



Justitsministeriet

Lovafdelingen

Kontor: Strafferetskontoret
Sagsnr.: 2005-792-0025
Dok.: HHM40040

Besvarelse af spørgsmål nr. 15 af 2. marts 2005 fra Folketingets Retsudvalg.

Spørgsmål:

”Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 23. februar 2005 fra Jørgen Heie Nielsen, Hillerød vedrørende Kriminalforsorgen, jf. REU alm. del – bilag 27.”

Svar:

I henvendelsen, der er fra fængselsfunktionær Thomas Heie Nielsen, Arresthuset i Hillerød, berøres følgende forhold:

- 1) Gennemsnitsalderen for ansatte, der må stoppe med at arbejde på grund af sygdomsbetinget uarbejdsdygtighed
- 2) Vold og trusler mod personalet
- 3) Urinprøvetests
- 4) Efteruddannelsesmidler
- 5) Frafaldsprocenten for nyt personale
- 6) Klimaundersøgelsen
- 7) Initiativer med henblik på at forbedre de ansattes forhold
- 8) Antallet af årsværk i Kriminalforsorgen

Indledningsvis bemærkes det, at forbedring af det psykiske arbejdsmiljø i fængsler og arresthuse er et område, der er prioriteret højt i Kriminalforsorgen. Der er allerede iværksat mange initiativer for at forbedre forholdene, og der vil blive iværksat endnu flere initiativer.

Endvidere indledte Arbejdstilsynet i 2003 en særlig tilsynsindsats i fængsler og arresthuse med det formål at forbedre det psykiske arbejdsmiljø for fængselsfunktionærerne.

Ad pkt. 1 Gennemsnitsalderen for ansatte, der må stoppe med at arbejde på grund af sygdomsbetinget uarbejdsdygtighed

Som det fremgår af det opfølgende svar af 10. november 2004 på spørgsmål nr. 156-158 af 5. februar 2004 fra Retsudvalget, har Direktoratet for Kriminalforsorgen i 2004 modtaget oplysninger fra Personalestyrelsen over antal pensionerede i årene 1999-2003. Direktoratet har på baggrund af de indhentede oplysninger beregnet, at gennemsnitsalderen for de personer, der blev førtidspensioneret, var knap 46 år i 2003, hvor den de foregående 4 år var omkring 50 år.

Ad pkt. 2 Vold og trusler mod personalet

Nedbringelse af episoder med vold og trusler er et fokusområde for Kriminalforsorgen. Adskillige initiativer er allerede udmøntet, og Kriminalforsorgen arbejder med flere initiativer inden for de eksisterende økonomiske rammer. Fængslerne skal endvidere ifølge kontrakterne for 2005 udarbejde og iværksætte en plan for forebyggelse af vold og trusler mod ansatte.

Ad pkt. 3 Urinprøvetests

Som et led i regeringens politik om nul-tolerance over for narkotika i fængsler og arresthuse er det besluttet, at der skal tages et stort antal urinprøver. I en institution med 20 pladser svarende til Arresthuset i Hillerød skal der tages 140 urinprøver om året. De fleste tjenestesteder har fået indrettet lokaler til dette formål, og de tjenestesteder, som har problemer med indretningen, er bedt om at rette henvendelse til Direktoratet for Kriminalforsorgen.

Ad pkt. 4 Efteruddannelsesmidler

I henvendelsen nævnes det, at efteruddannelsesmidlerne svinder mere og mere ind. Hertil kan det oplyses, at der særligt i arresthussektoren tværtimod er afsat yderligere midler til efteruddannelse. I 2004 var der afsat ca. 1,6 mio. kr., mens der i 2005 er afsat ca. 3 mio. kr.

Ad pkt. 5 Frafaldsprocenten for nyt personale

Det anføres i henvendelsen, at frafaldsprocenten for nyt personale under uddannelse er tæt på 30%. Hertil bemærkes, at de seneste tal viser en tendens til et fald i frafaldsprocenten for fængselsfunktionærer på prøve set over den samlede 3-årige uddannelsesperiode. Frafaldet af prøveansatte, der startede i år 2000, var således på 31 procent ved udløbet af de 3 års prøvetid, mens den årgang, der startede i 2001, havde et frafald på 23 procent.

Ad pkt. 6 Klimaundersøgelsen

Som nævnt i henvendelsen blev der gennemført en klimaundersøgelse i 2001. Undersøgelsen viste, at hver tredje medarbejder følte sig belastet af navnlig monotont arbejde, manglende personlig og faglig udvikling samt utilfredshed med nærmeste leder. For at afhjælpe disse problemer iværksatte Kriminalforsorgen et kompetenceudviklingsprojekt og et lederudviklingsforløb. På et møde i Det centrale Samarbejdsudvalg sidste år var det opfattelsen, at en ny klimaundersøgelse tidligst burde gennemføres i 2005, hvis der skulle foreligge et rimeligt sammenligningsgrundlag i forhold til den klimaundersøgelse, som blev gennemført i 2001.

Ad pkt. 7 Initiativer med henblik på at forbedre de ansattes forhold

I henvendelsen anføres det, at der bruges uanede midler på at undersøge og evaluere de indsattes forhold, mens det samme ikke gør sig gældende med hensyn til personalets forhold og rettigheder. Hertil kan oplyses, at Kriminalforsorgen har iværksat forskellige initiativer for at forbedre de ansattes arbejdsforhold og bl.a. mindske risikoen for nedslidning. Følgende kan nævnes:

- Kriminalforsorgen har indgået aftale med NMC (Nordisk Mental Corporation) om krisehjælp til Kriminalforsorgens medarbejdere. NMC fungerer som et gratis og anonymt hjælpesystem til den enkelte medarbejder.
- På tjenestestederne er der fængselsfunktionærer, der er uddannet til at varetage såkaldt debriefing af kollegaer. Der tilbydes således støtte i form af samtaler til medarbejdere, der har været udsat for bl.a. vold eller trusler.
- På finansloven er der blevet afsat en pulje på 5 mio. kr. med det formål at finansiere projekter til forbedring af arbejdsmiljøet, herunder det psykiske arbejdsmiljø og nedbringelse af sygefraværet. Projekterne har primært været afviklet i 2004.
- Direktoratet for Kriminalforsorgen har netop afsat yderligere en pulje på 4 mio. kr. til arbejdsmiljørelaterede initiativer i fængslerne og arresthusene.
- Kriminalforsorgen har gennemført en større indsats for at nedbringe sygefraværet. Sygefraværet for hele Kriminalforsorgen er faldet med 14% i 2004 i forhold til 2003.

Ad pkt. 8 Antallet af årsværk i Kriminalforsorgen

Antallet af årsværk i Kriminalforsorgen er steget med ca. 250 fra år 2003 til 2004. Stigningen skyldes især behovet for en nettoudvidelse af personalet som følge af kapacitetsudvidelser.