

## Referat fra CASU-møde

<b>Dato</b>	30. juni 2022	<b>Tidspunkt</b>	KL. 14.15-17.15
<b>Deltagere</b>	<p><b>Medlemmer af CASU:</b>            Formand, direktør i kriminalforsorgen Ina Eliassen            Næstformand, formand for Fængselsforbundet Bo Yde Sørensen            René Larsen, Fængselsforbundet            John Hatting, Kriminalforsorgsforeningen            Lars Lentge Sund, Dansk Socialrådgiverforening            Anja Eliassen, AC            Susan Elling Ridderstrøm, HK            Socialrådgiver Susie Brøllund Kjær, arbejdsmiljørepræsentant            Mik Grüning, centerdirektør for Koncern HR og Uddannelse            Anne Erlandsen, områdedirektør for Kriminalforsorgen Sjælland</p> <p><b>Øvrige:</b>            Tove Vedige Brøchner, KSU            Jonas Melhim With, KLS            Edina Alagic, KSU</p>		
<b>Ikke til stede</b>	<p><b>Medlemmer af CASU:</b>            Fængselsbetjent Pernille Bjerring, arbejdsmiljørepræsentant</p>		
<b>Sted</b>	Direktoratet, Strandgade 100: Mødelokale på 2. sal + Skype		

### 1. Kriminalforsorgens økonomi 2022 v. Ina Eliassen

- Orientering om at aktstykke vedr. 2022-økonomi er tiltrådt<sup>1</sup> og grundøkonomi for 2022 er på plads - men der er en manko på ca. 65-70 mio. for den resterende periode. Ina Eliassen bemærker at partierne bag flerårsaftalen fortsat bakker op omkring indholdet i flerårsaftalen. Der vil senere blive kommunikeret om, hvordan økonomien for 2022 i øvrigt håndteres.
- Kommende CASU-møder vil blive rykket efter kommende aftalekredsmøder, idet det vurderes mest hensigtsmæssigt og givtigt, at CASU samles i forlængelse af afviklede møder i aftalekredsen.

<sup>1</sup> Link til aktstykke: [Aktstykke nr. 320, Folketinget 2021-22, Aktstykke om flerårsaftalen om kriminalforsorgen](#)

## 2. Udvalgte initiativer - mere detaljeret information og drøftelse v. initiativansvarlige centerdirektører

- Ina Eliassen orienterer om, at nedenstående punkter/initiativer er udvalgt på baggrund af indkomne ønsker og spørgsmål fra fagforbundene. Fremover gives status på udvalgte initiativer ved fagdirektørerne, men grundet feriefravær sker orientering ved bl.a. Tove Vedige Brøchner.

ID-nr.	Titel på FLA-initiativ
1	<b>Flere fængsels- og arrestpladser v. Tove Vedige Brøchner</b>
	<p>På baggrund af indsendt spørgsmål fra HK om, hvorvidt det ved udvidelse af kapacitet også indebærer forøgelse af civile årsværk, orienterer Tove Vedige Brøchner om, at alle kapacitetsudvidelser indebærer overhead og takst, som omfatter civile årsværk. Afhængig af omfanget af kapacitetsudvidelse er der ikke nødvendigvis tale om hele årsværk, og området/institutionen vurderer, hvilke kompetencer der skal ansættes, dog således at opgaverne løses.</p> <p><i>HK spørger, hvor den nævnte takstmodel findes. Tove Vedige Brøchner og Ina Eliassen oplyser, at der er tale om den ressource-takst, som anvendes ved alle beregninger af ressourcer/pladser. CØK har yderligere viden herom.</i></p>
2.6	<b>Supervisionsordning for medarbejdere med daglig kontakt til indsatte mv. v. Mik Grüning</b>
	<p>Mik Grüning oplyser, at kriminalforsorgens nuværende supervisionsordning udvides, så den fremover omfatter alle medarbejdere med daglig kontakt til indsatte, beboere og klienter. Der er tale om ca. 2.500 flere medarbejdere end i dag. Udvidelsen skal være i drift inden udgangen af 2022. På sigt skal psykologkorpset varetage supervisionsordningen.</p> <p>I en arbejdsgruppe, der skal mødes efter sommerferien, vil deltage repræsentanter for områderne og repræsentanter fra faglige organisationer samt medarbejdere fra Koncern HR. Arbejdsgruppen skal blandt andet følge udviklingen af den nye supervisionsordning tæt og justere ordningen, hvis det vurderes nødvendigt.</p> <p>Se nærmere på intra: <a href="#">Ny supervisionsordning på vej</a>.</p> <p><i>Arbejdsmiljørepræsentant Susie Brøllund Kjær spørger om, man tænker specifikke faggrupper med i arbejdsgrupperne (af hensyn til forskellige behov ved forskellige faggrupper)? Mik Grüning oplyser, at repræsentanter fra specifikke faggrupper er tænkt ind.</i></p> <p><i>Kriminalforsorgsforeningen spørger ind til hyppighed, og Mik Grüning oplyser, at supervisionen forventeligt skal afvikles fire gange om året. Enkelte mødedeltagere bemærker, at antallet er ambitiøst ift. eksisterende bemandingsudfordringer. Kriminalforsorgsforeningen foreslår, at vi sætter mere strøm til supervisionen i 2022, for at få løbet det godt i gang. Ina Eliassen oplyser, at økonomien også er en afgørende faktor for hyppighed.</i></p> <p><i>Dansk Socialrådgiverforening gør opmærksom på vigtigheden af at inddrage allerede kendt erfaring og viden fra eksisterende praksis på området for</i></p>

	<i>den socialfaglige gruppe og tage dette med i videre betragtning, når den nye supervisionsordning skal implementeres. Herudover bemærker Dansk Socialrådgiverforening, at hyppighed af supervision bør ses i forhold til de enkelte faggruppers behov og ikke nødvendigvis fastlægges ens for alle.</i>
<b>2.7</b>	<b>Etablering af internt psykologkorps v. Mik Grüning</b>
	<p>Mik Grüning orienterer om, at når psykologkorpset er etableret, tænkes det sammen med supervisionsordningen - ligesom psykologkorpset bliver en del af arbejdsmiljøarbejdet generelt. Der skal ansættes otte psykologer samt en leder/koordinator. Alle ansættes centralt i KHR men skal virke i hele landet med henblik på at sikre videndeling og faglig sparring. Mik Grüning oplyser, at områderne også har peget på denne model som hensigtsmæssig. Grønland er også omfattet. Psykologerne skal ansættes efter sommerferien, og man sigter efter at være i mål i Q2 2023.</p> <p><i>Dansk Socialrådgiverforening henleder opmærksomhed på, at man med fordel kan skele til forsvarets og politiets erfaringer hermed, herunder bl.a. deres erfaringer med PTSD. Mik Grüning og Ina Eliassen oplyser, at man allerede har parterne i loopet.</i></p> <p><i>Fængselsforbundet spørger om psykologerne også kan bruges til mediation og mægling, herunder andre samarbejder og konflikter? Mik Grüning oplyser, at det er kræfter, som skal bidrage til det brede arbejdsmiljøarbejde i kriminalforsorgen. Ina Eliassen bemærker, at denne del er afgørende vigtig. Fængselsforbundet spørger om, man har gjort sig overvejelser om den væsentligt anderledes kultur i Grønland? Ina Eliassen oplyser, at der er fokus på dette, og at man også her kan trække på erfaringerne i andre korps. Det bemærkes yderligere, at udfordringerne i Grønland er alvorlige.</i></p>
<b>2.8</b>	<b>Bedre udviklingsmuligheder for personalet</b>
	<p>Mik Grüning orienterer om, at ny enhed skal bygges op, og at Michael Vest bliver enhedsleder for enheden. Der skal ansættes 12 årsværk - de første to ansættes i 2023. Enheden skal være etableret i 2024. Der skal tages stilling til, hvad der er allervigtigst ift. kompetenceudvikling, efteruddannelse, lederudvikling mv. - alle fagforbundene vil blive inddraget i afdækning af dette, idet der er fokus på at tilgodese alle medarbejdere.</p> <p><i>Kriminalforsorgsforeningen spørger om, hvad de 12 årsværk skal bruges til? Mik Grüning oplyser, at ressourcerne skal gå til planlægning, administration, at undervise, videreudanne mv. Kriminalforsorgsforeningen henleder opmærksomhed på, at der bør være sammenhæng med øvrig uddannelsesstruktur i samfundet. Herudover nævnes, at det er vigtigt af fastholdelses- og rekrutteringshensyn at kompetencestrategien går på to ben, så vi ikke kun kompetenceudvikler ansatte til stillingen, men også ser på employability og det brede arbejdsmarked.</i></p>
<b>2.10</b>	<b>Opgaveflytning fra fængselsbetjente til andre faggrupper</b>
	Ina Eliassen og Tove Vedige Brøchner orienterer om, at der aktuelt tegnes streger for projektet, men at det er i opstartsfasen, da KSU afventer ny projektleder, som forventes at starte i august 2022. Styregruppen forventes at

	bestå af fagforbundsforpersoner, og John Vestergaard bliver styregruppeformand.
<b>2.12</b>	<b>Modernisering af kriminalforsorgens sagsbehandlingssystem, NyX</b>
	<p>Ina Eliassen orienterer om status på NyX. Der arbejdes mod risikovurdering i it-rådet i oktober. Koncernledelsen skal efter sommerferien drøfte anskaffelsesstrategien for projektet. Økonomien er stærkt afhængig af valg af anskaffelsesstrategi samt mulige leverandører. Aktuelt pågår markedsdialog og analyse af, hvad vi evt. selv kan udvikle, og hvad der vil kunne indkøbes mere standardiseret.</p> <p>Projektets største udfordring er ressourcesituationen. Den er mitigeret ved at trække eksterne ind midlertidigt, men senest har økonomimedarbejdere og central projektansvarlig fratrukket. Primo 2023 overgår projektet til gennemførelsesfasen, hvor selve udviklingsprojektet går i gang.</p> <p><i>Dansk Socialrådgiverforening bemærker, at socialrådgiverne aktuelt bruger meget tid og mange ressourcer på at trække data manuelt i systemet og flere manuelle registreringer. Ina Eliassen oplyser, at hun er helt bevidst om, at et så forældet IT-system trækker personaleressourcer. Ina Eliassen er klar over, at mange daglige processer kunne lattes gevaldigt med nye it-løsninger, men at der kun er den kapacitet og de midler der er. Derfor kommer fornyelsen til at forløbe over en årrække. Det bemærkes at udskiftningen til NyX kommer til at forløbe etapevis.</i></p>
<b>3.5a, b+c</b>	<b>Ansættelse af psykiatere + Tværministerielle arbejdsgruppe om hhv. psykisk syge indsatte og tilsyn med retspsykiatriske patienter</b>
	<p>Tove Vedige Brøchner oplyser, at et af initiativerne til styrket indsats for indsatte med psykiske lidelser er ansættelse af fem psykiatere. Såfremt det bliver vanskeligt at ansætte psykiatere, vil kriminalforsorgen udvide ansøgningsfeltet til at omfatte specialpsykologer.</p> <p>Direktoratet har fsva. arbejdsgruppen om psykisk syge indsatte haft et kommissorium i høring og afventer aktuelt næste skridt fra Justitsministeriet.</p> <p>Fsva. arbejdsgruppen om tilsyn med retspsykiatriske patienter er arbejdsgruppen igangsat igen medio juni efter en længere pause. Direktoratet vil i løbet af Q3 og Q4 2022 arbejde på en analyse, som vil se på potentielle ændringer vedrørende processen for kriminalforsorgens tilsyn og andre opgaver. Analyserne og indstillinger fra arbejdsgruppen forventes forelagt styregruppen ved udgangen af 2022, hvorefter de præsenteres for regeringen.</p> <p><i>Kriminalforsorgsforeningen spørger hvordan det går med at ansætte de fem psykiatere? Tove Vedige Brøchner oplyser, at der aktuelt arbejdes på ansættelserne.</i></p> <p><i>Arbejdsmiljørepræsentant Susie Brøllund Kjær spørger, om der er opmærksomhed på, at der er et stort behov for udredning?</i></p> <p>[Der var på mødet tvivl om, hvad psykiaternes rolle skulle være. I FLA-teksten står:</p>

	<p>Kriminalforsorgen har i dag en række muligheder for at behandle indsatte med psykiske lidelser under sikre rammer. Kriminalforsorgen oplever dog, at det kan være vanskeligt at identificere og behandle indsatte med psykiske lidelser i det omfang, der er behov for. Aftalepartierne er derfor enige om, at indsatsen over for indsatte med psykiske lidelser i kriminalforsorgen skal styrkes. Konkret er aftalepartierne enige om at afsætte midler til at styrke indsatsen ved at ansætte flere psykiatere i kriminalforsorgens institutioner. Med øget bistand fra psykiatere vil det hurtigere end i dag kunne afdækkes, om de indsatte lider af psykisk sygdom, der kræver henvisning til behandling mv. i det almindelige sundhedssystem. Derudover sikres det i højere grad med initiativet, at indsatte med akut behov for f.eks. medicinsk behandling vil kunne påbegynde behandlingen i kriminalforsorgens institutioner.]</p> <p>Psykiatere/specialpsykologerne vil desuden kunne vejlede, støtte og råde medarbejderne vedr. håndtering af indsatte med psykiske lidelser.</p>
<b>3.10</b>	<b>Eftersyn af KRFOs organisering - styrket sammenhængskraft</b>
	<p>Ina Eliassen orienterer om at der har været afviklet en række interviews om hypoteserne og nu forestår arbejdet med hvordan, der skal følges op på hypoteserne, som forventes at blive mere udfordrende end udarbejdelsen af hypoteserne. Der vil efter sommerferien ske udmelding af ændringer i områdeorganiseringen.</p> <p><i>Kriminalforsorgsforeningen bemærker, at inddragelse af fagforbundene fsva. dette initiativ forudsætter god tid. Ina Eliassen foreslår, at der allokeres tid til dette på næste ordinære CASU-møde den 1. september. Mik Grüning foreslår, at CASU bliver en form for referencegruppe.</i></p>
<b>4.2</b>	<b>Bedre vilkår for indsatte børn</b>
	<p>Tove Vedige Brøchner orienterer om status på de seks delelementer, herunder at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der fsva. besøgsfaciliteter og udendørsfaciliteter afventes endelige forslag vedr. alle fem matrikler. Projektet er således forsinket.</li> <li>- Initiativet vedr. videosamtaler påbegyndes Q3 2022 og organiseres som et projekt.</li> <li>- Initiativet vedr. informationsmateriale og informationsdage er i opstartsfasen. Udformning og implementering er således endnu ikke fastlagt.</li> <li>- Undervisningsforløb om underretningspligt afholdes ved et årsmøde for børneansvarlige og deres ledere den 12. oktober 2022, hvor Ankestyrelsen deltager med oplæg og øvelser om underretningspligten. Udformning af efterfølgende forløb er i udviklingsfasen.</li> <li>- Initiativet vedr. håndbog om børneområdet er i opstartsfasen. Udformning og implementering er således endnu ikke fastlagt.</li> <li>- Invitation og kommissorium til børnepanel er under udarbejdelse og vil blive udsendt til udvalgte relevante aktører i august. Første møde forventes at afholdes i november 2022.</li> </ul>

	<p>Tove Vedige Brøchner oplyser, at KRE stiller sig til rådighed, såfremt man har gode ideer eller forslag.</p> <p><i>Fængselsforbundet og arbejdsmiljørepræsentant Susie Brøllund Kjær bemærker, at det er relevant at inddrage internt personale/ børneansvarlige i Børnepanelet, som har viden om og kendskab til børn af indsatte. Tove Vedige Brøchner videreformidler forslag til KRE. Kriminalforsorgsforeningen bemærker, at flere udslusningsfængsler ikke har legepladser. Dansk Socialrådgiverforening bemærker, at øget brug af civilsamfund vil være givtigt særligt på dette område.</i></p>
<b>4.3c+d</b>	<b>Arbejdsgruppe med deltagelse af KRFO og KL om sammenhængende forløb</b>
	<p>Tove Vedige Brøchner orienterer, at forståelsespapiret vedr. sammenhængende forløb blev ministergodkendt den 3. maj 2022 og vil blive forelagt af talepartierne i august 2022. KRE er ved at udarbejde et notatudkast med beskrivelse af organiseringen af det videre arbejde med at etablere en arbejdsgruppe bestående af KL, KRFO og udvalgte kommuner. Der forventes umiddelbart afholdt 3-4 møder i arbejdsgruppen i efteråret 2022.</p> <p><i>Kriminalforsorgsforeningen bemærker, at der er behov for at håndtere eksisterende udfordringer på dette område og tilkendegiver, at der er en stor værdi i at inddrage erfaringer, især på de områder som ikke er så velfungerende og have mere fokus på de svageste grupper, som er svære for sektorerne at rumme og give sufficente tilbud. Kriminalforsorgsforeningen bemærker videre, at det desværre nærmest altid har været en større udfordring at få samarbejdet med kommunerne til at virke i overgangen til frihed og der også er det største potentiale i at have et særligt fokus på de mest udsatte. Dansk Socialrådgiverforening tilføjer, at der er værdi i at kigge på, hvordan samarbejdspartnere (fx kommuner) oplever samarbejdet med KRFO.</i></p>
<b>4.4</b>	<b>Samfundstjeneste skal også kunne udføres i private virksomheder</b>
	<p>Tove Vedige Brøchner orienterer om, at loven er vedtaget og træder i kraft den 1. juli 2022. I løbet af juli igangsættes en dialog med centrale interessenter på området med henblik på bl.a. etablering af konkrete samarbejdsaftaler med arbejdspladserne. Der er en rekrutteringsproces i gang i direktoratet ift. en kollega, som vil arbejde centralt med understøttelsesprocessen. Kriminalforsorgsområderne vil blive inddraget i arbejdet, ligesom områderne vil få konkret understøttelse ift. godkendelse af lokale private arbejdspladser.</p>
<b>4.6a</b>	<b>Ny strategi for styrket samarbejde med civilsamfundet</b>
	<p>Tove Vedige Brøchner oplyser, at den nye strategi forventeligt forelægges KL i august 2022 og Justitsministeriets departement i efteråret. Input modtages gerne og kan sendes direkte til projektleder Anna Lisberg fra KSU.</p>
<b>4.11</b>	<b>Bedre udslusning fra fængsler og arrest via fodlænke og udslusningsfængsler</b>

	<p>Tove Vedige Brøchner oplyser, at den nye udslusningsmodel træder i kraft den 1. juli.</p> <p>Placeringen af de nye udslusningsfængsler er ikke faldet på plads endnu -og det er heller ikke afklaret, hvornår de lukkede pladser på Hvidovre udslusningsfængsel kan genåbne.</p> <p>Hurtigt arbejdende styregruppe og projektgruppe på grund af indfasningsprofilen - og der er stort fokus på inddragelse og kommunikation ift. praksis i forskellige arbejdsgrupper. Seks workshops er afholdt om emner som Udgangsbekendtgørelse, moderanstaltsprincip, tjeklister, it-understøttelse og visitationsprocedure. Der er afholdt undervisning 24 gange i juni på forskellige matrikler - undervisningen genoptages i august og september. Ydermere afholdes tre informationsmøder. Der blev udsendt en lederpakke i maj 2022, hvor der blev opfordret til at dele informationen med medarbejderne. 2022.</p> <p><i>Kriminalforsorgsforeningen henleder opmærksomhed på, at en del københavnere afsoner i Jylland, og at dette faktum bør tænkes ind ift. den geografiske placering af de tre nye udslusningsfængsler, da stor afstand til familie og børn i sig selv er skadeligt for rehabiliteringen af den enkelte indsatte og dennes pårørende. Kommunerne er orienteret om den nye model og kommuner med eksisterende udslusningsfængsler er orienteret omkring navneændringen fra pensioner til udslusningsfængsler.</i></p> <p><i>Dansk Socialrådgiverforening tilkendegiver, at der ikke har været særlig mange turnusmedarbejdere med i disse processer, hvilket vurderes kritisk, idet netop disse medarbejdere kan sikre det bedste beslutningsgrundlag, inden vigtige beslutninger træffes. Dansk Socialrådgiverforening vurderer, at repræsentationen af gruppen har gentaget sig og oplyser ydermere, at de har modtaget mange henvendelser fra medarbejdere, som er bekymrede. Dansk Socialrådgiverforening foreslår, at flere turnusmedarbejdere inddrages, evt. via virtuelle møder.</i></p> <p><i>Kriminalforsorgsforeningen tilkendegiver, at de er enige i Dansk Socialrådgiverforenings synspunkt og foreslår, at man ved anden undervisningsrunde kigger nærmere på, hvordan man helt konkret skal arbejde med de nye regler og procedurer, så undervisningen i højere grad bliver hands-on/praksisnær (hvorimod første runde har været mere teoretisk/gennemgang af regler).</i></p> <p><i>Dansk Socialrådgiverforening bemærker i øvrigt vigtigheden af, at placeringen tager udgangspunkt i nærhedsprincippet for, hvor klienterne til sin tid primært skal løslades til, så der kan arbejdes målrettet med udslusning til det blivende samfund.</i></p>
--	--

### 3. Inddragelse i initiativer, som varetages som aktiviteter i fagkontorerne (slået sammen med nedenstående punkt vedr. evaluering af mødet)

- Ina Eliassen efterspørger input til rammen for inddragelse samt formatet for mødet.
- Fængselsforbundet tilkendegiver, at skiven rammes ganske udmærket.

- Kriminalforsorgsforeningen roser også formatet og foreslår en højere grad af transparens af, hvem af repræsentanterne fra fagforbundene har stillet hvilke spørgsmål og/eller efterspurgt viden om bestemte emner forud for mødet, så alle nemmere kan forberede sig og stille mere præcise spørgsmål på selve mødet.
- Ina Eliassen oplyser, at yderligere input meget gerne må eftersendes.

#### 4. Evaluering af mødet (*se ovenstående*)

#### 5. Ramme for hjemmearbejde v. Mik Grüning (bilag er vedhæftet)

- Mik Grüning orienterer om, at der er kommet en udmelding vedr. hjemmearbejde, og at rammen fremgår af fremsendt materiale. Følgende to punkter fremhæves:
  - o Ad hoc hjemmearbejde
  - o Fast tilbagevendende hjemmearbejde
- Mik Grüning efterspørger input til rammen for hjemmearbejde, herunder om der er behov for at skrive noget om/frem i rammepapiret? Mik Grüning understreger, at 'typen af arbejde' er afgørende for hvorvidt medarbejderne kan arbejde hjemmefra.
- Kriminalforsorgsforeningen spørger, hvor i aftalen 'typen af arbejde' er fremhævet - og foreslår i forlængelse heraf, at man indleder aftalen med en passus herom, så man ikke overlader ansvaret til den enkelte leder at definere dette. Mik Grüning tilkendegiver, at der vil blive gjort et forsøg med at med at beskrive karakteren af arbejdet, som kan løses hjemmefra.
- Dansk Socialrådgiverforening bemærker om følgende punkter;
  - o at det er positivt, at der langt om længe er kommet en aftale herom.
  - o at den praktiske udmøntning af aftalen vækker bekymring, idet der i forvejen opleves, at KL's hensigt ikke altid når ud til resten af ledelseslagene.
  - o at rammen bør vendes på hovedet, så medarbejderne får 'en rettighed' i stedet for 'en mulighed' - således at lederne aktivt skal 'fratage rettigheden' i tilfælde, hvor de vurderer, at typen af arbejde ikke muliggør hjemmearbejde.
  - o at det er en udfordring, at der eksisterer alt for få mobile it-løsninger til reelt at kunne arbejde hjemme.
  - o at TR som udgangspunkt bør deltage ved udarbejdelse af aftale (og at det altså ikke blot står som en mulighed medarbejderen kan tilvælge).
- Arbejdsmiljørepræsentant Susie Brøllund Kjær er enig i, at hjemmearbejde skal beskrives som en rettighed, såfremt man varetager en jobfunktion, hvor det kan lade sig gøre at arbejde hjemme.
- AC bakker op om Dansk Socialrådgiverforenings forslag om, at man vender formuleringen om. AC ønsker ydermere, at det skrives frem i selve rammedokumentet, at 'rammen for hjemmearbejde' også bidrager positivt til organisationen, og ikke kun er til medarbejdernes fordel.
- AC spørger om, det (af hensyn til sikkerhedsmæssige årsager) er tilladt for medarbejdere at indkøbe eget PC-udstyr til brug for hjemmearbejde? Mik Grüning tilkendegiver, at KHR vil følge op på dette.
- AC bemærker yderligere, at der kan blive stor forskel på, hvordan ledelsen forvalter rammen for hjemmearbejde - og foreslår i forlængelse heraf, at TR deltager i et større antal af de første udarbejdelse af aftaler, så der sikres en standard/skabelon for udarbejdelse af aftaler.



- Mik Grüning bemærker afslutningsvis, at der ifm. udrulning af aftalen forventeligt skal afvikles informationsmøder for ledelseslagene med henblik på at sikre, at alle medarbejdere og ledere læser og bruger rammeaftalen ens.

## 6. Lederevaluering v. Mik Grüning

- Orientering om at lederevaluering igangsættes i Q3 2022. Konceptet - som udkastet er bygget op omkring - er med afsæt i og inspiration fra tidligere undersøgelser. Mik Grüning efterspørger bemærkninger til det udleverede materiale, herunder om noget mangler, skal skrives om/frem?
- Dansk Socialrådgiverforening tilkendegiver, at det er positivt med en lederevaluering og understreger, at man bør fremhæve, at der er anonymitet. Særligt på de små matrikler er der bekymring om man er tilstrækkeligt anonym, hvilket kan svække svarprocent og dermed grundlaget for at kunne bruge evalueringen for både ledere og medarbejdere.
- Dansk Socialrådgiverforening efterspørger, at medarbejdere får mulighed for at evaluere 'lederens ledere' og den øvrige strategisk ledelse.
- Fængselsforbundet tilkendegiver, at det overordnet er gode og relevante spørgsmål - men at der mangler ét om lederens evne til at fastsætte mål. Fængselsforbundet efterspørger handlingsorienteret ledelse, og tilføjer, at det desuden er vigtigt at tilrettelægge rette opfølgning på evalueringen, så det ikke blot bliver en evaluering for evalueringens skyld.
- Arbejdsmiljørepræsentant Susie Brøllund Kjær tilkendegiver, at det er en udfordring, at man skal evaluere ledere, som tilhører en anden faggruppe, end man selv gør - og at det i forlængelse heraf er vigtigt at gøre sig helt klar, hvad man vil have ud af spørgsmålene, således at spørgsmålene nuancerer og tager højde for tilfælde, hvor en medarbejder bedes om at evaluere og vurdere 'faglig ledelse' for en leder, som man ikke deler faglighed med. Arbejdsmiljørepræsentant Susie Brøllund Kjær efterspørger kommentarfelt, hvor ovenstående kan blive uddybet.
- Der pågår i forlængelse heraf en generel drøftelse om, hvorvidt man kan få faglig sparring af ledelse som man ikke deler faglig uddannelse med. Det forslås, at man opretter et mentorkorps på tværs af ledelseslagene, hvorved lederne kan facilitere fagligt sparringsrum for hinanden.
- Kriminalforsorgsforeningen tilkendegiver, at lederevalueringen generelt er fint bygget op - men ytrer en generel bekymring for håndtering af faglig ledelse, idet der i mange henseender er behov for detaljeret og indgående socialfaglig viden for, at en opgave kan løftes kvalificeret.
- AC tilkendegiver, at fagfaglig ledelse ikke bør være en forudsætning eller nødvendighed, herunder at medarbejder og leder har samme faglig baggrund - og bemærker, at det afgørende er, at man kan forelægge forslag/sager, og at lederen på baggrund af en drøftelse kan hjælpe medarbejderen videre.
- AC bemærker, at spørgsmål i lederevalueringen ikke tager højde for, at mange ledere ikke har samme fysiske/geografiske placering som deres medarbejdere.
- Dansk Socialrådgiverforening foreslår, at man (i lyset af tendensen til at faglig ledelse og personaleledelse er slået sammen i samme person) ikke spørger ind til faglig ledelse - men at man i højere grad bør spørge ind til, om medarbejderen oplever, at der er adgang til et fagligt sparringsrum.
- Dansk Socialrådgiverforening bemærker, at der bør være opmærksomhed på, at der er eksempler på, hvor medarbejdere fagligt er dygtigere end deres ledere, herunder medarbejdere som kan have behov for en anden slags ledelse.

## 7. Evt.

- Fængselsforbundet tilkendegiver, at det er positivt, at modtage nyheder fra intra.
- Fængselsforbundet efterspørger rekrutteringstallene. Ina Eliassen tilkendegiver, at hun i første omgang ønske at orientere formanden for Fængselsforbundet herom, men at status er bekymrende.
- HK bemærker, at der i initiativ 2.9 står 'fængselsbetjente' i titlen, og at dette bør omformuleres til at omfatte en bredere medarbejdergruppe. Tove Vedige Brøchner følger op.