

Fængselsfunktionæren

FÆNGSELSFORBUNDET

NR 4
APRIL 2013

UKLARE ROLLER
SKABER STRESS I
HVERDAGEN

HVER ANDEN BETJENT
BLEV UDSAT FOR
VOLDSTRUSLER I 2012

SVENSKERNE HAR
NÆSTEN HALVERET
SYGEFRAVÆRET

INDHOLD



-
- 4 Hver anden betjent blev udsat for voldstrusler i 2012
 - 6 Sådan sparer man 100 millioner
 - 7 Svenskerne har næsten halveret sygefraværet
 - 8 Kort nyt
 - 10 Fem om faglighed
 - 11 Søbysøgård diskuterede ny løn
 - 12 Rollekonflikter slider på landets fængselsbetjente
 - 13 Fængselsbetjente med mange kasketter
 - 16 Tvetydige mål fører til udbrændthed
 - 18 100 år: En verden med fløjte og trillebør
 - 20 Fælles fodslag om mål og strategier

HUSK, DU ER FÆNGSELSFORBUNDET



Af Kim Østerbye, formand for Fængselsforbundet

Selvom det har været hundekoldt i marts, er der nogle ting, der ikke kan holdes tilbage af sne og lave temperaturer. Sådan forholder det sig med fængselsbetjentenes faglige arbejde landet over. Når kalenderen går mod vår, er der generalforsamlinger i de lokale afdelinger.

Det er altså ikke kun naturen, der begynder at blomstre på denne tid af året. Det gør medlemsdemokratiet også.

Det er nemlig på generalforsamlingerne, at du som medlem kan give din mening til kende. Enten ved at blive valgt til et tillidshverv eller blot ved at stille nysgerige spørgsmål og forslag til det lokale faglige arbejde.

Det er der heldigvis rigtig mange, der gør. Det er vigtigt, for Fængselsforbundet er ikke noget uden dig.

Derfor vil jeg gerne takke alle dem, der rundt omkring i landet har sørget for at afvikle generalforsamlingerne og på den måde været med til at udvikle vores forbund. Det samme gælder alle de medlemmer, der er mødt op og har deltaget i møderne.

Men træerne vokser ikke ind i himlen. Der er desværre også mange medlemmer, der ikke dukker op.

Det kan der være mange gode grunde til, men det er trist, hvis man ønsker et aktivt,

nært forbund med god og konstruktiv kontakt til medlemmerne.

Forbundskontoret i Valby kan i hverdagen virke langt væk fra det enkelte tjenestested. Derfor er jeg altid glad for at komme rundt i de lokale afdelinger, hilse på og se medlemmerne i øjnene.

Ethvert håndtryk er en investering i et fortsat tillidsfuldt og tæt samarbejde på tværs af landet.

Og tillid og tæt samarbejde er der brug for. Vi har stadig mange udfordringer som fængselsbetjente – og det, der diskuteres på generalforsamlingerne, ridser et klart billede op af, hvad forbundet skal bruge sin tid og opmærksomhed på.

I år har Ny Løn været det helt store diskussionsemne sammen med overenskomstresultatet og flerårsaftalen. Skal man sige det lidt jysk, blev emnerne mange steder behandlet i en kritisk tone.

Jeg mener, det vidner om engagerede medlemmer, der stadig ønsker indflydelse på løn- og arbejdsforhold, og vil være en positiv del af de forandringer, som sker med Kriminalforsorgen de kommende år.

Husk, at Fængselsforbundet er dig, og du er Fængselsforbundet.



Udgivet af:

Fængselsforbundet
Ramsingsvej 28 A, st. th.
2500 Valby

Tlf. 7255 9976

www.faengselsforbundet.dk

ISSN: 0902-8897

ISSN: 2245-6635 (online)

Artikler og indlæg modtages på:

redaktion@faengselsforbundet.dk senest den 14. i hver måned. Debatindlæg (max 750 ord) sendes med navn, stilling og tjenestested. Send gerne fotos med.

Redaktionen forbeholder sig ret til at redigere i indsendte tekster. De holdninger, der kommer til udtryk i indlæg og artikler, er ikke nødvendigvis et udtryk for forbundets holdning. Hvis intet andet er angivet, er materialet skrevet af redaktøren.

Redaktion:

Forbundsformand Kim Østerbye (ansvh.)
Redaktør Søren Gregersen, tlf. 72 55 99 91

Produktion og tryk: PE Offset A/S

Grafisk design: kroyergrafik.dk

Foto: Kim Simonsen, Nicolai Perjesi, Kristian Westfall, Tony Brøchner, Søren Gregersen

HVER ANDEN FÆNGSELS- OG POLITIBETJENT BLEV UDSAT FOR TRUSLER I 2012

De uniformede medarbejdere i retsvæsenet er langt mere udsatte for volds- og trusler end andre faggrupper. Det viser en ny undersøgelse. Uacceptabelt, mener professor og foreslår mere efteruddannelse i konflikthåndtering.

Af Andreas Graae

En ud af to betjente i politiet og Kriminalforsorgen har været udsat for trusler om vold i løbet af 2012. Det fastslår Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) i en ny undersøgelse af arbejdsmiljøet i Danmark.

Politi- og fængselsbetjentene er den faggruppe, der oftest blev udsat for volds- og trusler i 2012 – efterfulgt af specialpædagoger og SOSU'ere. Mere præcist svarer 48 procent af de adspurgte betjente, at de har været udsat for trusler. Det er fem gange så stor en andel som gennemsnittet af alle faggrupper, der ligger på 9 procent.

Og det er mere end dobbelt så stor en andel som en anden faggruppe, der også løser sikkerhedsopgaver, nemlig gruppen med brandmænd, reddere og sikkerhedsvagter.

At politi- og fængselsbetjente er mere voldstruede end gennemsnittet, overrasker ikke professor Åse Marie Hansen, der forsker i arbejdsmiljø ved Københavns Universitet og NFA.

“Når man arbejder med mennesker, vil der være en større risiko for utilsigtede hændelser end for andre faggrupper. Undersøgelsen viser for eksempel, at også specialpædagoger, der arbejder med psykisk syge til hverdag, har høj risiko for at blive udsat for trusler,” siger hun.

Hun sammenligner derfor fængselsbetjente med faggrupper, som arbejder med psykisk syge: “Personer, der bliver anholdt, kan let miste kontrollen med sig selv og derfor afreagere på fængselsbetjente – ligesom psykisk syge kan gøre det på deres behandlere. Der har jo også været meget omtale i pressen om, hvordan de psykisk syge fylder op i fængslerne – så måske der kunne være en sammenhæng dér, man burde undersøge?”

MERE EFTERUDDANNELSE I KONFLIKTHÅNDTERING

Selvom det ikke kommer bag på arbejdsmiljøforskeren, at det er politi- og fængselsbetjente, der oftest udsættes for trusler, finder hun den høje andel overraskende.

“At der er risiko for trusler, når man arbejder med mennesker, betyder jo ikke, at man bare skal acceptere, at så mange er udsat for dem. I stedet bør man se på, om der er muligheder for at hjælpe betjentene med at håndtere situationer, der bliver truende eller ender med vold. For eksempel med kurser i konflikthåndtering eller personlig udvikling,” siger hun.

FORBUND: LEDELSE NEGLIGERER TRUSLER

I Fængselsforbundet er forbundskasserer Ina Rasmussen ligeledes alarmeret over undersøgelsens resultater. Hun er tovholder på forbundets arbejdsmiljøindsats: “Undersøgelsen viser, at trusler stadig er et markant arbejdsmiljøproblem i Kriminalforsorgen. Det bekymrer mig, at direktoratets egne statistikker ikke viser det samme omfang af trusler, som det fremgår af NFA's undersøgelse – det kunne tyde på, at der fortsat er en del trusler, som ikke bliver indberettet.”

Det mener hun kan skyldes, at ledelsen i institutionerne i nogen grad betragter truslerne som et vilkår i jobbet som fængselsbetjent.

“Der er en tendens til, at man betragter trusler som et arbejdsvilkår – en robusthed, man må have for at klare jobbet som fængselsbetjent. Jeg siger ikke, at alle der bliver truet, skal have blomster. Men de kolleger der bliver truet, skal opleve den samme støtte og opbakning som dem, der er blevet overfaldet. Det er dét, der afgør, om truslerne sætter sig som stress eller ej,” siger Ina Rasmussen.

FOREBYG TRUSLER MED NYE RUTINER

Man kan ifølge forbundskassereren gøre meget for at afhjælpe problemet ved at gøre regimerne mere gennemskuelige og klare, så de indsatte forstår, hvorfor beslutninger bliver truffet.

“Mange trusler opstår i forbindelse med, at personalet skal give fangerne afslag på noget. Så det betyder selvfølgelig meget, at man har tiden til at forklare, hvorfor man giver et afslag. Og så kan det være et spørgsmål om at ændre nogle rutiner ved afslag – for eksempel at der så vidt muligt er to betjente til stede. Ofte opstår truende situationer, når man står alene med fangen, og så bliver det påstand mod påstand,” siger hun.

Ina Rasmussen efterlyser desuden en undersøgelse af problemet med trusler, meget gerne i form af en registrering af, hvornår truslerne opstår, sådan at man har mulighed for at tilrettelægge arbejdet på en måde, hvor situationerne ikke ender i trusler og vold. Det vil betyde meget for medarbejdernes sundhed og sikkerhed.

DIREKTORATET KAN IKKE GENKENDE BILLEDET

I Direktoratet for Kriminalforsorgen kan kontorchef i personalekontoret, Liselotte Bering Liisberg, ikke genkende det billede af arbejdsmiljøet, som undersøgelsens resultater tegner.

“I Kriminalforsorgen følger vi udviklingen tæt på en række arbejdsmiljøfaktorer, herunder omfanget af vold og trusler. Vores egne data – hvor både medarbejdere og ledere indgår – viser, at 6-7 procent af de ansatte har været udsat for eller involveret i voldelige hændelser i 2012. Og en mindre andel har været udsat for trusler i det forgangne år,” siger hun.

Samtidig understreger hun, at Kriminalforsorgen er klar over, at mange fængselsbetjente oplever et stigende sikkerhedspress: “Andelen af udlændinge, psykisk syge og bandemedlemmer har de senere år været stigende i fængslerne. Det medvirker til, at en arbejdsdag ofte kan opleves mere risikobetonet og uforudsigelig, end når der er tale om almindelige indsatte med velkendte normmønstre,” siger kontorchefen.



VOLDSTRUSLER TOPPER BLANDT POLITI- OG FÆNGSELSBETJENTE



48 procent af landets politi- og fængselsbetjente følte sig udsat for trusler om vold sidste år.

Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)

SÅDAN SPARER MAN 100 MILLIONER KRONER

Der kan spares 100 millioner kroner årligt, hvis landets fængselsbetjente var syge i samme omfang som statens øvrige medarbejdere.

Af Søren Gregersen

Det kommer nok ikke som en overraskelse, at der kan spares penge ved at nedbringe sygefraværet i Kriminalforsorgen. Men det kommer måske alligevel bag på nogen, at sparepotentialet runder 100 millioner kroner om året.

Hvis man forestiller sig, at fængselsbetjente havde samme antal sygedage som statens øvrige ansatte, ville de spare Kriminalforsorgen for en årlig udgift på cirka 30 millioner kroner.

Er man samtidig så optimistisk at forestille sig, at fængselsbetjente blev nedslidte i samme takt, som det gælder generelt på arbejdsmarkedet, kunne der spares yderligere 70 millioner kroner om året.

Det vil sige i alt 100 millioner kroner om året.

Årsagen til at der kan spares så mange penge på statens budget, er, at det uniformerede personale i Kriminalforsorgen i gennemsnit er syge mere end dobbelt så mange dage i forhold til andre ansatte. Hvor en fængselsbetjent i gennemsnit er syg i 20 dage hvert år, er det kun 8 dage for statens ansatte.

Tilsvarende overgår antallet af nedslidte fængselsbetjente klart det øvrige arbejdsmarked. I gennemsnit får 1,4 procent af fængselsbetjentene en såkaldt helbredsbetings pension hvert år. Til sammenligning er det kun 0,3 procent, som bliver førtidspensionerede generelt på arbejdsmarkedet hvert år. Der er altså mere end fire gange så mange betjente, der bliver nedslidte.

EN IDEEL MÅLSÆTNING

Fængselsforbundets formand, Kim Østerbye, er godt klar over, at det er en meget ambitiøs målsætning at nedbringe sygefravær og nedslidning til gennemsnittet for det øvrige arbejdsmarked, men han mener, at det ideelt set burde være målet.

"Vi vil aldrig acceptere, at vores medlemmer bliver mere syge end andre på arbejdsmarkedet. Derfor skal sygefraværet markant længere ned," siger han.

Fagbladet har spurgt Direktoratet for Kriminalforsorgen, hvilke mål og planer man har for sygefraværet i de kommende år. Ask Gielfeldt Petersen, der er leder af sygefraværksenheten, oplyser, at Kriminalforsorgen i øjeblikket er ved at udmønte flerårsaftalen. Han kan derfor ikke sige noget konkret om planerne på nuværende tidspunkt.

SÅDAN NÅR VI FREM TIL 100 MILLIONER KRONER

SYGEFRAVÆR:

I dag har fængselsbetjente i gennemsnit 20 sygedage om året, hvor gennemsnittet ligger på otte dage generelt i staten. Nedbringes sygefraværet med tolv dage, vil den årlige nettobesparelse udgøre cirka 30 millioner kroner.¹

30 mio. kr.

NEDSLIDNING:

Når en fængselsbetjent bliver afskediget på grund af dårligt helbred, får den pågældende en erstatning i form af en svagelighedspension eller en lignende pensionsydelse. Staten betaler årligt cirka 95 millioner kroner² til nedslidte fængselsbetjente i helbreds-pension. En udgift som på længere sigt ville kunne skæres med mere end 75 procent, hvis antallet af nedslidte fængselsbetjente svarede til gennemsnittet på arbejdsmarkedet.

70 mio. kr.

¹ Konsulentfirmaet Deloitte har beregnet sparepotentiale ved at nedbringe sygefraværet i budgetanalysen fra 2012.

² Beløbet bygger på, at der er omkring 680 tidligere fængselsbetjente, som hvert år modtager en helbreds-pension. De modtager cirka 140.000 kroner i gennemsnit.

I alt 100 mio. kr.

SVENSKERNE HAR NÆSTEN HALVERET SYGGEFRAVÆRET

Hvis man gerne vil undgå sygdom, kunne man overveje at finde et job på den anden side af Øresund.

Af Søren Gregersen

Det er lykkedes svenskerne at sænke medarbejdernes sygefravær markant i løbet af de seneste ti år.

Sygefraværet for medarbejderne i Kriminalvården i Sverige er faldet fra 8,2 procent af arbejdstiden i 2003 til 4,9 procent i 2011.

Sygefraværet er dermed faldet 40 procent i Sverige. I samme periode er det kun faldet med 5 procent i Kriminalforsorgen i Danmark.

Svenskernes sygefravær i 2011 svarer til knap 13 dage. Til sammenligning lå sygefraværet for alle medarbejdere i Danmark på lidt over 18 dage i samme år. Der kan dog være forskel på opgørelsesmåderne i de to lande.

Men hvordan kan det være, at svenskerne har knækket sygekurven i langt højere grad end danskerne? Vi har spurgt Joakim Hellmouth. Han arbejder for SEKO i Sverige, som svarer til Fængselsforbundet i Danmark.

"I de seneste år har vi haft indført en metode i hele Kriminalvården, som kaldes for tidlig rehab. Det handler om at fange de syge på et tidligere stadie. Det har nedbragt sygefraværet. Samtidig tror jeg, at nye sygeregler har indflydelse. Reglerne betyder, at mange langtidssyge blev tvunget til at komme tilbage til arbejdet. Måske kan der også være forskel på bemanning, arbejdstider og trivsel i de to lande," siger Joakim Hellmouth.

At Danmark kan lære noget af vores nabolande, bliver også påpeget af konsulentfirmaet Deloitte. I en analyse, som firmaet udarbejdede i 2012, fremgår det, "at Kriminalforsorgens sygefravær er en del højere end sygefraværet i den svenske og britiske kriminalforsorg".

Venstres retsordfører, Karsten Lauritzen, har på den baggrund spurgt justitsminister Morten Bødskov (S), om Danmark kan drage fordele af de svenske og britiske erfaringer.

Ministeren skriver i sit svar, at han ikke har modtaget gode råd fra Sverige. Det har han til gengæld fra Storbritannien. Det fremgår blandt andet, at man i vores naboland mod vest lægger vægt på, at lokale personaleledere har et stærkt ansvar i forhold til at forebygge sygefravær. Det har medvirket til at reducere sygefraværet med 10-15 procent siden 2006.

HELHEDSORIENTERET TILGANG

I sygefraværsheden i Direktoratet for Kriminalforsorgen peger Ask Gielfeldt Petersen på, at Sverige for 7-8 år siden iværksatte en mere helhedsorienteret tilgang til sygefravær, hvor indsatsen indgik i en samlet arbejdsmiljøstrategi med fokus på organisation, ledere og medarbejdere.

Den samme helhedsorienterede arbejdsmiljøstrategi er indledt senere i Danmark, og den er mindre udbygget end i Sverige, oplyser han.

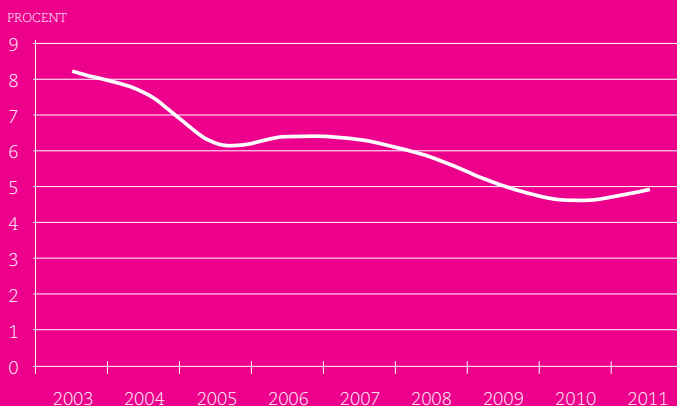
Ask Gielfeldt Petersen understreger dog, at Kriminalforsorgen arbejder målrettet på at nedbringe sygefraværet. Sygefraværsheden rådgiver, vejleder og underviser institutionerne rundt om i landet i sygefravær og relaterede problemstillinger. Desuden har direktoratets udviklingsenhed gennemført en række trivselsprojekter sammen med lokale tjenestesteder.

"Vi står til rådighed for de lokale tjenestesteder med konsulentløsninger og rådgivning, så man lokalt kan håndtere trivsel, arbejdsmiljø og sygefravær så professionelt som muligt."

Et særligt fokusområde er langtidssygefraværet, som i høj grad trækker det gennemsnitlige sygefravær op i Danmark.

"Til trods for et højt belæg og øget arbejdspress er arbejdsmiljø og sygefravær faktisk forbedret de seneste år. Så i lyset af de skærpede betingelser, mener jeg, det er en succes, at vi kan se et fald i sygefraværet. Og ydermere viser det sig, at vi er blevet bedre til at fastholde langtidssyge medarbejdere og undgå, at de bliver afskediget," siger lederen af sygefraværsheden.

SYGGEFRAVÆRET I SVERIGE



Svenskerne har formået at få skovlen under det høje sygefravær.

Note: Sygefraværets andel af den ordinære arbejdstid blandt alle faggrupper i Kriminalforsorgen i Sverige. Kilde: Kriminalvårdens årsredovisning samt Verket för förvaltningsutveckling, Sjukfrånvaro i staten.



UD MED KLEMMER OG SVELLER – IND MED DESIGN OG BRUGSKUNST

Kriminalforsorgen var med på fagmessen UP i Herning i år. Her udstillede man brugskunst og møbler fra værkstederne rundt om i fængsler og arresthuse. Før i tiden producerede de indsatte tøjklammer og jernbanesveller, men nu går udviklingen altså i retning af designprodukter. Fuldmægtig Caroline Brasch fra Direktoratet for Kriminalforsorgen fortæller til bladet Designbase, at udstillingen var en succes: "Vi fik talt med rigtig mange mennesker, og der var meget stor interesse for det, vi viste. Forhåbentlig får vi også nogle ordrer."



PEBERSPRAY

DR satte pebersprayen på dagsordenen i slutningen af marts. "Jeg mener ikke, at fængselsbetjentene skal have pebersprayen siddende i bæltet på alle timer af døgnet, men den skal i højere grad være til rådighed. Det er et mere lempe ligt magtmiddel end at slå på folk med en stav eller bruge fysisk magt," sagde Fængselsforbundets formand blandt andet i tv-udsendelsen.



BETJENTE SMIDER UNIFORMEN

Som en del af et forsøgsprojekt har fængselsbetjente smidt uniformen i Statsfængslet i Ringe. Det nye afskrækkelsesmiddel skulle efter sigende være langt mere effektivt end peberspray ©

95 %

Så højt var belægget i årets to første måneder. I samme periode i 2012 lå det på 98 %.



MALK DE LUXE

Statsfængslet på Søbysøgårds 125 økologiske malkekøer kan glæde sig over et splinternyt malkeanlæg til 300.000 kroner. "De gamle malkemaskiner er skiftet ud med den nye IdC-3 med flowmåler og måling af ledningsevne på kirtelniveau," skriver netsiden Boviløggisk.



15 MILLIONER KRONER

Så mange penge har forbundets medlemmer brugt i Forbrugsforeningen i 2012. Det udløste en bonus på 880.000 kroner til medlemmerne ved årets afslutning. I gennemsnit lå bonussen på lidt over tusinde kroner. Nogle var dog flittigere end andre. Topscoreren var et medlem fra Hillerød, som fik udbetalt 12.045 kroner.



FRI HASH I KØBENHAVN

Københavns Kommunes overborgmester Frank Jensen (S) ønsker en forsøgsordning med legalisering af hash i hovedstaden. Derfor havde han indkaldt til en konference om emnet i marts. Her argumenterede den norske misbrugsekspert Willy Pedersen for, at kriminalisering af hash ikke har vist sig specielt effektivt, og det har store skadevirkninger at straffe folk. En eventuel legalisering skal dog godkendes af Folketinget.

VOLDEN FALDER

Ifølge tal fra Justitsministeriet går det i den rigtige retning med volden i Danmark. Både simpel vold og personfarlig kriminalitet falder.

SÅDAN FORDELES DE NYE PLADSER

Står det til justitsminister Morten Bødskov (S), skal Kriminalforsorgens 180 nye pladser fordeles med 42 lukkede pladser i Statsfængslet på Søbysøgaard, 38 lukkede pladser i Statsfængslet i Nyborg, 40 lukkede pladser i Vestre Fængsel, 30 lukkede pladser i sikringsafdelingen i Nykøbing Sjælland og 30 åbne pladser i Statsfængslet ved Horserød. Ministeren har søgt Folketingets Finansudvalg om lov til at etablere pladserne. De skal stå klar midt i 2014.





FEM OM FAGLIGHED

René Christensen har arbejdet 14 år i Statsfængslet på Kragsskovhede. Kun afbrudt af to små udstationeringer på Djævleøen – begge gange i Vestre Fængsel. Han er fængselsbetjent og tillidsrepræsentantsuppleant i det nordjyske fængsel.

Af Kristian Westfall

HVAD FORSTÅR DU VED GOD FAGLIGHED?

At man er dygtig til sit arbejde og følger regler og normer. Det er vigtigt, at vi behandler de indsatte på samme måde. Man kan selvfølgelig have to indsatte, der opnår noget forskelligt i sagsbehandlingen, men så ligger der altid nogle omstændigheder bag. Generelt er det vigtigt hele tiden at ville lære nyt. Jeg mener, man er forpligtet til at efteruddanne sig, i det omfang det er muligt.

ER DER OMRÅDER I HVERDAGEN, HVOR DU GERNE VIL VÆRE FAGLIGT BEDRE?

Jeg synes, jeg igennem mine 14 år i uniformen har lært en hel del, men man kan altid blive bedre på alle områder. Kriminalforsorgen er en organisation, der ændrer sig hele tiden. Man kan aldrig læne sig tilbage, selvom man har været i systemet i lang tid.

HVORDAN SER DU UDVIKLINGEN I FAGET SOM FÆNGSELSBETJENT?

Jeg synes, den fremtidige udvikling ser lys ud. Især på baggrund af flerårstaftalen, hvor der virkelig bliver satset på os fængselsbetjente. Vi skal være klar på forandring – ellers går udviklingen og ansvaret forbi os, og vi ender som nøglesvingere. Allerede nu er arbejdet meget anderledes end for bare fem år siden.

PÅ HVILKE PUNKTER ER DER BEHOV FOR AT STYRKE FAGLIGHEDEN I FAGET?

Udfordringen består i, at fængselsbetjentene skal være en endnu større del af sagsbehandlingen og resocialiseringen end i dag. Så den faglighed skal styrkes. Det glæder jeg mig meget til. Men når vi skal tage flere resocialiserende opgaver, skal der måske tænkes over, hvilke opgaver vi ikke skal varetage mere. Det er en ledelsesopgave at fravælge opgaver. Og når kravene skærpes, og fagligheden skal styrkes, er der brug for flere penge til kurser og efteruddannelse.

HAR DU FORSLAG TIL, HVORDAN FÆNGSELSFORBUNDET KAN VÆRE MED TIL AT STYRKE FAGLIGHEDEN?

Det er vigtigt, at forbundet fortsat arbejder for flere midler til kurser og efteruddannelse. Og Fængselsforbundet har en stor opgave med at opkvalificere tillidsrepræsentanterne i afdelingerne, så samarbejdet med ledelsen lokalt er så godt som muligt. Generelt skal forbundet være med til at klæde tillidsrepræsentanterne på til det arbejde, der venter.



**FAGLIGHED
I FOKUS**

SØBYSØGÅRD DISKUTEREDE NY LØN

Fængselsforbundets lokale afdelinger har afholdt årets generalforsamlinger i løbet af marts. I Statsfængslet på Søbysøgård var Ny løn det store diskussionsemne. Men der blev også plads til overenskomst, wienerschnitzler og lagkage.

Af Kristian Westfall

Der var ikke lagt op til mytteri eller kampvalg på generalforsamlingen på den gamle herregård på Midtfyn, så stemningen omkring det lange bord var hverken krigerisk eller ubehagelig.

Tværtimod blev der grinet højlydt under lokalformand Jan Niensens velkomst til generalforsamlingen den 19. marts.

"Generalforsamlingen er varslet korrekt – dermed ikke sagt at den har været i alle medier – men næsten!" Den lidt kryptiske kommentar var møntet på formanden selv, som optrådte mange gange i aviser og på tv op til efterårets forhandlinger om flerårsaftalen.

Allerede under formandens mundtlige beretning blev der lagt op til livlig diskussion. Ikke mindst af Ny løn, der var hovedpunkt i beretningen om årets gang og fængslets faglige tilstand.

En af de centrale pointer var, at lønstigninger ikke er nogen selvfølge.

"Vi skal indstille os på, at det ikke sker per automatik, og derfor skal vi lære at bruge Ny løn fornuftigt," sagde Jan Nielsen.

Desuden var det et klart ønske fra formanden, at der var øremærket en pose penge til de individuelle lønforhandlinger i fængslet.

"Det er mit håb, at vi får sat penge af til Ny løn på fængslets budget, så vi reelt har noget at forhandle om."

SÅDAN ER KAGEN SKÅRET

Da kaffen kom på bordet, var den i følgeskab med to enorme lagkager.

Fordelingen af lagkagerne foregik uden videre diskussion. Til gengæld var der mere opmærksomhed om en anden fordeling, der optog forsamlingen. Nemlig den nye overenskomst.

Dette blev både berørt i lokalformandens beretning og af forbundsformand Kim Østerbye – som også sad bænket om bordet.

Der blev tegnet kurver i luften. Noget gik lidt op, noget lidt ned og noget lige ud. Men de tilstedeværende blev vist lidt klogere på udligningsordningens fortræffeligheder. Det er den ordning, som sikrer, at de offentlige lønninger følger det private arbejdsmarked.

Efter luftkurverne vendte flere medlemmer tilbage til at tale om Ny løn. Kritikken handlede om tillidsrepræsentantens forhandling af den enkeltes individuelle løn.

"Jeg er meget utilfreds med, at tillidsrepræsentanten skal forhandle alles løn individuelt," sagde et medlem og efterspurgte det gamle lønsystem.

Kim Østerbye understregede, at Fængselsforbundet aldrig har været begejstret for det nye lønsystem, og at Kriminalforsorgen var en af de sidste arbejdspladser, som har indført det.

"Men den anciennitetsregulerede løn kommer ikke tilbage," sagde han.

Efter generalforsamlingen trimlede rygerne ud i frostvejret, og de mere snusfornuftige fik sig en velfortjent øl inde i varmen.



ROLLEKONFLIKTER SLIDER PÅ LANDETS FÆNGSELSBETJENTE

De fængselsbetjente som oplever mest rolleklarhed i hverdagen, er også de betjente, som føler sig mest udbrændte. Det viser en ny undersøgelse, som bygger på interview af 150 betjente.

Af Søren Gregersen

Fængselsbetjente skal både være parate til at vise omsorg for et menneske og til at trække staven, hvis det samme menneske går amok. Det er konsekvensen af, at Kriminalforsorgen har to hovedopgaver, som er vanskelig at løse på samme tid: Medarbejderne skal gennemføre domstolens straffe og samtidig forsøge at få de dømte på ret køl igen.

En ny undersøgelse viser, at det i høj grad er medarbejdernes evne til at håndtere konflikten mellem de to opgaver, som afgør, hvor godt de trives: Jo mere tvetydigt man oplever sin rolle som fængselsbetjent, jo mere udbrændt føler man sig. De betjente som i størst grad oplever uklare mål, er også de betjente, der føler sig mest udbrændte og har fleste sygedage.

Undersøgelsen bygger på resultater fra en spørgeskemaundersøgelse blandt 153 fængselsbetjente i seks fængsler. Resultaterne er efterfølgende blevet bearbejdet i en såkaldt regressionsanalyse. En regressionsanalyse er en statistisk metode, hvor man undersøger, hvordan forskellige variabler påvirker hinanden. Nanna Haderup fra Aarhus Universitet har gennemført undersøgelsen som led i sit statskundskabsstudie.

VIGTIG ANALYSE

Fængselsforbundets formand, Kim Østerbye, mener, at undersøgelsen i høj grad giver stof til eftertanke.



Undersøgelsen viser, at uklare opgaver og dårlig ledelse øger sandsynligheden for, at fængselsbetjente oplever udbrændthed og sygdom.

”Vi ved godt, hvor arbejdsmiljøet halter i Kriminalforsorgen. Men vi ved ikke så meget om, hvordan de forskellige problemer påvirker hinanden. Derfor er det vigtigt med analyser som denne, som kan hjælpe med at målrette indsatsen.”

Formanden hæfter sig ved, at undersøgelsen påviser en statistisk sammenhæng mellem dårlig ledelse og udbrændthed. Fængselsbetjente der oplever, at deres nærmeste leder prioriterer trivlsen på arbejdspladsen, føler sig mindre udbrændte end kollegaer, der ikke har samme oplevelse af ledelsen.

”Kriminalforsorgen kan ikke ændre ved, at vi løser svære opgaver, men vi kan blive bedre til at støtte de ansatte. Det er netop derfor, at Fængselsforbundet efterlyser bedre ledelse og mere fokus på social kapital,” siger Kim Østerbye.

HÅRDE INDSATTE

Ifølge undersøgelsen er der ikke statistisk sammenhæng mellem udbrændthed og hvilket fængsel, man arbejder i. Det har altså ikke betydning, hvilken type indsatte man omgås i hverdagen.

”Med andre ord er det bedre for ens trivsel at arbejde med klare opgaver i et fængsel med hårde kriminelle end med uklare opgaver i et fængsel med bløde kriminelle,” siger Kim Østerbye.

Lars Thuesen, der er udviklingschef i Direktoratet for Kriminalforsorgen, håber, at arbejdet med den nye flerårsaftale vil hjælpe med at afbøde nogle af de negative effekter af rollekonflikterne.

”Der vil altid være rollekonflikter i Kriminalforsorgen. Det kan vi ikke undgå, men vi kan undgå, at konflikterne slider på personalet. Det gælder om at blive tydeligere og klarere på, hvilke ansvarsområder den enkelte medarbejder har. Jeg tror, at den nye strategi, som vi arbejder med i forbindelse med flerårsaftalen vil have positive effekter. Strategien vil sikre større sammenhæng mellem målsætninger, resultatkontrakter og den enkelte medarbejder. Når strategien er gennemført, vil medarbejderne opleve, at de opfatter deres rolle klarere,” siger han.

FÆNGSELS- BETJENTE MED MANGE KASKETTER

Det ene øjeblik spiller man bordtennis med fangerne. Det næste lægger man dem i håndjern. To kollegaer fortæller om konflikten mellem de hårde og de bløde kasketter, man bærer som fængselsbetjent.

Af Andreas Graae



Henriette Sørensen, fængselsbetjent ved Statsfængslet i Vridsløselille.

For nogle år siden var Henriette Sørensen værkmester for en lille gruppe indsatte i Statsfængslet i Vridsløselille, som hun kom meget tæt på. Hun gik op og ned ad dem 24 timer i døgnet. Spiste med dem. Trænede med dem. Pjattede med dem. Men pludselig vendte de sig alle mod hende, fordi hun blev uvenner med en nytilkommen med relation til bandemiljøet.

“Han var den højeste i hierarkiet, og jeg havde åbenbart krænket hans ære ved at sige nogle ting til ham. Konflikten kom bare ud af det blå. Det mest frustrerende var, at jeg ikke kunne finde ud af, hvad det var, der krænkede ham. Men vi blev uvenner, og så vendte det hele fra den ene dag til den anden. Al den tillid jeg havde bygget op til alle de andre, var med ét forsvundet,” siger hun.

Episoden lærte hende, at man aldrig kan stole 100 procent på de indsatte: “Alt hvad man siger, kan man få tilbage i hovedet. Det skal man bare være forberedt på. Tilliden kan give bagslag – og det kan gøre det svært at vide, hvor grænsen går. Man har jo forskellige kasketter på. Det ene øjeblik hygger man med dem og hjælper dem med deres personlige problemer, og det næste ligger man og roder rundt på gulvet og giver dem håndjern på og sætter dem i sikringscelle,” siger hun.

” Han var den højeste i hierarkiet, og jeg havde åbenbart krænket hans ære ved at sige nogle ting til ham. Konflikten kom bare ud af det blå.”

HÅRDEST FOR VÆRKMESTRENE

Derfor er rollekonflikter ifølge Henriette Sørensen især en stor udfordring for værkmestrene, der ofte arbejder alene med samme gruppe af indsatte og kommer meget tæt på dem.

“Det er en helt anden rolle, du har som værkmester. De indsatte føler jo, de har lært dig at kende, så de kan ikke forstå, at du taler hårdt til dem. Og hvis de så samtidig er banderelaterede, så bliver det endnu sværere. De har en særlig loyalitet, et særligt broderskab, som du slet ikke kan hamle op med,” siger hun.

Det er hårdt, de første gange tilliden bliver brudt. Men så venner man sig til det: “Jeg blev da slået lidt ud den første gang. Men så er det bare om at kæmpe sig op igen. Man kan godt køre psykisk ned på sådan noget, så det gælder om at passe på sig selv.”

Henriette Sørensen er nu betjent på fællesskabsafdelingen i Vridsløselille, og det er hun glad for: “Der er flere til at håndtere problemerne, når de opstår. Det giver selvfølgelig en distance til de indsatte - men det gør det også nemmere at finde sin rolle.”





*Kim Simonsen,
fængselsbetjent
ved Statsfængslet i
Vridsløselille.*

Det kan være vanskeligt for unge, uerfarne kollegaer at finde balancen mellem det hårde og det bløde. Men i længden kan det være sundt at skifte mellem forskellige roller, mener fængselsbetjent Kim Simonsen fra Statsfængslet i Vridsløselille.

“Det er da svært hele tiden at skulle skifte kasket – og der er også faldgruber ved det. Man kan gå og tro, at man kan hygge-snakke sig fra det hele. Det kan man bare ikke altid. Så hvornår skal man skifte kasketten? Det er vel noget af det vanskeligste ved jobbet,” siger han.

Han husker især to episoder, som lærte ham om de forskellige roller, man har som fængselsbetjent. Den første ligger mange år tilbage, da han lige var blevet ansat på Vestre Fængsel.

“Jeg gik fra dør til dør og satte en ære i at veksle et par ord med alle fanger. Og så spillede jeg bordtennis med flere af dem. Men en morgen, hvor der var 34 fanger om fire toiletter, blev det lidt presset. En af dem, jeg kendte godt fra bordtennis, gik helt ned

over, at han ikke kunne komme på toilettet med det samme. Jeg prøvede at tale med ham, men han slog ud efter mig, og så endte han i en sikringscelle. Da han var faldet lidt ned, var han ked af det og undskyldte. Og samme eftermiddag stod vi og spillede bordtennis igen,” siger Kim Simonsen.

Den anden episode er forholdsvis ny og viser kontrasten mellem to meget forskellige møder med den samme fange: “Det var i 2004, hvor jeg gik inde på Politigården. Vi fik en meget aggressiv fange ind og skulle stå tre mand, hver gang vi åbnede celledøren. Senere mødte jeg ham ude på Vridsløse. Han var meget interesseret i musik, og det var jeg også. Det endte med, at vi dannede et band og spillede rockmusik sammen i fængselskirken. Vi spillede flere koncerter – og også en enkelt gang i Café Exit, efter han var kommet ud.”

VIGTIGT AT KUNNE VEKSELE MELLEMLEROLLER

Kim Simonsen er af den klare overbevisning, at jo mere positiv kontakt han har haft med de indsatte, jo mindre voldsomme har konfrontationerne været: “Den tætte kontakt er ufattelig vigtig i vores arbejde og en stor del af den dynamiske sikkerhed. Men det kræver tid – og det bliver heller ikke lettere med de nye grupperinger, vi får ind. Mange af dem ønsker ikke så meget positiv kontakt med personalet. Så hvis vi skal have dem med, kræver det mere tid og mere personale.”

Men man skal også sætte grænser, siger han: “Det er vigtigt at kunne sætte en kant – dertil og ikke længere. Og det kan være rigtig svært især som ung og uerfaren kollega. Det skal man nok have lært, før man kan begynde at skifte mere løst mellem rollerne.



73

TVETYDIGE MÅL FØRER TIL UDBRÆNDTHED

Oplevelsen af at arbejde med konfliktende mål har konsekvenser for landets fængselsbetjente. Uklare roller skaber stress i hverdagen og fører til øget følelsesmæssig udbrændthed.

Af Nanna Haderup

Vi har valgt at basere vores fængselsystem på både afstraffelse og resocialisering af de kriminelle.

Dermed kommer fængselsbetjentene til at møde flere forskellige krav i det daglige arbejde med de indsatte. Krav, som ikke alene kræver forskellige indsats, men som ligefrem kan være direkte modstridende. Det slider på fængselsbetjentene, når det ikke opleves som klart, hvad der forventes af dem i deres arbejde.

I forbindelse med mit kandidatstudie i statskundskab ved Aarhus Universitet har jeg i efteråret 2012 gennemført en undersøgelse, der viser, at der er en klar sammenhæng mellem oplevelsen af at have uklare arbejdsroller og følelsesmæssig udbrændthed. Det kommer blandt andet til udtryk gennem udmattelse, udkørthed og frustrationer over det daglige arbejde.

Mit studie af fængselsbetjentenes arbejdsvilkår er baseret på en spørgeskemaundersøgelse besvaret af fængselsbetjente fra såvel åbne som lukkede afdelinger i seks af landets fængsler.

Hovedkonklusionen er, at der er en signifikant sammenhæng mellem fængselsbetjentenes oplevelse af uklare arbejdsroller og deres oplevelse af udbrændthed. At sammenhængen er signifikant betyder, at der er stor sandsynlighed for, at den fundne sammenhæng ikke alene gælder for de fængselsbetjente, der har deltaget i undersøgelsen, men at det gælder for alle landets fængselsbetjente.

Der er altså et klart statistisk belæg for, at konklusionen holder: De fængselsbetjente, der i størst grad oplever at arbejde under tvetydige og konfliktende mål, føler sig også mere følelsesmæssigt udbrændte end de af deres kollegaer, der ikke har samme

oplevelse – en udbrændthed, der ikke kun har personlig betydning, men som også har effekt på antallet af sygedage.

FLERE SYGEDAGE KAN BLIVE TIL FÆRRE

Det viser sig nemlig også, at der er en sammenhæng mellem højere grad af følelsesmæssig udbrændthed og sygefraværet hos den enkelte betjent, set som et større antal sygedage henover de seneste 12 måneder.

Da der kan være mange andre årsager til at melde sig syg, er det kun statistisk muligt at forklare en mindre del af fængselsbetjentenes sygefravær gennem en undersøgelse af deres følelsesmæssige udbrændthed. Dette er dog tilstrækkeligt til, at sammenhængen ikke kan ignoreres. Min undersøgelse antyder dermed, at sygefraværet kan nedbringes, såfremt oplevelsen af følelsesmæssig udbrændthed mindskes.

Netop dette gør det interessant at undersøge, hvilke tiltag der kan gøres for at skabe bedre arbejdsvilkår i de danske fængsler – både for at forbedre den enkelte ansattes trivsel i form af et øget psykisk velvære og for at sikre den bedst mulige arbejdsindsats i alle landets fængsler gennem færre sygedage.

I min undersøgelse finder jeg ikke sammenhænge mellem oplevelsen af uklare arbejdsroller, følelsesmæssig udbrændthed eller øget sygefravær og typen af fængselsafdeling.

Tilsyneladende er det altså ikke afgørende, om der er tale om fængsler med mere eller mindre belastede kriminelle. Det at man føler sig udbrændt, kan altså ikke forklares med, at man har mere krævende kontakt med de indsatte i forhold til andre fængselsbetjente.



Det betyder, at det faktisk er muligt at skabe bedre arbejdsforhold, ligegyldigt hvilken fængselsafdeling det drejer sig om. Større trivsel på arbejdspladsen og en forhøjet indsats kan skabes ved hjælp af konkrete tiltag, trods det forhold at arbejdet som fængselsbetjent i udgangspunktet ofte er et psykisk belastende erhverv for den enkelte.

LEDELSEN SKAL FORBEDRES

Grundlæggende set arbejder alle landets fængselsbetjente under samme arbejdsmæssige dobbeltrolle, hvor deres opgave på den ene side er at føre kontrol med fangerne i de danske fængsler og på den anden side er at hjælpe disse fanger til et liv uden kriminalitet efter endt afsoning. Der er blot forskel på, hvordan og hvorvidt den enkelte oplever at have uklare arbejdsroller.

Hvis man vil sikre trivsel og nedbringe graden af følelsesmæssig udbrændthed blandt fængselsbetjente, peger undersøgelsen på, at det er vigtigt at indrette arbejdet i fængslerne på bedste vis, så de ansatte oplever at arbejde efter klare, utvetydige mål for at imødekomme denne oplevelse af at arbejde under uklare roller.

I den forbindelse spiller ledelsen i de danske fængsler en afgørende rolle. For det første fordi et godt forhold til ledelsen i sig selv viser sig at føre til mindre følelsesmæssig udbrændthed. For det andet – viser min undersøgelse – fordi lederne i deres daglige arbejde kan være en vigtig hjælp til at afgrænse opgaver og dermed afværge den arbejdsmæssige uklarhed.

I lederrollen ligger et ansvar for at opstille fælles mål, håndtere konflikter og problemer samt at informere klart, så der ikke opstår misforståelser på arbejdspladsen. Dette ansvar giver ledelsen mulighed for at afværge de uklare roller, som fængselsbetjente oplever i deres daglige arbejde med både at sanktionere og resocialisere.

På denne baggrund viser undersøgelsen, at der kan være en stor gevinst for såvel fængselsbetjente som samfundet ved at udvikle ledelsen i de danske fængsler og derved styrke viljen til at prioritere trivslen på arbejdspladsen og evnen til at støtte de ansatte og løse de konflikter, der måtte opstå.

Desværre viser spørgeskemaundersøgelsen også, at fængselsbetjente kun delvist mener, at de får støtte og villighed til at håndtere arbejdsmæssige problemer hos deres nærmeste ledelse.

Dette må i bedste fald karakteriseres som et middelmådigt forhold til ledelsen. Derfor er der al mulig grund til at se nærmere på, hvordan der kan arbejdes med en ledelsesmæssig udvikling i de danske fængsler.

Samlet set viser undersøgelsen, at hvis man vil sikre og forbedre fængselsbetjentes psykiske og fysiske helbred, bør fængslerne indrettes med mere fokus på at skabe klarhed over mål og forventninger til de ansattes arbejdsopgaver. Samtidig skal lederne rustes bedre til at agere understøttende over for de medarbejdere, de har ansvaret for i hverdagen.

EN HVERDAG MED FLØJTE OG TRILLEBØR

KAP. 3

Hver måned i årets løb fortæller vi om de mennesker, visioner og magtkampe, der skabte et af Danmarks stærkeste fagforbund.

Lokumsrensning og kørsel med trillebør var nogle af fængselsbetjentenes betroede opgaver for hundrede år siden, men så var de til gengæld udstyret med to fløjter.

Af Kristian Westfall

Er du god til at køre trillebør? Kan du lide at gøre toiletter rene? Vil du helst ikke vide, hvornår du skal arbejde? Og er du fuldstændig ligeglad med tillæg? Så har vi jobbet til dig: Bliv fængselsbetjent!

Sådan kunne en stillingsannonce have lydt for hundrede år siden. Der er nemlig ikke meget sødsuppe-nostalgi over de skildringer, vi har om fængselsbetjentenes hverdag fra slutningen af 1800-tallet og frem til Anden Verdenskrig.

Både arbejdstid og arbejdsforhold hørte til en helt anden verden end i dag. Som fængselsbetjent boede man for eksempel på den anstalt, hvor man arbejdede.

Det berettede fængselsforbundets første formand Niels Jensen i Fængselsfunktionæren i 1942: "Så sent som i april 1896 fik dagstyrken hele sin kost på anstalten, hvor de opholdt sig hele dagen. Dog havde de fri kl. 9 aften til kl. 11 aften, hvorefter de skulle møde igen og gå i seng på anstaltens kaserne."

NYE BETJENTE

Hvis det ikke var afskrækkende, kunne opgaverne som fængselsbetjent måske være det. I 1914 skulle man blandt andet agere rengøringsmand og gartner på fængslets område, hvis man var nystartet fængselsbetjent.

Det fortalte den tidligere fængselsbetjent Holger Jensen i Fængselsfunktionæren i 1980: "Når man blev antaget som fængselsbetjent dengang, begyndte man med at arbejde uden for fængslet i parken og gartneriet, samt kørsel med trillebør og rensning lokummer. Når man kom ind i fængslet og arbejdede som fløjpost, kunne man få delt tjeneste, for eksempel tre timers tjeneste og to timers fri, så fire timers tjeneste og tre timer fri og så videre."

Og fængselsbetjentenes nattevagter var noget mindre reguleret af fornuftige overenskomster, end de er i dag:

"For nattevagten var der ikke nogen form for ekstrabetaling. Vi havde også pligt til at sove på anstalten skiftevis uden betaling, uanset om man blev kaldt op og skulle gå udendørs vagt. Men vi havde et fast arbejde som statstjenestemænd," fortalte Holger Jensen.

STUDENT OM DAGEN, BETJENT OM NATTEN

Hvis man kom ind fra gaden og blev ansat som fængselsbetjent, havde man titlen reservebetjent. Var man ambitiøs og vellidt, fik man muligheden for at uddanne sig til egentlig fængselsbetjent.

Det fortæller fængselsbetjent Jens Ingerslev til Fængselsfunktionæren i 1980. Han var ansat i Statsfængslet i Horsens:

"Jeg arbejdede som reservebetjent i to år og fik naturligvis de dårligste vagter. I 1923 blev jeg udtaget til at komme på betjentskole, der foregik på statsfængslet. Det var tilrettelagt sådan, at vi blev sat på nattevagt, og så gik vi i skole om eftermiddagen. Dette varede i seks uger. Jeg kan huske, at vi havde alle faste nattevagter. Vi fik noget mindre i løn, og vores uniformskapper var afkortet."

TIL DØDEN OS SKILLER

Som fængselsbetjent i 1920'erne havde betegnelsen fast arbejde en meget konkret betydning. Hvis man blev tildelt en post, var den nemlig for bestandigt – indtil træskoene blev stillet, og kasketten hængt på knage for sidste gang.

Tidligere overvagtimester Risager beskrev til fagbladet i 1986 forholdene i Statsfængslet i Vridsløselille, da han blev ansat i 1929.

"Jeg fik udleveret en kasket og en kittel, mens min uniform blev syet. Jeg skulle gå til oplæring i otte dage. Der var to gange 12 postbetjente, og når en betjent blev tildelt en fast post, var det på livstid."

Havde man derimod en midlertidig post, var man forpligtet til at beklæde den, indtil en ny reservebetjent blev fastansat. Det betød, at nogle gik nattevagt eller patrulje i terrænet rundt om fængslet i meget lang tid.

"Ham, der til dato har været mest uheldig, er Peter Olsen. Han måtte tage otte år om natten og syv år på terrænvagt," fortalte Risager.

Terrænvagter bar for øvrigt tropehjelme og slagsværd til skræk og advarsel for fanger med flugtplaner.



Der var lyspunkter, selvom arbejdsforholdene var hårde i begyndelsen af århundredet. Her ses et foto fra Arresthuset i Aarhus i december 1929. Arrestformand Jens Anton Andreassen og arrestbetjent August Sørensen har pyntet op med juletræer og guirlander.

TO FLØJTER

Hvor man i Vridsløselille var bevæbnet med sværd, var sikkerhedsudrustningen noget mindre skræmmende i Statsfængslet på Søbysøgård. Det fortalte Børge Larsen, der blev antaget som reservebetjent i maj 1942. Han mødte på Søbysøgård uden kendskab til stedet eller fængselsvæsenet. Som det første fik han udleveret to fløjter:

”Den almindelige signalfløjte skulle bruges til at kalde fangerne sammen. Den anden – trillefløjten – måtte kun bruges ved undvigelse, og det skulle naturligvis helst undgås.”

Bevæbnet udelukkende med de to fløjter blev han hurtigt sat på en alenevagt med et hold fanger. På trods af den ringe udrustning forløb det hele godt:

”Jeg var selvfølgelig noget betænkelig, da jeg allerede dagen efter helt alene blev sat til at holde opsyn med et hold fanger, som skulle ud for at pløje og harve. Heldigvis vidste de, hvordan det hele skulle være, og de lavede ikke numre, selv om de kunne se, at jeg var ny.”

FÆNGSELSFORBUNDET FYLDER 100 ÅR



Landets fængselsbetjente har organiseret sig i et fælles fagforbund siden 1913. Det fejrer vi i Fængselsfunktionæren med at kigge tilbage på den faglige organisering på vores arbejdsplads.

Forbundets historie tegner et billede af Danmark bag murene, hvor forbundets medlemmer havde deres arbejde, men også et billede af Danmark uden for murene, hvor forbundet arbejdede sammen med den øvrige fagbevægelse for at demokratisere samfundet.

Artiklerne bygger på historikeren Søren Federspiels bog 'Fagligt fællesskab under forandring. Fængselsforbundet i Danmark 1913-2013', som udkommer senere i år.

FÆLLES FODSLAG OM MÅL OG STRATEGIER

"Vi skal starte en proces, som kan sikre, at der er sammenhæng mellem mål, strategi og værdier i hele Kriminalforsorgen." Med disse ord tog Kriminalforsorgens direktør, Johan Reimann, hul på et seminar den 13. marts i DGI-Byen i København.

Omkring 100 chefer og organisationsformænd var til stede, og de skulle ikke bare lytte; en stor del af dagen gik nemlig med gruppearbejde. Deltagerne blev delt i tyve grupper og udrustet med en pc, så de kunne byde ind med deres tanker og ideer til hele forsamlingen.

Det var nok godt, at direktøren på forhånd havde fastslået, at målet ikke var at opnå konsensus, men snarere at opnå en 'fælles forståelse'. Der kom nemlig mange forslag på banen i løbet af seminaret.

Dagen kan ses som startskuddet for implementeringen af flerårsaftalen. "Aftalen er meget ambitiøs. Der er 57 spor, som vi skal knalde igennem i løbet af de næste fire år. Kan vi det? Ja, det kan jeg garantere," sagde Johan Reimann.

Konklusionen på dagen var, at 'opgaven i centrum, fokus på målbarhed og sammenhæng mellem den overordnede vision og institutionernes kontraktmål' skal være centrale elementer i Kriminalforsorgens nye strategi.

Strategien skal være klar til maj. Forinden bliver der mulighed for at komme med indspark lokalt. Derefter går man i gang med at finde ud af, hvilke praktiske konsekvenser strategien vil få, herunder hvordan Kriminalforsorgen skal organisere sig fremover.

