedsbemandingen, port, teknik, besøg og andet.

Det er bekymrende, at der overvejes at udflage afgørende sikkerhedsmæssige funktioner til personalegrupper uden nogen form for relevant uddannelse og erfaring til så afgørende poster. Det kan nævnes, at det var netop disse personalegrupper, der håndterede situationen, da en fængselsbetjent blev skudt i Nyborg i sommeren 2016.

Det bør vær fængselsbetjentuddannet personale, der bemander poster i fængsler og arresthuse i Kriminalforsorgen indenfor det uniformerede område.

---

## STYRK KRIMINALFORSORGENS HR-STRUKTUR

Kriminalforsorgen er også udfordret i forhold til sin organisatoriske opbygning med en styrelse (direktorat) og fire områdekontorer.

Særligt i forhold til HR-sporet giver dette væsentlige udfordringer. Der er ikke en ensartet politik i forhold til løn- og personalesager, og lovgivningen bliver ofte tilsidesat ved forsikringsenhedens behandling af medarbejdernes arbejdsskadesager, fordi enheden varetages af HR-medarbejdere, som også håndterer sygesager. Der er derfor ikke en skarp adskillelse af de to, som loven ellers foreskriver.

Et forslag kunne være, at HR-sporet enten blev centraliseret i direktoratet eller alternativt placeres i ét af områderne. Det er dog vigtigt, at behandlingen af arbejdsskadesager rent fysisk placeres et andet sted. Således at Kriminalforsorgen ikke længere får blandet forsikringsenheden og HR-delen sammen.

---



## SAMMENFATNING

Kriminalforsorgen i Danmark hører til verdens bedste af sin art.

Sådan skal det helst blive ved med at være.

Fængselsforbundet har derfor udarbejdet dette katalog med forslag til, hvordan vi i fællesskab styrker Kriminalforsorgen.

