

# Fængselsfunktionæren

9

Dansk Fængselsforbund

September 2007





3 Leder

4 Optakt til ny flerårsaftale

5 En overlevelseskamp for staten som arbejdsplads er begyndt

6 Stop for kognitiv terapi i arresthuse

7 Lederuddannelse

8 Tilbage til Grønland



10 Klager afvist i Nyborg

11 Flere sexkriminelle i behandling

12 Brokkeri - en tillidssag

14 Offentligt ansatte skal tale med én stemme

15 En kapacitet takker af

16 Profil af en afdelingsformand Alberth Lange

17 Profil af en afdelingsformand Niels Henrik Appel



18 Debat

22 Navne

24 Er både du og din familie sikret på rejsen?



### Forsidebillede:

Ledende anstaltsleder Peter Jyndeved har byttet Koldings bakker ud med storisen omkring Grønland.

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.



# Ser vi noget til milliarderne?

## LEDER

Af Kim Østerbye,  
formand for  
Dansk Fængselsforbund



Milliarder af kroner til de offentligt ansatte. Overskriften lød lovende, da regeringen indgik den såkaldte trepartsaftale med fagbevægelsen og de offentlige arbejdsgivere i sommer. De mange penge skal bane vejen for bedre arbejdsmiljø, lavere sygefravær, god ledelse og mere uddannelse i den offentlige sektor frem til 2011.

Som ansat i netop vores del af staten er det svært at være imod. Vi har brug for pengene. Vi har brug for, at der sker noget på feltet – vores arbejdspladser er i høj grad præget af præcis de dårligdomme pengene skal bruges til at gøre op med: Dårligt arbejdsmiljø, højt sygefravær, ringe ledelse og alt for ringe muligheder for at blive efteruddannet.

I det lys, er der grund til at nikke, smile og måske endda klappe. Vi ser frem til de mange forbedringer i de kommende år.

Der er rent faktisk mange gode konkrete elementer i aftalen. For eksempel indeholder den et løfte om løbende målinger af det psykiske arbejdsmiljø, flere penge til efteruddannelse og en ny masteruddannelse i offentlig ledelse.

Men der er samtidig grund til at være skeptisk. Både på vegne af alle offentligt ansatte. Og på vegne af os selv.

Først og fremmest bygger min skepsis på erfaring. Beklager, men jeg har for mange år på bagen til, at jeg med ét får en lallende tiltro til, at regeringen – med finansministeren i spidsen – pludselig er blevet besjælet af en ubændig lyst til at forbedre forholdene i den offentlige sektor.

Jeg ved derimod, at regeringen har en uimodståelig trang til at fortsætte som regering. Enhver ved, at timingen af aftalen er tæt forbundet med det tilstundende folketingsvalg. De ansatte i stat, regioner og kommuner udgør en frygtelig stor gruppe vælgere. Det er rarest, at de er venligstemte, når der skal sættes kryds i valgkapsene.

Min skepsis bygger, for det andet på, at hovedparten af aftalen vedrører forholdene i kommuner og regioner – ikke

staten (pudsigt: langt de fleste offentligt ansatte vælgere er netop ansat i kommuner og regioner). Ingen kan være imod at lærere og sygeplejersker får bedre forhold, men det ændrer ikke hverdagen for fængselsfunktionærerne.

Tredje problem er, at aftalen ikke har noget med løn at gøre. Det endelige bevis på om regeringen vil give den offentlige sektor et løft, får vi ved overenskomstforhandlingerne. Forhandlinger på den anden side af et folketingsvalg vil sagens natur mindske regeringens interesse i at være på god fod med de offentligt ansatte.

Vores fokus vil nu være på næste flerårsaftale for Kriminalforsorgen, som skal forhandles på plads i efteråret. Her skal trepartsaftalen konkretiseres i forhold til vores arbejdsplads. Og vores fokus vil være på overenskomstforhandlingerne som begynder efter nytår.

Når de forhandlinger er overstået, så ved vi, om der politisk vilje til for alvor at forbedre vilkårene for medarbejderne i Kriminalforsorgen. ■

# Optakt til ny flerårsaftale

**Peter Skaarup (DF) forventer flere penge til bygninger, arbejdsmiljø, sikkerhed og uddannelse i den næste aftale for Kriminalforsorgens økonomi.**

Tiden er ved at rinde ud for den nuværende politiske aftale for Kriminalforsorgen, som gælder for 2003 til 2007. Senere i efteråret mødes politikerne for at finde ud af, hvor skattekronerne skal bruges i fængsler og arresthuse i de næste fire år.

Ifølge formand for Folketingets Retsudvalg, Peter Skaarup (DF), så bliver det ikke svært at finde områder, som har brug for penge.

"Vi skal kigge på bygningsmassen, arbejdsmiljøet, grunduddannelsen, sikkerhedsforholdene, behandlingsmuligheder og flere andre ting," siger han.

Retsudvalget tager i september på en tur rundt i en række af Kriminalforsorgens institutioner for at vurdere forholdene.

"Rundturen skal klæde os på til de kommende forhandlinger. Hvad kan vi gøre for at forny fængslerne? Jeg forventer, at der sættes flere penge af til bygningsmassen. Og med hensyn til arresthuse er det problematisk, at mange er placeret meget dårligt inde i byerne, hvor det er nemt at flygte og indsmugle ting," siger Peter Skaarup.

I samme forbindelse peger han på, at der mangler penge til et nyt fængsel: "Der er brug for flere penge til et fængsel på Falster som erstatning for Vridsløselille," siger retsordføreren.

## Personalevilkår

I sidste års finanslovsaftale var forligspartierne enige om at følge arbejdsmiljø-

*Retsordfører Peter Skaarup (DF) forventer forbedringer over en bred kam i næste flerårsaftale for Kriminalforsorgen. "Der skal kigges på arbejdsmiljø og personaleforhold. Det vil jeg absolut mene," siger Peter Skaarup.*



et tæt i Kriminalforsorgen i 2007, blandt andet set i lyset af, at Arbejdstilsynet i 2006 udstedte 17 påbud til Kriminalforsorgen på grund af et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

Det er et område, som Peter Skaarup forventer kommer højt på dagsordenen ved økonomiforhandlingerne.

"Der skal kigges på arbejdsmiljø og personaleforhold. Det vil jeg absolut mene. Det er et krav, vi kommer med. Det er fortsat min opfattelse, at der skal afsættes flere penge, når Arbejdstilsynets påbud ligger endeligt fast," siger han.

## Ny grunduddannelse

Et udvalg fremlagde i foråret forslag til en ny og mere målrettet uddannelse for

fængselsfunktionærerne. Det forslag er Peter Skaarup også parat til at kigge på: "Vi kommer ikke udenom at drøfte en bedre grunduddannelse," siger han.

Formanden for Retsudvalget peger desuden på, at sikkerheden skal opprioriteres. "Vi har set nogle grimme brud på sikkerheden de seneste år. Derfor skal sikkerheden skærpes. Det gælder også kontrol med indsmugling af mobiltelefoner." ■

*Af Søren Gregersen*



# En overlevelseskamp for staten som arbejdsplads er begyndt

(Artiklen har været bragt i Berlingske Tidende)

**Ulovlige arbejdsnedlæggelser, utilfredse ansatte, akut mangel på arbejdskraft og indikationer på en kommende medarbejderflugt er ved at blive dagligdag og situationen tegner kun til at blive forværret i fremtiden. Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen vil gerne have en værdidebat om hvordan borgerne kan påtage sig ansvaret for opgaver, som det offentlige forventes at udføre – jeg savner nu mere en værdidebat med beskæftigelsesministeren om hvordan staten kan leve op til sit ansvar som arbejdsgiver. Det er som bekendt altid en god ide at unklade at kaste med sten, når man selv har bygget i glas.**

Kan staten som arbejdsgiver tage mere ansvar og samtidig forbedre velfærden?

Ja, men det kræver at de statslige arbejdspladser er parat til at investere langt mere i deres medarbejdere end man har haft for vane gennem de sidste mange år og samtidig må man gøre op med holdningerne om, at arbejdet med og omsorg for andre mennesker ikke er noget samfundet hverken lønner eller prioriterer særligt højt, medmindre valgkampen nærmer sig. Hvis man fortsat behandler de offentligt ansatte med en nedladdenhed som om vi var et socialt projekt og absolut ikke en værdifuld og efterspurgt ressource for samfundet, så kan jeg nærmest love, at beskæftigelsesministeren og hans kolleger om

ganske få år vil være ude af stand til at løfte ansvaret for velfærden – der vil nemlig ikke være personale til at udføre opgaverne.

Det er ikke længere nok at levere den ene festtale efter den anden, ledsaget af flotte brochurer fra Finansministeriets Personalestyrelse, der i tekst og billeder forsøger at skabe en myte om alle de tilfredse medarbejdere og alle de fine holdninger og tanker man gør sig omkring personalet i staten. De tilfredse medarbejdere overvejer nemlig andre græsange, hvor deres indsats bliver værdsat som fortjent - ikke mindst fordi festtalerne og de fine holdningerne har det med at forblive holdninger – ikke realiteter, som medarbejderne i staten kan mærke i dagligdagen.

I Danmark har vi gudskelov tradition for at det er et offentligt anliggende at løfte serviceopgaverne i forhold til velfærden og myndighedsudøvelsen. Det kan vi som danskere være stolte af fortsat er holdningen og det mener jeg absolut vi skal holde fast i. De erfaringer man har fra udlandet viser at det kun kan blive dårligere og dyrere hvis man privatiserer yderligere. Nå det så er sagt så bliver det mere og mere svært at være stolt over at være offentlig ansat.

Ringe løn, stor stressfaktor, øget risiko for nedslidning og i mit tilfælde en af Danmarks farligste arbejdspladser. Klynkeri vil nogen sige - man kan da ikke arbejde i et fængsel og tro at det ikke er farligt. Nej, vi ved godt at arbejdet kan være farligt og arbejdsmiljøet presset. Vi synes bare ikke det behøver at være ensbetydende med dårlig løn og ringe arbejdsforhold. Hvorfor er lønnen, udviklingsmulighederne og personalegoderne ikke indrettet efter netop jobbet karakter og den risiko, der er forbundet med at udføre det. Det gælder mit job og alle andre af statens ansatte.

Men nu handler dette indlæg ikke kun om jobbet som fængselsbetjent, men om det at være statsansat i en verden, hvor ældrepleje, skoler, politi, børnehaver og alle andre kæmper for at udføre et job, hvor kravene er støt stigende og hænderne til at leve op til kravene bliver færre og færre. I gennem de sidste mange år er den administrative byrde vokset og vokset. Min påstand er at flere og flere af os offentlig ansatte i dag bruger mere tid på administration end på den kerneopgave vi er ansat til at løse. Nemlig borgerservice i alle

afskygninger, det være ældrepleje, børn, lovovertrædelser og kriminelle i fængslerne. Det er åbenbart den kurs politikkerne har valgt for os og som loyale medarbejdere er det så opgaven vi løser. Når det så samtidig forventes af os at vi samtidig skal kunne være nærværende, kontrollerende og omsorgsgivende i forhold til de mennesker der er i vores varetægt, så er det at vi som medarbejdere bliver taget som gidsler på ansvarligheden. Hvis politikkerne vil have os til at tro på at al den megen snak om forbedring af velfærden og kvalitet i den offentlige service virkelig er alvorligt ment, så skal der flere hænder til eller reduceres i opgaverne.

Vi vil gerne arbejde og knokler gerne for at få både administration og primære opgaver til at hænge sammen, men det skal også være indenfor det muliges grænse, ellers er det eneste man opnår desillusionerede medarbejdere. Vi har valgt at arbejde med at løfte en samfundsopgave og er for det meste stolte af det, men vi er ikke længere naive idealister, der uden videre accepterer at arbejde for en dårlig løn og med ringe personalevilkår.

Hvis ikke staten som arbejdsgiver forstår alvoren i dette, så vil det ikke vare mange år, før staten ingen kvalificerede medarbejdere har tilbage. Staten må nu som arbejdsgiver melde sig ind i kampen mod det private arbejdsmarked om at være attraktiv som arbejdsplads og det gælder både i henseende til løn og personalevilkår.

Det betyder at lønudviklingen i højere grad skal følge det private arbejdsmarked langt mere bredt end i dag, hvor ugenomskekelige lønstatistikker binder de offentlige ansatte sammen med centrallønsaftaler i det private. Lønstatistikker som forbløffende nok altid viser en stor løntilbageholdenhed på det private arbejdsmarked, selvom alle kan se det ikke er i overensstemmelse med de faktiske forhold.

Mit budskab til staten som arbejdsgiver er faktisk meget enkelt.

Pas nu på os – attraktive løn- og personaleforhold skal være vejen frem ellers bliver græsset for grønt hos naboen. ■

*Af forbundsformand  
Kim Østerbye,  
Dansk Fængselsforbund.*

# Stop for kognitiv terapi i arresthuse

## Succesfuldt projekt med kognitiv terapi i arresthusene fortsætter ikke.

Interessen var overvældende og evalueringerne positive. Alligevel har Direktoratet for Kriminalforsorgen besluttet at stoppe et pilotprojekt med kognitiv terapi for de indsatte i arresthusene i Århus, Helsingør og Køge.

Ina Eliassen, kontorchef i straffuldbyrdeskontoret i Direktoratet for Kriminalforsorgen, siger, at projektet stopper af økonomiske årsager: "Vi har været rigtig glade for samarbejdet med instruktørerne i arresthusene, men der er ikke penge til at videreføre projektet lige nu. Jeg kan ikke sige om, det vil blive videreført på et senere tidspunkt. Vi skal have en generel diskussion om, hvad det er, vi vil satse på i Kriminalforsorgen," siger hun.

Pilotprojektet har været i gang i tre måneder i de tre arresthuse og erfaringerne med projektet er gode. Det fortæller undervisningsleder Kaj Raundrup fra Direktoratet for Kriminalforsorgen.

"Evalueringerne var positive alle steder fra. Både de indsatte og personalet er meget glade for ordningen," siger Kaj Raundrup.

## Bims i kasketten

I arresthusene i Århus, Køge og Helsingør sidder seks fængselsfunktionærer og ærgre sig. De har brugt tid og energi på at uddanne sig som instruktører i kognitiv terapi og har opnået gode resultater med behandlingsformen.

Randi Kristensen, fængselsfunktionær i Arresthuset i Helsingør, er en af de seks: "Jeg føler mig til grin. I dén grad. Det er jo fuldstændig vanvittigt at stoppe det forløb. I forvejen er der kraftig mangel på tilbud i arresthusene, så det er bims i kasketten at stoppe et tilbud, som de indsatte havde så meget brug for og glæde af," siger Randi Kristensen.

Kognitiv betyder tænkning eller erkendelse. Kognitiv terapi handler derfor om at ændre måden, man tænker i bestemte situationer.

"Via kognitive terapi lærer de indsatte at tænke anderledes og empatisk i stedet for at være egoister. Det kan for eksempel være



Helsingør

*Direktoratet for Kriminalforsorgen har valgt at stoppe et nyt behandlingstilbud i arresthusene. Beslutningen har betydet utilfredshed i arresthusene i Helsingør, Køge samt Århus og Dansk Fængselsforbund deler personalets opfattelse.*

måden, man henvender sig til fængselsfunktionærerne på. Tidligere ville en indsat sige 'Du skal, for det har jeg krav på!' Med forløbet har de lært at sige 'Vil du være sød at hjælpe mig.' Det betyder enormt meget, og det har virkelig kunnet mærkes. De indsatte fik lektier for efter hver samtale, de skulle gå ud og bruge den nye måde at tale på. Det var dejligt for kollegaerne at opleve høflige indsatte lige pludselig, og det skabte en meget bedre forståelse," siger Randi Kristensen.

De indsatte interesse i at deltage var overvældende. I Arresthuset i Helsingør modtager instruktørerne stadig anmodninger fra indsatte, der ikke nåede at få behandling.

## Uddannelsen færdig

Også i Arresthuset i Århus er der skuffelse. Arrestforvarer Rosa Marie Sander Rasmussen siger: "Det er meget trist, at forløbet skulle stoppe. Jeg kan ikke forstå prioriteringen, for nu er den dyre del med uddannelse jo færdig. Der er ingen tvivl om, at de indsatte var utrolig glade for forløbet – det kunne virkelig mærkes på dem. For en af de indsatte var det første gang i hans liv, at han fik et bevis på, at han havde gennemført noget. Han tog det endda med i retten og viste det stolt frem for dommeren."

Hun støttes af fængselsfunktionær Kiki Jensen i arresthuset: "Det er en kæmpe-skam, at det ikke bliver ført videre, og det kan du godt skrive 1.000 udråbstegn efter," siger hun.

De nyuddannede instruktører må nu indstille sig på, at deres uddannelse var forgæ-



Køge



Århus

ves: "Hvis de er interesserede, kan de jo uddannes til noget andet," siger Kaj Raundrup. ■

Af Helene Flethøj Nottelmann

## Kommentar fra forbundsformand Kim Østerbye:

### Mærkelig og demotiverende beslutning

I forbindelse med at direktoratet vælger at afprøve programvirksomhed i arresthusene kommer det fuldkomne bag på Dansk Fængselsforbund, at direktoratet vælger at nedlægge et projekt, som er forholdsvist billigt at fortsætte med.

Det virker useriøst og som tegn på meget dårlig planlægning, hvis man ikke kan finde de forholdsvis få penge der mangler for at det fortsætter. Det dyreste ved at køre korte programmer er uddannelsen og den er jo afsluttet. Arrestforvarerne og medarbejderne er enige om succes. Fangerne står i kø og et gæt vil være at man får få hundrede tusinde kunne fortsætte. De penge er efter min bedste overbevisning til stede. Så man kan jo få den tanke at der er andre problemer i det. Styringen og planlægning af hele programområdet er noget svært at få øje på i denne sag, når man samtidig til højre og venstre fortæller om hvor dygtige vi er i Danmark til den slags.

Dygtige instruktører i arresthusene er nu uddannet med tårnhøj motivation og det virker dybt urimeligt at stoppe og samtidig spille medarbejdernes tid med at dygtiggøre sig når man ikke mener det alvorligt.

# Lederuddannelse

**Indledningsvis vil jeg rose ledelsen på Københavns Fængsler for at have iværksat en lederuddannelse, som er hentet fra det private erhvervsliv og som vil være et meget godt supplement til vores egen etatsuddannelse med et førlederkursus og i forlængelse af KL og KOL.**

Vores egen etatsuddannelse giver en udmærket baggrund for at lære ledelse som fag, men jeg mener alene det er et fundament og ikke tilstrækkeligt. Det er herfor vigtigt, at direktoratet er meget bevidst om vigtigheden af at stille krav og skabe de nødvendige rammer, så den enkelte førleder eller leder lærer og forstår, at ledelse er et fag af meget stor betydning for medarbejdernes daglige trivsel og der skal efter min opfattelse mere og bedre uddannelse til.

Vi er heldigvis i den situation, at der i hele den offentlige sektor, og således også i direktoratet, er stor bevågenhed på god og dygtig ledelse og betydningen heraf i forhold til at udvikle det nødvendige engagement hos medarbejderne. Endvidere vil god ledelse formentlig også have betydning i forhold til fastholdelse af medarbejderne.

Mange af os uniformerede ledere har over tid formentlig vist et engagement og faglig dygtighed, som har medvirket til at vi er vurderet egnede som ledere og jeg er af den opfattelse, at det i de fleste tilfælde også er rigtigt vurderet.

Grundlæggende faglig indsigt er selvfølgelig en af forudsætningerne for at udøve ledelse, men det der er af størst betydning når vi vurderes af vore medarbejdere, og kritiseres for dårlig ledelse,



er vores evne til at håndtere kritikken og søge den nødvendige viden om, hvordan vi bliver bedre personaleledere.

Kritikken om dårlig ledelse kan være berettiget eller uberettiget, men vi er nødt til at forholde os til vore medarbejders opfattelse og forsøge at få den nødvendige ledelsesfaglige indsigt og dømmekraft.

Jeg er meget bevidst om, at der formentlig vil være medarbejdere som uanset hvor god ledelse vi udøver ikke vil anerkende at ledelse er en nødvendighed og som kan give anledning til obstruktion i den formelle udøvelse af ledelse, men det er en anden sag jeg ikke vil fokusere på her.

Direktoratet har pt. overvejelser om en ny ledelsesstruktur og jeg syntes at vi som ledere hver især skal gøre os nogle overvejelser om hvordan vi kan bidrage til at skabe en ledelsesstruktur, der er i balance og som har fokus på såvel personaleledelse som faglig ledelse og vi skal måske kigge politiet over skulderen.

Det jeg især syntes er vigtigt er, at vi som ledere blandt andet i forlængelse af de 8 ledelseskrav hver især gør os nogle tanker om vore personlige udviklingsmuligheder og efterspørger mulighed

for at deltage i relevant efteruddannelse eventuelt efter samme koncept som på Københavns Fængsler. Selvfølgelig med det forbehold, at det de fleste steder vil være nødvendigt at deltage i undervisning udbudt af erhvervsskoler om aftenen.

Det der efter min opfattelse gør Akademiuddannelserne interessante er, at de ikke kun er til gavn for Kriminalforsorgen, men direkte vil kunne overføres til det private arbejdsmarked og jeg er enig i, at uddannelsen skal være åben for alle interesserede medarbejdere, som herved kan få en mulighed for at snuse til faget ledelse.

Jeg tror endvidere, at en anerkendt lederuddannelse på sigt vil skabe mere respekt og give den enkelte en bedre baggrund for udøvelse af ledelse.

Herudover vil den omstændighed at lederne stiller krav til sig selv også stille krav til direktoratet og institutionslederne om at de nødvendige rammer og vilkår for udøvelse af ledelse er til stede. ■

*Af afdelingsformand Jan Pedersen,  
Lederforeningen under  
Dansk Fængselsforbund.*



# Tilbage til Grønland



*Udsigten fra anstalten i Ilulissat slår udsigten fra de fleste institutioner i Danmark.*

**Natur og mennesker er stadig de samme på Grønland, men Kriminalforsorgen har ændret sig, siden Peter Jynde vad forlod øen i 1981. Nu er han tilbage som leder af Grønlands anstalter.**

Øget kriminalitet og stor venterkø er nogle af de problemer, som Peter Jynde vad står over for i sin nye stilling som

ledende anstaltsleder i Kriminalforsorgen i Grønland.

Selvom der er gået 26 år, siden han sidst arbejdede i Grønland, så har tanken om at vende tilbage hele tiden rumsteret i baghovedet på ham: "Vi forlod Grønland i 1981, da børnene skulle i skole, men jeg har hele tiden fulgt med i udviklingen heroppe og har i de senere år overvejet at søge tilbage. Nu var stillingen der," siger Peter Jynde vad, som i de sidste 11 år har været arrestforvarer i Arresthuset i Kolding.

I 1970'erne arbejdede han syv år i

forskellige stillinger i Grønland. På det tidspunkt var Kriminalforsorgen et helt nyt islæt i det grønlandske samfund.

"Den første grønlandske anstalt åbnede i 1967. Tidligere byggede retsvæsenet alene på bøder eller ophold hos fiskere. Det traditionelle grønlandske retsvæsen er meget anderledes end det danske," siger Peter Jynde vad.

I dag har Grønland fem permanente anstalter på vestkysten med i alt 123 pladser.

"Der er sket meget siden 1981. Hjemmestyret har overtaget de fleste



opgaver på Grønland. Det vil også ske med Kriminalforsorgen en dag. Tidligere sagde man ellers om grønlænderne, at det var et naturfolk, som tog på jagt, hvis der var godt vejr i stedet for at arbejde. Det har vist sig, at hvis man stiller krav og uddanner mennesker, så kan man forlange noget, som de lever op til. I dag er 95 procent af medarbejderne grønlændere," siger han.

Der er dog fortsat ingen lukkede institutioner. Det betyder, at man få måneder efter et drab kan se drabsmanden sidde ved kassen i Brugsen.

"I Grønland taler man ikke om straf, men om foranstaltninger. Man fokuserer primært på lovbyderen. Ikke på kriminalitetens karakter eller dem, som det er gået ud over," siger han.

## Forvaring i Danmark

Forvaringsdømte sendes fortsat til Anstalten ved Herstedvester, selvom Grønlands Retsvæsenkommission anbefaler, at der indrettes en lukket forvaringsafdeling i Nuuk.

"Det er noget skidt, at man forviser folk til Danmark. På den anden side, hvis de skal blive heroppe, så kræver det, at vi kan tilbyde samme forhold som i Herstedvester både med hensyn til psykiatere og bygningsmæssige forhold," siger anstaltslederen.

En hilsen får grønlænderne i Herstedvester dog i ny og næ: "De fleste anstalter på Grønland har en båd til rådighed til fangst. Fra tid til anden sender vi sæl, hval og fisk til grønlænderne i Herstedvester."

## Lang venterkø

Her og nu står Grønland over for to akutte problemer: En meget lang venterkø og dårlige afsoningsforhold på østkysten.

*Kriminalforsorgen i Grønland har fem permanente anstalter og en midlertidig. Alle anstalter ligger på den grønlandske vestkyst.*



"Kriminaliteten er øget, så der bliver dømt flere end tidligere. Det betyder, at venterkøen er helt uhyggelig stor. Lige nu venter 236. Det svarer til en kø på cirka 25.000 personer i Danmark. For at afhjælpe problemet har vi udvidet med en midlertidig anstalt med 60 pladser ved Søndre Strømfjord i en nedlagt amerikansk base," siger han.

Samtidig har ombudsmanden i sommer kritiseret Kriminalforsorgen for dårlige forhold i detentionen i Tasillilaq, der er den største by på Grønlands østkyst. Her sidder op til fire mennesker varetægtsfængslet på seks kvadratmeter.

"Det problem er vi ved at diskutere. Man burde lave en anstalt på østkysten, for det løser ikke problemerne, at alle



*Peter Jyndevad (th.) overtog 1. juli 2007 chefposten fra Michael Stage.*

skal den lange vej til vestkysten for at afsone," siger Peter Jynde vad.

I de kommende år ser han frem til at præge udviklingen i Kriminalfor sorgen i Grønland og til at arbejde sammen med kollegaerne.

"Folk er meget optimistiske og tager ved. Der er også langt større fokus på personalets uddannelse i dag end tidligere. Vi samarbejder blandt andet med KUC og sender medarbejdere på praktikophold på Herstedvester."

Han har foreløbig været i Grønland siden 1. juli og ser frem til at hustru og hund også når frem til det høje nord. ■

*Af Søren Gregersen*

#### Blå bog - Peter Jynde vad

1970: Fængselsbetjent, Anstalten ved Herstedvester

1971: Fængselsbetjent, Arresthuset i Ringkøbing

1974: Stillinger i Grønland

1983: Arrestforvarer, Arresthuset i Faaborg

1986: Arrestforvarer, Arresthuset i Silkeborg

1996: Arrestforvarer, Arresthuset i Kolding

2007: Ledende anstaltsleder, Kriminalfor sorgen i Grønland

# Klager afvist i Nyborg

## 26 indsattes klager over en fængselsfunktionær i Statsfængslet i Nyborg er blevet afvist.

Statsfængslet i Nyborg har i juli afvist 26 indsattes klager over en fængselsfunktionær.

Der var ellers ikke sparet på superlativerne, da klagen blev indgivet i april: Fængselsfunktionæren blev blandt andet anklaget for at være racistisk, aggressiv og nedladende. Klagerne var kulminationen på et forår med fokus på negativt stærke fængselsfunktionærer i Kriminalfor sorgen.

Bo Sørensen, afdelingsformand for Dansk Fængselsforbund i Statsfængslet i Nyborg, siger om

afvisningen af klagerne: "Der er slet ikke grundlag for nogen af klagerne. Alle punkter blev undersøgt. Vi har talt med de indsatte, der klagede. Vi har også haft en samtale med den pågældende fængselsfunktionær, som der var klaget over, samt hans kolleger. Kollegerne kunne slet ikke genkende kritikken. Klagerne var komplet grundløse," siger Bo Sørensen.

Adspurgt om, hvorfor 26 indsatte vælger at klage, hvis der virkelig intet er at klage over, svarer Bo Sørensen: "Efter min bedste overbevisning kunne det have været en hvilken som helst anden, de havde klaget over. Det drejede sig kun om at få et politisk budskab igennem." ■

*Af Helene Flethøj Nottelmann*

KLAGER  
AFVIST

# Flere sexkriminelle i behandling

Anstalten ved Herstedvester har i august åbnet ny afdeling til sexkriminelle. Her skal et tæt samarbejde mellem fængselsfunktionærer og terapeuter få flere til at sige ja til behandling.

I dag tager kun én ud af tre sexmisbrugere imod et behandlingstilbud, når de er på Anstalten ved Herstedvester.

Hvis det står til afdelingsleder Kim Voss skal det tal gerne øges til hver anden, efter at anstalten har åbnet en ny visitationsafdeling i august.

"Afdeling Q er udvidet fra 8 til 18 pladser. Det betyder, at vi får reel mulighed for at have sexkrænkerne længere og give dem bedre behandling. Tidligere var vi nødt til at sende dem videre til åbne institutioner hurtigst muligt. Nu får vi tid til at motivere de indsatte til at sige ja til et behandlingsforløb. Vi kan med god samvittighed tage fat i den enkelte uden pres fra ventelisten," siger Kim Voss.

Afdelingslederen fortæller, at det kun er 25 til 30 procent, som i dag bliver motiveret til at tage imod et behandlingstilbud. "Vi vil gerne op på 40 procent eller højere," siger han.

Nøglen til at det lykkes er et styrket motivationsarbejde, hvor de indsatte arbejder sammen i grupper.

Marianne Fuglested er psykolog på afdelingen. Hun siger, at mange har været udsat for chikane i arresthuse og benægter, at de overhovedet har begået sexkriminalitet.

"Problemet er, at hvis man benægter forbrydelsen, så mener man ikke, at man har behov for behandling. Vi håber, at de indsatte vil være mere tilbøjelige til at gå i gang med behandling, når de lyt-



*Visitationsafdelingen for sexkriminelle på Anstalten ved Herstedvester er flyttet fra stueetagen og til første sal, hvor antallet af pladser er udvidet fra 8 til 18.*

ter til de andre i gruppen. I Canada og England er der gode erfaringer med dette. I vores gruppeterapeutiske tilbud lærer de indsatte blandt andet om, hvorfor man begår sexkrænkelser og om forskellen på voksnes og børns seksualitet," siger psykologen.

I det program skal fængselsfunktionærerne arbejde tæt sammen med afdelingens terapeuter.

"De fængselsfunktionærer, som er interesserede i at indgå i motivationsprogrammet, vil gennemgå et kursus i programmet og træning i co-terapi. Det er vigtigt, at alle personalegrupper på visitationsafdelingen har et grundigt kendskab til programmet," siger Marianne Fuglested.

## Væk fra gaden

Politikernes primære mål med den nye afdeling var egentligt at få sexkrænkere hurtigere væk fra gaden, når de er dømt.

"Det er krænkende for retsbevidstheden, at man kan møde en mand på

gaden, der er straffet for at sexmisbruge børn. Derfor er der afsat penge til, at sexkrænkere hurtigere skal ind og afsone," sagde retsordfører Peter Skaarup (DF) i forbindelse med finanslovsaftalen sidste år.

Også dette mål skulle gerne komme et skridt nærmere med den nye afdeling. Ifølge Kim Voss bliver ventetiden forkortet med 20 dage.

"Tidligere kunne der gå op til to måneder fra strafudmålingen til personen blev indsat. Med den nye afdeling går der max. 40 dage," siger han.

Der er samtidig afsat fem millioner kroner årligt på finansloven til at udvide bemandingen.

"Opgjort i årsværk har vi fået fire fængselsfunktionærer, en ekstra psykolog, en halv sygeplejerske, en halv værkfører og en halv sekretær. Til nytår får vi yderligere to fængselsfunktionærer. Alle faggrupper er optimister," siger afdelingslederen. ■

*Af Søren Gregersen*



# Brokkeri - en tillidssag

I disse tider tales og skrives der meget om brokkeri på arbejdspladsen. Både i den negative forstand, hvor der er tale om en uhæmmet trang til at få luft for sine mere eller mindre berettigede frustrationer, men også i den positive forstand, hvor brokkeri i form af konstruktive forslag og input til chefen, ikke får den behandling, det burde.

Er det for meget med det brokkeri og skal man overhovedet finde sig i at en medarbejder brokker sig. Er man en god kollega når man brokker sig? Eller omvendt, er man en god kollega, hvis man aldrig siger sin mening? Det kan man nok ikke bare svare ja eller nej til.

I en verden hvor alle lærer at sige fra når der er noget vi er utilfredse med - når som helst og hvor som helst - vil det være naivt at tro at brokkeriet bare kan stoppes, fordi nogen siger det skal. Meget tyder også på at prisen for at stoppe brokkeriet kan blive alt for høj i forhold til den stagnation, der kunne blive resultatet.

Lad det være sagt med det samme. Konsekvenserne af et negativt brokkesmiljø er ganske store og Kriminalforsorgen er ikke en arbejdsplads som kan sige sig helt fri for dette. Brokkeriet er alle steder og på alle arbejdspladser. Det har ved flere undersøgelser vist sig at være ganske dyrt at beskæftige brokkerne, arbejdsmiljøet lider under det og faktisk er det nogle undersøgelses påstand at en stor del at sygefraværet i en virksom-



hed kan være begrundet i det negative brokkeri.

Skal vi som arbejdsplads så bare leve med brokkeriet som det er?

Nej, absolut ikke. Det ville være at give op. Lad os i stedet bruge brokkeriet rigtigt og vise at det er ok at få luft. Det kræver dog, at en del gamle vaner omkring brokkeriet laves om og at især lederne bliver i stand til at modtage og bruge brokkeriet til noget fornuftigt, nemlig udvikling og fællesskab omkring opgaverne. Det kan ikke nytte at afvise alt kritik som negativt brokkeri – så bliver virksomheden handlingslammet og medarbejderne søger andre græsgange.

Alt for meget negativt brokkeri foregår på andres bekostning. Det er nemt, gratis og har umiddelbart ingen direkte konsekvenser for den enkelte. Hvor tit har vi ikke hørt at "de idioter i Strandgade ved intet om virkeligheden", "inspektøren er et fjols", "afdelingslederne træffer kun beslutninger der går os imod" og "fangerne får altid deres vilje". Der er masser af eksempler, men relativt få konkrete og reelle problemstillinger, i netop den form for brokkeri der kan gøres noget ved. Det er ikke konstruktiv kritik – men netop brokkeri.

I stedet bør vi bestræbe os på at være nogle brokkehoveder i de sammenhæn-

ge, hvor det kan gøre en forskel og på en måde hvor vi ikke alle sammen skal gå sure eller kede af det hjem fra arbejdet.

Jeg tror det er vigtigt, at man beslutter sig for, at en masse ting i denne verden og især på vores arbejdsplads er besluttet andetsteds og ikke kan ændres ved at man brokker sig enten til kollegaerne eller sin leder. En stor del af de ting der regulerer vores dagligdag er politisk bestemt og brokkeri over den slags forhold gør kun frustrationen større og arbejdsglæden mindre.

Når det så er sagt, så er der mange måder at forvalte de politiske beslutninger på og desværre også mange meninger om hvad den rigtige måde er. Til tider kan man få den fornemmelse, at en del kollegaer mener, at det er deres egen private personlige holdning til hvordan reglerne skal tolkes eller føres ud i livet der tæller, i stedet for de principper og fortolkninger, der er besluttet.

Det er ikke ensbetydende med at man som medarbejder ikke skal forsøge at påvirke beslutningsprocesserne via de rigtige kanaler eller tillidsmandsorganisationen, tværtimod.

Desværre ender det alt for ofte med en lokal kamp kollegaerne og den enkelte leder imellem, i stedet for en forhandling mellem parterne baseret på argumenter.

Så er det jo at både humøret, samarbejdet og arbejdsmiljøet lider den allerstørste skade. Der hvor vi bare brokker os uden noget formål og uden reel vilje til eller mulighed for at ændre noget. Brokkeriet må aldrig blive et mål i sig selv.

Der er masser af ting at tage fat på i dagligdagen, af store og små problemer, der kan løses, hvis brokkeriet får en form og et indhold som går på det konkrete og hvis især lederne tør tage imod og håndtere i stedet for at afvise det.

Mange steder når brokkeriet slet ikke til lederne, men kun til kollegerne eller tillidsmanden. Det skaber helt andre problemer.

Tillidsmanden kan jo ikke altid rede trådene ud, især ikke hvis man som medarbejder ikke ønsker at stå frem med sin kritik hvad enten det er på grund af en berettiget frygt for lederne, eller fordi man er bange for at tage ansvar for sin kritik. Det er ikke meningen med tillidsmandssystemet at medarbejderne skal bruge det til at skjule egne holdninger – tværtimod bliver tillidsmanden stærkest, når det er tydeligt for ledelsen at det netop er medarbejdernes holdninger, vedkommende fremfører.

Vi som tillidsfolk bliver tit mødt med "Det er ikke ledelsens opfattelse". Primært fordi at når lederne spørger medarbejderne omkring sig, så får de ofte helt andre svar end dem tillidsfolkene får, fra de samme medlemmer. Mange forhandlinger strandede derfor på at ledelsen og tillidsrepræsentanterne sidder med hver deres tilbagemeldinger fra medarbejderne. Omvendt kan det naturligvis undre, at der også findes ledelser, der tilsidesætter klare meldinger fra medarbejdere, der tager ansvar og tør stå ved deres kritik. Det er ikke fremmende for den gode dialog eller nedbringelse af det negative brokkeri.

Samtidig må lederne også klart ændre adfærd så det accepteres at medarbejderne fremfører kritik, også når den har form som brok. Vi skal alle have luft ellers kommer der overtryk og det koster sygedage, dårligt samarbejde og et arbejdsmiljø som er svært at rette op på.

Enhver virksomheds fornemmeste opgave, ud over selve produktet, er at skabe tilfredse medarbejdere i en kultur, hvor alle er klar over roller og opgaver. Det kræver selvfølgelig, at ledelsen påtager sig det ansvar det er at sikre sig at alle medarbejdere er klar over deres

opgaver, er uddannet til dette og at der er en klar prioritering i virksomheden. Hvis der fra ledelsens side mangler åbenhed, synlighed og tillid til medarbejderne, så opstår og trives brokkeriet i det skjulte og uformelle forum, hvor det gør aller mest skade.

Løsningen eller de holdningsændringer der skal til bør ligge lige for. Lad være med at brokke dig over noget du ikke har indflydelse eller kan få indflydelse på. Rejs i stedet din kritik af dette over for dine tillidsrepræsentanter og bed dem om at gå videre med det. Brok dig i de relevante sammenhænge, personalemøder og lign. Stå ved dit brok, hvis du har en god sag, men lad være med at brokke dig, hvis det eneste formål kun er at skabe splid. Vælg dine kampe med omhu, ingen kan vinde dem alle. En god arbejdsdag, hvor glæden ikke forsvinder, når man går ind igennem porten, kommer ikke uden at vi tager et medansvar.

Til ledelsen eller lederne: Vær åbne overfor brokkeriet, hav mod til at gøre noget ved tingene når problemer rejses, vær til stede og lad være med at straffe medarbejderne for at åbne munden. Gå foran og vis at opgaven er fælles, vær nærværende og giv plads til at medarbejderne kan få den nødvendige luft på Danmarks måske farligste arbejdsplads.

Beslut i fællesskab, at vi vil have en god arbejdsdag og ikke lade brokkeriet styre vores humør, men brug det som redskab til udvikle og samarbejde. Vi er ikke hinandens fjender, men kollegaer med forskellige roller og opgaver i en arbejdsplads som kunne være Danmarks bedste, men langt fra er det. ■

*Af Kim Østerbye,  
formand for  
Dansk Fængselsforbund.*

# Offentligt ansatte skal tale med én stemme

**Medarbejderne i stat og kommuner har dannet et fælles kartel. Det skal øge de offentligt ansattes indflydelse, siger kartellets formand, Dennis Kristensen.**

Lønmodtagere fra stat, regioner og kommuner har i sommer slået pjalterne sammen og har dannet et samlet kartel: Offentligt Ansattes Organisationer (OAO).

Det nye kartel har over 400.000 medlemmer, deriblandt 3.600 medlemmer fra Dansk Fængselsforbund.

Ideen med kartellet er, at ansatte i stat og kommuner fremover skal tale med én stemme i stedet for to, når der skal forhandles med regeringen.

Dennis Kristensen er formand for den nye organisation. Han siger om baggrunden for sammenlægningen: "Statens og kommunernes medarbejdere har mange fælles interesser, som bedst kan varetages i fællesskab. Derfor har vi dannet et stort kartel, som skal øge vores indflydelse i den offentlige sektor og give stordriftsfordele."

Han ser mange emner, som kan behandles af kartellet: "Vi kan diskutere udviklingen af den offentlige sektor, for eksempel regeringens kvalitetsreform, regeringens 2015-plan for landets økonomi og næste finanslov. Kvalitetsdiskussioner og diskussioner om ansattes vilkår er de samme for både statslige og kommunale ansatte," siger Dennis Kristensen.

Til daglig er han formand for FOA og kommer fra Det Kommunale Kartel. Til trods for dette mener han ikke, at statens tjenestemænd vil blive glemt i den store struktur.

"Fremover kan statens og kommu-



*Dennis Kristensen er formand for OAO – nyt kartel for offentligt ansatte. Fremover varetager han også de statsansattes interesser.*

nernes tjenestemænd koordinere bedre. Vi skal forhindre, at der skæres store lunser af tjenestemændenes vilkår, for eksempel tjenestemandspensionen," siger han.

## Løftestang for hinanden

Dennis Kristensen ser samtidig en styrke ved, at kartellet både omfatter tjenestemænd og overenskomstansatte.

"Hvis du kigger tilbage i historien, så kan du se, at de to grupper har støttet hinanden. Tjenestemændene har brug for de overenskomstansatte, fordi de kan strejke. Modsat har tjenestemændene en række særlige betingelser, som de overenskomstansatte har prøvet at kopiere, for eksempel pensionsopbygning og afskedigelsesvarsler. Hver gruppe kan være løftestang for hinanden. Det giver os to heste at spille på," siger han.

## Overenskomst

Det nye kartel vil dog ikke tage sig af lønforhandlinger.

"De statslige medarbejdere har selvstændige overenskomster, som fortsat vil køre for sig selv. Men der vil ske en tættere koordinering. Vi kan ringe til hinanden og høre, hvordan det går med forhandlingerne for hver part," siger Dennis Kristensen. ■

*Af Søren Gregersen*

## Nyt slagkraftigt kartel

**Offentligt Ansattes Organisationer (OAO) er en sammenlægning af Det Kommunale Kartel og Statsansattes Kartel. OAO har 32 forbund under sig med i alt 434.000 medlemmer.**



# En kapacitet takker af

Efter mere end femogtredive års arbejde for fagbevægelsen er forbundets faglige sekretær Henning Dam Krag pr. 1. juli 2007 gået på efterløn og dermed fratrådt sin stilling på forbundskontoret.

Henning Dam Krag har siden 1971 været aktiv indenfor alle niveauer af fagbevægelsen og afsluttede karrieren som faglig sekretær i Dansk Fængselsforbund, hvor han har været ansat siden den 1. februar 2005.

Forud for ansættelsen i forbundet var Henning i mange år ansat som faglig sekretær, først i CO I og senere i Statsansattes Kartel. Områder som blandt andet samarbejdsaftalen, arbejdstidsregler, tjenestemandspension, overenskomster og tillidsmandsuddannelse kan Henning udenad.

Henning Dam Krag har været en enorm kapacitet for forbundet med hans viden på tjenstemandsområdet og hans arbejdsopgaver er nu fordelt på forbundskontoret i forbindelse med at den nye forbundsstruktur er gennemført.

Dansk Fængselsforbund markerede Hennings fratræden ved en velbesøgt reception på forbundskontoret den 29. juni 2007.

Dansk Fængselsforbund takker Henning for et godt og lærerigt samarbejde og ønsker ham held og lykke i fremtiden. Det bliver med sikkerhed ikke nogen passiv efterløns-/pensionisttilværelse... ■

Af John Rasmussen



*Henning Dam Krag lyttede til de mange rosende ord fra forbundsformand Kim Østerbye.*



*Henning Dam Krag modtager en af de mange gaver ved afskedsreceptionen.*



*Der var rift om både sidde- og ståpladserne på forbundskontoret.*

## Profil af en afdelings formand



**Navn:**  
Alberth Lange

**Stilling:**  
Vagtmester

**Afdeling:**  
Grønland

**Antal medlemmer:**  
65

**Tillidskarriere:**  
2007 – Afdelingsformand.

**Ansæt år:**  
1998

**Tjenestesteder:**  
Ilulissat

# Alberth Lange

## Hvad fik dig til at blive tillidsrepræsentant?

Muligheden for at være med til at skabe et godt arbejdsmiljø og dermed en god arbejdsplads samt at medvirke til at forstå hinanden med en god dialog.

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

Det har været ændringen af afdelingens vedtægter samt at være med til at ændre forbundets vedtægt.

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

Der er flere store opgaver forude. Det er en stor opgave at se til andre tjenestesteder samt møde medlemmerne rundt omkring, særligt ude ved kysten. For afdelingens bestyrelse bliver den største opgave at få samlet nye ideer til næste forhandling ved et møde et sted.

Overordnet skal vi også til at investere noget til gavn for vore medlemmer.

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

For det første er det vigtigt at forblive i medlemskab hos Dansk Fængselsforbundet også om 5 – 10 år.

Jeg håber på at vi får et godt arbejdsmiljø der svare til arbejdets indhold. Så håber jeg, at vores arbejdsopgaver og personalets kompetencer tilpasses i fremtiden. ■

## Profil af en afdelingsformand

**Navn:**

Niels Henrik Appel

**Stilling:**

Fængselsfunktionær

**Afdeling:**

Renbæk

**Antal medlemmer:**

83

**Tillidskarriere:**

2001 – 2007 Afdelingsnæstformand  
Afdelingen i Renbæk  
2007 – Afdelingsformand  
Afdelingen i Renbæk

**Ansæt år:**

1998

**Tjenestesteder:**

1998 – 2000 Statsfængslet Horsens  
2000 – Statsfængslet Renbæk

# Niels Henrik Appel

### Hvad fik dig til at blive tillidsrepræsentant?

Da jeg i 2001 blev valgt ind i bestyrelsen, efter opfordring fra flere kollegaer, kendte jeg intet til tillidshvervet. Jeg fandt det dog spændende, at kunne være med til at påvirke udviklingen af ens egen arbejdsplads.

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

Det er svært at pege på en enkelt udfordring som den største. Den der har haft den største påvirkning er, at tage afsked med kollegaer, der i en alt for tidligt alder må forlade Kriminalforsorgen, med varige men.

Den største udfordring arbejdsmæssigt som tillidsrepræsentant, har dog nok været først at skulle forholde sig til en lukningstrussel og påbegyndt afvikling i 2004, for derefter at udvide med 50 pladser og overbelæg i 2005 efterfulgt af sparerunden 2006. Disse turbulente år har givet en del erfaring i normativberegninger og kreativiteten har været en del brugt for at få timetal, lønsum og vagtplanlægning til at nå sammen i en højere enhed.

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

Samarbejdet har i flere år haft vanskelige betingelser, mødeaktiviteten i SU og andre udvalg har været meget sparsom. Samarbejdssekretariatet har derfor i foråret været på besøg. Sekretariatet har ligeledes i foråret afholdt et SU kursus for hele ledelsen og tillidsvalgte, hvilket gerne skulle give et mærkbart bedre samarbejde.

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

Jeg tror, at vi også i fremtiden, skal være forberedt på mange og store forandringer med pludselige politiske indgreb, nyt IT, omstruktureringer, og desværre også personalemangel.

Jeg håber, at politikerne allerede til de kommende flerårsaftaler, ryster op med en stor sum penge til forbedring af arbejdsmiljøet. Det høje sygefravær og den store gruppe, som alt for tidligt forlader erhvervet, har Kriminalforsorgen i fremtiden ikke råd til.

Trods de lidt dystre udsigter, vælger jeg dog at tro, at vi ved fælles hjælp, stadig om 10 år, kan have en Kriminalforsorg som vi kan være stolte af. ■



# DEBAT

Indlæg til næste nummer af bladet skal være  
redaktionen i hænde senest den 14. september 2007

## To spørgsmål til den nye uniform

Af fængselsfunktionær  
Mogens Lind,  
Københavns Fængsler.



Nu har jeg siddet og betragtet den nye uniform i Fængselsfunktionæren nr. 6/2007.

Jeg kan selvfølgelig ikke vide om kvaliteten svarer til arbejdsopgaverne og der kan altid siges meget om tøj. Det vil der jo nok også blive her, så det vil jeg udelade denne gang.

### Jeg har bare 2 spørgsmål:

- Hvad formål har det nye ID kort?
- Hvad betyder det nye etatsmærke?

For mig ligner det en nedprioritering af vores job. Det ligner en buschauffør eller en parkeringsvagt og det siger intet. Det gamle med Kongekronen henviste til at vi var ansat som *Tjenestemænd*. Samtidig var der noget smukt i tanken; at mens man sad og afsonede, fik man mulighed for lærdom, både boglig og faglig viden, så når man gik ud af porten, gik man ud i verden, som en ny fugl Phønix.

Smuk var denne tanke. Hvorfor forflade det hele? Hvad med at tænke disse baner, der er så smukke og så prøve at leve op til dette.

## Svar til Mogens Lind

Af Forbundsformand  
Kim Østerbye.

### Kære Mogens

Hvad angår dine to spørgsmål omkring uniformsmærke og ID-kort skal jeg svare følgende:

- Id-kortet er lavet ud fra, at det nuværende kort er utidssvarende og sikkerhedsmæssigt ikke på højde med de krav der stilles til et sådant. Kortet har det samme formål som hele tiden, men med skærpet sikkerhed og et tidssvarende udseende. På sigt vil kortet også kunne bruges i forbindelse med den elektroniske adgangskontrol.
- Hvad det nye uniformslogo angår, synes forbundet faktisk at det er et meget flot og passende logo som i øvrigt ikke er noget Kriminalforsorgen selv har lavet, men er udført af Rigsheraldiker og godkendt af denne på vegne af Kongehuset som formelt, sammen med ministeren, godkender den slags. Direktøren vil beskrive nærmere, hvad det betyder, men det symboliserer primært dobbeltopgaven og den myndighedsudøvelse som ligger i vores job. Samtidig ligner det også 2 paragraftegn hvilket også er en stor del af vores arbejde. At det skulle være en nedprioritering af vores arbejde, at det er lykkedes os at overbevise arbejdsgiveren om at "vores" uniform skal udstråle mere autoritet og det blandt andet gøres ved at gøre uniformen mere genkendelig, er jeg langt fra enig med dig i.

Det gamle mærke har været overvejet i direktionen, men man fandt at det var for gammeldags og ikke længere symboliserede de 2 hovedopgaver.

Den nye uniform er et langt skridt videre i forhold til den vi har for nuværende, både i udseende og kvalitet. ■

## Kommentar til indlæg vedrørende den nye uniform i Fængselsfunktionæren nr. 7/8 2007

Af fængselsfunktionær  
Claus K. Barrendol,  
Arresthuset i Helsingør.

Efter at have læst indlæggene fra henholdsvis FF. Benny Jensen, Arresthuset i Kolding og FF. Thomas H. Nielsen, Arresthuset i Hillerød, kan jeg kun med fuld tilfredshed bakke op om deres syn på og holdning til den nye uniform. Der er ingen tvivl om, at det er et af de emner der snakkes mest om rundt omkring i de forskellige arresthuse, fængsler og pensioner mv.

Jeg mener derudover, at den nye uniform helt klart signalerer autoritet, og her er der tale om en rigtig uniform (krone, S tegn og egeløv). Så syntes jeg, som Thomas H. Nielsen skriver, at hvis ikke der havde stået Kriminalforsorgen, så viste ingen udover os selv hvem "manden i spanen" repræsenterer. Han burde uden diskussion KUN fremstå indadtil inden for vores egne fire vægge, og så skulle etatsmærket være på siden af eksempelvis skjorten. Nedenunder skulle der stå Kriminalforsorgen med bogstaver på størrelse med dem politiet har på deres uniform.

Benny Jensen skriver i sit indlæg, at Justitsminister Lene Espersen udtaler ved catwalken: "Fængselsfunktionærer skal ikke ligne hyggeonkler." NEJ, det skal vi ikke, og vi er heller ikke ansat som sådan. Vi skal vel heller ikke snart til at spørge de indsatte om de mener at vi ser lidt for meget AUTORITÆRE ud?

Vi har et job hvor vi er Statens repræsentant i "systemet Kriminalforsorgen," og det indebærer også at man skal bære nogle beklædningsgenstande med mærker, emblemer mv. som virker som en torn i øjet på visse

# DEBAT

grupper, men i bund og grund handler det vel om hvordan man bærer sin uniform og hvordan man taler til dem man arbejder sammen med - og har med at gøre. Så er det vel mindre væsentligt hvor AUTORITÆR uniformen end er?

Og den (uniformen) står dermed ikke alene. ■

## Kom ud af busken

*Af fængselsfunktionær  
Sune Kim Gudomlund,  
Statsfængslet i Horserød.*

I de sidste 2 måneder er vi alle blevet bombarderet af medierne, med historier om at de offentlige ansatte får alt for lidt i løn, og specielt tv er oppe på dupperne. De ansatte i den offentlige sektor rører på sig for at gøre opmærksom på en alt for lav løn.

Det startede med at social- og sundhedsassistenterne der strejkede, så kom sygeplejerskerne på banen, derefter portørerne, skolelærerne og nu politiet. Politiet har været i tv avisen de sidste tre dage, de har sagt at de må tage ekstra job som rengøringsassistent, for at kunne få råd til ferie med familien (dette var endda i Jylland hvor levepriserne er væsentligt lavere end her på Sjælland).

Alle disse arbejdsgrupper er ramt af et meget stort problem, nemlig at det er svært at rekruttere kvalificerede ansatte og ikke mindst at holde på dem.

Nu er det så jeg spørger! Hvor er vores fagforening i denne situation?

Har vi ikke de problemer, eller gemmer vi dem væk og holder vores problemer for os selv?

Vi mister mange unge fængselsfunktionærer, som har været her i 3 til 10 år, men som simpelthen ikke kan tjene nok til at få råd til hus og børn. Dette synes jeg er meget beklageligt, da det er disse unge mennesker, der er Kriminalforsorgens fremtid. En grundløn på 25.000 kr. ville få disse unge funktionærer til

at blive i fængselsvæsenet. Det er jeg slet ikke i tvivl om, for når man spørger hvorfor de ikke gider være i fængselsvæsenet mere, siger de fleste, at de helt enkelt får for lidt i løn.

Ja ja, nu tænker du nok, at det ville være OK med 25.000 kr. de første tre måneder, og så ville vi klage igen. Det kan godt være, men for de penge kan to funktionærer købe et OK hus på Sydsjælland. Lige nu skal du vælge et job som kasseassistent i Ikea for at tjene 25.000 kr. pr. måned. En fængselsfunktionær tjener 20.050 kr., og med den løn er det bedste hus du kan få, en tjenestebolig og de hænger ikke på træerne.

Så er der dem der glæder sig til pensionen. Personligt tror jeg ikke, at jeg kommer til at opleve den, for vi mangler arbejdskraft. Og da vi ikke har råd til at få mange børn, kan jeg ikke se hvem der skal betale min pension.

Nej, den eneste mulighed er at give mere i løn. Det koster en masse penge nu, men det ville spare penge i det lange løb f.eks. på frafald, ekstratjenester og sygdom.

Ja, jeg sagde sygdom. Hvis man er tilfreds med sit job og man kan leve for indkomsten, giver man også gerne en ekstra indsats. Derimod, hvis man bliver nødt til at have to jobs, bliver man hurtigt stresset og slidt op, og så kommer sygdommen. Gennemsnitlig pensionsalder for en fængselsfunktionær er 47 år.

Jeg er rigtig glad for mit job, og i starten syntes jeg det var fedt at kunne sige at jeg er fængselsfunktionær. Men jeg må sige at tiderne er skiftet; der bliver mere og mere kontorarbejde og det menneskelige forsvinder mere og mere.

Efteruddannelsen er helt i bund så vi må bare lære det selv og prøve os frem. Det er de forhåndenværende søms princip og den gode vilje der driver værket. Dette er slet ikke optimalt for så stort et firma som Kriminalforsorgen. Jeg tror personligt ikke at Regeringen ønsker at bruge flere milliarder på mere i løn. Men spørgsmålet er om de har råd til at lade være? Jeg tør ikke tænke på hvordan fængselsvæsenet ser ud om 10 år, men jeg

håber virkelig at jeg har fået en bedre løn og efteruddannelse. Ellers er jeg bange for jeg ikke har økonomi eller helbred til en karriere i kriminalforsorgen.

## Svar til Sune Kim Gudomlund, Statsfængslet i Horserød

*Af forbundssekretær  
Ina Rasmussen,  
Dansk Fængselsforbund.*

### Kære Sune

Nu føres overenskomstforhandlingerne jo ikke i medierne, men i Finansministeriet efter nytår og jeg kan forsikre dig for at vores forhandlere er meget opmærksomme på at det ikke kun er de grupper, der har gennemført ulovlige arbejdsnedlæggelser, der skal have lønforbedringer. Dansk Fængselsforbunds hovedbestyrelse vedtager vores krav til overenskomsten i efteråret, hvorefter disse indsendes til vores centralorganisation OAO, som rejser dem i forhandlingerne med Finansministeriet. Og – jeg afslører vist ingen hemmeligheder, når jeg fortæller at jeg er meget sikker på at lønforbedringer står øverst på vores liste over krav. Derudover bruger vi naturligvis vores politiske kontakter for at få budskabet frem, om hvor enormt afgørende det er, at vi får skabt de fornødne forbedringer i forhold til både løn, ansættelses- og personalevilkår, hvis vi fortsat skal være i stand til at rekruttere og fastholde personale i Kriminalforsorgen. Du peger selv i dit indlæg på mange af de områder, så vi også har peget på overfor politikere og OAO. Vi har jo ikke kun en ny overenskomst på vej, men også forhandlingerne om Kriminalforsorgens næste flerårsaftale, som gerne skulle have særligt fokus på personalet og vores arbejdsforhold.

Dansk Fængselsforbund er fuldstændigt enig i at hvis ikke der kommer betydelige løn-

# DEBAT

forhøjelser og mærkbare forbedringer af personalets udviklingsmuligheder, så finder medarbejderne i Kriminalforsorgen andre, bedre lønnede og mindre risikobetonede erhverv at beskæftige sig ved. ■

## Så gør dog noget

*Af fængselsfunktionær  
Søren Vindex Nielsen,  
Statsfængslet i Vridsløselille.*

Jeg har nu gennem de lidt over fire år, som er gået i Kriminalforsorgens tjeneste, undret mig meget over passiviteten samt den måde man griber sikkerheden an på.

Jeg kunne for den nette sum af 4.000 kr. pr. fængsel gøre det totalt umuligt at anvende mobiltelefoner. Denne løsning vil kræve ændring af loven eller en dispensation for at anvende en såkaldt mobiljammer, som ødelægger mobilsignalerne.

Der har fra politisk side været meget villighed til at gøre noget for sikkerheden i fængslerne og nu kommer det springende punkt.

Hvorfor gør Sikkerhedsenheden ikke noget for at få ændret loven?

Argumenterne er soleklare og økonomien i denne løsning er fantastisk god. Politikere er mennesker og de er åbne overfor helt åbenlyse klare løsninger, ingen mobilsignaler = ingen mobiltelefoner - punktum.

Denne løsning har man valgt at bruge i andre lande, fordi den betyder at ingen kan bruge mobiltelefoner og de mister deres værdi i fængslerne. Ingen bliver fristet til at sælge telefoner til de indsatte. Jeg er helt sikker på, at hvis Retsudvalget bliver konfronteret med denne model som løsningen på sikkerhedsproblemet, så vil svaret være: Selvfølgelig gør vi det. Husk på, en mobiljammer kører døgnet rundt for 4.000 kr. én gang for alle. Hvad er alternativet? Det er at visiter alle som har et ærinde i fængslet. Dette kos-

ter 4-5 årsværk og er stadigvæk dårligere end en mobiljammer, da der altid vil være nogle, som slipper igennem med noget.

Lad os se noget handling fra Sikkerhedsenheden og fra Direktoratet for Kriminalforsorgen. Løsningerne ligger klar og vi er mange som er trætte af et hav af mobiltelefoner i vores fængsler.



*Sådan ser en mobiljammer ud og den har en radius på 40 meter. Denne model koster ca. 2.950 kroner.*

## Svar til fængselsfunktionær Søren Vindex Nielsen, Statsfængslet i Vridsløselille

*Af sikkerhedschef  
Michael Gjørup,  
Direktoratet for Kriminalforsorgen.*

Sikkerhedsenheden følger udviklingen på telemarkedet meget nøje og bare inden for det sidste kvartal har vi afholdt møder med Teledanmark samt et tysk og et israelsk firma vedrørende detektering og jamning af mobiltelefoner.

I de seneste år har vi ofte fået henvendelser fra diverse firmaer om at købe jammer og sporingsudstyr. Når vi går firmaerne på klingen viser det sig, at produkterne ikke er CE-mærkede og at det ikke supporteres af et dansk firma samt at det er ulovligt i henhold til radiospredningsloven.

De produkter, som købes på blandt andet det tyske marked, sender ud på frekvensbåndene som "spreddehagl" og vil genere alt nær-

liggende kommunikationsudstyr, herunder vores egne personoverfaldssystemer, egne mobiltelefoner, nødtelefoner mv.

Sikkerhedsenheden har løbende kontakt til Kriminalvården i Sverige, hvor man på forsøgsbasis har opsat et sporings- og jammer-system i et fængsel, men også dette har givet en del problemer og man overvejer nu at nedtage systemet.

Aktuelt har Sikkerhedsenheden kontakt til en leverandør af et lignende system med en "one-shot" jammer men der er forsat nogle tekniske hindringer for at kunne iværksætte dette.

I andre lande har man også fortsat store problemer med ulovlig kommunikation i fængsler og arresthuse særligt ved anvendelse af ulovlige mobiltelefoner, men som det fremgår ovenfor, findes der ikke for nuværende teknisk udstyr, som sikkert og lovligt kan spore og/eller jamme de frekvenser, der bruges til mobiltelefoni.

Kriminalforsorgen har allerede besluttet, at iværksætte forsøg med jamming/sporing af mobiltelefoner, når der findes et egnet udstyr dertil.

Som der fremgår, er der mange tekniske problemer i sporing og/eller jamming af mobiltelefoni, og indtil der udvikles et anvendeligt system hertil, er den bedste måde at hindre ulovlig brug af mobiltelefoner stadig at foretage en konsekvent kontrol af de indsatte ved passage i detektorkarm, undersøgelser af person, celler m.v.

Afslutningsvis kan jeg berolige dig og andre med at der arbejdes professionelt og seriøst på en løsning, men vi bruger ikke mere tid på alt det forskellige bras, som man kan finde på nettet og syd for grænsen. ■



# DEBAT

## Akademi- og merkonomuddannelse som alternativ eller supplement til Kriminalforsorgens Ledelsesuddannelse?

Af uddannelsesleder  
Ulla Hjarne,  
Kriminalforsorgens Uddannelsescenter.

Artiklen "Merkonomuddannelse til alle i Københavns Fængsler" i juli-august 2007-udgaven af "Fængselsfunktionæren" er interessant læsning navnlig for os, der beskæftiger os med ledelsesuddannelse på Kriminalforsorgens Uddannelsescenter.

Vi synes først og fremmest, at det er positivt, at Københavns Fængsler har så meget fokus på kompetenceudvikling af personalet, at alle såvel ledere som medarbejdere på KF tilbydes at deltage i enkelte merkonommoduler eller en hel akademi-merkonomuddannelse.

Imidlertid finder vi anledning til at korrigere nogle misopfattelser, som artiklen bringer til torvs vedrørende Kriminalforsorgens Ledelsesuddannelse, KFL, KL og KOL:

1. Kriminalforsorgens Ledelsesuddannelse er ikke KUC's ledelsesuddannelse, men derimod en ledelsesuddannelse, som direktoratet og personaleorganisationerne i Kriminalforsorgen i enighed har godkendt som værende den ledelsesuddannelse, som Kriminalforsorgen lægger vægt på, at deres ledere gennemfører.
2. Ledere med personaleansvar for 60-70 medarbejdere vil ikke blot have gennemgået 3x5 dages KFL, men vil ydermere have gennemgået minimum 8 dages KOL, og for manges vedkommende endvidere 10 dages KL, altså sammenlagt i alt enten 23 eller 33 dages internatuddannelse.

Når det er sagt, mener vi på KUC, at ledere i Kriminalforsorgen bestemt vil kunne få udbytte af at deltage i akademimerkonomuddannelsen, såfremt denne gives som et supplement og ikke som det foreslås i artiklen, et alternativ til Kriminalforsorgens Ledelsesuddannelse.

Og hvorfor anbefaler vi merkonom som et supplement?

Det gør vi, fordi Kriminalforsorgens Ledelsesuddannelse adskiller sig på meget væsentlige områder fra merkonomuddannelsen ved blandt andet at anvende en pædagogik og metodik, som har til hovedformål at fremme deltagerens evne til at foretage kritiske vurderinger og til at reflektere (erfaringsbaseret læring/action learning).

Cases, øvelser, refleksioner og drøftelser har konstant fokus på kriminalforsorgsmæssige problemstillinger - dette for at optimere transformationen fra undervisningen til den daglige ledelsespraksis. Endvidere leveres undervisningen i en vekselvirkning mellem interne og eksterne fagfolk.

Det er efter vores opfattelse netop denne pædagogik, som gør at Kriminalforsorgens Ledelsesuddannelse igennem mange år har opnået meget flotte deltagervurderinger.

Man kan aldrig få viden nok. Det afgørende er imidlertid, hvordan man lykkes med at omsætte sin viden i praksis. Her har Kriminalforsorgens Ledelsesuddannelse noget at byde på, som merkonomuddannelsen ikke i samme omfang kan tilbyde. ■



## Svar til uddannelsesleder Ulla Hjarne

Af Kim Østerbye,  
formand for  
Dansk Fængselsforbund.

Nu kunne man jo fristes til at vælge det nemme svar, at KUC er bange for konkurrence fra andre lederuddannelser. Eller at nogen skulle komme i tanke om, at det er billigere at lade AMU køre lederuddannelse i Kriminalforsorgen. Men så enkelt er det nok ikke.

Der er mig bekendt ingen der klager eller er utilfredse med indholdet eller metoden på den nuværende lederuddannelse. Det er bare langt fra nok og samtidig en forholdsvis meget dyr uddannelse for Kriminalforsorgen. Lederuddannelse er jo ikke noget Kriminalforsorgen er specialist i, men noget der bruges alle vegne og flere steder med langt mere målrettede resultater end i Kriminalforsorgen.

At der er tjenestesteder i Kriminalforsorgen der ønsker at bruge alternativer til KUC's efteruddannelse forekommer da kun fuldkommen naturligt når man sammenligner pris og indhold.

Kriminalforsorgens medarbejdere har meget brug for både efter- og ledelsesuddannelse og i langt højere grad end vi selv kan finansiere. Derfor er det fortsat fuldkommen uforståeligt, at KUC ikke for længe siden, som de er blevet bedt om, har lavet et strategisk samarbejde med AMU. I dag samarbejdes der meget bredt med AMU men primært uden om KUC som, efter min opfattelse, har sat sig på hænderne med en forventning om at det nok går over, eller har haft travlt med at tegne skræmmebilleder af hvad AMU kan. I stedet har Kriminalforsorgen nu opnået, at der mangler overblik og sammenhæng i intern og ekstern efteruddannelse.

Og kan Kriminalforsorgen være det bekendt?

Svaret giver sig selv. ■

# NAVNE

## 25 års jubilæum Erling Grønholt, Statsfængslet i Ringe

Den 1. august 2007 kunne Erling Grønholt Jensen fejre 25 års jubilæum som ansat i Kriminalforsorgen. Jubilæet blev fejret på dagen ved en reception i Statsfængslets store sal.

I samtlige 25 år har Erling været ansat på Statsfængslet i Ringe, men han havde dog en afstikker til Statsfængslet i Renbæk midt i 1990'erne, hvor han var udstationeret til fængslets møbelfabrik i en periode. Dette må have været en god oplevelse, for Erling fortæller ofte om de positive oplevelser, han havde med indsatte, som stod og ventede på at få lov til at komme på arbejde om morgenen - et fænomen man ikke længere er forvent med i Kriminalforsorgen.

Inden sin ansættelse i Kriminalforsorgen arbejdede Erling som tømrer, blandt andet for Nationalmuseet. Ud over sin udstationering til Renbæk, har Erling brugt sin håndværksmæssige baggrund i forbindelse med tjenesten på fængslets afsnit 6, som arbejdede uden for fængslet og blandt andet fremstillede træhytter. Erling gjorde senere tjeneste i fængslets beskæftigelse på møbelfabrikens samleværksted. Ud over dette, har Erling naturligvis mange års erfaring med afsnitstjeneste på almindelige fællesskabsafdelinger i fængslet.

De fleste kollegaer i fængslet sætter dog Erling i forbindelse med fagligt arbejde, idet han har været meget aktiv i Dansk Fængselsforbunds lokalafdeling, først som næstformand og kasserer og derefter



*Der var fuldt hus ved afdelingsformand Erling Grønholts reception i anledning af jubilæet.*



*Jubilaren modtog mange lykønskninger og gaver fra de fremmødte gæster.*

igennem de senere år som formand for afdelingen. Vi har lært ham at kende som en dygtig og resultatorienteret forhandler og han har ligeledes lagt et stort arbejde i etablering af fleksjob til kollegaer, som havde behov for dette. Også i Hovedforbundet er Erling respekteret for sit seriøse og grundige arbejde, hvor han senest har deltaget i ad hoc udvalget vedrørende overenskomst 2008.

I sin fritid var Erling, i sine yngre dage, en ivrig sportsmand og der stod både løb og cykling på programmet. Selvom ingen nuværende ansatte formodentlig vil kunne bekræfte det, siger

rygterne, at han flere gange har tilbagelagt turen fra sit hjem på Tåsinge til arbejdet i Ringe (mindst 25 km.) i løb!

I de senere år bruger Erling dog mest fritiden på camping, hund og fiskeri, blandt andet fra den nyanskaffede båd, samt trompeten, som han begyndte at spille på i sin tid i Livgarden.

Vi ønsker hermed Erling tillykke med jubilæet og ser frem til et givtigt og lærerigt samarbejde i lang tid fremover. ■

*Bestyrelsen i  
Ringes lokalafdeling.*

# NAVNE

## 25 års jubilæum Jesper Hald, Statsfængslet på Søbysøgård



Den 1. september 2007 kunne fængselsfunktionær Jesper Hald fejre sit 25 års jubilæum i Statens tjeneste.

Jesper startede i Kriminalforsorgen den 1. september på Anstalten ved Herstedvester. Senere søgte Jesper større udfordringer i Arresthuset i Frederikssund, hvor han var i mange år indtil han søgte til Statsfængslet på Søbysøgård, hvor han er ansat i dag.

Fra 2005 er han kommet med i Dansk Fængselsforbunds lokalafdelings bestyrelse som næstformand. Jesper er endvidere praktikvejleder og begge disse funktioner sætter han en ære i at løse på bedste måde.

I fritiden er Jesper en habil golfspiller.

Du ønskes et stort tillykke med jubilæet. ■

På vegne af DF  
lokalafdelingen på Søbysøgård

Jan Nielsen  
Formand

## Mindeord Farvel Svenne

Vores gode og afholdte ven og kollega, fængselsfunktionær Svend-Erik Skytte Svendsen, døde fredag den 27. juli 2007, 51 år gammel.

Svenne, som han yndede at blive kaldt, blev ansat i Kriminalforsorgen i 1983, hvor han startede i Statsfængslet på Kragshovede.

I 1989 flyttede han rødderne til Arresthuset i Nykøbing Mors, hvor han også bosatte sig i byen sammen med Lone, som han blev gift med i 1990.

I arresten oplevede vi altid Svenne som en humorfyldt kollega, som, når han kunne se sit snit til det, lavede jokes med alle uanset om det var indsatte eller kollegaer.

Det var med til, at man vanskeligt kunne blive gal på ham, selv om han godt kunne være lidt på tværs af det, som der blev besluttet, men igen var det noget af hans drilleri. Hans loyalitet kunne man altid stole på.

Også hos de indsatte var han vellidt, for han gik til dem med godt humør, og havde altid tid til at sidde og snakke med dem på cellerne. Han opnåede derved en tillid som gjorde, at de trygt kom til ham, hvis der var noget der nagede dem. Så skulle Svenne nok finde ud af noget.

Det var derfor et stort chok for os, da vi i februar fik at vide, at Svenne havde uhelbredelig kræft, og formentlig ikke ville komme tilbage til arresten.

Igennem de sidste 5 måneder har der næsten dagligt været kolleger forbi, eller ringet til Svenne med støtte og hjælp, og alle har på deres egen måde taget en privat afsked med et dejligt og elsket menneske.

Vi vil alle savne og huske Svenne, som den gode og latterfulde ven og kollega han var.

Vore tanker går også til Svenne's hustru, Lone, som har været en svær tid igennem, men hun vil kunne finde støtte og hjælp i arresten i tiden fremover. ■

Æret være hans minde.

På personalets vegne.  
Henrik Sørensen



Afs. ID-Nr. 46533  
Dansk Fængselsforbund  
Ramsingsvej 28A st. th.  
2500 Valby



[www.danskfaengselsforbund.dk](http://www.danskfaengselsforbund.dk)

Returneres ved varig adresseændring

MAGASINPOST  
STANDARD

**B**



POST

**PP**

DANMARK

## Er både du og din familie sikret på rejsen?

Afbestillingsforsikring - Bagageforsinkelse



Få årsrejseforsikring knyttet til dit gratis MasterCard for kun 395 kr. om året, så er hele din husstand dækket på alle rejser i hele verden i op til 60 dage.

Rejseforsikringen gælder kun, hvis den er købt, inden du bestiller din rejse.

Ring på telefon **3378 1913**