





### Forsidebillede:

Kriminalforsorgens nye etatsmærke og Afdelingformand Connie Thonsgaard (Østjylland)

- 3 Leder
- 4 Ny uniform
- 7 Dansk Fængselsforbunds 3. ordinære kongres
- 8 To klare krav fra kongressen
- 10 Christian Smedegaard Æresmedlem af Dansk Fængselsforbund
- 12 Minister: Arbejdsmiljø får fuld opmærksomhed i næste flerårssaftale
- 13 Thor jager besparelser
- 14 Ministeren i samråd om tonen i fængslerne
- 15 Genvej til bedre dialog
- 16 Mangel på mandskab
- 17 Sikkerhed uden budget i Vridsløselille
- 18 I STA sparer du op til 1.050 kr. om året
- 19 En amnestuehistorie
- 20 Nyborg på teambuilding
- 24 Profil af en afdelingsformand: David Jensen
- 25 Profil af en afdelingsformand: Heidi Ingemann Olsen
- 26 Profil af en afdelingsformand: Allan Kjær
- 27 Profil af en afdelingsformand: Bo Sørensen
- 28 Debat
- 30 Navne
- 32 Fængselsfunktionærenes Pensionistforening Albertslundafdelingen

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.



# Hvem vil arbejde hos os?

## LEDER

Af Kim Østerbye,  
formand for  
Dansk Fængselsforbund



Stillingsannoncer: Vi tilbyder et job med en stressest hverdag og et psykisk dårligt arbejdsmiljø. Du skal arbejde med et vanskeligt klientel og må forvente en vis kritik for din indsats i medierne. Lønnen er lav og mulighederne for uddannelse og videreudvikling er begrænsede. Til gengæld er der stor risiko for sygdom og nedslidning. Er det noget for dig? Skynd dig at skrive til Kriminalforsorgen!

Det er forhåbentlig ikke den annoncetekst, som vil møde fremtidens unge, når de skal vælge, om de vil søge en stilling som fængselsfunktionær. Men det er desværre en beskrivelse af de negative sider, som der er ved arbejdet i dag.

Det er ikke overraskende, at persona-

levilkår var i fokus på den ordinære kongres, der blev afholdt i Nyborg i maj.

Og det er heller ikke overraskende, at budskabet fra de delegerede var klart til justitsminister Lene Espersen: Nu skal bøtten vendes!

Hvis man ønsker at fastholde de nuværende medarbejdere og tiltrække kvalificerede medarbejdere fremover, så skal løn- og arbejdsforhold have et stort løft i den positive retning.

### Det betyder i praksis at den kommende flerårssaftale skal indeholde penge til:

*For det første:* Væsentlige forbedringer af arbejdsmiljøet i alle institutioner.

*For det andet:* En bedre grunduddannelse.

*For det tredje:* Kompetenceudvikling af alle medarbejdere.

*For det fjerde:* Skærpede krav til lederne og en bedre lederuddannelse.

*Og for det femte:* En styrket dynamisk sikkerhed i hele Kriminalforsorgen.

Justitsministeren lovede på kongressen, at arbejdsmiljøet får topprioritet ved efterårets forhandlinger om Kriminalforsorgens økonomi. Det lyder lovende, men vi vil gerne se aftaleteksten, inden vi løfter armene i vejret. Derfor skal vi holde ministeren fast på hendes tilsagn.

Samtidig er det nødvendigt, at overenskomstforhandlingerne i begyndelsen af 2008 resulterer i markante lønforhøjelser. Og at den økonomiske ramme for Ny Løn sikrer, at vi både kan fastholde vores erfarne personale og kan tiltrække nye medarbejdere.

Jeg opfordrer alle medlemmer til at være med til at fastholde presset for at få bedre arbejdsvilkår.

Hvis Dansk Fængselsforbund skal bevare vores indflydelse og fortsat præge udviklingen i Kriminalforsorgen, så kræver det, at vi alle udvikler ideer og forslag til, hvordan fremtidens arbejdsplads skal se ud. ■

# Ny uniform



*"Megafed," var justitsminister Lene Espersens umiddelbare kommentar til den nye uniformsjakke, der blev præsenteret på Dansk Fængselsforbunds kongres i Nyborg. "Jeg synes uniformen udstråler langt mere autoritet end i dag – og med det nye logo er der en meget fin balance mellem det hårde og bløde."*

**Efter mange års arbejde, diskussioner, spænding, forsinkelser og ventetid er det nu ganske vist.**

**Den nye uniform er lige på trapperne.**

Den nye uniformering blev præsenteret på kongressen i maj og direktøren for Kriminalforsorgen, William Rentzmann, bebudede at alle uniformsbrugere vil

modtage den nye uniform senest den 1. oktober 2007.

Sammen med uniformen blev også Kriminalforsorgens nye etatsmærke og et nyt ID-kort offentliggjort.

I bedste modeopvisningsstil blev de forskellige uniformsgenstande præsenteret af et team bestående af uniformsbrugere, der scenevant indtog cat-walken på Hotel Nyborg Strand. Reaktionen fra tilskuerne var meget positive og såvel udseende som kvalitet blev rost. Selvom visse af uniformsdelene tidligere har været forevist for hovedbesty-

relsen, og er afprøvet på enkelte tjenestesteder, var interessen samlet om det endelige resultat, og der blev ivrigt fotograferet med både kameraer og mobiltelefoner.

Udskiftningen af den gamle uniform sker "over night," hvilket betyder at den skal udskiftes fra den ene dag til den anden. Efter skæringsdatoen (som endnu ikke er fastsat) udgår alle nuværende uniformsdele bortset fra undertøj, strømper, sko og bukser, som nu kaldes "gallabukser." Der arbejdes nu på et nyt uniformsreglement, der vil være gælden-

de fra skæringstidspunktet og det tidligere pointsystem erstattes til foråret, af et "behovssystem" der baseres på brugsterminer. Det første halve år efter udleveringen af startpakken kan der købes for de historiske point. Tøjet skal i fremtiden bestilles via internettet, direkte hos leverandøren.

Der vil blive orienteret mere konkret, når de sidste detaljer om uniformen er besluttet.

Der kan ses flere billeder af den nye uniform på Dansk Fængselsforbunds hjemmeside [www.danskfaengselsforbund.dk](http://www.danskfaengselsforbund.dk) ■

*Af John Rasmussen*

*De tre af "modellerne," (fra venstre sikkerhedschef Michael Gjørup, DfK, afdelingsformand Hans Jacob Petersen, Midtjylland, og afdelingsnæstformand Pernille Sørensen, Østjylland) ved cat-walken.*



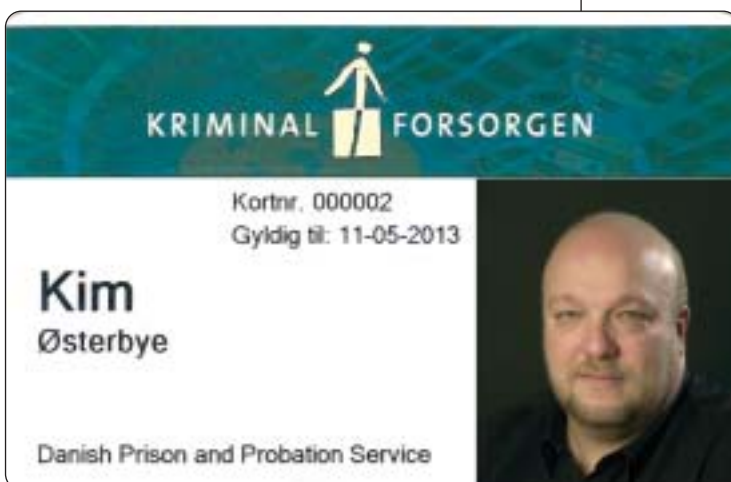
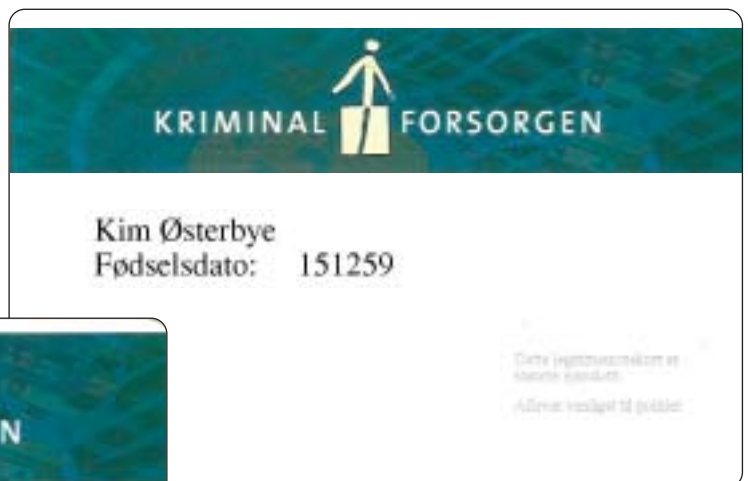
*De nye uniformbukser blev grundigt studeret af tilskuerne.*

*Afdelingsformand Connie Thonsgaard (Østjylland), der her fremviser den nye gallauniform, modtog megen ros for sit store arbejde med den nye uniform. Connie Thonsgaard har været tilknyttet forbundets uniformsudvalg og deltaget i de centrale drøftelser i hele forløbet som forbundets repræsentant.*





Afdelingsnæstformand Pernille Sørensen (Østjylland) kunne overfor pressen bekræfte at den nye uniform er meget behagelig og funktionel.



Her ses det nye ID kort som vil blive indført i Kriminalforsorgen. Det er op til de lokale samarbejdsudvalg at beslutte hvorvidt kortet skal bæres synligt på det enkelte tjenestested.

# Dansk Fængselsforbunds

## 3. ordinære kongres

Den ordinære kongres der blev afholdt i dagene 23.-25. maj 2007 vil på mange måder blive husket som en skillelinje i forbundets historie.

Først og fremmest tog kongressen afsked med forbundskasserer Jens Christian Smedegaard, der har været en fast ankermand i forbundsledelsen gennem 30 år.

Ved valget af Christian Smedegaards afløser blev forbundsnæstformandsposten nedlagt og dermed er forbundets nye struktur fuldt ud gennemført. Sidst men ikke mindst blev den nye uniform præsenteret for de delegerede og gæster under overværelse af justitsministeren og pressen.

Kongressen blev afholdt i en atmosfære, der ikke lader nogen i tvivl om, at Dansk Fængselsforbund står samlet og parat til at tage den kommende tids udfordringer op, når det blandt andet gælder arbejdsmiljø, overenskomst, flerårtafte og Ny Løn.

Kongressen vedtog enstemmigt en udtalelse, der kan ses på forbundets hjemmeside. ■

Af John Rasmussen



### Valg på kongressen:

- Som forbundsformand genvalgte Kim Østerbye.
- Som forbundskasserer valgtes den hidtidige forbundsnæstformand Peder Jørgensen.
- Som kritiske revisorer valgtes Søren Klit (AO-Sjælland) og Jan Pedersen (Lederforeningen).
- Som revisorsuppleanter valgtes Henrik Thøgersen (Horserød) og Jørgen Mark (Sønder Omme).

### Fastsættelse af kontingent:

- Kongressen fastsatte kontingentet til (uændret) at være 1,10% af lønnen på skalatrin 26 stedtillægssats VI, nedrundet til hele kr.

*Det betyder at kontingentet, som hidtil, procentvis forhøjes i samme takt som lønstigningerne.*

*Forbundsformand Kim Østerbye åbnede kongressen under overværelse af justitsministeren, repræsentanter fra direktoratet og indbudte gæster fra både ind- og udland. I åbningstalen henvendte han sig blandt andet direkte til ministeren om behovet for tilførsel af ressourcer til forbedring af arbejdsmiljøet i den kommende flerårtafte.*



*Efter næsten 30 år i forbundsledelsen talte Christian Smedegaard for sidste gang som forbundskasserer til kongressen. I baggrunden ses Peder Jørgensen, der blev valgt som ny forbundskasserer.*



*Nordiske Fængselsfunktionærers Unions formand, Roar Øvrebø fra Norge, talte til kongressen på vegne af fængselsforbundene i de øvrige nordiske lande.*

# To klare krav fra kongressen



*"Indflydelse kommer ikke flyvende af sig selv – den koster sved og hårdt arbejde på alle niveauer i tillidsmandsorganisationen," sagde Dansk Fængselsforbunds formand, Kim Østerbye, på kongressen i Nyborg.*

## En enig forsamling vedtog formandens beretning ved den ordinære kongres. Dansk Fængselsforbund har to hovedkrav for de kommende år: Bedre arbejdsmiljø og højere løn.

Hvis vi fortsat vil påvirke udviklingen, skal vi holde dampen oppe og satse politisk og fremadrettet hele tiden. Løn- og arbejdsforhold skal have et løft nu.

Sådan lød budskabet fra formand for Dansk Fængselsforbund, Kim Østerbye,

på den ordinære kongres i maj, hvor forbundets delegerede endnu en gang var samlet på Hotel Nyborg Strand – sådan cirka midtvejs mellem Horserød, Renbæk og Kragsskovhede.

Formanden opfordrede alle tilstedeværende til at beholde arbejdstøjet på for at bevare Dansk Fængselsforbund som en stærk spiller i forhold til forbundets modparter.

"Vi skal udvikle temaer, ideer og forslag til forbedringer på alle niveauer, hvis vi skal sikre os indflydelse og være i stand til at manøvrere i politisk stormvej, skiftende ministre, direktører og andre chefer. Indflydelse kommer ikke flyvende af sig selv – den koster sved og

hårdt arbejde på alle niveauer i tillidsmandsorganisationen," sagde Kim Østerbye.

Han skitserede nogle af de problemer, som forbundet står over for i det kommende år: "Vi vil gerne uddannes og være bedre til vores arbejde, men det er ikke nemt at udvikle en arbejdsplads, hvor lønnen er lav, uddannelsesmulighederne er dårlige, og hvor bygningerne mange steder er faldefærdige. Det lyder som om, at justitsminister Lene Espersen efterhånden er blevet opmærksom på, at vi skal have løst de mest grelle og aktuelle problemer med arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen, men jeg er ikke overbevist om, at ministeren er indstillet på





Afdelingsformand Michael Jensen, Statsfængslet i Vridsløselille, konstaterede fra talerstolen, at det er nødvendigt at gøre noget ved arbejdsmiljøet nu.

at følge problemerne helt til dørs. Derfor skal vi holde ministeren fast på sine løfter. Der skal helst stå personalevilkår og arbejdsmiljø med fed skrift henover næste flerårsaftale," sagde Kim Østerbye.

## Fuld opbakning

Formandens budskab samlede fuld opbakning blandt tilhørerne i hotellets store auditorium. En af dem, som kom med bemærkninger fra talerstolen, var afdelingsformand for Statsfængslet i Vridsløselille, Michael Kaj Jensen.

"Jeg synes, formanden er kommet med nogle gode kommentarer. Jeg er enig i, at ministeren måske mangler den sidste vilje til at gøre noget ved problemerne. Vi har ondt i arbejdsmiljøet lige nu, det skal der gøres noget ved," sagde Michael Kaj Jensen.

Tilsvarende lød det fra John Rasmussen, afdelingsformand for Anstalten ved Herstedvester: "Vi må forvente, at ministeren afsætter penge til arbejdsmiljø på næste flerårsaftale. Vi har i de seneste år oplevet postnedlæggelser på grund af besparelser. Det øger arbejdspresset, som var stort i forvejen. Konsekvenserne



Grønne sedler over hele linien. Såvel formandens beretning som alle de øvrige punkter på dagsordenen blev enstemmigt vedtaget af kongressen.

ser vi nu med et højere sygefravær," sagde John Rasmussen.

## Mere i lønningsposen

De delegerede støttede også forbundets andet hovedkrav til det kommende år, nemlig højere løn.

"Hvis man skal tro aviserne, så har alle på arbejdsmarkedet forventninger om meget store lønforhøjelser. Det vil være rart at kunne sige, at sådan vil det nok også gå. Det bliver dog mindst lige så svært, som det plejer. Finansministeren vil gøre alt for at holde lønnen i ro af hensyn til de offentlige udgifter. Vi skal derfor ikke forvente en lønfest, men vi vil gøre alt, hvad vi kan for at skaffe os den bedst mulige lønaftale ved overenskomstforhandlingerne i begyndelsen af 2008. Og arbejdsgiveren skal også få lov til at betale for, at vi tvinges over på Ny Løn," sagde Kim Østerbye.

## Skrækhistorier

Et andet emne, som samlede opmærksomhed, var forårets avisartikler om negative, styrende fængselsfunktionærer, som blandt andet er blevet bragt i Morgenavisen Jyllands-Posten.

Robert Filtenborg Demény, formand for AO Jylland, tog emnet op fra talerstolen.

"Vi bruger meget tid på at få medierne i tale omkring hverdagen i Kriminalforsorgen, men det virker som om, journalisterne kun gider skrive om skrækhis-

torier. Det mener Jyllands-Posten åbenbart, de har fundet. Jeg tror dog ikke, at de to journalister vinder en Cavlingpris," sagde Robert Filtenborg Demény.

Også Kim Østerbye havde en kommentar til dette emne: "Vi holder ikke hånden over dårlige kolleger eller medlemmer, der har misforstået deres job i Kriminalforsorgen. Og vi har aldrig haft noget imod en debat eller en undersøgelse. Men vi bør måles i den rette sammenhæng og med forståelse for, at vi arbejder ved endestationen i en retsstat: nemlig et fængsel. Vores klientel er ikke kommet til os frivilligt for at få hjælp. De, der udgør vores klientel, har i mange tilfælde dom for at være voldelige og farlige. Det påvirker uundgåeligt vores omgangsformer. Når vi bliver anklaget for i stort tal at være negative og styrende over for kollegerne og indsatte, så må jeg sige fra," sagde Kim Østerbye.

Han benyttede lejligheden til at komme med en opfordring til ledelsen på alle niveauer i Kriminalforsorgen.

"Ledelsen kunne godt lære lidt omkring god tone. Den negative ledelsestil, vi har set i en del af fængslerne i den senere tid, må ophøre. Det har været en trist undtagelse fra den ellers gode dialog, som vi har i Kriminalforsorgen. Jeg håber, at ledelsen i alle institutioner forstår ministeren, når hun siger, at vejen til et forbedret arbejdsmiljø går gennem god ledelse," sagde Kim Østerbye. ■

Af Søren Gregersen

# Christian Smedegaard

## Æresmedlem af Dansk Fængselsforbund



Christian Smedegaard fra-trådte på grund af alder forbundskassererposten, på kongressen i maj 2007 og blev ved samme lejlighed udnævnt til æresmedlem af Dansk Fængselsforbund. En udnævnelse, der kun én gang tidligere i forbundets historie har fundet sted (1975).

Næsten 30 år i forbundsledelsen, og yderligere nogle år for lokalafdelingen i Horsens, taler sit eget tydelige sprog om en enestående person og en bedrift uden sidestykke i Dansk Fængselsforbunds historie. Christian Smedegaard har i sin tid som forbundskasserer været en sikker og pertentlig ankermand ved forbundets pengekasse, men han har i ligeså høj grad været garant for kontante meninger og retfærdighed. Både i den daglige drift af forbundet og i perioder hvor der har været uro og splittelse i organisationen har Christian formået at se på helheden og været den samlende faktor, som alle havde fuld tillid til. Et overblik ud over det sædvanlige og en uovertruffen evne til at finde de rette løsninger i tide er egenskaber, der er synonyme med Christian.

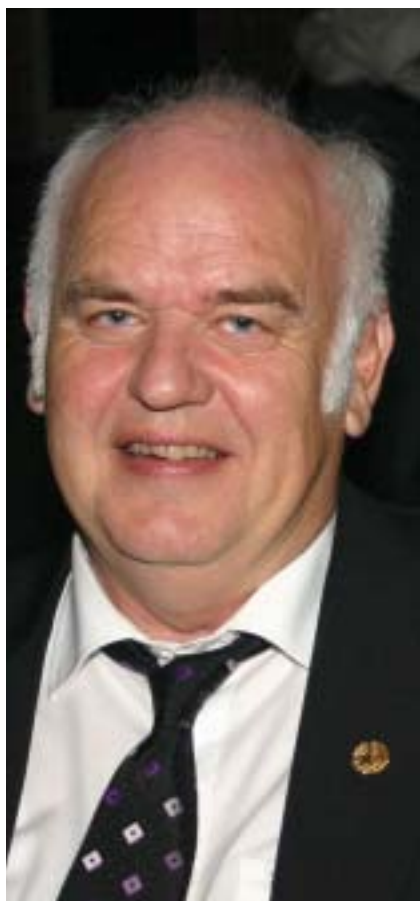
Over tredive års arbejde for forbundet og dets medlemmer sætter helt naturligt nogle klare spor, der er værd at følge. Som med mange andre perioder i danmarkshistorien, taler man om tiden før og tiden efter og sådan vil det også

*En tydeligt bevæget forbundsformand, Kim Østerbye, udnævner Christian Smedegaard til æresmedlem af Dansk Fængselsforbund.*

blive i Dansk Fængselsforbund fremover. Vi vil opleve situationer, hvor vi kan sige, at "sådan var det også i Christians tid" og hvis nogen på et senere tidspunkt tager sig friheder og kører i en anden retning, vil man nok lidt tørt konstatere at: "Den var ikke gået i Christians tid."

Om sporene efter "Christians tid" nogensinde slutter i Dansk Fængselsforbund vil jeg meget nødig spå om, men han fortsætter året ud som konsulent og overdrager i den periode både penge-tank, arbejdsopgaver og mange gode råd til sin efterfølger Peder Jørgensen. ■

Af John Rasmussen



## Uddrag af forbundsformand Kim Østerbyes tale til Christian Smedegaard ved kongressen den 23. maj 2007

*Der kunne sikkert siges mange ting om oplevelser, rejser og pudsige møder jeg og andre har oplevet sammen med Christian, men lad det nu være en del af de fælles oplevelser vi har sammen med ham.*

*Hvordan siger vi Christian tak for indsatsen til både ham og den familie som gennem alle årene har måttet leve med at arbejdet kom i første række? Alene fraværet fra familien ved opholdene i København har de fleste af os svært ved at forstå.*

*Først og fremmest ved at vise vores allerstørste respekt for en kasserer som gennem 30 år har haft den vel nok største indflydelse, om nogen, på at Dansk Fængselsforbund er blevet til det vi er i dag.*

*Samtidig er Christian som menneske svær at komme udenom. Han ved utroligt meget og bidrager gerne med sin viden alle steder. Christian er en elsket og dybt respekteret person i tillidsmandskredse både inden for forbundet og uden for forbundet.*

*Jeg faldt over et citat/ordsprog sagt af forfatteren og humoristen Mark Twain, som faktisk passer meget godt på Christian:*

*"Jo længere i tiden, vi går tilbage, jo bedre var tingene - uanset om de skete eller ej."*

*Kære Christian – min ven.*

*Jeg skal med den allerdybeste respekt for dit arbejde og som det menneske du er, bede dig om at modtage – for kun anden gang i Dansk Fængselsforbunds 94 årige historie - en udmærkelse for det kæmpe arbejde du har udført. Et andet ordsprog siger "Ingen før dig og ingen efter dig" og det passer vist godt til lejligheden.*

*Jeg skal med baggrund i ovenstående og dit store arbejde hermed udnævne dig til æresmedlem af Dansk Fængselsforbund.*

*Endnu engang en stor tak.*

*Der var et langvarigt stående bifald fra hele kongressen til den afgående forbundskasserer Christian Smedegaard.*



Æresmedlem  
Christian Smedegaard.

Minister:

# Arbejdsmiljø får fuld opmærksomhed i næste flerårsaftale

**Justitsminister Lene Espersen (K) gav på Dansk Fængselsforbunds kongres tilsagn om, at arbejdsmiljøet skal have topprioritet ved efterårets forhandlinger om Kriminalforsorgens økonomi.**

Fængselsfunktionærer skal kunne gå på arbejde uden at blive syge af det.

Derfor står arbejdsmiljø højt på listen over emner, som Folketinget skal tage stilling til, når man til efteråret skal forhandle en ny flerårsaftale for Kriminalforsorgen på plads.

Det sagde justitsminister Lene Espersen (K) da hun talte ved åbningen af Dansk Fængselsforbunds kongres i maj 2007.

"Det allervigtigste projekt ved de kommende forhandlinger bliver at forbedre arbejdsmiljøet. Vi ved, at den slags koster mange penge. Penge, man ikke bare sådan kan spare sig til uden videre," sagde Lene Espersen.

Hun pegede samtidig på, at der i dag er gang i mange tiltag i forhold til arbejdsmiljø. Tiltag, som hun mener, vil pege i den rigtige retning: "Der sker faktisk rigtig meget lige for tiden. Vi har holdt en camp om det gode arbejde, og der er mange positive udløbere af det. Vi har samtidig fået lavet en sygefraværs-håndbog, vi har gang i sundhedsordninger, og vi afsatte sidste efterår forlods 10 mio. kr. til Kriminalforsorgen fra Forebyggelsespuljen."

Sygefraværet blandt basispersonalet er højt, og efter nogle år hvor det faldt, har det haft en stigende tendens i 2005 og 2006. Men det må vende igen, mener ministeren: "Jeg mener ikke, at man kan tage det som et udtryk for, at de initiativer, vi har sat i gang, ikke virker. Vi har haft en periode med meget højt belæg - det slider. Men belægget er

nu nede på et fornuftigt niveau igen, og jeg er sikker på, at vi i den kommende tid vil indhøste de positive konsekvenser af alle de arbejdsmiljøtiltag, vi har gennemført de seneste år."

## Nej til pressekampagne

Ministeren lagde i sin tale til kongressen afstand til en række artikler, som især Morgenavisen Jyllands-Posten har bragt i løbet af foråret. Artikler om en rå og ubarmhjertig tone imellem kolleger og i forhold til indsatte i landets fængsler og arresthuse.

"Jyllands-Postens kampagne er skudt over målet - den mangler fuldstændig proportioner. Det er min klare opfattelse, at medarbejderne i Kriminalforsorgen gør et kæmpemæssigt og værdifuldt stykke arbejde. Det gælder i forhold til sikkerheden. Men det gælder også - og det vil jeg gerne understrege - i forhold til resocialisering," sagde ministeren.

Hun pegede på, at netop det danske fængselsvæsen er internationalt anerkendt.

"Der må jo være en grund til, at den hæderkronede engelske public servicekanal, BBC, har lavet tv om forholdene i danske fængsler - fordi man regner den danske kriminalforsorg for den bedste i verden. Vi kan noget, som andre lande ikke kan finde ud af. Det synes jeg, Jyllandsposten glemmer at fortælle, når de forsøger at lave et meget fortegnet billede af forholdene."

Lene Espersen ville dog ikke afvise, at der eksisterer fængselsfunktionærer, der går over stregen: "Når det sker, skal det stoppes. Vi vil ikke have det. Men jeg tror ikke på, at den slags foregår systematisk nogle steder. Den rå tone kan man måske ikke altid undgå. Men vi ved godt, hvornår grænsen overskrides, og hvornår man er gået for langt. Hvis det sker - så er en disciplinærsag en mulighed. Og hvis der er overtrædelser af straffeloven, så skal de naturligvis politianmeldes."



*Det er min klare opfattelse, at medarbejderne i Kriminalforsorgen gør et kæmpemæssigt og værdifuldt stykke arbejde," sagde justitsminister Lene Espersen (K) til Dansk Fængselsforbunds kongres i Nyborg.*

Men til trods for ministerens uforbeholdne opbakning til fængselsfunktionærerne, så gav hun udtryk for, at man fremover skal lave en temperaturmåling på stemning, omgangstone og andre forhold. Det skal ske gennem en løbende - anonym - spørgeskemaundersøgelse blandt prøveansatte. "Det vil helt sikkert bidrage til, at vi til stadighed holder fokus rettet på det psykiske arbejdsmiljø," sagde Lene Espersen.

## Tænk positivt

Alle har - pegede ministeren på - et ansvar for, at stemningen omkring Kriminalforsorgen er positiv: "Vi har alle en pligt til at bidrage til at bekæmpe billedet af en arbejdsplads med en hård og urimelig tone, hvor det er ubehageligt at være. Jeg har været på rigtig mange af Kriminalforsorgens institutioner, og det er det samme jeg ser hver gang: Medarbejdere, der har hjertet på rette sted og bruger hovedet med fornuft."

*Af Hans Jørgen Nielsen*

# Thor jager besparelser

**Finansminister Thor Pedersen (V) har igen sat et konsulentfirma til at finde ud af, hvor der skal spares penge i Kriminalforsorgen. Central vagtplanlægning bliver måske et af forslagene.**

Kan sygefraværet bringes ned? Kan der sælges ud af ejendomme? Eller kan der spares penge ved fællesadministration og central vagtplanlægning?

Det er sandsynligvis nogle af de steder, konsulentfirmaet Boston Consulting Group gransker i øjeblikket for at se, om der kan spares penge i Kriminalforsorgen.

Forud for efterårets politiske forhandlinger om næste flerårssaftale, har Finansministeriet bedt firmaet om at undersøge Kriminalforsorgens økonomi.

Forbundssekretær Ina Rasmussen er ikke optimistisk, selvom hun ikke kender konsulentfirmaets forslag endnu.

"Formålet med undersøgelsen – besparelser – er måske ikke det bedste udgangspunkt for en dialog. Og erfaringerne fra tidligere rapporter er ikke de bedste. Omvendt er det positivt, hvis de kan komme med konstruktive forslag. Det skal bare ikke ske på bekostning af arbejdsmiljøet," siger Ina Rasmussen.

Rapporten fra Boston Consulting Group er ikke offentliggjort endnu. Og det bliver den muligvis aldrig. Det er nemlig en rapport, som finansministeren kan vælge at tage frem ved forhandlingerne om Kriminalforsorgens økonomi. Han kan også vælge at lade være.

Central vagtplanlægning er formodentlig et af konsulentfirmaets forslag. Det forslag vil Dansk Fængselsforbund dog være imod: "Vi er ikke interesserede i, at vagtplanlægningen centraliseres. Vi



*"Hvis besparelser sker på bekostning af arbejdsmiljøet, så er vi selvfølgelig imod," siger Ina Rasmussen.*

tror, at vi vil betale en høj pris for de besparelser, som eventuelt kan hentes på dette område. Den personlige kontakt mellem dem, der planlægger vagterne, og den, der skal udføre vagterne, ryger. Det strider direkte imod vores ønske om at fremme en nærværskultur i Kriminalforsorgen," siger Ina Rasmussen.

Det har hun påpeget over for konsulentfirmaet og har i stedet gjort konsulentfirmaet opmærksom på, at der ligger besparelsesmuligheder i bedre styring af efteruddannelse og kompetencer i form af en central personaleafdeling for hele Kriminalforsorgen.

## Flere førtidspensioneringer?

Et andet sted, hvor der muligvis skal hentes besparelser, er på sygeområdet: "Der er ingen tvivl om, at der kan spares penge, hvis der sættes ind over for det høje antal af sygedage. Men det skal ske ved, at arbejdspresset bringes ned og

arbejdsmiljøet forbedres. Ikke ved at løse problemerne med førtidspensioneringer," siger Ina Rasmussen.

Hun formoder, at konsulentfirmaet også undersøger, om der skal indføres central lønstyring, og om der kan hentes penge ved at sælge ud af Kriminalforsorgens ejendomsportefølje.

"De kigger givetvis på, om der kan realiseres værdier i form af salg af bygninger og landbrugsarealer," siger Ina Rasmussen.

Hverken Boston Consulting Group eller Direktoratet for Kriminalforsorgen har ønsket at sætte ord på, hvad der konkret ligger i konsulentfirmaets besparelsesforslag.

I forbindelse med sidste flerårssaftale – der blev indgået i 2003 – gennemførte konsulentfirmaet Ementor en lignende undersøgelse, hvor det samlede besparelspotentiale løb op i 70 mio. kr. ■

*Af Søren Gregersen*

# Ministeren i samråd om tonen i fængslerne

**Justitsminister Lene Espersen (K) afviser, at omgangstonen i Kriminalforsorgen er rå og uvenlig.**

Fængselsfunktionærerne er dygtige, engagerede og gør et kæmpemæssigt stykke arbejde både i forhold til sikkerhed og i forhold til resocialisering.

Sådan lød konklusionen fra justitsminister Lene Espersen på et samråd i Folketingets Retsudvalg den 10. maj.

På samrådet blev omgangstonen i landets fængsler og arresthuse debatteret, efter at emnet var blevet behandlet i en række avisartikler.

Ministeren er ikke enig i anklagerne om, at Kriminalforsorgen er præget af store grupper af negativt styrende fængselsfunktionærer.

"Jeg kan ikke afvise, at der er enkelte brodne kar og en vis hård jargon i Kriminalforsorgen. Grænsen mellem, hvad der er acceptabelt, og hvad der ikke er acceptabelt, er hårfin på grund af klientellets karakter. Men mit generelle indtryk er, at medarbejderne i dén grad har hjertet med i deres arbejde," siger Lene Espersen.

Hun henviser blandt andet til, at Kriminalforsorgen i Danmark er langt foran andre lande med hensyn til resocialisering af de kriminelle.

"På internationalt plan er vi kendt for at have tæt kontakt mellem de indsatte og ansatte. Vi bistår andre lande med at indføre de værdier, der gælder i Danmark. Vi lægger for eksempel meget vægt på normaliseringsprincippet om, at hverdagen i fængslerne skal ligge så tæt op ad livet uden for fængslerne som muligt," siger Lene Espersen.

Heller ikke påstanden om, at klimaet mellem medarbejderne er meget dårligt, kan ministeren følge.

"De sidste to temperaturmålinger i Kriminalforsorgen viser, at 88 procent af medarbejderne er glade for deres arbejde. Jeg har derfor ikke indtryk af, at der er store problemer med arbejdsklimaet," siger Lene Espersen.

## Gamle dyder

Ministeren understreger samtidig, at der arbejdes over en bred front for at fastholde et godt samarbejde både mellem medarbejderne og i forhold til de indsatte.

"Kriminalforsorgen arbejder med de gamle dyder om god opførsel. Det gælder for eksempel i Vestre Fængsel, hvor de har valgt at drøfte omgangstonen med talsmændene. Og det gælder de initiativer, som er taget efter Camp Godt Arbejde. For eksempel dialogkurser og tankedage. Jeg mener, vi er godt i gang med at bevare den unikke kriminalforsorg, vi har i Danmark," siger Lene Espersen.

Hun understreger, at vejen til godt klima går gennem god ledelse: "Arbejdsmiljø og omgangstonen er i den

sidste ende ledelsens ansvar," siger Lene Espersen.

## Spørgeskemaundersøgelse

Kriminalforsorgens politiske chef havde også et nyt forslag med til samrådet. Ministeren foreslår, at der indføres en spørgeskemaundersøgelse for prøveansatte, som kan belyse, hvordan nye fængselsfunktionærer oplever forholdene i Kriminalforsorgen.

"Vi skal ikke jage de få betjente, der har mistet balancen, men finde ud af, hvad der trigger det, når det går galt," siger Lene Espersen.

Det forslag har Kim Østerbye, formand for Dansk Fængselsforbund, ingen problemer med: "Så længe det ikke bliver en klapjagt mod enkeltpersoner, men et led i en generel forbedring af uddannelsen af nye fængselsfunktionærer og forholdene i Kriminalforsorgen, så vil vi gerne kigges efter i kortene," siger Kim Østerbye. ■

Af Søren Gregersen



*Justitsminister Lene Espersen afviser, at Kriminalforsorgen er præget af store grupper af negativt styrende fængselsfunktionærer.*

# Genvej til bedre dialog

## Der er gode erfaringer med nye kurser i samtaleteknik.

Et nyt kursus i dialog og sikkerhed er et af Kriminalforsorgens initiativer for at fastholde en god omgangstone i fængsler og arresthuse. Kurset er et af resultaterne fra Camp "Godt Arbejde 06."

Henriette Brinkmann Poulsen, fængselsfunktionær i Arresthuset i Randers, deltog i kurset i maj. Hun mener, at kurset i høj grad lever op til sit formål.

"Alle deltagere har været meget tilfredse med kurset. Vi vil helt sikkert anbefale det til andre. Vi kan jo alle sammen bruge nogle redskaber til at blive bedre til at kommunikere," siger Henriette Brinkmann Poulsen.

Faglærer fra AMU, Lotte Van der Steen, fortæller om dialogkurset: "Vi tager udgangspunkt i den kommunikationsteori, der hedder transaktionsanalysen. Den metode kender fængselsfunktionærerne i forvejen fra deres egen grunduddannelse. Det handler om at sætte sig ind i, hvad ens samtalepartner rent faktisk vil sige, i stedet for at tro at man ved det," siger Lotte Van der Steen.

Undervisningen består af både praktik og teori. Kursisterne fortæller om situationer fra deres hverdag og om, hvad der virker og ikke virker, og hvorfor. Dette suppleres med teoretiske oplæg og gruppearbejde. Undervejs bliver kursisterne for eksempel undervist i det psykologiske samspil, der er i mellem indsatte og ansatte, om professionel feedback til personer i krise og om samtaleværktøjer, som kan skabe tillid.

"I samtaleteknikken ligger der nogle coachredskaber – aktiv lytning for ek-

sempel - sådan at man sikrer sig, at man får afkodet den rigtige mening bag hinandens ord. Det er ikke noget nyt, men det er noget, man aldrig bliver for erfaren til at træne," siger Lotte Van der Steen.

## Øge dynamisk sikkerhed

Og det er i hvert fald noget, de deltagende fængselsfunktionærer kan bruge. Henriette Brinkmann Poulsen deltog i kurset for at blive bedre til at kommunikere og for at få nogle redskaber der var til at bruge i hverdagen.

"Noget af det bedste var at høre om de andres erfaringer med konflikter, som de

har haft. Jeg lærte på kurset, at jeg godt kan blive bedre til at lytte. Man tror måske, at man ved, hvad den anden vil sige – og så lytter man ikke efter. Men man ved jo ikke nødvendigvis, hvad det er, den anden vil sige. Man er nødt til at lytte og være åben," siger Henriette Brinkmann Poulsen.

Det er planen, at kendskabet til kurset skal øges, så endnu flere fængselsfunktionærer kan få mulighed for at tage efteruddannelsen i samtaleteknik og på den måde være med til at øge den dynamiske sikkerhed i Kriminalforsorgen. ■

*Af Helene Flethøj Nottelmann*



# Mangel på mandskab

**Kriminalforsorgen har svært ved at tiltrække nok personale. Dansk Fængselsforbund efterlyser en skærpet rekrutteringsindsats.**

Kriminalforsorgen er bagud med rekrutteringen. Blandt andet mangler der personale i København og på Fyn.

Ifølge formand for Dansk Fængselsforbund, Kim Østerbye, er der behov for en langt mere aktiv indsats for at skaffe nye medarbejdere.

"Det er fuldkommen uforståeligt, at vi ikke i lighed med andre – som for eksempel politi og forsvar – laver landsdækkende kampagner. Kriminalforsorgen bliver nødt til at være meget mere på forkant med udviklingen," siger Kim Østerbye.

Han henviser til, at der aktuelt står stillinger ledige i både København og på Fyn: "I Storkøbenhavn mangler 61 ansættelser ud af de 95 aftalte for 2007. På Fyn oplever Statsfængslet i Ringe vanskeligheder med at tiltrække egnede ansøgere. Og dette er nok kun toppen af isbjerget. Jeg tror, vi kommer til at opleve store rekrutteringsproblemer i de kommende år i takt med, at der bliver færre ledige. Derfor skal der sættes kraftigt ind nu," siger Kim Østerbye.

Kriminalforsorgens Uddannelsescenter har ansvaret for at rekruttere personale til landets fængsler og arresthuse. Uddannelsesleder, Jørgen Balder, er opmærksom på, at der er problemer.

"Vi er ikke oppe på det mandskab, der skal til. Manglen på arbejdskraft på arbejdsmarkedet i Danmark har også ramt os. Vi er i hård konkurrence med blandt andet den sociale og den pædagogiske sektor," siger Jørgen Balder.

Han er enig med Kim Østerbye om, at der er behov for nytænkning: "Vi bli-



*Det bliver måske vanskeligt at besætte alle vagter i Kriminalforsorgen i fremtiden.*

ver nødt til at kridte skoene. Det bliver et problem, som vi skal slås med de næste mange år. Det er nødvendigt at vende hele vores rekrutteringsstrategi," siger Jørgen Balder.

## Task Force

Kriminalforsorgens Uddannelsescenter og de fængsler og arresthuse, der ansætter personale, har i samarbejde oprettet et Task Force, som skal komme med forslag til, hvordan Kriminalforsorgen bliver bedre til at tiltrække nye medarbejdere.

"Task Forcet skal inden sommerferien komme med en indstilling. Blandt andet overvejer vi en markedsføringsindsats. Vi vil have professionelle folk til finde ud af, hvad vi skal slå på for at tiltrække personale," siger Jørgen Balder.

Han håber, at de aktuelle problemer kan løses lokalt. Uddannelsescentret tilbyder i den forbindelse penge til annoncer og anden hjælp.

Det er dog ikke en løsning, som tiltaler Kim Østerbye. Han mener, at der er brug for central styring for at undgå, at

de enkelte institutioner spekulerer i lønsommen.

"Det nytter ikke noget, hvis institutioner får folk til at arbejde ekstra i stedet for at ansætte nye. Eller hvis institutioner går på strandhugst hos andre tjenestesteder for at spare udgiften til ansættelse og uddannelse af nye medarbejdere. Den praksis har Søbysøgaard for eksempel anvendt i år," siger Kim Østerbye.

Formanden efterlyser desuden bedre styringsredskaber: "Det er en gåde, at Kriminalforsorgen ikke er bedre til at forudse personalebehovet," siger Kim Østerbye.

Jørgen Balder er enig i, at der er brug for at finjustere statistikken: "Vi skal have en mere følsom statistik for personalets afgang. Som det er nu, er der forskellige opfattelser af, hvor mange der går på pension mv. Bedre statistik skal være med at afklare, hvor stort behovet for nyansættelser er," siger Jørgen Balder. ■

*Af Søren Gregersen*



# Sikkerhed uden budget i Vridsløselille

**Sikkerheden lider under personalemangel i Statsfængslet i Vridsløselille, lyder budskabet fra både ledelse og tilidsmand.**

Kriminalforsorgen har skåret ned på det personale, der varetager sikkerheden i Statsfængslet i Vridsløselille.

Fængslets ledelse vurderer, at der mangler otte årsværk. Og der er ikke udsigt til, at disse årsværk bliver bevilget. Fængslet skal nemlig spare 5 millioner kroner på budgettet i 2007.

Michael Kaj Jensen, lokal formand for Dansk Fængselsforbund, forstår ikke, at Direktoratet for Kriminalforsorgen på samme tid både kræver massive besparelser og øget sikkerhed.

"Vi får hele tiden at vide, at sikkerhed er det allervigtigste i Kriminalforsorgen. Men det er klart, at jo mere personale man hiver ud, desto ringere bliver sikkerheden - og den er slet ikke acceptabel lige nu," siger Michael Kaj Jensen.

Inspektør i Statsfængslet i Vridsløselille, Hans Jørgen Engbo, er enig: "Sikkerhedsniveauet i fængslet er uacceptabelt, for vi har ikke de ressourcer, vi har brug for. Nu har vi kniven for struben. I 2007 skal vi spare 5 millioner på vores budget. Derfor har vi været nødsaget til midlertidigt at nedlægge de visitationsposter, som vi oprettede efter sikkerhedsniveauet tidligere blev kritiseret," siger Hans Jørgen Engbo.

Og kritik har der været nok af. I 2004 udarbejdede Direktoratet for Kriminalforsorgen en rapport, hvor konklusionen var, at fængslet på en række afgørende punkter var nødt til at forbedre sikkerheden.

Til trods for dette, så viste razziaer i både 2005 og 2006, at det nærmest kun var fantasien, der satte grænser for, hvad man kunne finde inde bag fængslets mure og perimetrehegn.

## Overflødig adgangsscanner

Michael Kaj Jensen er ikke imponeret over udviklingen siden hen: "De henstillinger og krav til statsfængsels sikkerhed, som fremgår af Direktoratets sikkerhedsrapport er slet ikke



*Statsfængslet Vridsløselille har sikkerhedsudstyr, men fængslet har ikke personale nok til at bemande det.*

opfyldt. Der står, at man kan minimere indsmugling af ulovlige ting ved at have en scanner. Den står skam også herude, men uden strøm til. For vi har ikke personale nok til at betjene den. Der står også i rapporten, at fængslet skal styrke visitationen. Nu svækkes den - igen fordi vi ikke har personale nok. Det er, som om sikkerhedsniveauet bliver lagt efter, hvor meget personale, der er," siger Michael Kaj Jensen.

Michael Kaj Jensen bakkes op af Hans Jørgen Engbo: "Vi vil meget gerne efterleve sikkerhedsrapportens anbefalinger om for eksempel en sikker og effektiv adgangskontrol. Men vi har udstyret, ikke personalet. Vi skal bruge omkring otte årsværk for at kunne gennemføre adgangskontrol og dermed opnå et acceptabelt sikkerhedsniveau," siger Hans Jørgen Engbo.

Og det er ikke lige meget, at scanneren ikke er bemandet. Fængslet har nemlig omfattende problemer med indsmugling af mobiltelefoner og euforiserende stoffer, og der er frygt for, at også våben kan finde vej ind i fængslet.

Michael Gjørup, sikkerhedschef i Direktoratet for Kriminalforsorgen, er opmærksom på problemet: "Indsmuglingen er nok det største problem. En scanner til adgangskontrol er derfor en god løsning. Jeg vil ikke gå ind i en dialog om, hvorvidt det lige er otte årsværk, de har brug for, men der er ingen tvivl om, at det kommer til at koste noget," siger Michael Gjørup.

## Dårlig økonomi i Kriminalforsorgen

Sikkerhedschefen tror, at det kan findes flere penge til Vridsløselille, men han er generelt

pessimistisk i forhold til økonomien i Kriminalforsorgen: "Jeg tror det er realistisk, at Vridsløselille på en eller anden måde kan få en håndsrækning til budgettet. Hvis ikke, så er fængslets ledelse og Direktoratet for Kriminalforsorgen nødt til at sætte sig ned sammen og se på, hvordan man kan flytte rundt på folk. Men det er dybt problematisk, for der er i forvejen sparet så meget i alle vore institutioner de seneste mange år, at man ikke kan omrokere nogen stillinger, uden at det går ud over både personalet og de indsatte," siger Michael Gjørup.

Ressourcestyringskontoret hos Direktoratet for Kriminalforsorgen kan på nuværende tidspunkt intet sige om næste års budget, da det afhænger af den nye flerårsaftale, som først skal forhandles til efteråret. Men kontoret kan allerede nu sige, at der vil blive fokus på øget sikkerhed i Kriminalforsorgen.

Så måske bliver ledningen til adgangsscanneren sat i stikkontakten til næste år i Statsfængsel i Vridsløselille. ■

*Af Helene Flethøj Nottelmann*

**Der er i forvejen sparet så meget i alle vore institutioner de seneste mange år, at man ikke kan omrokere nogen stillinger, uden at det går ud over både personalet og de indsatte," siger sikkerhedschef i Kriminalforsorgen Michael Gjørup.**

# STA

## I STA sparer du op til 1.050 kr. om året

STA placerer sig igen i 2007 som den billigste tværfaglige a-kasse i Danmark. Der er penge at spare med et medlemskab af STA fremfor i en anden a-kasse. Med et årligt administrationsbidrag på 960 kr. er vi således 362 kr. billigere end gennemsnittet af de tværfaglige a-kasser. I forhold til samtlige a-kasser i Danmark anvender vi årligt 1.050 kr. mindre pr. medlem på drift end den dyreste a-kasse og 371 kr. mindre end gennemsnittet af samtlige a-kasser.

### Ønske om mere åbenhed

Som en konsekvens af beskæftigelsesministerens ønske om større valgfrihed på a-kasseområdet er det nu muligt at sammenligne de forskellige a-kassers tilbud og pris, inden man beslutter sig for, hvilken a-kasse man ønsker at være medlem af. Hvert år skal alle a-kasser f.eks. i medlemsblade informere sine medlemmer om de årlige administrationsbidrag, servicetilbud mv. og om muligheden for selv at vælge a-kasse.

### Sammenligning af alle a-kasser

På Arbejdsdirektoratets hjemmeside [www.adir.dk](http://www.adir.dk) finder du en liste med alle a-kasser i Danmark. Her kan du bl.a. se priser, antal afdelinger, antal ansatte og medlemmernes tilfredshed med de enkelte a-kasser. Der er tale om et udpluk af Arbejdsdirektoratets sammenlignende undersøgelse af samtlige a-kasser i Danmark, som blev offentliggjort i 2005. I denne undersøgelse placerer STAs sig i den absolut bedste ende, når det drejer sig om pris, vejledning og medlemstilfredshed.

### STA er for alle lønmodtagere

STA er en tværfaglig a-kasse for alle lønmodtagere uanset uddannelse og beskæftigelse. Det betyder, at din familie og dine bekendte også kan blive medlem i STA og få fordel af vores gode servicetilbud og fordelagtige pris. Også ledige medlemmer af andre a-kasser kan blive overflyttet til STA. Det er blot at sende overflytnings- eller optagelsesblanket til STA. Du finder blanketterne på vores hjemmeside [www.sta.dk](http://www.sta.dk). Du kan også sende en mail med navn, adresse, CPR-nummer og eventuel nuværende a-kasse til [sta@sta.dk](mailto:sta@sta.dk), så sørger vi for resten. ■

*Af Søren Bertelsen, STA.*

# En ammestuehistorie

**En ammestuehistorie er sædvanligvis ikke særlig pålidelig. Men historien om Mette og hendes nye dreng er en både pålidelig og herlig historie om stædig målbevidsthed, samarbejde, gensidig støtte og fleksibilitet.**

Historien begynder med et barn. Ja, egentlig begynder den før, men vi lader den begynde med barnet.

Hvad gør man, når man lige er blevet mor til en lille ny? Elementært – Man går på barsel og glemmer alt om fængsler, fanger og inddragne fridage så længe, man overhovedet kan trække den. Nej man gør ej. Man pakker bilen med barn, bleer, barnevogn, sutter, vaskeklude og alt det andet tilbehør, inklusiv manden, og kører fra Svendborg til Hotel Cromwell i Middelfart for at gå på kognitivkursus i fjorten dage.

Mette Bonde Sørensen, der til daglig er fængselsfunktionær på Søbysøgård, havde længe drømt om at blive kognitivinstruktør, og nu skulle hun på kursus den sidste uge i februar og den første uge i marts. Hun fødte sønnen, Bjørn, den tredje januar, så der var ikke længe til hun skulle på kursus. Mette og hendes kæreste diskuterede sagen. Det er trods alt ikke noget, man bare lige gør. Det blev dog ikke nogen lang diskussion. Kæresten vidste, hvor meget det betød for Mette at få det kursus, og hvis det ikke blev nu, var det ikke sikkert, at hun fik chancen foreløbig, så han bakkede fuldstændig op om sagen. Han tog fjorten dages ferie. Nu dur mænd altså ikke som ammer, men de går an som barne-piger, så ideen var, at han tog med til Middelfart. Kan man det? Underviserne sagde god for det.

Hotellet havde fået besked og havde sørget for et værelse med de nødvendi-

ge faciliteter. Værelset var beliggende i stueetagen, så de kunne have barnevognen stående uden for. Samtidig lå værelset tæt på undervisningslokalet. Mette fik et dobbeltværelse og mad til manden mod selv at betale differencen.

Mette var godt nok spændt på, hvad de andre ville sige, men hun fortæller, at de blev rigtig flot modtaget og fik stor opbakning fra de andre. Der var flertal af kvinder på holdet, og mange var selv mødre, så der var både beundring og hjælp fra alle. "En aften havde jeg ikke nået at få mad. En af de andre tilbød at tage barnet og barnevognen og gå en tur, så jeg og min kæreste fik ro til at spise," fortæller Mette.

"Det var hårdt at gennemføre," siger Mette. "Når der var pauser, kunne man godt have brug for at hvile hovedet lidt, men pauserne gik med amning." Det blev af gode grunde heller ikke til en fuld nattesøvn. Der skulle også ammes. I undervisningstiden passede kæresten den lille og meldte, når det var tid til at amme. Mette var i begyndelsen lidt bekymret for, hvad de andre ville sige, når hun skulle forlade holdet midt i arbejdet. Hun havde meddelt det i forvejen, men alligevel. Det var slet ikke noget problem.

Mette gennemførte kurset, og selv om det var hårdt, er hun lykkelig over, at det lykkedes. Hun roser medkursisterne for deres opbakning. Også underviserne får ros af Mette. "De var særdeles positive og syntes, at det var fantastisk, at jeg gad at gøre det," siger Mette.

I øjeblikket holder Mette så sin velfortjente barsel, hvor Bjørn får al opmærksomheden. Hun forventer at genoptage tjenesten den første januar, men nu er Mette en ildsjæl, så selv om hun holder helt fri nu, så er der lige et kognitivkursus, der skal holdes i september. Det skal gennemføres som praktik, før hun er helt uddannet som instruktør. "Men det begynder jeg først at tænke på en fjorten dages tid før," siger Mette.

Og hvad så i fremtiden? "Jeg brænder for arbejdet med kognitiv, men jeg



*Mette og barn er atter hjemme efter et veloverstået kognitivkursus.*

regner da også lidt egoistisk med, at jeg kan forbedre min arbejdssituation ved at gøre det sådan, at barnet kan få mere tid sammen med mig," siger Mette. Planen er at gå ned på omkring 30 timer om ugen. Når hun så har tre til fire kognitivhold om året og regner ferie og fridage ind, så er der ikke så mange skiftende afdelingstjenester tilbage.

Sagde Mette ikke noget om at være lidt egoistisk? Den tror vi ikke på. Chefen på Søby kan være stolt af at have en så idealistisk og engageret medarbejder i huset. ■

*Af Billy Larsen*

# Nyborg på teambuilding



*Det er altid godt at bekræfte hinanden.*

**Søm, affaldssække, bambuspinde, malertape, papir, hæftemaskiner, en legetøjsbil, en opinionsundersøgelse og nogle fine plancher med dyre ord er hovedingredienser i et teambuildingsprojekt, som i løbet af de næste fire til otte år skal gøre Statsfængslet i Nyborg til en attraktiv arbejdsplads.**

Det er meningen, at alle ansatte i fængslet skal gennemgå et tredages teambuildingkursus, som slutter med, at der laves en handleplan, som forpligter den enkelte til at gennemføre et projekt, som er valgt på kurset.

Baggrunden er, at sygefraværet længe har været sygeligt højt i Nyborg. Som i resten af Dansk Fængselsforbunds område har man haft alt for mange tidlige pensioneringer. Der har været kritik af ledelsens topstyring. Man har efterlyst en synlig og nærværende ledelse, der kunne samle trådene og sørge for, at de overordnede linjer blev omsat til praksis.

Efter drøftelser både på personalemøder og i samarbejdsudvalg sendte fængslet en ansøgning til Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling, SCKK, om midler til at gennemføre projekt "Nærvær i stedet for fravær." Således har man valgt at kalde projektet, hvis formål kort fortalt er at nedbringe sygefraværet, forbedre det psykiske arbejdsmiljø og øge tilfredsheden blandt medarbejderne. Ledere og medarbejdere skal have nogle metoder til at håndtere kommunikation og konflikter således, at man bliver bedre til at klare hverdagen.

Ambitionen er at give alle en mulighed for at være sammen om at skabe en sjovere arbejdsplads.

## **Endelig - første kursusdag om morgenen**

Det var ikke uden en vis spænding, at Suzukien blev startet op og kursen sat mod Assens den første morgen. Man havde jo hørt et og andet: Det var bare SÅ hyggeligt. Man havde lært hinanden at kende på en helt anden måde. Og maden var bare SÅ lækker. Men udbyttet? Ja, kritik var bandlyst. Man skulle være positiv.

"Glædelig jul", som en gammel kollega plejede at sige. Først får man ordre til at tage på kursus, så får man oven i købet også ordre til at være positiv. Ren sindelagskontrol. Må vi være her? Hvad med de gamle dyder? Hvad med engagementet? Uden kritisk sans bliver vi da



Så til søs.

aldrig bedre. Morten Korch med et stænk stalinisme. Det er i det mindste noget nyt. Assens dukkede op forude. Spændingen steg.

## Første kursusdag – Vi er i gang

Begyndelsen var som den plejer: Kaffe og rundstykker i mødelokalet, og over tiden inden vi kom i gang.

De to instruktører, Ulrich og Sidsel, præsenterede sig. De er fra henholdsvis AMU og Training Gallery. Noget nyt var navneskiltene. I stedet for de traditionelle papskilte på bordene blev vi udstyret med klistermærker til at sætte på tøjet. Så vidste man, at der ikke blev skiftet skjorte de næste tre dage.

Så blev mål og formål forklaret. Instruktørerne indledte med at fortælle, at man med dette kursus vil skabe en anden effekt end den sædvanlige kursusoplevelse: "Det var det. Og hvad så..." Målet er at sætte gang i en proces, som i løbet af fire til otte år vil skabe en ny og bedre arbejdsplads. Det første skridt er, at deltagerne på kurset udarbejder nogle handleplaner med tiltag, som skal sættes i gang ved hjemkomsten. Derigennem skabes begyndelsen til følelsen af nærvær. "Det er jeres vilje og indsats, der tæller for at gøre fængslet til en bedre arbejdsplads," sagde instruktøren og fortsatte med at fortælle om det nye arbejdsmarked, som bevæger sig fra topstyring mod teamstyring. De unge i dag spørger ikke: "Hvad skal jeg lave," men "Hvordan bliver virksomheden ledet?" "Denne proces kræver en indsats af jer, når i kommer hjem, ellers går den i stå. I risikerer også at blive hægtet af, når andre er mere engagerede," sagde Ulrich formanende til deltagerne. Interessante og rigtige betragtninger. Det var de for øvrigt også de andre fire gange vi har hørt dem i forbindelse med

de store omstruktureringer. Denne gang er ledelsen med, så mon ikke, at det går bedre?

Så fik vi igen gennemgået teorierne om hjernens opbygning og funktion, forandringsbarometeret og kommunikationsteoriene. De to måder at anskue en opgave på blev også nøje gennemgået. Man kan tænke i begrænsninger, eller man kan tænke i muligheder.

Derefter stod den på værdsættende undersøgelse, som var det gennemgående tema på kurset. Det drejer sig i korte træk om, at motivationsteoriene om påskønnelse og anerkendelse og den pædagogiske viden om forventningernes betydning for indlæringsresultatet sammen med læren om organisationernes udvikling og nødvendigheden af at have klare mål og visioner bliver samlet til én hel plan for arbejdspladsens stadige udvikling. Slagordet blev her "Det vi fokuserer på, er det, der bliver vores virkelighed."

## De praktiske opgaver

Ind imellem teorien blev det hele omsat i praktiske øvelser, som skulle illustrere teorierne og give stof til eftertanke. Det gennemgående træk var, at alle øvelserne byggede på kreativitet, kommunikation og samarbejde.

Efter hver øvelse skulle gruppen, for det var selvfølgelig gruppearbejde, evaluere processen og give sig selv karakterer for de sædvanlige punkter omkring ledelse, engagement, kommunikation og arbejde i forhold til mål.

Hvordan får man tolv søm til at balancere på hovedet af et andet søm, som er banket ned i en træklods? Det tog selvfølgelig ikke gamle drevne fæng-

selsfolk mange øjeblikke at ordne den lille opgave.

Så var der genfortælling. En historie på 38 ord blev læst op. Herefter udfyldte man enkeltvis et skema med nogle udsagn fra historien. Hvilke var rigtige, hvilke var forkerte, eller var man i tvivl. Derefter blev samme skema udfyldt i grupper. Det blev interessant. Dels var det svært at huske historien, dels var det svært at blive enige i gruppen om svarene. Erkendelsen blev, at de fleste havde flere rigtige svar end gruppen fik sammen. Så husk altid at skrive dine rapporter selv, ellers holder de aldrig i retten!

## Den dur ikke

Nu havde man på forhånd meddelt, at der ikke var tale om et kanindræberkursus, men helt uden risikomomenter var kurset nu ikke. Et kanindræberkursus er sikkert ikke helt uden risiko, i hvert fald ikke for kaninen. Her var det mest kursusdeltagerne, der løb en vis risiko. En af øvelserne bestod i at bygge en tømmerflåde af bambuspinde, affaldssække, malertape og en presenning. I havnebassinnet lå to platforme med vel nok 50 meter imellem. Et tov var trukket mellem de to platforme. Øvelsen gik nu ud på at sætte flåderne i vandet og bemanded med to personer sejle ud midt i mellem platformene, vende og sejle retur.

Forinden var instruktørerne blevet spurgt om sikkerhedsforanstaltningerne. Damen meddelte, at hun var uddannet livredder. Ellers blev det ganske kort for hovedet meddelt, at det ikke var et krav, at der var livredder til stede. I øvrigt havde man gennemført denne øvelse talrige gange, og der var aldrig sket noget. Fint – Så skal det blive interessant

at høre bortforklaringerne, når der engang sker et seriøst uheld.

Det kunne konstateres, at ud over at give de deltagende "sømænd" en svømmevest på, var der ikke truffet særlige foranstaltninger til at imødegå ulykker. Der stod en instruktør på hver af de to platforme, og det var så det. Da to kolleger endte i vandet, viste det sig da også, lige som hjemme i dagligdagen, at når man kommer i nød, er vore egne kolleger de bedste hjælpere. Den ene kollega fik nogle skrammer på benet, men der var desværre ingen hjælp at hente. En førstehjælpstaske indgik ikke i instruktørernes udstyr. Hotellet kunne heller ikke hjælpe. En stedkendt kollega skaffede det nødvendige til at ordne det lille problem. Politistationen og arresten ligger nemlig lige i nærheden. Det er bare ikke godt nok!

### Byg en bro

Byg en bro mellem fire borde. Når I er færdige, skal den kunne holde til, at en stor modelbil kører en tur rundt. Materialerne: En stak A 4 papir, hæftemaskiner og masser af hæfteklammer.

Den trak søm ud!

Hele holdet forsøgte bravt, men uden brugbart resultat. En enkelt havde et forslag til en løsning, men blev overtruffet af nogle andre. I begyndelsen var alle med, men efterhånden faldt de fleste fra. Til sidst fik ham med den rigtige løsning dog sat forsøget i gang, og pludselig var broen færdig.

Den øvelse mindede til fortvivlelse om noget dagligdags kendt. Ingen leder, men en lidt diffus opgave, hvor løsningen ikke ligger lige for. Kollegaen med den bedste løsning bliver sat til vægs af mere markante personligheder, hvorved løsningen bliver ringere eller helt udebliver.

Øvelsen var en illustration af udviklingsfaserne. Det viste sig, at da først

opgaven var klar og arbejdet gik i gang var alle med. Instruktørerne kunne fortælle, at dette er typisk for projektorienteret arbejde. Erkendelsen her er, at vi generelt er produktorienterede mere end procesorienterede. Det gode råd fra instruktøren var, at vi skal passe på os selv, og det gør vi bedst ved at fokusere noget mere på processen.

### Det skæve tårn

Til denne opgave var vi rigtigt på hjemmebane. Der blev dannet tre hold med hver en leder. Hvert hold blev igen delt i tre grupper. Ingen gruppe eller hold måtte have kontakt med hinanden. Al kommunikation foregik gennem en leder.

Opgaven lød på at holdene skulle bygge hver et tårn, som bestod af tre sektioner. Hver gruppe skulle bygge en sektion. Der var krav til tårnets højde, dets omkreds ved bunden og i toppen således, at det var en del mindre i toppen. Materialerne var de velkendte bambuspinde, malertape og lidt andet småværktøj. Der var naturligvis ikke værktøj nok til alle, hvilket var en del af opgaven.

Nu skulle de tre ledere arbejde effektivt sammen, samtidig med at de skulle holde arbejdet i gang i deres egne grupper. Det virkede selvfølgelig. Det kunne ikke andet med gode folk, men det viste noget om hjemmebanen. Opdelingen ligner til forveksling vores nuværende afdelingsstruktur og måden, den bliver brugt på. I stedet for at lade samarbejdet virke på tværs og lade lederne være de koordinerende og samlende led, så er det en gang bestemt, at kommandovejen er via afdelingslederen. Det er tungt, uhensigtsmæssigt og giver anledning til fejl og misforståelser eller, endnu værre, en risiko for, at man lader stå til. "Jeg gider ikke. Jeg når alligevel ingen veg-



Tårnet vakler, men samarbejdet holder.

ne." En holdning mange af os er, eller har været, ramt af.

Det er godt, at lederne også skal turen igennem under en eller anden form.

### Det går jo godt, men ikke uden problemer

Efter hver opgave var der evaluering af processen. Generelt blev tingene vurderet ret ens undtagen efter brobygningen. Det var et gennemgående træk i opfattelsen af effektiviteten og kvaliteten, at jo mindre grupperne var, jo mere effektiv blev processen. Jo mere kompleks organisationen er, jo mere vigtigt er det, at der er nogen, der holder sammen på trådene og har det overordnede overblik. Et nærliggende tanke, at se lidt mere på ledelsesstrukturen. Der er for mange perioder uden tilstedeværende ledelse.

### Og så til handleplanerne

Det var blevet drømmedag på kurset. Man havde interviewet hinanden om, hvordan man så den ideelle arbejdsplads. Lav et drømmefængsel.

Resultatet blev omsat til forslag til projektarbejde, som man kunne vælge at arbejde med efter kurset. Der var alt fra forslag om at indføre en tradition med at give hinanden hånden, når man møder på posten til en større omstrukturering af fængslet.

Der var lagt op til det helt store projektarbejde fra instruktørernes side. Men nu er man jo ikke fængselsfolk for ingenting, og det viste sig da også, at der blev sorteret i valgmulighederne. Det var tidligere blevet understreget, at der var stor ledelsesvilje til at gennemføre projekterne, men den smuttede lidt for instruktørerne på et tidspunkt: "Det vi er blevet

bedt om at sige er, at..." Der er stor bevågenhed, men der er ingen løfter givet. Det er indlysende, at man ikke kan give ret mange løfter om at indføre alt muligt, fordi nogle medarbejdere har været i Assens og set lyset. Det skal jo helst passe ind i fængslets øvrige drift.

Der er da heller ingen revolutioner i de valgte projekter. Der arbejdes med en frugt og vandordning. De nævnte håndtryk. Information. En fast overlappning ved vagtskifte og en anden måde at organisere medicinudlevering og behandling om morgenen på sygeafdelingen.

Man er ikke i tvivl om, at opfølg-

ningsdagene vil vise, at kurset har været en succes.

## Fremtiden er uvis

Den sidste evaluering viste, at stort set alle deltagere var positive overfor kurset. Den overvejende kritik gik mest på gammel-vin-på-nye-flasker udsagnet, fordi flere af deltagerne har været på mange lignende kurser, men instruktørerne havde generelt leveret en god og solid præstation. Der var nogle ganske store forventninger til resultaterne af projekterne.

Hjælper det så?

Det skader i hvert fald ikke. Det endelige svar kan vel først gives om de berømte fire til otte år. Til den tid er nogle af os på pension, vi har nok skiftet regering et par gange, og der har været nedsat nogle arbejdsgrupper, der skal komme med nytænkning i Kriminalforsorgen, så sikker kan man ikke være. Dog har Kriminalforsorgen jo sat nogle store og visionære projekter i gang med Camp 06, arbejdsmiljø og nye ledelseskrav, så efterhånden er det vel nødt til at lykkes. Det forlyder i øvrigt fra velunderrettede kilder, at SCKK vil følge processen, for at se, om der kommer valuta for pengene, så man er ikke fri for at glæde sig lidt.

## Det var hyggeligt og maden var...

"Du har slet ikke skrevet om maden."

Næh – Men jeg kan godt med en mindre omskrivning citere en markant skikkelse i en nylig afsluttet TV serie: "Min hustru serverer aldrig halvrå culot-testeg." ■

Af Billy Larsen

Kollegahjælp er det eneste der dur.



# Profil af en afdelingsformand

**Navn:**

David Jensen

**Stilling:**

Fængselsfunktionær

**Afdeling:**

Fængselsfunktionærernes  
Organisation (F.O.)  
på Københavns Fængsler (KF)

**Antal medlemmer:**

550

**Tillidskarriere:**

1998–1998 Tillidsrepræsentant i  
Vestfløjen KF  
1998–2002 Sekretær F.O.  
2002–2007 Næstformand F.O.  
2007– Formand F.O.

**Ansæt år:**

1994

**Tjenestesteder:**

1994– Københavns Fængsler

# David Jensen

**Hvad fik dig til at blive tillidsrepræsentant?**

Jeg blev af nogle af mine kolleger opfordret til at stille op som tillidsrepræsentant, og da jeg også selv var interesseret i tillidsmandsarbejdet, stillede jeg op.

**Hvad har været din største udfordring som tillidsrepræsentant indtil nu?**

Det har været at bevare troen på at os tillidsrepræsentanter i Kriminalforsorgen kan gøre en forskel, og bevare troen på at vi kan være medvirkende til at forbedre arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen.

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

Den nye struktur på KF, hvor 8 afdelinger er blevet samlet i to store afdelinger og som trådte i kraft pr. 1. januar er en stor udfordring. Det kræver selvsagt en indkøringsperiode for alle parter, men der er opstået flere problemstillinger end påregnet. Det har også krævet at F.O. har skullet finde sig tilrette i den nye struktur. Ny løn, som det er planlagt at ledere og værk mestre skal overgå til den 1. oktober 2007

**Hvordan tror du at Kriminalforsorgen vil udvikle sig i løbet af de næste 5 – 10 år?**

Jeg tror at Kriminalforsorgen i årene fremover vil være meget i mediernes søgelys på godt og ondt. Jeg håber og tror på at der er en reel vilje fra politikernes og direktoratets side til at gøre noget ved det meget dårlige arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen. Hvis ikke forudser jeg at det vil blive endnu sværere end det er nu at rekruttere nye medarbejdere til Kriminalforsorgen. ■



## Profil af en afdelingsformand



**Navn:**  
Heidi Ingemann Olsen

**Stilling:**  
Fængselsfunktionær.

**Afdeling:**  
Jyderup.

**Antal medlemmer:**  
83

**Tillidskarriere:**  
2004–2007 Afdelingsnæstformand  
Statsfængslet i Jyderup  
2007– Afdelingsformand  
Statsfængslet i Jyderup

**Ansæt år:**  
2000

**Tjenestesteder:**  
2000–2002 Københavns Fængsler  
2002– Statsfængslet i  
Jyderup.

# Heidi Ingemann Olsen

## Hvad fik dig til at blive tillidsrepræsentant?

Jeg synes, der ligger en stor og spændende opgave i at medvirke til, at fængselsfunktionærer nu og i fremtiden kan bryste sig af rimelige arbejdsvilkår. Dernæst er det spændende, at der er så mange forskellige vinkler og berøringsflader på tillidshvervet. Man får mulighed for tilegnelse af bred viden til gavn for andre, samt mulighed for fordybelse i interesseområder. Samtidig synes jeg, at det er udviklende at tage stilling til forskellige problematikker. At fremføre en argumentation for sig selv. Hvad mener jeg om emnet, og hvorfor mener jeg det, og hvor er det jeg vil hen med det, og er det til personalets gavn at mene det. Det synes jeg er en interessant proces.

## Hvad har været din største udfordring som tillidsrepræsentant indtil nu?

Den største udfordring indtil nu og fremover, vil uden al tvivl være at få personalet til at stå sammen om vigtige emner. Det er ikke nemt at bestride et tillidshverv, hvis der ikke er fuld rygdækning når det gælder. Man kan alt andet lige nå noget længere hos dem man skal opnå noget hos, hvis de er klar over at personalet står sammen. Det er muligt, at det er en saga blot at mene noget fælles, men så kan det ikke undgås, at det bliver lidt i øst og lidt i vest. Dernæst synes jeg besparelsesforhandlingerne i 2005 var lidt af en udfordring. Jeg synes det var meget frustrerende at skulle prioritere imellem en masse dårlige tiltag, velvidende at der allerede på det tidspunkt var fokus på dårligt psykisk arbejdsmiljø, tidlig nedslidning og elendige sygestatistikker. Det er muligt, at man giver lidt til den ene kasse, og så får man lidt fra den anden, men det afhjælper altså ikke, at signalværdien er meget dårlig, og det er meget svært at tage seriøst.

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

Jeg synes, at en af vores største udfordringer ligger i at medvirke til, at der etableres mulighed for at uddanne vores kollegaer i de it- og sagsbehandlingsmæssige tiltag der hele tiden kommer. Vi har dog gjort små tiltag med lidt uddannelse, men det er slet ikke nok. Jeg har det lidt svært med, at man forventer et rimeligt højt niveau på sagsbehandling og it, men man vil ikke tilføre de fornødne midler, så der er mulighed for, at alle kan være med. Derudover skal vi i løbet af det næste år åbne en unge afdeling med plads til 5 unge mennesker mellem 15-18 år. Det bliver da et spændende projekt. Sidst men ikke mindst har fængslet i samarbejde med foreningen nedsat en arbejdsgruppe, der skulle se på det psykiske arbejdsmiljø. De har nu lavet en færdig rapport, og der er nu kun tilbage at få ført tingene ud i livet, og det bliver meget spændende at se, hvilken effekt det vil få.

## Hvordan tror du at Kriminalforsorgen vil udvikle sig i løbet af de næste 5 – 10 år?

Når jeg kigger 4-5 år tilbage, så var det en fornøjelse at komme på de indsattes arealer. Jeg må desværre konstatere, at der er sket meget. Der er ikke den samme mulighed for at komme i dialog med de indsatte mere, og hvis man skal det, er det mest hensigtsmæssigt med alene samtaler på vores territorium. Jeg tror, at regeringens mange tiltag med nul tolerance, urinprøver, dopingprøver, tilbagekaldelse af udgang ved positive urinprøver og mange andre småting, vil gøre vores arbejde med dynamisk sikkerhed noget problematisk i fremtiden. Det man bare skal holde sig for øje er, at vi er en åben institution der er afhængig af dynamisk sikkerhed. Hvis man politisk bliver ved med at presse på med restriktioner, skal man bare huske, at det har konsekvenser andre steder. Som det er nu er fængslet ikke gearet til det, hverken økonomisk eller personalemæssigt.

Samtidig tror jeg, at der ligger en stor udfordring i rekruttering af personale i fremtiden. Jeg tror virkelig man bliver nødt til at skrue tingene ordentligt sammen, så der stadig er nogen der gider være fængselsfunktionærer. Det er nødvendigt at holde på nu, hvis man fortsat vil have personale af en vis standard, og i den sammenhæng er en god solid uddannelse og en rimelig løn et godt udgangspunkt. ■

# Profil af en afdelingsformand

**Navn:**

Allan Kjær

**Stilling:**

Fængselsfunktionær

**Afdeling:**

AO-Fyn

**Antal medlemmer:**

85 stk.

**Tillidskarriere:**

2000–2007 Bestyrelsesmedlem i AO-Fyn  
2001–2003 Tillidsmand i Arresthuset i Odense  
2007– Afdelingsformand AO-Fyn

**Ansæt år:**

1996

**Tjenestesteder:**

1996–1998 Statsfængslet i Nyborg  
1998–2004 Arresthuset i Odense  
2004– Arresthuset i Svendborg

# Allan Kjær

**Hvad fik dig til at blive tillidsrepræsentant?**

Jeg blev opfordret af kollegaerne til at stille op, og så har tingene udviklet sig. Det har indtil nu, været både spændende og alsidigt.

**Hvad har været din største udfordring som tillidsrepræsentant indtil nu?**

Jeg synes, at der har været mange udfordringer. Det jeg synes, der giver størst tilfredsstillelse, det er at hjælpe kollegaer, der har forskellige problemer, hvor vi sammen finder nogle fornuftige løsninger, til alles tilfredshed.

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

Den altoverskyggende opgave er for mig at se, er at synliggøre og udvikle arresthusenes kompetencer.

Vi i arresthusene har det sidste stykke tid været ramt af nogle voldsomme flugter, som påvirker især de kollegaer det går ud over, men også sætter spørgsmålstegn ved vores berettigelse. Og det kan godt være, at vi i fremtiden ikke skal/kan have de allermest belastede fanger i de små huse, men så har vi nogle andre kompetencer, som vi skal holde fast i og udvikle.

Jeg ser stadig, at vi har vores berettigelse i Kriminalforsorgen på sigt.

Derudover er der selvfølgelig strukturreformen, men den er ude af vores hænder nu, så der kan vi kun håbe på, at arresthusene ikke bliver underlagt fængslerne, som i høj grad er vores skræksscenario.

Vi ønsker en styrket lokal ledelse, som forhåbentlig bliver et af resultaterne, af reformen, samt den næste flerårsaftale.

**Hvordan tror du at Kriminalforsorgen vil udvikle sig i løbet af de næste 5 – 10 år?**

Jeg tror ikke der vil ske de helt store ændringer indenfor 5-10 år, men på sigt frygter jeg, at de nye "store" fængsler bliver toneangivende, og at der vil blive bygget flere af disse "prestige byggerier". Og at der dermed ikke vil være plads til alle de arresthuse vi kender i dag, hvilket jeg synes, vil være et tab. ■

# Profil af en afdelingsformand



**Navn:**  
Bo Sørensen

**Stilling:**  
Fængselsfunktionær

**Afdeling:**  
Nyborg

**Antal medlemmer:**  
220

**Tillidskarriere:**  
2007– Valgt som formand for lokalafdelingen i Nyborg

**Ansæt år:**  
1999

**Tjenestesteder:**  
1999– Statsfængslet i Nyborg

## Bo Sørensen

### Hvad fik dig til at blive tillidsrepræsentant?

Troen på at jeg kunne ændre forholdene på Statsfængslet i Nyborg i positiv retning! Igennem hele mit ansættelsesforløb, har jeg ofte tænkt: "Det kan simpelthen ikke være rigtigt." Til sidst måtte jeg vide, om jeg havde mulighed for at medvirke til at ændre nogen af disse forhold. Det prøver jeg så for alvor nu!

### Hvad har været din største udfordring som tillidsrepræsentant indtil nu?

I den korte tid jeg har siddet som formand, har der været flere sager som bestemt har krævet fuld opmærksomhed. Men ildsåben må bestemt være da Jyllandsposten startede sin kampagne op mod Kriminalforsorgen, kort tid efter at jeg var tiltrådt. De deraf følgende virkninger var noget af en start på jobbet!

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

En af de helt store opgaver, som jeg ser det, må bestemt være den måde vi samarbejder og behandler vores medarbejdere på. Her er der et rigtigt stort stykke arbejde der skal gøres. Ja, vi trænger til en holdningsændring i forhold til det menige personale. Også set i lyset af hele udviklingen i det øvrige samfund. Hvis ikke vi får forbedret dette punkt væsentligt, vil problematikken omkring ansættelse og fastholdelse af nyt personale tage helt nye dimensioner. Det er efterhånden ingen hemmelighed, at vi i Kriminalforsorgen har store problemer med at rekruttere personale. Dette vil blive endnu sværere, hvis ikke vores daglige arbejds-klima ændres radikalt.

### Hvordan tror du at Kriminalforsorgen vil udvikle sig i løbet af de næste 5 – 10 år?

I løbet af en kortere periode, gætter jeg på at Kriminalforsorgen vil ændre sig væsentligt på specielt lønområdet. Dette vil være helt essentielt, da man ellers ikke vil kunne drive Kriminalforsorgen som vi kender den i dag. Lønudviklingen i det øvrige samfund er i rivende udvikling i disse tider. Det lønforløb vi har i Kriminalforsorgen i dag, kan simpelthen ikke længere matche det øvrige samfund. I dag kan en almindelig lastvognsmekaniker tjene væsentligt mere end den gennemsnitlige fængselsfunktionær. Og det tilmed uden mange af de gener som vores job er forbundet med. ■

# DEBAT

Indlæg til næste nummer af bladet skal være  
redaktionen i hænde senest den 20. juni 2007

## Svar til afdelingsformand Connie Thonsgaard, Statsfængslet Østjylland

Af fængselsfunktionær  
Dion Christensen,  
Statsfængslet Østjylland

Kære Connie

I dit svar til mit indlæg i det seneste nummer af Fængselsfunktionæren, forholdt du dig på intet tidspunkt til selve indlægget, men valgte i stedet at bruge spaltepladsen på, lidt skingert, at angribe mig personligt. Jeg må tilstå at jeg havde svært ved at se relevansen af din oplistning af oplysningerne om min løn, bil og de andre ting som vel strengt taget ikke har det fjerneste med sagen at gøre, men fred være med det, man tænker jo ikke altid lige klart når man er vred.

Desværre er jeg bare nødt til at påpege, at din argumentation ikke alene var ubehagelig, den var mildt sagt også fejlbehæftet, bare tre eksempler:

"Jeg kunne jo bare have fremsat mine synspunkter på generalforsamlingen i marts" – ja det kunne jeg da, hvis jeg altså havde forudset hvad der ville stå i apriludgaven af Fængselsfunktionæren, men selv fra "mit fine kontor" kan man altså ikke se helt ud i fremtiden!

"Jeg får så høj en løn at jeg har råd til at køre i bil" – Ak ja. lige nu står der mindre på bundlinien af min lønseddelse end da jeg var i turnustjeneste, men hvis du ligger inde med viden der berettiger mig til en høj løn, forventer jeg da at høre fra min fagforening? Lidt ret havde du dog, jeg har bil. To faktisk...

"Har hurtigt glemt hvordan det er at arbejde i turnustjeneste" - "har siddet længe i en stilling med dagtjeneste" Det modstridende siger vist sig selv.

"Nemt at dømme andre når man slet ikke har gået ved de indsatte" - Fakta: Jeg arbejdede fra juni til december 2006 (og skal igen fra december 2007 arbejde) som fængselsfunktionær, i turnus, på Statsfængslet Østjylland. Godt nok på afdeling F, og ikke på en belægsafdeling, men hvis det er et krav for at måtte ytre sig at man pt. arbejder på en belægsafdeling, er 30 fængselsfunktionærer inkl. halvdelen af DF's lokalafdelings bestyrelse - og dig selv i øvrigt - altså afskåret fra debatten!

Nok om det. Ingen er jo fejlfri, og jeg kan ikke forestille mig at du med vilje har skrevet usandheder, for at få mig til at fremstå på en måde der passer dig.

Derimod blev jeg noget frustreret da jeg kunne læse, at du fremstillede mit indlæg som ligegyldighed overfor mine kollegers problemer her på Østjylland. Specielt fordi jeg jo adskillige gange i mit indlæg, netop nævnte at vi stadig har masser af problemer!

Det er derfor svært for mig at tolke dit svar anderledes, end at du fuldstændig misforstod pointen i mit indlæg, så lad mig skære det ud i pap:

Vi har masser af problemer på Østjylland. Der er stadig masser af ting som kan og skal gøres bedre og vores arbejdsmiljø lader, ligesom på mange af Kriminalforsorgens andre institutioner i øvrigt, meget tilbage at ønske! Personalet såvel på belægsafdelingerne som andre steder oplever dagligt utallige frustrationer og problemer. Men, hvis vi skal undgå at "den almindelige borger" opfatter os som en klynkende og forkælet faggruppe, skal vi måske sortere lidt hårdere i, hvilke problemer der er værd at bringe frem i medierne og hvilke der kan og bør løses internt? Min tese er ganske enkelt, at hvis vi hele tiden er i pressen med problemstillinger af – undskyld jeg siger det – mindre karakter, risikerer vi at de store og væsentlige proble-

mer drukner i havet af negative historier.

Jeg er udmærket klar over at Fængselsfunktionæren nok skal sikre du får det sidste ord, og dette bliver derfor med garanti mit sidste indlæg i sagen, men det var såmænd bare det der var min pointe, og jeg synes faktisk det ville klæde dig at forholde dig til sagen, i stedet for at trække niveauet ned på et plan hvor du i så høj grad går efter manden i stedet for bolden. ■

## Nedposteringer

Af afdelingsformand  
Heidi Olsen,  
Statsfængslet i Jyderup.

Nu har jeg snart været i Jyderup i et stykke tid, og jeg er ved at være træt af problematikken omkring nedposteringer.

Det er det samme og det samme vi bliver ved med at debattere. Skal man tvinge folk på arbejde eller skal man nedpostere.

Der er selvfølgelig ikke nogen der synes det er morsomt at være på arbejde, når man ikke har planlagt det, og derfor kan man godt forfalde til at tænke, nåå, ja så klarer vi den i dag.

Men det ændrer ikke ved, at det er problematisk, at vi bliver ved med at udvande og fornedre vores eget værd. Det er ikke retfærdigt overfor nogen, at ved to sammenlignelige dage, er det den ene dag vigtigt, at man er 10 på arbejde, og den næste dag er det ok at være 9.

Man må gå ud fra, at der er nogen tanker bag den postbesættelse man er kommet frem til, og det set i forhold til sikkerhed, sagsbehandling og almindeligt opsynsarbejde. Man kan ikke sende det signal til sit personale, at nogen gange er det vigtigt at man er der, og nogen gange er det ikke vigtigt. Man

# DEBAT

kan ikke forvente personalet tager ansvar for deres arbejdsplads, hvis funktionen pludselig er ligegyldig. Jeg ved godt, at det er ledelsens ret at træffe beslutning om postbesættelse, men den samme ledelse må påtage sig det ansvar der følger med. Det vil sige, i det øjeblik man ønsker reduktion i postbesættelsen, så følger der automatisk reduktion i arbejdets udførelse. Hvis vi bliver ved med at knokle derudaf og alligevel nå alle opgaverne, så behøver vi ikke de store forhandlinger om, hvor vi skal spare næste gang.

På mange andre offentlige arbejdspladser har man mulighed for at tilkalde vikarer, når man ikke kan få dækket vagterne, og dermed slider man ikke uforholdsmæssigt meget på personalet. Men i vores regi er det heldigvis sådan, at man vil have uddannet personale til at varetage jobbet med indsatte. Men det betyder bare, at det er de samme mennesker der skal blive ved med at arbejde og dække alle hullerne ved sygdom, transporter, møder med mere. Derfor kan det ikke undgås, at vi har meget sygdom og nedslidning.

Hvis man beslutter en gang for alle at tage vores hverv alvorligt, og dermed påtager sig ansvaret og konflikterne der medfølger, og tvinger folk på arbejde, så vil man have en større mulighed for at sprede byrden på hele styrken. Som det er i øjeblikket, ringer man om ekstratjenester til de nye, som oftest ikke siger nej, og til dem som gerne vil tjene de ekstra penge. Men på tidspunkt kan de heller ikke kapere mere, og til sidst ser de sig nødsaget til at bruge nødbremsen for at slappe af.

Hvis det forholder sig sådan, at man ikke vil beordre folk på arbejde, af den ene eller anden udefinerede årsag, så må man bare sige, at det ikke står mål med konsekvenserne.

Den dag man blev ansat i Krimi-

nalforsorgen blev man gjort bekendt med, at der var mulighed for, at man på et tidspunkt blev tvunget på arbejde. Som jeg hører det på vores arbejdsplads, så vil personalet gerne tvinges på arbejde, så er der da i det mindste en vis logik i at tage af sted alle de andre dage. ■

## Kommentar til afdelingsformand Heidi Olsens indlæg om nedpostering.

*Af personale- og sikkerhedskonsulent Michael Kolbe, Statsfængslet i Jyderup.*

Når ledelsen skal finde et nøgletal for hvor mange der som udgangspunkt skal være på arbejde, er det gjort ud fra normalbilledet. Det vil sige når belægsprocenten og de indsattes adfærd er som forventet. Når det så er sagt kan der være perioder hvor der kræves flere/færre personaler. Hvis der er uro på fængslet er der god fornuft i at flere er på arbejde og hvis fængslet sender 50 indsatte på udgang fra fredag eftermiddag til søndag aften og hele straf- og disciplinærafdelingen er tom samt

fængslet i øvrigt er roligt er det vel sund fornuft og ansvarlighed at man ser på bemandingen i forbindelse med en sygemelding.

Som ledelse af en virksomhed er det et udtryk for ansvarlighed at tilpasse de personalemæssige ressourcer til de faktiske opgaver og bestemt ikke et udtryk for manglende anerkendelse af personalets arbejde.

Med hensyn til proceduren, når der skal indkaldes personale er der, som det er afdelingsformanden bekendt, indgået en lokalaftale. Jeg vil opfordre afdelingsformanden til at kontakte fængslets ledelse, såfremt personalet måtte have forslag til ændringer i den nuværende aftale.

Afslutningsvis vil jeg gerne give udtryk for, at man også inden for vores område bliver nødt til at se mere nuanceret på hvordan vi bruger vores ressourcer, således at vi er det antal der skal bruges i en given situation og det har intet med besparelser at gøre – tværtimod. Det må da være i alles interesse, at skabe en attraktiv arbejdsplads, som forstår at være omstillingsparat i en tid med store forandringer og ikke panisk forsøge at holde fast i gamle bureaukratiske regler. ■



# NAVNE

## Forbundssekretær Ina Rasmussen tildelt Dansk Fængselsforbunds æresemblem

Mandag den 14. maj 2007 blev forbundssekretær Ina Rasmussen tildelt forbundets æresemblem på formands-/næstformandsmødet i den lukkede sektor.



Forbundsformand Kim Østerbye overrakte emblemet og diplom efter indstilling fra Fængselsfunktionærernes Organisation på Københavns Fængsler, hvor Ina Rasmussen har varetaget forskellige tillidshverv i perioderne 1989-1996 og 1999-2007 (senest som formand for F.O. i perioden 2000-2007) indtil hun i februar i år blev valgt til forbundsledelsen.

Kim Østerbye refererede i forbindelse med tildelingen blandt andet til deres samarbejde både i forbundsledelsen men også tidligere på Københavns Fængsler. Forbundsformanden lagde ikke skjul på, at deres indbyrdes samarbejde var blevet betydeligt

*Forbundsformand Kim Østerbye overrækker Ina Rasmussen forbundets æresemblem på formands-/næstformandsmødet i den lukkede sektor.*

bedre med tiden, hvilket han vurderede skyldes, at Inas facon var blevet mere mild og rund med årene. Ina undlod høfligt (i dagens anledning, eller måske fordi faconen har ændret sig) at kommentere denne udlægning.

F.O. havde ikke skriftligt begrundet indstillingen af Ina, hvilket forbundsformanden da heller ikke undlod at bemærke i sin tale. Vi mente ikke, at "yderligere præsentation" var nødvendig, og det viste sig da også, at Kim Østerbye alligevel på glimrende

vis fik talestrømmen og roserne til at flyde...

Jeg vil på vegne af F.O. ønske Ina hjerteligt tillykke med æreemblemet og jeg håber at forbundets medlemmer kan have stor glæde og gavn af Ina's enorme viden og erfaring i mange år fremover.

*David Jensen  
Formand for F.O.*

## 25 års jubilæum

### Køkkenleder Inger-Lise Jyndeved Kristensen, Arresthuset i Kolding

Køkkenleder Inger-Lise Jyndeved Kristensen kan i år fejre 25 års jubilæum i Statens tjeneste. Hun startede sin karriere fra 1974 til 1981 som køkkenleder i Nuuk, Sisimut & Aasiaat, som er henholdsvis Godthåb, Holsteinborg og Egedesminde. Inger-Lise

arbejdede herefter som køkkenleder i Arresthuset i Faaborg fra 1983 til 1986 og som køkkenleder i Arresthuset i Silkeborg fra 1986 til 1992. Fra 1996 og frem til i dag har Inger-Lise været køkkenleder i Arresthuset i Kolding. Det giver sammenlagt 25 år i

Statens tjeneste. Vi ønsker dig held og lykke på Grønland, når du gør din mand selskab deroppe igen.

*Du ønskes et stort  
tillykke med jubilæet  
Personalet i Arresthuset i Kolding.*

# NAVNE

## 25 års jubilæum Værkmester Ulrik Lykkegaard, Arresthuset i Kolding

Den 8. marts 2007 kunne Ulrik Lykkegaard fejre 25 års jubilæum i Statens tjeneste. Ulrik var ansat ved DSB, før hans ansættelse i Kriminalforsorgen.

Ulrik blev ansat i Statsfængslet i Horsens i 1986 som fængselsfunktionær på prøve og efter ansøgning kom Ulrik til Statsfængslet Møgelkær, hvor han virkede indtil 1996.

Han kom til Arresthuset i Kolding i 1996 som værkmester og har været beskæftiget her lige siden som værkmester.

Fritiden bruges til golf som han er en ivrig udøver af.

Du ønskes et stort tillykke med jubilæet

*Personalet i Arresthuset i Kolding*



## Mindeord

### Et sidste farvel til en god ven og kollega John Fick Kristensen

Vores gode kollega og ven, fængselsfunktionær John Fick Kristensen, døde tirsdag den 8. maj 2007.

John døde efter kort tids sygdom. Han blev 54 år.

John blev ansat i Kriminalforsorgen i 1981 på Statsfængslet i Ringe og endte i 2001, efter en tur om arresthusene i Svendborg og Assens, på Kriminalforsorgens Uddannelsescenter i Lunde. Her fik han hurtigt etableret sig som den man gik til, hvis man havde opgaver der skulle løses, eller bare havde lyst til at snakke.

John havde altid tid og overskud til

at hjælpe andre og i kraft af sit gode humør og store viden om aktiviteterne på Lunde blev han hurtigt en central person.

Det var John, der koordinerede alle aktiviteter med eksterne brugere af Kursuscentret f.eks. borgerforening, menighedsråd, idrætsforeninger og foredragsforeninger m.v. Et arbejde han administrerede med stor smidighed og hjælpsomhed.

John var også med til at stifte en personaleforening på kursuscentret og tog sin tørn som sekretær de første par år, til alles store tilfredshed.

Vi vil savne John's rappe replikker, hans hjertelige latter og hans store omsorg for sine kolleger.

John har i høj grad været med til at gøre Kriminalforsorgens Kursuscenter i Lunde til et rart sted at være for såvel kursister som for personale.

*Vore tanker går til John's hustru og fire voksne børn.*

På personalets vegne  
*Per Ørsted Honoré*  
Centerleder



# FÆNGSELSFUNKTIONÆRENE PENSIONISTFORENING ~ ALBERTSLUND AFDELING ~

Er du pensionist og har du været ansat på Herstedvester eller Vridsløselille?  
- Så meld dig ind i vores lokale pensionistforening.

Pensionistforeningen består af tidligere medarbejdere fra Statsfængslet i Vridsløselille og Anstalten ved Herstedvester, der har stor glæde af at mødes nogle gange om året til forskellige arrangementer, hvor vi også taler om "de gode gamle dage".

Alle pensionerede medarbejdere, der har været ansat på Vridsløselille eller Herstedvester er meget velkomne, også sammen med ægtefæller/samlevende. Det er ikke et krav, at man er pensioneret fra disse tjenestesteder, men man skal blot have gjort tjeneste der i en periode.

Kontingentet er kr. 125,00 årligt, som betales i april kvartal.

Foreningens økonomi er baseret på kontingenterne samt tilskud fra lokalafdelingerne på SV og AH. Trods kontingent og tilskud er der ved nogle af arrangementerne en beskedent "brugerbetaling", og det er naturligvis frivilligt om man vil deltage, men vi håber selvfølgelig på størst mulig tilslutning til sammenkomsterne.

Du er meget velkommen til at kontakte os og deltage i et par arrangementer, inden du beslutter dig for at blive medlem.

Henvendelser til foreningen kan ske til formand Willy Nørgaard Pedersen – tlf. 46 73 04 22.

Med venlig hilsen  
BESTYRELSEN

## Af årlige arrangementer kan nævnes:

- Sæsonstart/Almindeligt møde med hyggesnak, kaffe og kage (september)
- Bankospil (oktober)
- Andespil (november)
- Julemøde med spisning (december)
- Budgetmøde (januar)
- Gule ærter (februar eller marts)
- Generalforsamling (april)
- Sommerudflugt – sæsonafslutning (maj)

Arrangementerne afholdes som hovedregel den første tirsdag i måneden, i personalehuset på Vridsløselille (den gamle inspektørbolig).