

FÆNGSELSFORBUNDET

ARBEJDSSETISKE
RETNINGSLINJER

2013





Kim Østerbye, formand for
Fængselsforbundet

Fængselsforbundets medlemmer arbejder på en arbejdsplads, hvor de ofte oplever etiske dilemmaer. Det kan ikke være anderledes, når Kriminalforsorgens hovedopgave i sig selv indeholder et dilemma: Vi skal både fuldbyrde straffe og motivere de indsatte.

Dette dilemma kommer til udtryk i Kriminalforsorgens grundlæggende værdi *Kunsten at balancere mellem det hårde og det bløde*. Det er medarbejdernes evne til at håndtere dilemmaet mellem kontrol og motivation, som afgør, om de gør deres arbejde godt nok.

I hverdagen indebærer dilemmaet, at vi både skal være parate til at vise omsorg over for mennesker, som det kan være svært at vise omsorg for og samtidig være parate til at udøve magt, hvis det samme menneske reagerer voldsomt. Det er to yderligheder, vi alle skal kunne rumme.

Hvordan sikrer vi, at vi finder balancen mellem de to yderligheder i dagligdagen? Det er baggrunden for, at Fængselsforbundet har udarbejdet arbejds-etiske retningslinjer, hvor vi sætter Kriminalforsorgens overordnede værdi ind i en ramme, der er tættere på medlemmernes hverdag.

God læselyst.



HVORFOR HAR VI BRUG FOR ETISKE RETNINGSLINJER?

Som ansat i Kriminalforsorgen bliver man nogle gange nødt til at handle på en måde, som er usædvanlig eller ligefrem utænkkelig i den civile verden.

Vi har ansvaret for andre mennesker og træffer beslutninger i deres liv. For at undgå psykisk nedslidning er det vigtigt, at vi har tillid til, at vi altid står på et solidt værdigrundlag, uanset hvilke beslutninger vi træffer.

Når vi for eksempel undersøger celler, overskrider vi en grænse for privatlivets fred. Men vi bliver alligevel nødt til at udføre arbejdsopgaven af hensyn til sikkerheden for os selv og de indsatte.

Fængselsforbundets arbejdetiske retningslinjer har til formål at skabe et fælles grundlag for forbundets medlemmer i vores professionelle virke i Kriminalforsorgen og dermed styrke vores faglige identitet. I det daglige virke kan retningslinjerne danne grundlag for kollegiale refleksioner og diskussioner over etikken i vores arbejde.

Fængselsforbundets medlemmer repræsenterer et bredt udsnit af den danske befolkning både i forhold til alder, holdninger, religion og etnisk oprindelse. Det er ikke meningen, at retningslinjerne skal ensrette medlem-

mernes synspunkter. Tværtimod er det forbundets holdning, at den brede sammensætning af medlemsskaren skal udnyttes positivt i den daglige omgang med kollegaer og indsatte.

Retningslinjerne kan ses som et supplement til de overordnede bestemmelser, som alle ansatte i Kriminalforsorgen er forpligtet af. Retningslinjerne erstatter altså ikke disse bestemmelser.

Fængselsforbundet lægger vægt på, at Kriminalforsorgen er præget af en åben dialog, hvor medlemmerne kommer til orde. Debatter de arbejdetiske retningslinjer så ofte som muligt på generalforsamlinger, medlemsmøder og øvrige steder, hvor forbundets medlemmer er samlet.

Forbundsledelsen fungerer som Etisk Råd og justerer løbende de arbejdetiske retningslinjer. Forbundsledelsen modtager gerne kommentarer og forslag fra lokalafdelinger og enkeltmedlemmer i den forbindelse. Hvis du mener, at et medlem har forbrudt sig mod de etiske retningslinjer, kan du sende en sagsfremstilling til forbundsledelsen.

Nordiske Fængselsfunktionærers Union har sideløbende fastlagt retningslinjer på nordisk plan.

DEFINITION AF PROFESSION OG PROFESSIONELT MÅL

Fængselsforbundets medlemmer arbejder i det strafferetlige system, som skal begrænse kriminaliteten i Danmark, Grønland og på Færøerne.

Vi praktiserer vores profession på baggrund af Kriminalforsorgens uddannelse for fængselsbetjente, værk mestre og uniformerede ledere.

Hovedformålet med vores arbejde er at sikre, at domstolenes domme bliver fuldbyrdet og medvirke til, at de indsatte lever et liv uden kriminalitet, når de bliver løsladt.

Vores professionelle mål er således at opretholde orden og sikkerhed i Kriminalforsorgens institutioner og motivere de indsatte til personlig udvikling.

Målsætningen indeholder to dele, som ikke nødvendigvis støtter hinanden. Vores arbejde kræver i høj grad en balancegang mellem sikkerhed på den ene side og motivation på den anden side.

Fængselsforbundet er enig i Kriminalforsorgens grundlæggende værdi: *Kunsten at balancere mellem det hårde og det bløde*, som netop indeholder de to sidestillede led af vores professionelle mål.

Det professionelle mål bør støttes af nogle grundværdier, som vi kan støtte os til, når vi agerer i forhold til indsatte, kollegaer, familie og andre.

Medlemmernes professionelle praksis bygger på fem grundværdier:

- 1 MENNESKELIGHED
- 2 INDIVIDETS VÆRDIGHED
- 3 SOCIAL LIGHED OG RETFÆRDIGHED
- 4 TRYGHED
- 5 PROFESSIONEL INTEGRITET

FEM GRUNDTVÆRDIER

1 MEDMENNESKELIGHED

Vi skal vise omsorg over for andre mennesker

Afledte principper:

- Vi skal vise empati og medfølelse.
- Vi skal lindre mennesker i nød.
- Vi skal beskytte andre mennesker mod fysiske og psykiske overgreb.

2 INDIVIDETS VÆRDIGHED

Alle mennesker er lige værdifulde

Afledte principper:

- Vi skal respektere andre menneskers værdi uanset baggrund, evner og adfærd.
- Vi skal respektere andre menneskers integritet.
- Vi skal tage hensyn til privatlivets fred.

3 SOCIAL LIGHED OG RETFÆRDIGHED

Alle mennesker bør have lige rettigheder og bør straffes retfærdigt

Afledte principper:

- Af hensyn til borgernes retsfølelse skal vi sikre, at domstolenes domme bliver fuldbyrdet i overensstemmelse med straff fuldbyrdelsesloven.
- Vi skal sikre, at straffen fuldbyrdes med respekt for den dømtes borger- og menneskerettigheder.
- Vi skal arbejde for, at den dømte bevarer, opnår eller genvinder magten over sin egen tilværelse.

4

TRYGHED

Kriminalforsorgen skal være et trygt sted at være for både indsatte og ansatte

Afledte principper:

- Alle relevante midler skal tages i brug for at hindre overfald, vold og trusler mod vores kollegaer.
- De indsatte bør kunne færdes uden risiko for overgreb fra andre indsatte.
- Befolkningen skal kunne stole på, at den er i sikkerhed. De indsatte skal forblive i Kriminalforsorgens varetægt, indtil de har udstået deres straf.

5

PROFESSIONEL INTEGRITET

Vi skal handle professionelt, selvstændigt og ansvarligt

Afledte principper:

- Vi skal udføre vores arbejde i overensstemmelse med de regler og normer, som gælder for vores profession.
- Vi skal påtage os et professionelt ansvar for vores arbejde.
- Vi skal sikre, at vores beslutninger udøves på baggrund af faglig viden.
- Vi skal udvikle og vedligeholde vores faglige og personlige kompetencer.
- Vi skal holde ord og gøre det, vi siger.
- Vi skal reflektere kritisk over etiske dilemmaer.



RETNINGSLINJER I FORHOLD TIL DE INDSATTE

Fængselsforbundets medlemmer udfylder en central rolle i forhold til Kriminalforsorgens kerneopgave. Det er os, der har ansvaret for de indsatte afsoning i dagligdagen. Derfor er det os, der oftest støder ind i de dilemmaer, som Kriminalforsorgens opgaver medfører.

Vi kan ikke undgå at gå på kompromis med etiske værdier i vores relationer med de indsatte, men vi kan være bevidste om, hvornår vi overskrider grænser, hvorfor vi gør det og holde princippet om mindst mulig indgriben for øje.

SAMARBEJDE: Et godt samarbejde skal være målet for vores relationer med de indsatte. Kontakten med den indsatte skal bygge på anerkendelse, respekt og interesse. Vi skal udvise lydhørhed, dele viden med de indsatte og støtte dem i at deltage i løsningen af deres problemer. Vi skal forsøge at skabe et ligeværdigt forhold til de indsatte, velvidende at det i sidste ende er vanskeligt i kraft af vores funktion.

TAVSHEDSPLOIGT: Vi skal behandle oplysninger om de indsatte med fortrolighed såvel internt i Kriminalforsorgen som eksternt i samfundet. Og vi skal sikre, at de indsatte forstår grænserne for vores tavshedspligt og indberetningspligt

– eksempelvis i forhold til trusler om selvbeskadeligelse eller andre sikkerhedsmæssige problemstillinger.

LIGEBEHANDLING: Vores medlemmer har en særlig pligt til at sikre, at de indsatte rettigheder bliver respekteret. Alle indsatte skal behandles ligeværdigt. Ingen må favoriseres i forhold til andre.

PRIVATLIVETS FRED: Vi skal tage hensyn til de indsatte privatliv i den udstrækning, som vores arbejde tillader det.

PROFESSIONALISME: Vi skal udføre vores arbejde i overensstemmelse med gældende regler og fastsatte værdier. Vi skal prioritere professionelle værdier over egne personlige værdier. Og vi skal altid holde os inden for grænserne af vores myndighed.

FAGLIG UDVIKLING: Vi skal løbende være kritiske i forhold til vores professionelle arbejde. Vi har ansvaret for, at vi ikke står alene med de valg og handlinger, vi foretager os. Vi skal indgå i dialog og refleksion med kollegaer, udvikle vores faglige og personlige kompetencer og tilegne os ny viden.

ROLLEKONFLIKTER: Vores medlemmer oplever ofte rollekonflikter i hverdagen. Det kan være vanskeligt at have to forskellige kasketter på i forhold til de indsatte. På den ene står der orden og sikkerhed. På den anden støtte og motivation. En indsat kan for eksempel have svært ved at forstå, at det er den samme person, som uddeler bøder og hjælper med hverdagsproblemer. Det kan vi ikke undgå, men vi kan være opmærksomme på de bagvedliggende årsager til, at rollekonflikterne opstår. Det vil hjælpe med at forhindre, at konflikterne slider på os.

OMGANGSFORM: Vi har et ansvar for at sikre professionelle relationer med de indsatte for at sikre et godt afsoningsforløb og begrænse chikane og vold. Selvom forholdene i Kriminalforsorgens institutioner ofte tilskynder til galgen-humor og lige-ud-af-posen snak, kan tonen opfattes anderledes, end den er tiltænkt. En direkte jargon i forhold til indsatte kan blive opfattet forkert. Omgangstonen skal være naturlig og afslappet og samtidig korrekt og tydelig. Det ligger også i en korrekt omgangstone, at forbundets medlemmer ikke bør kritisere gældende regler, eller kollegaer i de indsatte eller deres pårørendes påhør.

RETNINGSLINJER I FORHOLD TIL KOLLEGAERNE

Det stiller store krav at arbejde i Kriminalforsorgen. Hvis man skal trives i jobbet i mange år, er det afgørende med støtte og opbakning fra kollegaerne.

Kriminalforsorgen er bedre end andre arbejdspladser på dette punkt. Det er bemærkelsesværdigt set i lyset af, at arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen på stort set alle andre punkter adskiller sig negativt fra andre arbejdspladser.

At det lykkes at bevare og styrke det sociale sikkerhedsnet er afgørende for vores arbejdsmiljø.

Det er vigtigt, at vi omgår vores kollegaer på en positiv og ærlig måde. Positive relationer med kollegaerne karakteriseres ved:

- Støtte og opbakning til kollegaer både i dagligdagen og i krisesituationer.
- En åben og ærlig omgangstone.
- Fokus på fælles værdier.
- En konstruktiv dialog om negative forhold på tjenestestedet.
- Bekæmpelse af ondsindede rygter og bagtalelse.
- Tolerance og respekt for hinanden.

Modsat karakteriseres negative relationer ved:

- Manglende støtte og opbakning til kollegaer.
- Rygter og sladder.
- Ukonstruktiv kritik af enkeltpersoner og tjenestested.

- Uformelle regler.
- Misforstået loyalitet over for kollegaer.

LIGESTILLING: Alle kollegaer skal behandles ligeværdigt uanset køn, alder, stillinger eller etnisk baggrund.

ALLE HAR KVALIFIKATIONER: Der bør skabes en fælles forståelse af, at alle har særlige kvalifikationer, som bør værdsættes – også selvom alle ikke kan det samme.

OMGANGSTONE: Der er stor forskel på den måde, vi taler til hinanden på rundt omkring på tjenestestederne. Det giver normalt ikke problemer, men der kan dog ske misforståelser, eksempelvis når nye kollegaer skal indgå i en gruppe, hvor alle øvrige kender hinanden i forvejen. Det bør vi være opmærksomme på. Risikoen for at kollegaer verbalt går skævt af hinanden, kan også opstå, når en medarbejder føler sine grænser overtrådt og ikke siger fra i tide. Selv små bemærkninger, der er ment som venlige drillerier, kan blive opfattet som chikane og mobning.

Mobning og chikane kan undgås ved at lægge vægt på tolerance og en åben dialog. Som god kollega skal man modvirke bagtalelse og rygtedannelse. Arbejdsrelaterede uoverensstemmelser mellem kollegaer skal drøftes åbent og fordomsfrit så hurtigt som muligt. Alle implicerede har et medansvar for, at

dialogen genetableres, hvis den er brudt sammen. Hvis man føler sig mobbet eller chikaneret, eller overværer at andre bliver det, skal man sige fra til kollegaer og eventuelt nærmeste leder.

KRITISK DIALOG: Det er vigtigt, at kritik ikke opfattes negativt, men som en naturlig del af den faglige sparring. Konfliktskyhed kan være skadelig for både opgaveløsning og det kollegiale sammenhold. Derfor skal alle kunne give og tage imod kritik på en konstruktiv måde i den daglige omgang med hinanden. Uenighed er ikke det samme som intolerance. Den bedste debat skabes i en åben og fordomsfri dialog, uden frygt for beskyldninger om snæversyn og chikane.

Et medlem, der vil kritisere en kollega, skal gøre dette direkte til vedkommende. Hvis kritikken kommer frem i samtaler med andre kollegaer, er det sladder og dermed en belastning for arbejdsmiljøet. Vi bør heller ikke kritisere kollegaer over for de indsatte, deres pårørende eller andre.

Medlemmerne bør aktivt deltage i den faglige og professionelle dialog og – om muligt – benytte regelmæssig supervision.

KRISEHJÆLP: Arbejdet i Kriminalforsorgen er psykisk og fysisk krævende. Vi arbejder med mennesker, som kan være psykisk syge, utilregnelige, truende og farlige. Derfor er der risiko for, at professionelle oplevelser udvikler sig til private problemer, og at private problemer udvikler sig til professionelle problemer.

Nogle af de forhold, der kan udløse en personlig krise, er: Vold eller trusler, voldsomme oplevelser, alvorlige ulykker, falske beskyldninger, sygdom, skilsmisse, økonomiske problemer og misbrugsproblemer.

Fængselsforbundets medlemskreds består af positive og ressourcestærke mennesker, der bidrager til at skabe trygge rammer for kollegaer, som har brug for opbakning. Når en kollega oplever en krise, er det vigtigt, at han eller hun støttes med alle de midler og muligheder, der eksisterer. Forbundets tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter skal altid være behjælpelige med at etablere den relevante kontakt og skabe den nødvendige dialog om problemerne.

NYE MEDARBEJDERE: Alle bør gøre sig stor umage for at integrere nye kollegaer på arbejdspladsen både i arbejdsrelaterede og sociale sammenhænge. Det er vigtigt, at opgaven med at oplære de nye kollegaer prioriteres højt, så de bliver en del af det kollegiale fællesskab. De nye kollegaer har behov for støtte og vejledning, også selvom deres uddannelse er afsluttet.

FRITID: På mange af Kriminalforsorgens arbejdspladser er der tradition for, at kollegaerne også bliver en del af det sociale liv uden for arbejdspladsen. Det har mange medlemmer stor glæde af, og det styrker ofte sammenholdet. Private konflikter må dog holdes uden for arbejdspladsen – også i denne sammenhæng skal vi optræde professionelt.

RETNINGSLINJER I FORHOLD TIL ARBEJDSPLADSEN

Der gælder de samme retningslinjer for vores medlemmers relationer med deres chefer som til øvrige kollegaer.

I forhold til ledelsen skal det desuden tilføjes, at forbundets medlemmer skal udvise åbenhed i forhold til nye tiltag. Alle har fordel af at medvirke til Kriminalforsorgens løbende udvikling.

Omvendt forventer vi, at ledelsen er lydhør, når vi har forslag til at forbedre arbejdsforholdene. Vi skal gøre op-

mærksom på de svagheder og fejl, som vi konstaterer under udførelsen af vores tjeneste. Kritikken skal rejses i de fora, der er relevante, for eksempel ved møder samt i udvalg og arbejdsgrupper.

Det er vigtigt, at kritisk omtale af arbejdspladsen ikke står alene, men knyttes sammen med løsningsforslag. Negative udtalelser om arbejdspladsen, der ikke ledsages af konstruktive bidrag, kan være ødelæggende for stemning og arbejdsmiljø.

RETNINGSLINJER I FORHOLD TIL SAMFUND, PRESSE OG SOCIALE MEDIER

Forbundets medlemmer skal medvirke til åbenhed omkring forholdene i Kriminalforsorgen under iagttagelse af tavshedspligten.

Medlemmerne bør engagere sig i den kriminalpolitiske debat og skabe forståelse for Kriminalforsorgens rolle i samfundet.

Usaglig kritik af Kriminalforsorgen og dens medarbejdere skal imødegås i pressen og i de sociale medier. Frem-

sætter et medlem kritik af forholdene i Kriminalforsorgen, skal denne være saglig og veldokumenteret.

Kritik af gældende regler bør fremsættes ad tjenstlig vej gennem tjenestestedet eller forbundet. Kritik af enkeltpersoner bør som altovervejende hovedregel ikke finde sted offentligt, med mindre dette sker som genmæle på angreb rettet mod medlemmer eller konkrete tjenstlige forhold.



Tilmeld dig forbundets nyhedsbrev på www.faengselsforbundet.dk

Fængselsforbundet / Ramsingsvej 28A / 2500 Valby
72 55 99 76 / ff@faengselsforbundet.dk