



København, 18. december 2007

Kære alle medlemmer i Dansk Fængselsforbund

Året er ved at rinde ud.

Hvis avisernes artikler står til troende, så er det et år, hvor Kriminalforsorgen har været i krise. Måske har de ret i det. Den slags har det jo med at udvikle sig til at blive selvopfyldende profetier.

Og krisen er – i hvert fald ifølge Morgenavisen Jyllands-Posten – at fængselsfunktionærer går rundt og mobber hinanden og de indsatte.

Ingen kan benægte, at mobning – visse steder – er et problem. Det er der nu heller ingen, der gør. Mobbeundersøgelsen blandt prøveansatte viste det. Men det hører også med til virkeligheden, at langt de fleste prøveansatte ikke følger sig mobbet – og at direktoratet vurderer, at der er sket et fald siden 2001, hvor klimaundersøgelsen blev gennemført.

Mobning er kun et af mange problemer, som forpester klimaet i fængsler og arresthuse. Dårligt arbejdsmiljø er et andet problem. Ringe arbejdsvilkår er et tredje. Jammerlige fysiske forhold er et fjerde. Stort arbejdspress er et femte. Blot for at nævne nogle stykker.

Hvis vi går et år tilbage i tiden og læser aviserne dengang, så var det et dårligt psykisk arbejdsmiljø, som trak de store overskrifter i aviserne. Der er naturligvis en sammenhæng mellem arbejdsmiljøet og den generelle omgangstone. Man kan ikke behandle omgangstone i Kriminalforsorgen som en isoleret problemstilling. Når tonen nogle gange er hård ude på tjenestestederne, så hænger det sammen med, at arbejdsdagen nogle gange er hård. De to problemer skal løses i sammenhæng. Symptombehandling kurerer som bekendt ikke en sygdom.

Direktoratet vil skabe en mobil task force, som rykker ud med stort ståhej og hvinende bremses, når der er problemer med mobning i en institution. Men det, der i bund og grund er behov for, er en helhjertet og engageret indsats for arbejdsmiljøet generelt i Kriminalforsorgen. Det er en proces, som vi gerne vil tage medansvar for – som vi har gjort i lang tid.

### **Frontlinjen under angreb**

Vi har hen over efteråret været i en situation, hvor det har været svært for politikere og andre interesserede at skabe sig et realistisk billede af, hvad der foregår i Kriminalforsorgen.

Hvad værre er: Alle mulige anklager mod Dansk Fængselsforbund har svækket fængselsfunktionærernes situation både i forhold den kommende flerårsaftale og ikke mindst de kommende overenskomstforhandlinger. Hvor alvorlig skaden er, er svært at sige på nuværende tidspunkt. Vi gør vores yderste for at begrænse

skadevirkningerne, men det er svært, når vi konstant skal forsvare os imod uberettigede anklager – fremsat i fuld offentlighed uden at man har forsøgt at afklare spørgsmålene internt.

Mange medlemmer har forsøgt at hjælpe ved at skrive læsebrev og skrive til politikere og andre parter, og dem vil jeg gerne takke for hjælpen. Jeg er ikke i tvivl om, at det gør indtryk, når I gør det. Politikerne og offentligheden har brug for korrekt information om arbejdsforholdene i Kriminalforsorgen.

Det er en informationsopgave, som også Kriminalforsorgens ledelse bør medvirke til. De må bidrage til at sikre, at arbejdet som fængselsfunktionærer ikke bringes i miskredit. Det er derfor afgørende, at ledelsen tager skarp afstand for udtryk som "negativt stærke ansatte". Det er ærekrænkende, at alle medarbejdere på denne måde bliver stigmatiserede. Af samme årsag har vores advokat meddelt Direktoratet for Kriminalforsorgen, at ledelsen skal indskærpe på ledelsesniveau, at sådanne betegnelser ikke kan anvendes over for ansatte. Advokatens brev er vedhæftet.

### **Der mangler 300 i 2008**

Det er også et problem på længere sigt, at arbejdet som fængselsfunktionær bringes i miskredit. Det kan blive svært at tiltrække kvalificeret arbejdskraft i fremtiden. Der står nemlig ikke lange køer af håbefulde ansøgere uden for hvert fængsel og krydser fingre for, at de kan blive ansat. Virkeligheden er en helt anden. Der mangler personale i den helt store stil i mange fængsler. Næste års rekrutteringsmål er nu over 300 medarbejdere på landsplan. Jeg frygter, at det mål er helt urealistisk med de løn- og ansættelsesforhold, vores personale har. Der er med andre ord risiko for yderligere arbejdspress alene på grund af personalemangel. Det er ikke det bedste udgangspunkt for et bedre arbejdsmiljø.

Oven i hatten har flere nu gjort sig til talsmænd for, at vores rettigheder som tjenestemænd skal forringes. Vi har for mange af dem, påstås det. Og Dansk Fængselsforbund kommer rendende, hver gang ledelsen forsøger at flytte, fyre eller på anden måde sanktionere over for fængselsfunktionærer, lyder kritikken. Den er på sin vis berettiget: Det er rigtigt, at vi forbeholder os retten til at beskytte vores medlemmer. Der er nu en gang vores rolle som fagforbund.

Vi deltager gerne i et eftersyn af de nuværende regler og vilkår for vores ansættelse, men vi vil til enhver tid kræve, at der skal beviser på bordet, før ledelsen bruger disciplinære irettesættelser.

Hvorvidt yderligere forringelser af vores ansættelsesforhold vil få flere ansøgere ind gennem dørene, er svært for mig at tro på. Jeg mener, at vi i stedet burde fokusere på bedre løn- og ansættelsesvilkår, så vi rent faktisk kan tiltrække og fastholde de kvalificerede ansøgere, som vi har så hårdt brug for.

### **Hvorfor så meget fokus på ledelse**

Vi er blevet kritiseret for at bruge for meget krudt på god ledelse i Kriminalforsorgen. Er det vores rolle som forbund?

Det mener vi i høj grad, det er. Vi får ikke udviklet Kriminalforsorgen i en positiv retning, hvis ikke ledelsen medvirker til det. Der er dem, som skal sikre, at nye initiativer forplanter sig ud i institutionerne.

Derfor skal cheferne – ligesom de menige medarbejdere – klædes bedre på til at løse fremtidens opgaver.

Et af midlerne er de nye ledelseskrav. De er pejlemærker for, hvad der konkret ligger i begrebet 'god ledelse'.

Et andet middel er en bedre lederuddannelse. Vi mener uddannelsen bør være langt mere professionel, så den i højere grad har samme niveau som andre lederuddannelser. For eksempel lederuddannelsen i Politiet.

### **Undersøgelsen på Herstedvester**

Med hensyn til undersøgelsen på Herstedvester, så har arbejdsgiver desværre ikke fulgt opfordringen til at sikre medarbejdernes retssikkerhed via involvering af en dommer. Vi ved, at kammeradvokaten nu bistår arbejdsgiver, og at afhøring af ledelsesrepræsentanter er i fuld gang. Vi ved imidlertid ikke, hvem de taler med, vi ved ikke om hvad, og vi har intet materiale modtaget. Vores advokat har orienteret os om, at det ikke under disse omstændigheder er muligt for ham at varetage hvervet som bisidder på forsvarlig og betryggende vis.

Ansatte risikerer således at blive stillet over for anklager uden nogen mulighed for at forsvare sig (for eksempel fordi de ikke har kendskab til materiale eller til, hvem der er afhørt og hvad, der er sagt). Derudover kan ansatte ikke tilføre sagen skriftligt materiale, da de ikke har kendskab til kritikpunkterne.

Fremgangsmåden er ikke i overensstemmelse med god personaleskik. Derudover er det en meget arrogant fremgangsmåde, som kun er egnet til at grave yderligere grøfter mellem ledelse og personale.

### **Ledere i Dansk Fængselsforbund**

For nylig modtog forbundskontoret en skriftlig kritik fra Lederforeningen, der er den nye organisation for alle ledere inden for Dansk Fængselsforbunds forhandlingsområde.

Vi har svaret på de konkrete kritikpunkter. Det vil jeg ikke gå i detaljer med her.

Jeg vil dog tilføje, at jeg overordnet har forståelse for, at Lederforeningen som nyetableret forening skal finde sit ståsted i Dansk Fængselsforbund, men foreningen bliver også nødt til at forstå, at medlemskab af Lederforeningen ikke pr. automatik giver større indflydelse end medlemskab af nogen anden lokalafdeling under Dansk Fængselsforbund.

Jeg opfordrer til dialog frem for konfrontation. Lederforeningen må påtage sig opgaven og arbejde politisk for sine mærkesager via forbundets udvalg og forbundets hovedbestyrelse.

### **Samarbejdet fremover**

På forbundets indre linier har vi været igennem en stor modernisering af strukturen i det forløbne år. Jeg oplever det som en succes. Strukturen med forbundssekretærer for sektorerne har været gavnlig for både sagsbehandlingen og informationsniveauet. Det er ikke ensbetydende med, at vi ikke har flere udfordringer på den front, men vi har fået et godt grundlag for at løse dem.

I 2008 har vi et stille ønske om et godt samarbejde i alle fængsler og arresthuse. Dansk Fængselsforbund har altid bestræbt sig på at bygge broer for at sikre, at samarbejdet kunne opretholdes til gavn for alle i Kriminalforsorgen. Vi oplever, at der er et pres fra både medier, politikere og andre steder for at få statueret nogle eksempler i kølvandet på *krisen*. Det kan selvfølgelig få den konsekvens, at Kriminalforsorgen og Dansk Fængselsforbund fremover skal håndtere problemer mere formelt og i sidste ende ved domstolene. Det er ikke noget, som vil fremme samarbejdet, men det er noget, vi er klar til at håndtere. Vores tillidsrepræsentanter er godt bekendte med både Tjenestemandsløven, Samarbejdsaftalen og

Kriminalforsorgens egne regler. Vi må gå ud fra, at så længe vi agerer i forhold til det grundlag, så er det ikke os, der bliver dømt ude af samarbejdet.

Det er vigtigt at understrege, at Dansk Fængselsforbund ikke forsøger at ødelægge samarbejdsklimaet. Vi er en medspiller, der har medansvar for en række af de positive tiltag, der er sat i værk i Kriminalforsorgen. Men vi kan ikke løfte den opgave alene. Vi savner en helhjertet indsats fra vores samarbejdspartnere og det politiske system.

Forhåbentlig kan vi næste år i december se tilbage på et år, hvor overskrifterne i aviserne ikke var præget af ordet *krise*, men af positive ord om lønstigninger, bedre arbejdsvilkår og nye uddannelses tilbud til medarbejderne i Kriminalforsorgen.

Jeg vil gerne benytte denne lejlighed til at takke for opbakningen til forbundet, herunder de mange opmuntrende mails, vi har fået fra jer. Det er rart at høre, at mange fortsat er stolte af deres arbejde i Kriminalforsorgen og stadig ønsker at værne om det.

Glædelig jul og et godt nytår!

Med venlig hilsen

Kim Østerbye  
Forbundsformand  
Dansk Fængselsforbund

Kriminalforsorgen  
Direktør William Rentzmann,

Bjarke Vejby  
Advokat

J.nr. 003115-0252 bve/jw

T +45 72 27 33 94  
bve@bechbruun.com

Pr. e-mail: William.Rentzmann@kriminalforsorgen.dk

19. november 2007

## Artikel i JP af 18. november 2007

Jeg har i går drøftet indholdet af ovennævnte artikel om Statsfængslet Østjylland med Dansk Fængselsforbund, som jeg går ud fra tillige er i din besiddelse.

Det kan bl.a. i artiklen konstateres,

- at oplysninger fra et igangværende tjenstligt forhør er tilgået JP, herunder forhørslederens udkast til en indstilling,
- at en leder med ansvar for personale og sikkerhed bl.a. udtaler, at: *"Vi kender selvfølgelig de frembrusende negative betjente. Men der findes bagmænd, som spreder normerne diskret"*, og
- at fængselsinspektøren udtaler: *"Ingen ønsker at sige noget officielt. Men jeg hører jo historierne"*.

Min klient er meget bekymret for udviklingen. Det er efter forbundets opfattelse i strid med grundlæggende principper for god personaleledelse, hvis ledelsen ikke griber ind og sikrer, at samtlige ledelsesniveauer på de respektive anstalter søger problemstillingerne løst internt under anvendelse af gældende organer og retningslinjer, frem for at der procederes synspunkter, der er direkte relaterede til den konkrete leders arbejdsituation, i pressen.

Forbundet skal ikke udtale sig om grænserne for en offentlig ansat ledelses ytringsfrihed. Nærværende henvendelse angår specifikt de krav, der må stilles til god personaleledelse, i en situation som er egnet til at belaste samarbejdsforhold og de ansattes selvværd på en offentlig arbejdsplads. Forbundet forventer derfor, at ledelsen har en klar og proaktiv indstilling hertil.

Jeg har derudover med min klient drøftet betydningen af udtrykket *"negative stærke ansatte"*. Efter det oplyste, stammer dette udtryk fra en udvikling fra år tilbage, hvor kriminelle indsatte

rockere blev betegnet som *"negative stærke indsatte"*. Ydermere er – efter det oplyste – alle, som er beskæftiget i anstalterne, bekendt med denne sammenhæng.

Under disse særlige omstændigheder er en udbredelse af denne betegnelse efter min vurdering mest sandsynligt en ærekrænkende sigtelse, jf. straffelovens § 267, medmindre naturligvis sandheden kan bevises, hvilket må forudsætte, at der kan påvises en klar sammenhæng mellem egenskaberne ved de personer, der sigtes til, og de egenskaber hos nævnte kriminelle indsatte rockere, som oprindeligt dannede baggrund for betegnelsen.

Det er ikke p.t. min klients ærinde at anlægge sådanne sager, men det må stå klart, at en ansvarlig offentlig arbejdsgiver straks og effektivt må tage afstand fra udbredelsen af en sådan betegnelse møntet på en ubestemt kreds af ansatte, det være sig i det offentlige rum, hvis dette som følge af artikler i pressen er nødvendigt, eller internt på de enkelte tjenestesteder.

Også ud fra en arbejdsmiljømæssig betragtning er det alvorligt, hvis en offentlig arbejdsgiver ikke griber ind, såfremt der offentligt og/eller internt på et tjenestested på ledelsesniveau udbredes sådanne betegnelser mod en ubestemt og ikke identificeret gruppe af ansatte, navnlig hvis den lokale ledelse samtidig giver udtryk for, at de har kendskab til "kredsen".

Også på dette punkt forventer forbundet derfor, at ledelsen har en klar og proaktiv indstilling hertil. Det betyder, at ledelsen nu som arbejdsgiver har en pligt overfor de ansatte til straks og i det offentlige rum at tage afstand fra udbredelsen af nævnte betegnelse mod en ubestemt kreds af ansatte.

Med venlig hilsen

  
Bjarke Vejby