

A photograph of two men standing in a large, well-lit workshop or factory. The man on the left has long, light-colored hair and is wearing a white t-shirt and white work pants with a tool belt. The man on the right has a goatee and is wearing a black t-shirt and black work pants. They are both looking towards the camera. The background shows various pieces of equipment, workbenches, and a high ceiling with skylights.

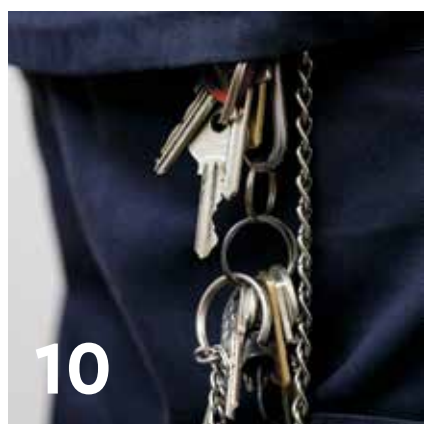
# FÆNGSELSFUNKTIONÆREN

---

INA TAGER  
OVER EFTER  
THORKILD

LEDERNE SAVNER  
TID TIL DERES  
OPGAVER

ER VÆRKMESTRENE  
EN UDDØENDE  
RACE?



## VELKOMMEN TIL VORES NYE DIREKTØR

Kære Ina Eliassen

Fængselsforbundet vil gerne byde dig varmt og hjerteligt velkommen til en Kriminalforsorg, som vi alle brænder for at drive.

Du kender allerede vores arbejdsplads fra flere vinkler, og det tror jeg, bliver din store styrke, når du skal til at se det hele ovenfra.

Jeg tror også, at din erfaring som HR-direktør giver dig et humant og konstruktivt blik på de mennesker, der arbejder her og deres arbejdsmiljø. Det er et blik, der er tiltrængt.

En ny direktør giver mulighed for en frisk start, og det glæder jeg mig meget til. Vi spiller jo grundlæggende på samme hold, selvom vi kommer til at sidde på hver vores side af forhandlingsbordet, og du vil have din mening om tingene og jeg min.

Men jeg synes, vi skal koncentrere os om det, der nødvendigvis må være vores fælles korstog: at genopbygge den Kriminalforsorg, vi er så stolte af at være del af.

For den trænger i den grad til en kærlig hånd.

Så når nu du har finjusteret din kontorstol og fået overblik over arbejdsopgaverne, vil jeg gerne invitere dig til sammen med mig at stille skarpt på de monumentale udfordringer, Kriminalforsorgen har, for det vil være fatalt, hvis vi ignorerer dem et eneste sekund mere. For både personale, indsatte og samfundet.

Lad os sammen beskytte de ansatte og værne om deres mentale sundhed. Lad os sætte fokus på at skabe et trygt arbejdsmiljø.

Vi skal sikre, at kyniske overfald minimeres og trækker nye konsekvenser med sig.

Vi skal sikre, at vores kollegaer kan stå oprejste i deres job og standse styrtblødningen. Som det er nu, forsvinder 10 procent af fængselspersonalet hvert år. En stor del på grund af sygdom og nedslidning.

Vi skal tilbage til at være minimum 2.500 fængselsbetjente.

Vi skal skabe plads til den resocialisering, der plejede at være en stor og vigtig del af vores faglighed og den danske måde at drive fængsler på. Det er her meget af stoltheden og arbejdsglæden bor.

Er du klar til turen, Ina Eliassen?

For det er vi, og vi glæder os til samarbejdet.



Af Bo Yde Sørensen,  
formand for  
Fængselsforbundet



Udgivet af:  
Fængselsforbundet  
Ramsingsvej 28 A, st.th.  
2500 Valby

Redaktionen: tlf. 72 55 99 91  
www.faengselsforbundet.dk

ISSN: 0902-8897  
ISSN: 2245-6635 (online)

Artikler og indlæg modtages på:  
Redaktion@faengselsforbundet.dk.  
Debatindlæg (max 600 ord) sendes  
med navn, stilling og tjenestested.  
Redaktionen forbeholder sig ret til  
at redigere i teksterne. De holdninger,  
der kommer til udtryk i indlæg og  
artikler, er ikke nødvendigvis et  
udtryk for forbundets holdning.  
Hvis intet andet er angivet, er  
materialet skrevet af redaktøren.

#### REDAKTION:

Ansvarshavende redaktør: Bo Yde Sørensen  
Redaktør: Søren Gregersen  
Journalist: Maria Hamilton

Grafisk design: kroeyergrafik.dk  
Produktion og tryk: Jørn Thomsen Elbo  
Foto: Nicolai Perjesi, Maria Hamilton,  
Søren Gregersen



INA ELIASEN MENER, AT KRIMINALFORSORGEN  
SKAL TYDELIGERE PÅ LANDKORTET.

## ” ALLE SKAL VIDE, HVAD KRIMINALFORSORGEN LAVER

AF SØREN GREGERSEN

**H**vis det står til den nye direktør, skal alle medarbejdere i langt højere grad medvirke til at formidle den centrale samfundsopgave, som Kriminalforsorgen løser.

Fagbladet møder Ina Eliassen på hendes kontor i Rigspolitiet kort før jobskiftet 1. juli.

Hun er ved at rydde reolerne. Snart skifter hun til en anden plads i retssystemet. Men – understreger hun – en mindst lige så vigtig plads, og det skal kommunikeres bedre.

”Kriminalforsorgen er nok den del af straffekæden, man hører mindst om. Det er vigtigt for både omverdenen og os selv, at vi får en tydelig plads på samme måde som politi, anklagemyndighed og domstole.”

Hun peger på, at når Kriminalforsorgen skal bidrage med at skabe tryghed i samfundet, så er det helt afgørende, at befolkningen ved, hvad Kriminalforsorgen faktisk laver. At der er gennemsigtighed.

Men også i forhold til nuværende og kommende medarbejdere er et øget kendskab til Kriminalforsorgens arbejde vigtigt, fordi det er med til at skabe en tydelig identitet og stolthed som ansat. ”Et af de vigtigste fokusområder er at rekruttere og fastholde de rette medarbejdere og ledere og dermed skaffe de rette kompetencer – her er arbejdet med kendskab og åbenhed en utrolig vigtig ingrediens,” siger hun.

### MØDE TRYGT PÅ ARBEJDE

Ina Eliassen er opmærksom på, at hun også kommer tilbage til en organisation, hvor mange medarbejdere oplever en presset hverdag.

Og netop medarbejdernes hverdag er noget, som optager den nye direktør: ”Jeg interesserer mig dybt for arbejdsmiljøet, og det er helt afgørende for mig, at man kan møde trygt på arbejde, at man ikke bliver syg af at være her, og at man ikke bliver udsat for vold og trusler, bare fordi man passer sit job.”

Ina Eliassen peger også på resocialisering som et område, der skal tydeligere på dagsordenen. ”Vi skal have så meget resocialisering for pengene, som muligt – det er klart. Resocialisering, der virker. Derfor skal vi også blive ved med at optimere organisationen.”

Men fokus på resocialisering skal gå hånd i hånd med trygheden for medarbejderne. Ina Eliassen vil derfor følge sikkerhedsområdet tæt.

Hun henviser til, at med udviklingen i kriminalitetsbilledet, så skal Kriminalforsorgen hele tiden kunne følge med og gear organisationen sikkerhedsmæssigt på alle fronter.

”Det skal vi af hensyn til både medarbejdere og de borgere, vi i sidste ende skal beskytte. Her må vi simpelthen ikke løfte foden fra speederen.”

### KNÆKKE REKRUTTERINGSKURVEN

Ina Eliassen tager flere ting med fra politiet, som hun mener kan styrke Kriminalforsorgen fagligt. Blandt andet hendes arbejde med at knække rekrutteringskurven og en indsigt i arbejdet andre steder i straffesagskæden.

”Det er meget udviklende for en selv og for ens forståelse for hele retssystemets opgave at se tingene fra flere sider. Og det kan under alle omstændigheder anbefales,” siger hun.

### BLÅ BOG

Ina Eliassen er 51 år, uddannet jurist og har de seneste tre år været HR-direktør i Rigspolitiet. Hun har haft flere forskellige stillinger i Kriminalforsorgen – blandt andet fuldmægtig i direktoratet, kontorchef for straffuldbyrdsområdet, fængselsinspektør i Københavns Fængsler og fra 2014 til 2017 område-direktør i hovedstaden.





TIL JANUAR BLIVER EN STJERNE TIL TO PÅ SØREN GREGERSENS SKULDRE. I HANS ØJNE ER HAN ALLEREDE KOMMET LANGT, SIDEN HAN BEGYNDTE SOM FÆNGSELSBETJENTELEV FOR TO ET HALVT ÅR SIDEN.

## BALANCEN MELLEM DET HÅRDE OG DET BLØDE

AF MARIA HAMILTON



26-årige Søren Gregersen havde egentlig uddannet sig som murer. Men så nåede han til et punkt, hvor han kunne mærke, at det ikke var det, han skulle lave resten af sit liv. Der skulle være flere mennesker involveret.

"Jeg ville gerne arbejde med mennesker, og så var Kriminalforsorgen et oplagt valg," siger fængselsbetjenten, der netop har afsluttet sit sidste skoleophold med et 10-tal i konflikthåndtering og mangler et halvt år af uddannelsen.

Fællesskabet med kollegaerne er noget af det, han sætter pris på i sit nye arbejdsliv.

"Når man er murer, kan man gå alene hele dagen og ikke tale med ét eneste menneske. Som fængselsbetjent har man et særligt sammenhold, fordi man på en måde hele tiden er potentielt i fare, og det er man fælles om. Man er fælles om at træffe svære beslutninger," siger han.

### VIL GERNE ARBEJDE I ARRESTEN

Efter sidemandsoplæring med flere forskellige kollegaer og arbejde på fire afdelinger i Nyborg Fængsel, har Søren Gregersen en klar fornemmelse af, hvor han selv er på vej hen.

"Jeg prøver at finde balancen mellem det hårde og det bløde i min rolle som fængselsbetjent, det autoritære og det relationsskabende, og så er

jeg meget opmærksom på at danne mig mit eget indtryk af de indsatte," siger han.

Lige nu er Søren Gregersen på behandlingsafdelingen, og han har også været på en afdeling med begrænset fællesskab og en med udvisningsdømte. Men det er arresten, der har fået den største krog i ham.

"Selvom de indsatte er låst inde hele tiden i arresten, er det som om, man har flere snakke med dem, og de er mere opsøgende. Der er heller ikke et lige så etableret hierarki med stærkt styrende indsatte, der holder andre indsatte fra at tale med os betjente," siger han.

På længere sigt drømmer han om at arbejde som konflikthåndteringsinstruktør og med bandeexit.

### MANGE FÅR ET CHOK

Man får det indtryk, at Søren Gregersen er landet rigtigt godt i rollen som fængselsbetjent, men det er ikke alle elever, der falder lige så godt til i fængselsverdenen.

På Søren Gregersens årgang er fire klasser nu slået sammen til én. I hans øjne handler frafaldet om, at der er en stor kløft mellem forventning og virkelighed.

"Den eneste forestilling, jeg selv havde, inden jeg kom ind i Nyborg Fængsel, var, hvad jeg havde

set i amerikanske serier og så fordommen om, at fængsler er ren feriekoloni," siger han og afslører med et grin, at intet af det rigtigt havde noget med virkeligheden at gøre.

"Det var meget langt væk fra at være en feriekoloni med tremmer for vinduerne, små celler og de indsatte skal selv sørge for at lave mad," siger han og fortæller, at han tror, mange får et chok, når de kommer ud til hverdagen som fængselsbetjent.

"Jeg synes også, skolen maler et lyserødt billede af, hvordan der er ude i fængslerne. Mange tror, de skal ud og spille ludo med de indsatte og afkriminalisere. Men nogle steder er vi 'fjenden'. De indsatte vil gerne spille ludo, men ikke med os. Det kunne være fint at lære mere om, hvordan det er at gå på en afdeling med stærkt styrende indsatte," siger han.

Søren Gregersen mener også, at mængden af overarbejde kan skræmme nogen væk.

"Jeg synes i hvert fald selv, at beordret overarbejde har været en stor kamel at sluge. Jeg vil gerne lægge overarbejdstimer, men jeg vil gerne selv styre hvornår," siger han.







### KVINDEFÆNGSLET LADER VENDE PÅ SIG

I november 2018 skrev fagbladet en artikel om, at kvinderne snart rykker ind i Jyderup Fængsel. Det var også meningen, og første spadestik til ombygningen skulle tages i foråret 2019. Det skete imidlertid ikke. Firmaet, der havde vundet udbuddet, gik såmænd konkurs, og nu skal der findes et nyt. Dagligdagen fortsætter sin vante gang i Jyderup, og bladet vender tilbage i 2025, når der er nyt i sagen.



### DEN TID PÅ ÅRET

Snart går startskuddet til årets nylønsforhandlinger. Rammen er på otte millioner kroner, og Fængselsforbundet står klar i startboksen til at kæmpe for flest mulige varige lønforbedringer.

### SÆT HÅRDERE IND MOD VOLDELIGE FANGER

Forbundsformanden har sat et spørgsmål til debat: Kan det virkelig være rigtigt, at bandeindsatte, som med fuldt overlæg overfalder fængselsbetjente, ikke møder mere konsekvens? Han mener, der skal lovændringer til. Efter et debatindlæg i Politiken og flere radiointerviews meldte flere partier sig enige i synspunktet. Du kan finde det hele på forbundets facebookside.

### SKAL INDSATTE KUNNE INDFRI DERES GÆLD?

Mange indsatte har en bundløs gæld. Nu foreslår SF og Enhedslisten, at man i højere grad skal eftergive gælden. De kommer med et udspil til efteråret.



### SMITTEDE SIG SELV OG HINANDEN MED VILJE

Mens coronasmitten indtil videre har været nådig mod ansatte og indsatte i Danmark, har der været flere udfordringer andre steder i verden. I Californien i USA var der for eksempel 21 indsatte, der blev smittet med virussen efter med vilje at have drukket af den samme kop.



### KLAR PARAT SKOLESTART

To klasser er netop startet på fængselsbetjentuddannelsen. En i Møgelkær, hvor der for første gang er både andetårs- og førsteårs-elever samlet, og en i Birkerød. Fængselsforbundet hilser de nye elever velkommen!

### MUSEUM GENFØDER SIG SELV EFTER CORONA

Faaborg Arrest, der er en del af Øhavsmuseet, benyttede coronanedlukningen til at give museet en 'make over'. Det er nu genåbnet med pomp, pragt og rød løber.



### DET VAR PÅ TIDE

Ina Eliassen er den første kvindelige direktør i Kriminalforsorgens 110 år lange historie.



### SMART CORONATILTAG

Iran og Indonesien har valgt at løslade indsatte for at undgå coronasmitte i overfyldte fængsler. 70.000 indsatte kom ud i friheden i Iran, mens 30.000 indonesiske indsatte blev lukket ud.



ALLE SAGER, HVOR FÆNGSELSBETJENTE I 2019  
BLEV ANKLAGET FOR VOLD MOD INDSATTE,  
ER ENDT MED FRIFINDELSE.

## FRIFUNDET FOR VOLD

AF SØREN GREGERSEN

**D**et fører sjældent til straf, når fængselsbetjente anklages for at gå over stregen. Det viser Kriminalforsorgens opgørelse over disciplinærsager i 2019.

Ifølge opgørelsen var der sidste år fire sager, hvor anklagemyndigheden rejste sigtelse mod betjente for at overtræde straffelovens voldsparagraf.

Alle sager endte uden straf eller disciplinære sanktioner. Der var altså ikke noget at komme efter.

I det ene tilfælde blev en betjent i et lukket fængsel tiltalt for at bruge overdreven magt mod en indsat i forbindelse med en magtanvendelse. Betjenten havde brugt knytnæveslag, og var derfor blevet tiltalt for at overtræde straffeloven.

Retten vurderede dog, at betjenten havde handlet efter reglerne. Han havde i situationen ikke haft mulighed for at trække sin stav. Derfor var det nødvendigt at bruge knytnæveslag. Betjenten kunne derfor genoptage tjenesten uden sanktioner.

I det andet tilfælde var en arrestbetjent tiltalt for at bruge for meget magt mod en indsat i forbindelse med en magtanvendelse og suspenderet fra tjeneste. Retten mente, der var tale om lovligt nødværge, og betjenten kunne genoptage tjenesten uden sanktioner.

Også de to sidste sager endte uden sanktioner. Her opgav anklagemyndigheden simpelthen sigtelsen mod betjentene.

### FORMAND: URIMELIGE ANKLAGER

Fængselsforbundets formand Bo Yde Sørensen mener, at Kriminalforsorgen i de fire sager har været for hurtigt ude med at anmelde medarbejderne.

"Vores arbejdsgivere bør beskytte deres medarbejdere bedre. De burde vide, at vi har ret til at anvende magt i tilspidsede situationer. Det er urimeligt, at vores medlemmer sættes på anklagebænken på så spinkelt et grundlag, at alle efterfølgende frikendes," siger han.

### STATSADVOKATEN ER KOMMET IND OVER

I politiet er det statsadvokaten, som vurderer sagerne, når politibetjente anklages for vold. Det betyder, at sagerne håndteres af anklagere, der kender reglerne og hurtigt kan vurdere, om magtanvendelsen falder inden for betjentenes beføjelser.

Sådan har det ikke været i Kriminalforsorgen tidligere. Men efter Fængselsforbundets forslag blev fængselsbetjente for et år siden underlagt samme procedure som politibetjente.

Med den nye ordning er det politikredsene, der i første omgang efterforsker anklagen mod en fængselsbetjent. Når efterforskningen er slut, forelægger politikredsen sagen for en af de to regionale statsadvokater med en indstilling om, hvorvidt der skal rejses tiltale eller ej.

Bo Yde Sørensen er glad for, at der blev lyttet til forbundets kritik.

"Jeg håber, at den nye ordning vil hæve niveauet af professionalismisme i håndteringen af de her sager, så det ikke er junioranklagere, der vurderer sagerne. Det er vigtigt, at de har viden om vores magtbeføjelser og kan vurdere sagerne ordentligt," siger Bo Yde Sørensen.

**”** Vores arbejdsgivere bør beskytte deres medarbejdere bedre. De burde vide, at vi har ret til at anvende magt i tilspidsede situationer," siger Bo Yde Sørensen.

## § 62

Fængselsbetjente kan anvende magt over for indsatte efter straffuldbyrdelseslovens § 62. Det betyder, at betjente har beføjelser til at bruge stav, peberspray og tåregas for at afværge truende vold, hindre selvbeskadigelse eller undvigelse og for at gennemtvinge påbud.



## OVER 100 KOLLEGAER SØGER VÆK HVERT ÅR

MANGEL PÅ UDVIKLINGSMULIGHEDER, NEDSKÆRINGER, UDHULING AF JOBBET OG DÅRLIGT ARBEJDSMILJØ GØR DET SVÆRT FOR KRIMINALFORSORGEN AT HOLDE PÅ SINE MEDARBEJDERE.

AF SØREN GREGERSEN

2019 valgte 104 medarbejdere at tage deres gode tøj og finde andre græsgange, heraf var 78 fængselsbetjente, 8 værk mestre og 18 transportbetjente.

I 2018 var tallet 111.

I 2017 var det 159.

Årligt er der altså over 100 arbejdsdygtige kollegaer, som søger væk.

De gør det ikke, fordi de går på pension eller bliver ramt af sygdom, men fordi de vælger at finde et andet arbejdet.

### AFGANGSANALYSE

Kriminalforsorgen har undersøgt baggrunden for, at så mange forlader arbejdspladsen, og har fået svar fra 103 fængselsbetjente.

Resultaterne fra undersøgelsen er skrevet sammen i en rapport, som ikke er offentliggjort. Hovedresultaterne fremgår dog af et svar fra justitsminister Nick Hækkerup til Retsudvalget.

Det viser sig, at det ikke er de skæve arbejdstider eller risikoen for vold, som vejer tungest. Det er de manglende udviklingsmuligheder, som flest peger på.

### TOP FEM

*Hvorfor søgte du væk fra Kriminalforsorgen?*

1. Manglende udviklingsmuligheder
2. Økonomiske nedskæringer
3. Manglende tid til relationsarbejde
4. Lønnen
5. Følelsesmæssig udmattelse

Kilde: Kriminalforsorgens afgangsanalyse

Mange synes altså, at arbejdsforholdene i Kriminalforsorgen giver dem for få udfordringer i forhold til kompetenceløft og karriereudvikling. De oplever, at de sidder fast. Derfor vælger de at sige op.

På andenpladsen angives de økonomiske nedskæringer som årsag til jobfarvellet. Overbelæg og ringere bemanning udsulter jobbet. Det får folk til at søge til arbejdspladser, hvor der er højere til loftet.

Den tredje mest påpegede årsag er forringelse af jobbet i form af mindre tid til relationsarbejde. Kollegaerne oplever, at tiden til dette arbejde er forsvundet i takt med, at fængsler og arresthuse er blevet fyldt til randen, og fokus er flyttet over mod sikkerhed.

Lønnen er heller ikke noget, som holder på folk. Mange synes simpelthen, at de er mere værd, end den løncheck som de modtager i e-Boks hver måned. Derfor finder de en arbejdsplads, som i højere grad matcher deres ønsker.

Endelig er arbejdsmiljøet den femte mest nævnte årsag. Og det er ikke det fysiske arbejdsmiljø, som rammer hårdest. Det er det psykiske. Hver anden svarer i undersøgelsen, at følelsesmæssig udmattelse er medvirkende til, at de sagde op. De søger til arbejdspladser, som ikke i samme grad slider på psyken.

### INDSATSER

HR-direktør Lene Linnea Vejrum peger på, at Kriminalforsorgen forsøger at stoppe faneflugten.

Det gælder i forhold til arbejdsmiljøet, hvor en række initiativer er iværksat i forhold til at reducere de følelsesmæssige belastninger ved jobbet – eksempelvis sundhedsordning, kriseberedskab og fokuseret supervision.

Og i forhold til løn- og ansættelsesvilkår, som Kriminalforsorgen drøfter med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

"Desuden har vi besluttet at udfolde en række yderligere initiativer. Det drejer sig om indsatser vedrørende modtagelse af nye kollegaer, førstelinjelederes personaleledelse, det psykiske arbejdsmiljø og en helhedsforståelse af organisationen," siger Lene Linnea Vejrum.

Hun fortsætter: "Kriminalforsorgen bestræber sig hele tiden på at blive bedre til at holde på dygtige medarbejdere og afdække årsagerne til, hvorfor medarbejdere vælger at sige op. Derfor introduceres der i løbet af sommeren et nyt fratrædelseskoncept. Når en medarbejder vælger at sige op, vil vi

via et elektronisk spørgeskema afdække de faktorer, der kan have haft indflydelse på opsigelser. Formålet med spørgeskemaet er at indsamle yderligere viden, som kan bidrage til at udvikle og forbedre arbejdspladsen."

### DER SKAL MERE TIL

Fængselsforbundets formand Bo Yde Sørensen hilser initiativerne velkommen, men tvivler på, at det er nok.

"Der er fint med initiativer og indsatser, men grundlæggende får du ikke en bedre arbejdsplads, hvis du ikke tager fat i problemets rod. Kriminalforsorgen har nogle strukturelle problemer, som kræver politisk handling. Vi er en økonomisk afmagret arbejdsplads, som år for år skal klare flere og flere opgaver med færre og færre medarbejdere. Det rammer arbejdsmiljøet, det rammer udviklingsmulighederne og det rammer fagligheden. Derfor vælger folk at sige op, og det bliver de ved med, indtil tingene for alvor ændrer sig," siger Bo Yde Sørensen.

Han fortsætter: "Helt generelt er der behov for et anderledes tankesæt i Kriminalforsorgen. Den øverste ledelse fastholder sig selv i en tænkning, hvor man ikke betragter det uniformerede personale som en del af løsningen. Men snarere, tør jeg sige det, som en del af problemet. Vi må konstatere, at løsningen med områdekontorerne, samt afgivelsen af al styring hertil, har forstærket krisen i Kriminalforsorgen yderligere. Skal problemet løses, er det afgørende, at man fra såvel politisk hold, som fra vores nye direktør, tør tage fat i den kultur, der har udviklet sig på ledelsesgangene i Kriminalforsorgen, og som vi desværre ser, at nye ledere straks adopterer."

### HVER TREDJE OVERVEJER JOBSKIFT

Fængselsforbundet undersøgte jobtilfredsheden i Kriminalforsorgen i 2017. I undersøgelsen, som blev besvaret af 1.149 medlemmer, svarede hver tredje, at de overvejede at søge væk. De fremhævede besparelser på bemanningen, psykisk nedslidning og ringe løn som de tre vigtigste årsager til deres overvejelse. De samme tre årsager fremgår af den nye afgangsanalyse.



SARAH OG SIMONE ER GLADE FOR AT STARTE SOM FÆNGSELSBETJENTE, MEN DE ER OGSÅ FRUSTREDE. DE OPLEVER, AT HVERDAGEN ER PRESSET I KRIMINALFORSORGEN, OG AT MAN SOM NY ELEV OFTE ER ALENE MED DE INDSATTE.

## "VI VIL GERNE BLIVE HER I MANGE ÅR"

AF SØREN GREGERSEN

**M**an stiller høje krav til sig selv, når man begynder i et nyt job. Sådan er det også for 22-årige Sarah og 24-årige Simone, som er nye betjente i Kragshovede Fængsel.

Men de må sande, at de ikke kan leve op til de krav og forventninger, som de har til sig selv.

De oplever, at nye elever ikke altid får tilstrækkelig opbakning: "Da jeg startede i december, overraskede det mig, hvor hurtigt man bliver kastet ud i det. Der bliver lagt ekstremt meget ansvar på vores skuldre, og det er ikke hver dag, der er erfarne betjente på alle enheder, som man kan støtte sig op af," siger Sarah i vagtstuen i fængslets lukkede afdeling.

For at dække personalebehovet er der kommet mange nye kollegaer til. Det betyder, at eleverne udgør en stor del af den samlede bemanning, og at de ofte er alene på vagt uden erfarne betjente.

Det er ikke usædvanligt, at to elever er alene på tre afdelinger med 30-40 indsatte på hver afdeling.

I nogle situationer går eleverne solo på den lukkede afdeling: "Det er svært at forstå, at man er alene i flere timer. Vi må ikke glemme, at det er kriminelle, som vi har med at gøre. Det kan godt være skræmmende, hvis der sker noget," siger Sarah.

Det er dog ikke kun sikkerhedsspørgsmålet, som går de to elever på. Det er også den faglige udvikling i en presset hverdag: "Vi vil gerne have 100 procent styr på tingene, men der er mange opgaver, som vi må lade ligge. Den følelse er meget frustrerende, når man har høje forventninger til sig selv," siger Simone.

### FRA SKOLE TIL JOB

Simone begyndte på skolebænken i Birkerød 1. april 2019 og Sarah i Møgelkær 1. oktober 2019. På skolen fokuseres der meget på relationsarbejdet. Men de oplever, at virkeligheden er en anden ude i institutionerne.

"Mange af de ting, som man bliver præsenteret for på uddannelsen, stemmer ikke overens med jobbet. På skolen bliver der lagt stor vægt på kontakten med de indsatte. Men i hverdagen er kontakten meget begrænset. Det er der simpelthen ikke tid til," siger Sarah.

Simone uddyber: "Du lærer ikke et menneske at kende ved at læse oplysninger på en computerskærm. Vores relationsarbejde begrænser sig til få korte øjeblikke med de indsatte – for eksempel når vi går til købmanden."

De to elever understreger, at deres kritik skal opfattes konstruktivt: "Det er ikke for at skælde

ud eller brokke os. Vi har et håb om at blive her i rigtig mange år. Men det kræver, at vi lærer de ting, vi skal," siger Simone.

### TAG HÅND OM ELEVERNE

Fængselsforbundets tillidsmand Karsten Pedersen i Kragshovede er enig i den kritik, de to betjente kommer med: "Kriminalforsorgen skal blive bedre til at tage hånd om nye kollegaer. Der er ikke tid nok til at tage sig af dem."

Han synes, at eleverne i alt for høj grad indgår i den normale postbesættelse, uden at man skeler til, at de også er under oplæring: "Der er blevet skåret hårdt i bemanningen de seneste år. Samtidig er flere kollegaer udstationeret til andre institutioner. Det betyder, at eleverne bliver spændt for hårdt for. Men det er ikke rimeligt, når de står for driften alene," siger han.

### "VI TAGER ANSVAR FOR ELEVERNE"

Institutionschef Lene Theilgaard er glad for de mange nye engagerede betjentelever: "De er ansat til at løse en vigtig opgave, og vi har brug for deres arbejdskraft. Vi har fuld opmærksomhed på den oplæringsopgave, det er at sikre nye medarbejdere en tryk start. Det betyder, at vi vurderer den enkeltes ressourcer og sætter dem i spil til løsning af flest mulige opgaver – det har vi rigtig gode erfaringer med."

På spørgsmålet om personale manglen fremhæver institutionschefen, at ledelsen altid foretager konkrete sikkerhedsvurderinger i disponeringen af den daglige drift.

"Vi lægger stor vægt på, at man altid kan gå til sin leder, hvis man er i tvivl om noget, og vores ledere bruger meget tid på at supervisere og prioritere opgaverne for vores elever. Men vi skal stadig blive endnu bedre til at skabe en forståelse for, at relationsarbejde er en metode, som anvendes i alle de gøremål, betjente har i løbet af en normal hverdag.

### BRUG DE STORE ARRESTHUSE

Også områdetillidsrepræsentant Brian Hedensted er bekymret for elevernes vilkår. Han mener, at det er i fordelingen af eleverne, man skal lede efter løsningen på problemet.

"Det er glædeligt, at der er så mange, der vil arbejde i Kriminalforsorgen, men med ansættelse af mange elever på kort tid, kan det lægge et pres på de fastansatte kollegaer, som står for oplæring og vejledning. Alle ønsker jo de bedste vilkår i forhold til oplæring af vores nye kollegaer. I min optik er det væsentligt, at eleverne fordeles jævnt. I den forbindelse kan man overveje igen at bruge de store arresthuse som uddannelsesinstitutioner, så det ikke kun er fængsler, der kan have elever ansat," siger Brian Hedensted.



DE BLIVER FÆRRE OG FÆRRE, OG DERES INDSATS OVERFOR DE INDSATTE ANERKENDES IKKE LÆNGERE. SÅDAN OPLEVER VÆRKMESTRENE HVERDAGEN I JYDERUP FÆNGSEL, OG DE ER BANGE FOR SNART AT VÆRE FORTID.

## "DET ER SOM OM, VI ER EN UDDØENDE RACE"

AF MARIA HAMILTON



### VÆRKMESTRE

**F**or fire år siden var der 14 værk mestre i Jyderup Fængsel, nu er der 8 tilbage. Men når de sidder samlet om bordet i frokoststuen, har de dog alligevel 200 års erfaring med at arbejde med indsatte.

Michael Langborg står for de 28 år af dem, og for ham er det især det at formidle sin viden videre til de indsatte, der giver mening.

"Hovedparten af de elever, jeg har haft gennem EUD-kurser har fået en læreplads bagefter. Så jeg føler, jeg har rykket noget, og det er meningsfuldt for mig," siger han.

Michael Langborg var fængselsbetjent de første ti år, inden han blev værk mester med sin uddannelse som bygningsmaler i bagagen. Han har også en diplomuddannelse, der gør, at han kan gennemføre EUD-kurser med de indsatte.

#### HYRER CIVILE TIL DET PRAKTISKE

Samtalerne og relationerne med de indsatte er endnu en vigtig disciplin i værk mesterarbejdet.

"Jeg taler med de indsatte om alle deres frustrationer og problemer, når vi arbejder sammen. Det er en særlig måde at være sammen med dem på, som for mig er helt anderledes end, da jeg arbejdede som fængselsbetjent," siger Michael Langborg.

Han og hans værk mesterkollegaer lægger kræfter og engagement i deres job, og det er derfor, de er så frustrerede over ikke at føle sig anerkendte.

"Værkmesterflokket er nærmest blevet halveret, og der er kommet langt flere opgaver i forhold til uddannelse. Man genansætter ikke, man lukker værksteder og hyrer civile ind til det praktiske arbejde og tænker slet ikke på relationsarbejdet og den sikkerhed, vi er med til at opretholde i fængslet. Det er som om, vi er en uddøende race," siger han.

#### VI ER SKIDE GODE TIL RELATIONSARBEJDE

Jimmi Tøtrup har været i Jyderup Fængsel siden 2001 og var også fængselsbetjent de første år.

Nu er han værk mester og arbejder som gartner og tømrer sammen med de indsatte.

Værkmestrene har været i gang under hele corona-tiden, og han viser stolt, hvad han og et par indsatte har bygget: et shelter og en køkkenhave med højbede. Ved siden af står en række stammer, som han bruger, når han underviser de indsatte i at bruge motorsav.

"Der er jo mange af dem, der ikke har afsluttet folkeskolen, og at se deres stolthed, når de får papir på, at de er bestået, er det hele værd," siger han.

Også for Jimmi Tøtrup er det kombinationen af det praktiske arbejde og samtalerne med de indsatte, der giver jobbet som værk mester indhold.

"Vi er skide gode til relationsarbejde, vi er sammen med de indsatte på en anden måde, det er anderledes, når man ikke er i uniform. For mindre end ti minutter siden ringede en tidligere indsat til mig, fordi han lige skulle lukke lidt damp ud. Det sker tit," siger Jimmi Tøtrup.

Relationerne og den gode kontakt med de indsatte er med til at skabe en fundamental sikkerhed, som både værk mestre og betjente trækker på i tilspidsede situationer.

"Vi ER den dynamiske sikkerhed. Hvem skal hjælpe med at løbe til alarmerne, hvis der kun er civile uden sikkerhedsuddannelse tilbage, hvem skal håndtere konflikterne mellem de indsatte i køkkenet eller på værkstedet?" spørger Jimmi Tøtrup.

Værkmestrene i Jyderup Fængsel føler sig generelt skubbet ud på et sidespor i forhold til samarbejdet og sammenhængen med resten af fængslet.

"Jeg undrer mig for eksempel over, hvorfor eleverne ikke længere skal have indblik i, hvad vi værk mestre laver? Vi bliver heller ikke længere spurgt til vores mening om en indsat, der har søgt om prøveløsladelse. Jeg har det som om, vores fag er under afvikling," siger Jimmi Tøtrup.



DET HANDLER OM VÆRKMESTRE, OG VI SKREV SAMME ARTIKEL FOR ET ÅR SIDEN. MEN DER ER IKKE SKET DET STORE, SÅ VI PRØVER IGEN. VÆRKMESTRENE FORSVINDER, OG DET ER SKADELIGT FOR BÅDE SIKKERHEDEN OG RESOCIALISERINGEN I FÆNGSLERNE, MENER FÆNGSELSFORBUNDET.

## SAMME ARTIKEL SOM SIDSTE ÅR

AF MARIA HAMILTON

### VÆRKMESTRE

” Hver tredje værkfører er forsvundet på ti år.” Sådan skrev vi i augustnummeret af Fængselsfunktionæren i 2019.

Tallet har ikke rykket sig en tomme, så det er nærliggende at konkludere, at der heller ikke er sket det store for at ændre på dem. Det mener Mette Nielsen, der er forbundssekretær i Fængselsforbundet med ansvar for værkførerområdet.

I 2007 var der 457 værkførere. Det tal er nu nede på 298. En tredjedel er altså forsvundet.

”Hvad er der gjort for at rette op på udviklingen?,” spørger hun og svarer selv på spørgsmålet: ”Meget lidt.”

Forbundssekretæren har imidlertid mange ideer til, hvad Kriminalforsorgen burde gøre, og det handler først og fremmest om at indse, hvilke opgaver, værkførerne løser.

”De løser to vigtige opgaver: de opretholder sikkerhed, og de står for resocialisering gennem beskæftigelse og uddannelse. Jeg synes, Kriminalforsorgen virker til at glemme det tobenede i værkførernes opgaver, som faktisk er et nøjagtigt aftryk af, hvad vi vil med fængslerne,” siger Mette Nielsen og uddyber: ”Mange steder regnes værkførerne indirekte med i bemandingsplanlægningen, fordi de er en del af sikkerheden, det glemmer man. Samtidig står de for beskæftigelsen, der i mange tilfælde fungerer som en direkte bro til et job eller en læreplads ude i samfundet, når den indsatte er færdig med at afsone. Men når der bliver færre værkførere til flere indsatte, går det ud over både sikkerhed og resocialisering, og derfor undrer det mig meget, at der ikke bliver passet bedre på den her faggruppe.”

#### HVAD MED CENTRAL STYRING?

Når værkførernes rolle er tydelig, er det tid til at anerkende deres plads i fængslerne og beskytte den, mener forbundssekretæren.

”Det virker lidt som om, at når der skal spares penge i Kriminalforsorgen, så er værkførerne lavest i fødekæden, så hvis én stopper, bliver stillingen sjældent genbesat, eller den står ledig i en længere periode, inden den genbesættes.

Jeg synes, det ville være prisværdigt med mere centralstyring, hvor man sætter sig nogle mål for den her faggruppe og sikrer, at den hænger sammen både over hele Kriminalforsorgen, i de enkelte fængsler og for den indsatte,” siger hun.

#### EN UDDØENDE RACE?

Fagbladet har spurgt Kriminalforsorgen om værkførerne er en uddøende race.

Tina Ising, chef for Koncern Resocialisering i Kriminalforsorgen, svarer: ”Nej, det er de ikke, selvom antallet er faldet gennem de seneste 10 år. Værkførerne vil også fremover spille en vigtig rolle i resocialisering, relationsarbejde og den dynamiske sikkerhed gennem de daglige beskæftigelsestilbud.”

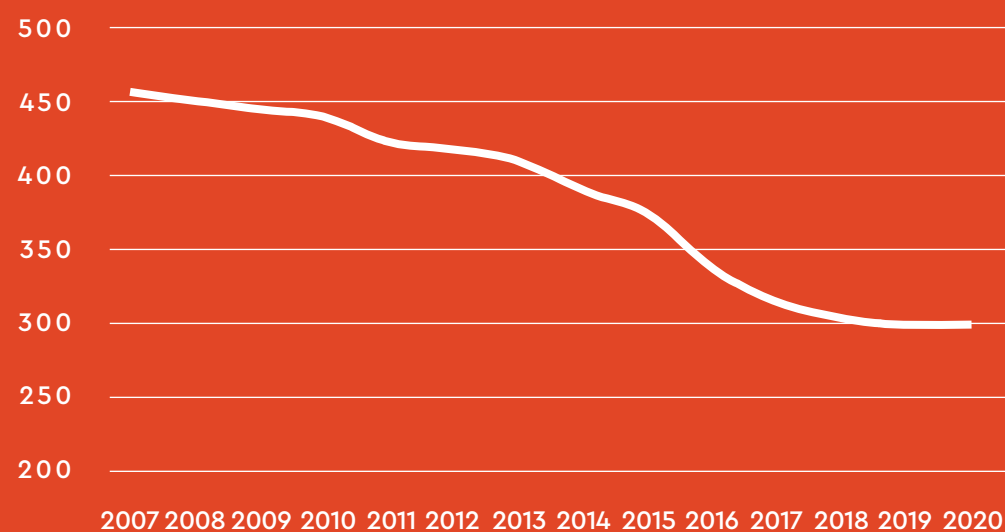
*Men vil Kriminalforsorgen standse den negative udvikling?*

Tina Ising svarer, at udviklingen skyldes økonomi og omorganiseringer: ”Faldet i antallet af værkførere i de seneste år skyldes Kriminalforsorgens generelle udfordringer med rekruttering, og at en del af værkførerne er blevet flyttet til at arbejde med opsyn – enten permanent eller i afløsningsøjemed. Derudover har de økonomiske rammer betydet, at nogle af de ledige værkførerstillinger ikke er blevet genbesat.”

”Gennem de seneste ti år har der derudover været tilpasninger i beskæftigelsen af de indsatte, hvor værksteder er lukket ned. Senest er der gennemført et beskæftigelsesprojekt som en del af flerårsaftalen, der har haft til formål at effektivisere beskæftigelsesområdet og etablere en mere bæredygtig organisering. Lokalt betyder det, at arbejdstilbuddene til de indsatte nu er samlet i faglige spor i de enkelte fængsler. Det har medført, at det gennemsnitlige antal af indsatte pr. værkfører er øget fra knapt 6 til godt 8, fordi ressourcerne nu udnyttes bedre på beskæftigelsesområdet,” siger Tina Ising.

Hun mener derfor ikke, man kan sammenligne den nuværende situation med tidligere, fordi der ikke er behov for det samme antal værkførere: ”Det nuværende antal værkførere afspejler det aktuelle behov i organisationen,” siger Tina Ising.

### VÆRKMESTRE



I 2007 var der 457 værkførere. Nu er der 298 tilbage.  
Note: Antal fuldtidsstillinger Kilde: Kriminalforsorgen



FOR HALVANDET ÅR SIDEN UNDERSØGTE FÆNGSELSFORBUNDET TRIVSLEN BLANDT KRIMINALFORSORGENS LEDERE. NU HAR VI GENTAGET UNDERSØGELSEN. RESULTATET ER IKKE OPLØFTENDE.

## JOBTILFREDSHEDEN FALDER BLANDT LEDERNE

AF SØREN GREGERSEN

**K**riminalforsorgens enhedschefer, enhedsledere og øvrige ledere savner tid til at varetage deres ledelsesopgaver. Sådan lød konklusionen på forbundets spørgeskemaundersøgelse i begyndelsen af 2019.

Billedet er stadig det samme, men lederne oplever af deres arbejdsvilkår er blevet mere negativ på flere punkter. Det viser en ny undersøgelse.

Det gælder blandt andet i forhold til arbejdspress. For et år siden tilkendegav 72 procent af lederne, at de ofte var pressede i hverdagen. Det tal er i 2020 øget til 78 procent.

Lederne oplever, at de skal løbe hurtigere og hurtigere for at få tingene til at hænge sammen.

En kollega kommenterer spørgsmålet på denne måde i undersøgelsen: "Besparelser på økonomi og bemanning presser hverdagens opgaver. Det er umuligt at nå det hele, når der konstant skal arbejdes for de medarbejdere, der er sparet væk."

En anden leder konstaterer, at han i stigende grad bliver nødt til at klare driftsopgaverne selv: "Det er vanskeligt at uddelegere opgaver, når der ikke er nogen betjente at uddelegere til. Vi er nedposteret i helt urimelig grad. Vi bliver nødt til at lave betjentarbejdet for at opretholde driften, når vi har et overbelæg på 40 indsatte."

Det konstante overbelæg og mangel på personale slider.

For et år siden oplevede 63 procent af lederne, at deres arbejde blev værdsat. I år er tallet faldet til 56 procent.

### MINDRE INDFLYDELSE

Et væsentligt argument for at tage et lederjob, er at man gerne vil tage ansvar for Kriminalforsorgens udvikling og påvirke beslutningerne.

En kollega formulerer det på denne måde i undersøgelsen: "Jeg mener, at jeg har et ansvar både i forhold til udvikling af personale, drift og resocialisering. Så selvfølgelig ønsker jeg indflydelse på mængden af arbejdsopgaver."

Sådan er det dog langt fra altid. Lederne savner tid til at lede og fordele arbejdet.

Hvor der i 2019 var 70 procent af lederne, som mente, at de havde mulighed for at påvirke beslutninger på deres arbejdsplads, svarede kun 54 procent bekræftende i år.

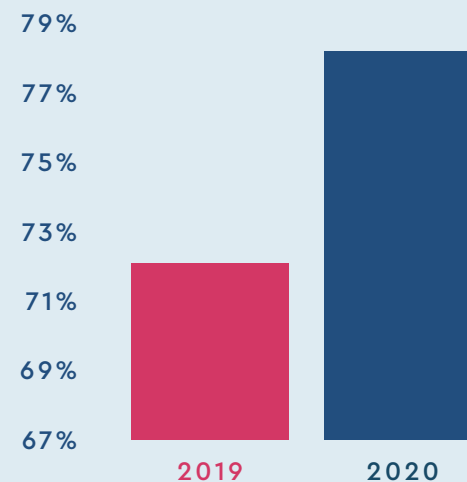
Lederne oplever altså, at deres indflydelse i jobbet er blevet mindre.

En årsag kan være områdekantorenes rolle. Den kritiseres i hvert fald af mange i undersøgelsens kommentarfelt.

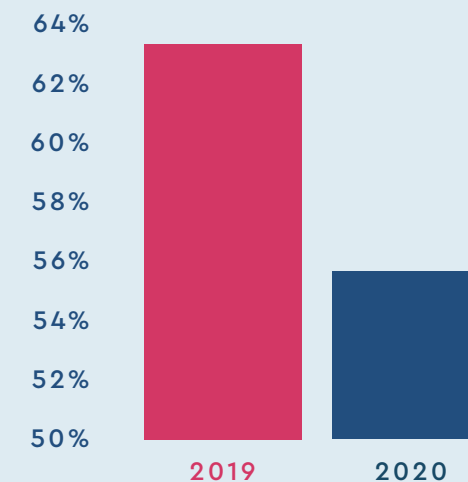
"Områdekantorerne har overtaget fængslerne i alt for høj grad med nye opfindelser i tide og utide, hvor opgaverne falder ned på os - ofte meningsløse for de fleste," skriver en leder.

En anden skriver: "Det bliver mere og mere synligt, at områdekantoret bevæger sig henimod et

### JEG ER OFTE PRESSET I HVERDAGEN



### MIT ARBEJDE BLIVER VÆRDSAT



minidirektorat, hvor fængselsfagligheden bliver mere og mere udvandet."

### VI DRUKNER I DRIFT OG BUREAUKRATI

Det er forbundssekretær Henrik Thøgersen, som står bag undersøgelsen. Han er ikke overrasket over, at lederne ser mere negativt på deres arbejdsvilkår end i 2019.

"Vi drukner i drift og bureaukrati, og det bliver kun værre i takt med, at personale manglen forværres. Jeg mener virkelig, Kriminalforsorgen skal tænke sig om på dette område. Hvis organisationen skal fungere, er det vigtigt, at lederne kan løse deres opgaver, at deres arbejde bliver værdsat, at de har indflydelse og har mulighed for at motivere deres medarbejdere," siger han.

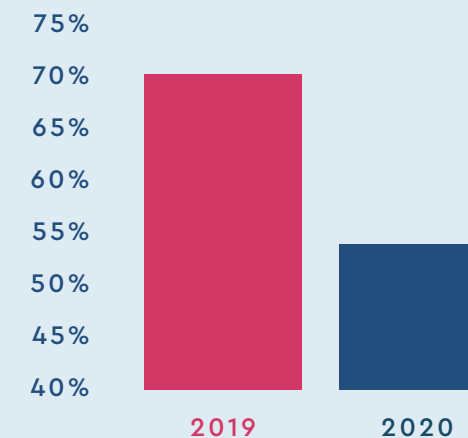
### GENNEMSKUELIGE KOMMANDOVEJE

Er der slet ikke noget, som er blevet bedre på et år? Jo, lederne oplever af Kriminalforsorgens kommandoveje.

I 2019 svarede 65 procent, at de mente, kommandovejene var ugenomskeelige. I 2020 var tallet faldet til 58 procent.

Henrik Thøgersen mener dog, at der fortsat er rum for forbedring: "I en hierarkisk organisation som vores, må vi kunne stille som krav, at alle ved, hvor beslutningskompetencen ligger."

### JEG HAR MULIGHED FOR AT PÅVIRKE BESLUTNINGER PÅ MIN ARBEJDSPLADS



Kilde: Fængselsforbundets lederundersøgelse, som blev besvaret af 166 ledere i 2019 og 167 ledere i 2020.



” Hvis jeg skal optimere driften på min enhed, har jeg brug for at vide, hvordan økonomien er.



KRIMINALFORSORGENS LEDERE ER TOPENGAGEREDE, MEN DE SAVNER MEDINDDRAGELSE OG OPBAKNING. SÅDAN LYDER BUDSKABET FRA FORMAND FOR LEDERFORENINGEN JACOB FALKENBY.

## ”LAD OS FORBEDRE FORHOLDENE I KRIMINALFORSORGEN SAMMEN”

AF SØREN GREGERSEN

**F**or halvandet år siden interviewede vi Jacob Falkenby om ledernes udfordringer i Kriminalforsorgen.

Nu har vi sat ham stævne igen – både fordi det er interessant at høre, om han mener, at tingene er blevet bedre siden sidst, og af den simple grund, at han var den eneste leder, vi kunne finde, som var parat til at stille sig frem og tale åbent om lederjobbet.

Fængselsforbundet har både i 2019 og 2020 bedt lederne vurdere deres arbejdsvilkår i spørgeskemaundersøgelser.

Et af de punkter, som har bevæget sig i den forkerte retning fra den første til den anden undersøgelse, er spørgsmålet om medinddragelse. I 2019 mente 70 procent af lederne, at de havde mulighed for at påvirke beslutninger på deres arbejdsplads. Det samme svarede kun 54 procent i 2020.

Den udvikling kalder Jacob Falkenby skræmmende: ”Det er dybt bekymrende, at vi oplever, at vores medindflydelse er faldende. At der ikke bliver lyttet til os. Det er jo os, som ved, hvor de virkelige problemer er. Hvis vi ikke bliver inddraget i de ting, som foregår, så bliver tingene ikke bedre. Hvordan skal vi tage ansvar, når vi ikke har handlemuligheder?” spørger han.

### OPBAKNING

Jacob Falkenby er enhedschef i den lukkede afdeling i Nørre Snede Fængsel. Her oplever han en stor vilje blandt sine kollegaer til at styrke Kriminalforsorgen og forbedre organisationen. Men opbakningen er ikke altid til stede højere oppe i systemet.

Det gælder blandt andet i forhold til administrationsopgaver, som tidligere blev klaret af kontor medarbejdere i de enkelte institutioner. Medarbejderne er nu flyttet til områdekantorerne, men opgaverne er stadig tilbage.

”De understøttende medarbejdere er væk. Det betyder, at vi drukner i administrationsopgaver. Men det er ikke vores spidskompetence. Vi er gode til at sørge for en optimal drift. At vejledninger og regler bliver overholdt – ikke at journalisere og udfylde skemaer,” siger Jacob Falkenby.

Han savner også styreredskeber, som kan hjælpe ham i dagligdagen: ”Hvis jeg skal optimere driften på min enhed, har jeg brug for at vide, hvordan økonomien er, men jeg får ikke budgetopfølgninger. Derfor ved jeg ikke, hvordan tingene udvikler sig. Hvordan skal jeg styre økonomien uden opfølgning?”

Tilsvarende så han gerne, at Kriminalforsorgen var længere fremme på it-området. Mange systemer er forældede i hans optik.

### STIL KRAV OG BAK DEM OP

Jacob Falkenby er enig i, at der skal stilles krav til lederne. Men kravene kan ikke stå alene. Der er også brug for kompetenceudvikling: ”Forventningerne til lederne øges konstant, men det nytter ikke noget, når Kriminalforsorgen glemmer at uddanne os. Man kan ikke ændre kravene fra den ene dag til den anden. Det er vigtigt, at vi får løftet alle ledere med ind i de nye krav. Jeg skal for eksempel håndtere store forandringsprocesser, uden at jeg reelt har kompetencerne til det.”

Samtidig mener han, at nulfejlskulturen i Kriminalforsorgen virker kontraproduktiv. I stedet for at styrke tingene, hæmmer kulturen udviklingen.

”Hver gang der sker fejl, bliver det påpeget. Konsulenterne bør hjælpe os i højere grad. Vi skal have lov til at lave fejl. Kriminalforsorgen skal tale medarbejderne op – ikke ned,” siger Jacob Falkenby.

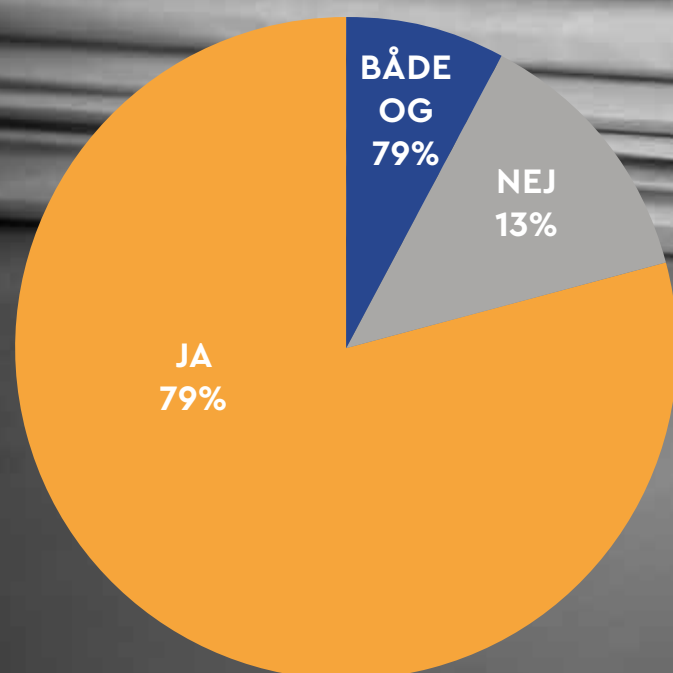
Han understreger, at hans kritik skal opfattes konstruktivt: ”Vi skal have forståelse for hinandens jobfunktioner, så vi kan forbedre forholdene i Kriminalforsorgen sammen.”



# FORVALTNINGSLOVEN VERSUS MEDARBEJDERNES TRYGHED

NÅR INDSATTE FÅR UDLEVERET NAVNE PÅ ANSATTE VIA EN AKT-INDSIGT, SKYLDES DET, AT BORGERNES RET TIL AT FÅ INDBLIK I DEN OFFENTLIGE FORVALTNING VEJER TUNGERE END ANSATTES PRIVATLIV. DET KAN KRIMINALFORSORGEN IKKE GØRE NOGET VED, SIGER HR-DIREKTØR LENE LENNEA VEJRUM.

AF SØREN GREGERSEN



Fængselsforbundets undersøgelse viste blandt andet, at 79 procent af medlemmerne ser indsattes aktindsigter som et stort problem. Fem procent har også oplevet, at indsatte har søgt indsigt i deres personalemappe: "Selv mine karakterer fra personale-skolen blev udleveret," skrev et medlem.

Kilde: Fængselsforbundets undersøgelse.

## SIKKERHED

**F**ængselsforbundets medlemmer ser det som et stort problem, at indsatte anvender aktindsigt som et pressionsmiddel. Det viste forbundets undersøgelse, som vi skrev om i juni-bladet. Nu har vi spurgt Kriminalforsorgens HR-direktør, Lene Lennea Vejrum, hvordan hun ser på problemet.

**Hvad gør I for at undgå, at indsatte bruger aktindsigt til at skaffe navne på medarbejdere?**

"Forvaltningslovens regler om aktindsigt giver som udgangspunkt den aktindsigtsøgende adgang til at blive gjort bekendt med medarbejderens navn. Denne lovsikrede ret kan Kriminalforsorgen ikke forhindre den indsatte i at gøre brug af, men i behandlingen af den enkelte ansøgning er hensynet til medarbejderens sikkerhed et sagligt hensyn, der kan lægges vægt på i den konkrete afgørelse.

Vi har desuden i de seneste år implementeret en række initiativer for at beskytte medarbejdernes navne. Som en del af regeringens pakke "Tryghed for vidner" kan fængselsbetjente, der i kraft af deres stilling som fængselsbetjent skal vidne i retten, fra 1. juli 2018 afgive forklaring, uden at gerningsmanden får kendskab til den pågældendes fulde navn og adresse."

**Bør alle medarbejdere ikke have mulighed for at gøre indsigelse, før deres navn udleveres?**

"I den kommende vejledning lægger vi op til, at medarbejderen så vidt muligt skal høres, inden hans eller hendes navn udleveres. Det skal ske for at sikre, at sagen er tilstrækkeligt oplyst."

**Hvorfor efterkommes medarbejdernes indsigelse sjældent?**

"Udgangspunktet er, at der er offentlighed i forvaltningen, og at der derfor i forbindelse med en aktindsigt skal ske udlevering af medarbejderens navn. Derfor vil medarbejderne nok opleve, at deres indsigelser sjældent følges. Hvis anmodningen må antages at skulle tjene et retsstridigt formål – for eksempel at det efter en konkret vurdering må

antages, at aktindsigten har til formål at genere medarbejderen – kan aktindsigten dog afslås."

**Kan I oplyse, om der er nyt i forhold til de nye retningslinjer, som justitsministeren lovede for over et år siden, om hvornår medarbejdere kan undtages fra aktindsigt?**

"Koncern HR forventer at udsende en vejledning om oplysning af navne på medarbejdere i Kriminalforsorgen i forbindelse med aktindsigtsanmodninger lige efter sommerferien.

Supplerende vil jeg bemærke, at der ikke er noget i tallene omkring anmodninger, der tyder på, at der pt. er en stigning i det samlede antal anmodninger. Et mindre antal af Kriminalforsorgens institutioner modtager imidlertid størstedelen af anmodningerne, og det kan derfor lokalt give indtrykket af, at aktindsigtsanmodninger periodevis har et større omfang end normalt."

**I vores undersøgelse er der nogle medlemmer, som svarer, at de har oplevet, at indsatte har søgt aktindsigt i personalemapper. Har indsatte mulighed for at få adgang til personalemapper? I givet fald hvor meget?**

"I henhold til offentlighedslovens § 21 omfatter retten til aktindsigt ikke sager om ansættelse eller forfremmelse i det offentlige tjeneste. Herudover omfatter retten heller ikke andre sager om enkeltpersoners ansættelsesforhold i det offentlige tjeneste. Dog er der indsigt i oplysninger om den ansattes navn, stilling, uddannelse, arbejdsopgaver, lønmæssige forhold og tjenesterejser i overensstemmelse med lovens almindelige regler, herunder begrænsninger i aktindsigt. Endvidere er der aktindsigt i disciplinære sanktioner over for ansatte i chefstillinger, dog kun to år efter afgørelsen.

Det følger desuden af offentlighedslovens § 41, at hvis der fremsættes anmodning om aktindsigt i en personalesag, skal arbejdsgiveren underrette den ansatte om dette med angivelse af, hvem der har fremsat anmodningen. Når der er truffet afgørelse om aktindsigt underrettes den ansatte om, hvilke oplysninger i sagen, der er udleveret."





## Er du godt sikret til en aktiv sommer?

Uanset om du klipper hæk eller kører mountainbike, så giver et aktivt liv glæde og energi – det er bare ikke risikofrit.

En god ulykkesforsikring sikrer dig økonomisk hjælp, hvis du kommer til skade. Vores ulykkesforsikring dækker dig døgnet rundt og kan udvides med både tand-, sygdoms- og sundhedsforsikringer. Vælg det, der passer til netop dit aktive liv.

Beregn pris og læs mere på [tjm-forsikring.dk/personforsikring-voksen](https://tjm-forsikring.dk/personforsikring-voksen)

Farlig sport er altid dækket



## HVORFOR LUKKEDE MAN KURSUSCENTRET I LUNDE?

Kriminalforsorgen har siden 1995 haft et kursuscenter liggende i Vestdanmark. Dette kursuscenter blev i 2005 omtalt på følgende måde: "Kriminalforsorgens kursuscenter i Lunde på Fyn er en naturlig pendant til KUC i Birkerød. Det betyder, at prøveansatte for første gang nogensinde kan gennemføre uddannelsen til fængselsfunktionær på Fyn uden at skulle undvære familien under månedlange ophold i Birkerød."

Så fra 2005, og ikke 2019, har der eksisteret en uddannelse til fængselsbetjente i Vestdanmark.

I 2015, ved opsigelse af lejeaftalen, nedlægger Kriminalforsorgen kursuscentret og dermed også uddannelsen til fængselsbetjent i Vestdanmark.

I 2019 vælger Kriminalforsorgen at bruge millioner og atter millioner på at omdanne et tidligere statsfængsel til uddannelsescenter. I den forbindelse udtaler uddannelseschefen i Kriminalforsorgen: "Vi har fået mange meget kvalificerede ansøgere, så vi har set rigtigt ved at åbne et uddannelsescenter i Vestdanmark."

Det er jo nærmest en grinagtig udtalelse. For hvorfor i alverden lukkede man ned for uddannelse i Vestdanmark, for blot at bruge millionvis af kroner på at åbne det op igen?

Giv mig en fængselsbetjent fra Vestdanmark, som havde noget dårligt at sige om sin uddannelse på Lunde Kursuscenter.

Hvis man er villig til at bruge 50 millioner en gang og efterfølgende 21 millioner årligt, ja, havde man så købt Lunde Kursuscenter, som i 2018 blev solgt for 3,6 millioner kroner, så havde man stået tilbage med cirka 46,4 millioner kroner, som kunne have været brugt på uddannelse/rekruttering og ikke mursten.

Havde det kostet 21 millioner kroner at drive sådan en løsning videre? Nej.

Men nu har man i det mindste brugt 50 millioner kroner på en løsning, som viser sig ikke en gang at være permanent, men som koster 21 millioner at holde kørende.

Vi må se, hvor længe det holder.

Med venlig hilsen

René Andreasen

HUSK AT FØLGE OS



# DEBAT

Indlæg sendes til [redaktion@faengselsforbundet.dk](mailto:redaktion@faengselsforbundet.dk).  
Følg også debatten på Facebook, Twitter og Instagram.



# INDSATTE OG ANSATTE VANDREDE, SÅ GRUSET SPRØJTEDE

Midt i juni arrangerede fængselsbetjent Kent Bastholm et ti timers gå-arrangement for indsatte og ansatte i Jyderup Fængsel. Det var blandt andet muligt at gå en maraton, hvilket to indsatte brugte anledningen til – andre hyggede sig med kortere distancer i det gode vejr.

