

Arbejdsmarkedsudvalget  
AMU alm. del - Bilag 111  
Offentligt



Folketingets Retsudvalg  
Christiansborg  
1240 København K

MODTAGES

13 JAN 2006 9<sup>35</sup>

Ved Stranden 8  
1061 København K  
Tlf. 33 92 59 00  
Fax 33 12 13 78  
bm@bm.dk  
www.bm.dk

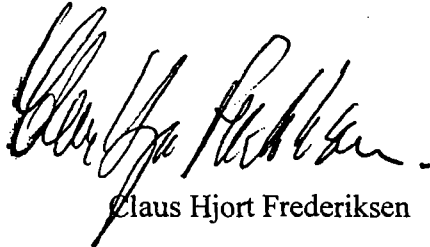
Den Centrale Indlevering

12 JAN. 2006

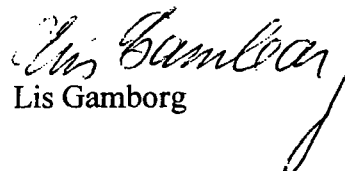
Vedlagt sendes i 5 eksemplarer besvarelse af spørgsmål nr. 109 og nr. 110 af  
28. november 2005 fra Folketingets Retsudvalg. (REU alm. del).

Vores sag:  
20050091094/ 204-0006

Dette materiale er også sendt pr. e-post.



Claus Hjort Frederiksen



Lis Gamborg

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 109  
af 29. november 2005 fra Folketingets Retsudvalg (Alm. del).**

**Spørgsmål nr. 109:**

”Ministeren bedes - så vidt muligt i resuméform - tilsende udvalget Arbejdstilsynets rapporter om fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø.

Januar 2006

Vores sag:

20050091094/ 204-0006

Spørgsmålet bedes besvaret med henblik på et kommende samråd.”

**Svar:**

Arbejdstilsynet har over for mig oplyst følgende, som jeg kan henholde mig til:

”Arbejdstilsynet gennemførte i perioden februar 2003 til februar 2004 en tilsynsindsats om fængselsfunktionærers psykiske arbejdsmiljø i Kriminalforsorgens fængsler og arresthuse. Tilsynsindsatsen blev gennemført under titlen ”Kommunikation og samarbejde - nøglen til et godt psykisk arbejdsmiljø”.

**Konstaterede arbejdsmiljøproblemer**

Arbejdstilsynet har i forbindelse med tilsynsindsatsen foretaget en helhedsvurdering af fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø, som er baseret på gennemgangen af en række samvirkende risikofaktorer. I de fleste tilsynsrapporter har Arbejdstilsynet forholdt sig til følgende risikofaktorer:

- Krav i arbejdet herunder arbejdspress og tidspres
- Arbejde med mennesker under særlige vilkår
- Konflikter og risiko for traumatiske hændelser, herunder vold og trusler
- Forværende faktorer.

For hver af disse risikofaktorer har Arbejdstilsynet lagt vægt på en række problematiske arbejdsmiljøforhold. Der er tale om et samlet overblik over forhold, som Arbejdstilsynet har konstateret på tværs af tjenestestederne. De nævnte forhold i det nedenstående er således ikke konstateret på hvert enkelt tjenestested.

Arbejdstilsynet har ved vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø taget udgangspunkt i fængselsfunktionærernes og værk mestrenes primære arbejdsopgaver.

Fængselsfunktionærernes opgaver består bl.a. af kontakt/samtaler med indsatte (bl.a. omkring arbejde, undervisning, fritid - såkaldte AUF-aktiviteter, der skal støtte og motivere ansatte til et liv uden kriminalitet), overvågning, undersøgelse af sikkerheden, uddeling af mad og drikke til indsatte, oplåsning af døre i forbindelse med at indsatte skal i bad, på toilet eller får besøg, undersøgelse af besøgendes tasker, ransagning af celler for ulovlige genstande og rusmidler, samt registrering af div. oplysninger vedr. de indsatte i forsorgens edb-system.

Værkmestrenes opgaver består blandt andet af at finde opgaver hos virksomheder, som kan udføres af de indsatte samt afregne med virksomheden og udbetale "løn" til de indsatte.

### **Krav i arbejdet, herunder arbejdsomfang og tidspres**

Arbejdstilsynet har i tilsynsrapporterne i relation til krav i arbejdet, herunder arbejdsomfang og tidspres, blandt andet lagt vægt på:

- Der er generelt ikke balance mellem de krav, der stilles i arbejdet og de ansattes ressourcer/kvalifikationer. Kravene er uklare og/eller modstridende, og der har været en utilstrækkelig støtte til håndtering af arbejdsomfanget.
- De omfattende krav i arbejdet udgør en vedvarende stor arbejdsomfang med deraf følgende høj daglig arbejdsbelastning/tidspres, som efter både ansattes og ledelsens opfattelse er steget inden for de senere år.
- Omfanget af arbejdsopgaver er øget, fx skal fængselsfunktionærerne i dag udlevere medicin til de fleste indsatte og udføre en del administrative opgaver.

### **Arbejde med mennesker under særlige vilkår**

Arbejdstilsynet har i flere af Kriminalforsorgens tjenestesteder vurderet, at der er risiko for sundhedsskadelige reaktioner i form af stress og udbrændthed som følge af arbejdet med mennesker under særlige vilkår.

Arbejdstilsynet har i tilsynsrapporterne i relation til arbejdet med mennesker under særlige vilkår blandt andet lagt vægt på:

- De indsatte er oftere end tidligere præget af psykisk ustabilitet, psykisk sygdom og misbrugsproblemer. Der er flere ressourcekrævende rockere og unge af anden etnisk herkomst, og der modtages "stærkt negative" indsatte, der flyttes i forbindelse med disciplinærforanstaltninger.
- Kombination af vedvarende højt arbejdstempo med mange opgaver og følelsesmæssigt krævende kontakt til indsatte, herunder kontakt, der stiller store krav om, at fængselsfunktionærerne skjuler egne følelser.
- Risikoen for konflikter er øget pga. kombinationen af højt arbejdstempo og indsatte med ustabil psyke.
- Uklarhed om krav og retningslinier i arbejdet og modsatrettede krav i forhold til det at skulle være vagtpersonale (sikre ro og orden, kontrollere stofmisbrug mv.) og omsorgsmedarbejder (fx at skulle yde hjælp og rådgivning)

- Utilstrækkelige muligheder for social og faglig støtte fra kolleger og ledelse og for systematisk, professionel faglig og personlig supervision eller faste fora for de ansatte, hvor de kan drøfte særlige arbejdsmæssige problemstillinger.
- Utilstrækkelige muligheder for oplæring, herunder deltagelse i fagligt relevante kurser (om arbejdet med psykisk syge, selvmordstruede, misbrugere og etniske minoriteter).
- Periodisk alenearbejde, også på afdelinger med stort antal indsatte, herunder "særligt farlige" indsatte.

### **Konflikter og risiko for traumatiske begivenheder, herunder vold og trusler**

Arbejdstilsynet har i tilsynsrapporterne i relation til konflikter og risiko for traumatiske begivenheder, herunder vold og trusler, blandt andet lagt vægt på:

- Stor risiko for, at de ansatte bliver udsat for vold, trusler om vold eller bliver involveret i belastende hændelser som fx magtanvendelse, hvor personalet skal overmande /fastholde/slås med en indsat eller flere indsatte.
- Der mangler beskrivelse af forebyggende tiltag i en samlet voldspolitik/beredskabsplan, og der mangler retningslinier for, hvordan man skal gribe ind i volds- og magtanvendelsessituationer.
- Stigning i andelen af indsatte, der har udøvet grove former for kriminalitet, røverier, vold, overtrådt narkotikaloven, eller er seksualforbrydere, øger risikoen for vold.
- Utilstrækkelige faglige forudsætninger hos fængselsfunktionærerne for at tolke symptomer, der kan føre til konflikter.
- Manglende vedligeholdelse af kvalifikationer af betydning for varetagelse af egen sikkerhed, f.eks. træning i selvforsvar og verbal konflikthåndtering og uklarhed omkring hvilke muligheder, man har for at få professionel krisehjælp, hvis man har været ude for en traumatisk oplevelse

### **Forværende faktorer**

Belastninger som følge af ovenstående forhold kan i visse tilfælde være forstærket af en række forværende forhold.

For enkelte tjenestesteder har nogle af følgende forværende faktorer øget de psykiske belastninger ved arbejdet. Der kan fx nævnes:

- Utilstrækkelige muligheder for indflydelse på eget arbejde
- Højt fravær grundet sygdom og andre årsager har medvirket til at øge belastningen.
- Usikkerhed og uklarhed om tilrettelæggelse af vagterne og fridage for den enkelte har øget belastningen.
- En kultur, hvor man ikke er opsøgende i forbindelse med information, videreuddannelse samt personlig og faglig udvikling.
- Det psykiske arbejdsmiljø er ikke indarbejdet i arbejdspladsvurderingen, som i enkelte tilfælde slet ikke foreligger eller er forældet.
- Fysiske rammer, fx:

- Nedslidte bygninger, manglende møderum og mulighed for at gennemføre personalesamtaler, manglende flugtsikring, administrative arbejdspladser, som både er opholdsrum, spiserum, arbejdsrum med videre samt utilstrækkelig temperaturregulering og udluftningsmuligheder i vagtrum.

## **Kriminalforsorgens tilbagemeldinger**

Arbejdstilsynet har i forbindelse med indsatsen i alt skrevet 114 tilsynsrapporter. Arbejdstilsynet har sendt disse 114 tilsynsrapporter vedrørende besøgene til Direktoratet for Kriminalforsorgen, som på den baggrund har udarbejdet en oversigt over centrale initiativer af relevans for tilbagemeldingen på tilsynsrapporterne. Oversigten beskriver, hvad der er sket på de relevante områder siden tilsynsbesøgene i 2003, samt hvilke initiativer der var planlagt på tidspunktet for tilbagemeldingen. Problemerne i Kriminalforsorgens oversigt er udpeget på baggrund af en oversigt over de problemer, som Arbejdstilsynet har konstateret.

Den centralt udarbejdede oversigt har været forelagt arresthusene, som herefter er blevet bedt om at lægge en lokal vinkel på Direktoratet for Kriminalforsorgens oversigt, hvor det er relevant, samt melde tilbage, hvad der måtte foregå lokalt i forhold til de problemstillinger, der er nævnt i tilsynsrapporterne.

Der er således udarbejdet en tilbagemelding for hvert arresthus, der indeholder en lokal stillingtagen til de centrale initiativer, der er relevante for arresthuset.

Fængslerne har endvidere udarbejdet decentrale tilbagemeldinger til Arbejdstilsynet, evt. suppleret af de i oversigten nævnte centrale initiativer.

## **Arbejdstilsynets reaktioner på baggrund af Kriminalforsorgens tilbagemeldinger**

Arbejdstilsynets 114 tilsynsrapporter består af høringer, påbud og vejledninger.

På baggrund af tilbagemeldingen fra Direktoratet fra Kriminalforsorgen har Arbejdstilsynet afgivet følgende reaktioner:

### **Vilje- og evnehøringer**

I forbindelse med de af Arbejdstilsynet konstaterede problemer har Arbejdstilsynet, som det er sædvanlig praksis ved Arbejdstilsynets håndtering af sager om psykisk arbejdsmiljø, givet virksomheden mulighed for at løse de konstaterede problemer selv, før der evt. afgives påbud.

I høringsrapporterne er der afgivet reaktioner i form af en høring af Kriminalforsorgens vilje og evne til at løse de problemer, som Arbejdstilsynet har konstateret. Det skal bemærkes, at der kan være flere rapporter om samme tjenestested.

Det kan oplyses, at Direktoratet for Kriminalforsorgen i begyndelsen af efteråret 2005 har modtaget de sidste svar fra Arbejdstilsynet på redegørelserne om Kriminalforsorgens vilje og evne til at gøre noget ved de rejste problemer.

I 20 sager har Arbejdstilsynet afsluttet forløbet, idet man har fundet, at de gennemførte foranstaltninger har været tilfredsstillende.

I 37 tilsynsrapporter fordelt på 25 tjenestesteder har Arbejdstilsynet anerkendt, at Kriminalforsorgen har vilje og evne til at gøre noget ved de rejste problemer. Arbejdstilsynet har samtidig bedt om inden den 30. december 2005/2. januar 2006 at få oplyst, hvilke løsninger, Kriminalforsorgen har iværksat, og hvilken effekt de iværksatte løsninger har haft på de enkelte problemer i det psykiske arbejdsmiljø. I ét tilfælde er der givet en tilbagemeldingsfrist til den 1. februar 2006 med hensyn til, hvordan det psykiske arbejdsmiljø for fængselsfunktionærerne er blevet forbedret.

Arbejdstilsynet vil i forhold til de ovennævnte høringsrapporter vurdere Kriminalforsorgens tilbagemeldinger, de iværksatte løsninger og deres effekt på de enkelte problemer. Arbejdstilsynet vil i hvert enkelt tilfælde vurdere, om der er behov for at aflægge nyt tilsynsbesøg med henblik på at kunne vurdere effekten af de iværksatte løsninger. I de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet herefter ikke finder det tilstrækkeligt dokumenteret, at problemerne er løst, vil Arbejdstilsynet afgive påbud.

I ét andet tilfælde er Arbejdstilsynets vurdering af vilje og evne til at løse problemerne udsat, idet Kriminalforsorgen skal aflevere en skriftlig tilbagemelding inden den 15. januar 2006, og i et tredje tilfælde har Kriminalforsorgen efter anmodning sendt en skriftlig tilbagemelding til Arbejdstilsynet i december 2005. Her vil Arbejdstilsynet vurdere Kriminalforsorgens vilje og evne til at løse de konstaterede problemer. Arbejdstilsynet afgiver påbud, såfremt Kriminalforsorgen ikke har kunnet levere en tilfredsstillende tilkendegivelse om at ville løse problemerne, eller hvor Kriminalforsorgen, trods en tilfredsstillende tilkendegivelse, efterfølgende ikke har løst problemerne inden for den fastsatte tidsramme.

Endvidere er der tale om enkelte høringsrapporter, hvor Arbejdstilsynet blandt andet har vurderet, at der skulle gives fristforlængelse, eller har varslet kontrolbesøg.

I fem sager har Arbejdstilsynet ikke udarbejdet tilsynsrapporter, men Arbejdstilsynet har i stedet i efteråret 2005 genbesøgt de pågældende 5 arresthuse dels med screening og dels tilpassede tilsyn. I disse fem sager vil Arbejdstilsynet vurdere forebyggelsesniveauet i relation til fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø. I de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet har konstateret problemer, vil Arbejdstilsynet følge den ovenfor beskrevne procedure med høring og efterfølgende vurdering af de iværksatte løsninger.

## **Påbud**

Kun i to tilfælde er der afgivet påbud direkte i relation til psykisk arbejdsmiljø på Kriminalforsorgens tjenestesteder. Der er i alt givet 31 påbud i forbindelse med indsatsen, hvoraf

- ét er direkte relateret til voldsrisiko,
- otte er relateret til indretning i relation til sikkerhed i øvrigt,
- ét er relateret til risiko for at blive ramt af nedstyrtende genstande,
- ét er relateret til manuel håndtering af byrder,
- to er relateret til sikkerhedsorganisationen,
- syv er relateret til arbejdspladsvurdering (APV),
- fire er relateret til indretning af kontorarbejdspladser,
- ét er relateret til indeklima,
- to er relateret til ventilation,
- tre er relateret til fysisk arbejdsmiljø i øvrigt, og
- ét påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø.

Af påbudene er 28 påbud efterkommet, mens ét supplerende påbud om udarbejdelse af handlingsplan i forbindelse med arbejdspladsvurdering er givet med tilbagemeldingsfrist den 3. februar 2006. Ét påbud om Arbejdspladsvurdering afventer Kriminalforsorgens skriftlige tilbagemelding, og i forbindelse med ét påbud om procesventilation i værksted har Kriminalforsorgen fået fristforlængelse til 1. januar 2006. Arbejdstilsynet vurderer herefter, om påbudene er efterkommet.

## **Vejledninger**

Arbejdstilsynet har i forbindelse med indsatsen givet 19 vejledninger, hvoraf 9 er relateret til fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø, mens de øvrige 10 vejledninger vedrører øvrige forhold som fx ulykkesrisici (ud over vold), ventilation, kontorarbejdspladser, sikkerhedsorganisation.”

**Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 110 af 29. november 2005 fra Folketingets Retsudvalg (Alm. del).**

**Spørgsmål nr. 110:**

“Ministrene bedes kommentere artiklen i Fængselsfunktionæren, nr. 11 – november 2005: ”Hvad er det værd?”

Januar 2006

Spørgsmålet bedes besvaret med henblik på et kommende samråd.”

**Svar:**

I artiklen fremgår blandt andet, at:

1. Arbejdstilsynet har brugt fængselsfunktionærindsatsen til at legitimere sin egen eksistensberettigelse.
2. Fængselsfunktionærindsatsen har manglet overordnet styring/koordinering, hvilket har ført til uensartede måder at håndtere problemerne på – nogle steder er man gået grundigt til værks med klare afgørelser – andre steder har man kort meddelt, at problemerne anses for løst.
3. Processen vedrørende Arbejdstilsynets tilsynsbesøg m.v. i Kriminalforsorgens fængsler og arresthuse har været meget lang.
4. Problemet med det lange tidsperspektiv for rapporternes behandling er, at det har medført, at Direktoratet for Kriminalforsorgen har kunnet aflevere en meget lang forsvarstale, hvor man fortæller om alle de tiltag, der er gjort for at imødegå de arbejdsmiljømæssige konsekvenser, der er påpeget af Arbejdstilsynet. Yderligere er det anført, at der i Arbejdstilsynets rapporter henvises til nogle indberetninger, hvor direktoratet kan tilbagevise tallene, netop fordi Arbejdstilsynets tal er blevet uaktuelle.
5. Arbejdstilsynet andre steder nødvendigvis må melde, at de ”betragter sagen som afsluttet”.
6. Der er påpeget mange problemer i rapporterne.
7. Problemerne ikke bliver mindre, når besparelserne er sat i værk.
8. Der skal værnes om det personale, der er i frontlinien. Yderligere fremsættes en negativ prognose for frafald af personale og sygefraværet, hvis besparelserne udmøntes, som de er udmeldt.

**Ad 1:**

I 2001 blev fængselsfunktionærerne udpeget som en af 10 særligt farlige jobgrupper af den daværende arbejdsminister. Der blev afsat ca. 25 mio. kr til aktiviteter over for disse jobgrupper. Den reduktion, der skete i Arbejdstilsynets bemanning i 2002 havde intet med indsatsen i



kriminalforsorgen at gøre. 45 årsværk faldt væk, fordi en særlig ordning om gebyrbelagt tilsyn blev afskaffet, og yderligere 45 årsværk faldt væk i forbindelse med en række årlige effektiviseringer i statslige institutioner. Derudover har der været naturlig afgang. I forbindelse med arbejdsmiljøreformen, der trådte i kraft den 1/1- 2005, har Arbejdstilsynet fået tilført 85 mio. kr. til ansættelse af 140 nye tilsynsførende.

Fængselsfunktionærindsatsen er blevet gennemført i overensstemmelse med intentionerne i 2001 om særligt farlige jobgrupper. De ressourcer, som Arbejdstilsynet fik i 2005, skal bruges til screening og tilsyn i alle landets virksomheder. Jeg kan love, at Arbejdstilsynet vil screene hele kriminalforsorgen og foretage grundigt tilsyn (et såkaldt tilpasset tilsyn), hvor der er behov, så det sikres, at arbejdsmiljøet er i orden.

**Ad 2:**

Arbejdstilsynets tilsynsindsats er baseret på generelle retningslinier, som har været drøftet med Direktoratet for Kriminalforsorgen, før indsatsen gik i gang. Ved de enkelte tilsynsbesøg i arresthuse og fængsler er det Arbejdstilsynets konstateringer, der fremgår af rapporterne. Der er tale om "øjebliksbilleder", da konstateringerne er baseret på de indtryk og data, som de tilsynsførende fik på besøgstidspunktet. Forholdene kan have været forskellige fra tjenestested til tjenestested, og forholdene kan have ændret sig efter tilsynsbesøget.

**Jeg har til brug for besvarelse af de anførte udsagn i punkt 3 – 8, indhentet følgende bidrag fra justitsministeren, som jeg kan henholde mig til:**

**"Ad 3:**

Det kan oplyses, at Arbejdstilsynet gennemførte tilsynsbesøg i Kriminalforsorgens fængsler og arresthuse i perioden fra februar 2003 til februar 2004. Herefter har Arbejdstilsynet sendt rapporter vedrørende besøgene til Direktoratet for Kriminalforsorgen, som har stået for den overordnede koordinering og korrespondance med Arbejdstilsynet.

På et møde i december 2003 mellem Direktoratet for Kriminalforsorgen og Arbejdstilsynet blev det aftalt, at Kriminalforsorgen først skulle besvare de enkelte høringer om vilje og evne til at gøre noget ved de rejste problemer, når samtlige rapporter var modtaget, og at Kriminalforsorgen skulle have en bestemt dato for en samtidig besvarelse af høringerne.

Ved årsskiftet 04/05 manglede Arbejdstilsynet fortsat at sende rapporter vedrørende besøg på 5 tjenestesteder, og Arbejdstilsynet meddelte over for Direktoratet for Kriminalforsorgen, at de ville aflægge nye besøg på disse tjenestesteder i sidste halvdel af 2005.

I juni og begyndelsen af juli 2005 sendte Kriminalforsorgen svar på alle udestående høringer til Arbejdstilsynet.

**Ad 4:**

Det kan oplyses, at Kriminalforsorgen har foretaget en gennemgang af de modtagne rapporter, hvor man har sondret mellem generelle og lokale

forhold. De generelle forhold er blevet kommenteret i en omfattende tilbagemelding fra juni 2005. Tilbage meldingen er suppleret med oplysninger fra tjenestestederne om lokale tiltag.

For nærmere oplysning om de forhold, som Arbejdstilsynet har påpeget, og de generelle tiltag, som Kriminalforsorgen har iværksat, henvises til den generelle tilbagemelding, som retsudvalget blev orienteret om ved brev af 4. juli 2005.

Det kan oplyses, at den omstændighed, at Arbejdstilsynets vurderinger i nogle tilfælde ikke har været aktuelle på det tidspunkt, hvor Kriminalforsorgen har udarbejdet sin tilbagemelding, netop kan ses som et udtryk for, at Kriminalforsorgen har efterkommet Arbejdstilsynets anvisninger og rettet op på de forhold, der er påpeget.

Eksempelvis kan det nævnes, at Arbejdstilsynet i forbindelse med flere af tilsynene har fundet, at arbejdet i forhold til voldsrisiko og håndtering af konflikter og trusler samt traumatiske hændelser ikke har været planlagt og tilrettelagt sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Alle fængsler blev bl.a. som en konsekvens heraf i kontrakterne for 2005 bedt om at udarbejde en voldsforebyggelsesplan inden den 1. oktober, ligesom alle arresthuse inden den 1. november 2005 skulle udarbejde en tilsvarende plan. Det er ikke Kriminalforsorgens opfattelse, at der "har ligget en fin lille personalepolitisk håndbog og samlet støv de sidste ti år", som anført i artiklen, men at man lokalt har arbejdet seriøst med problemerne.

Herudover kan nævnes, at bemanningen i flere arresthuse er øget med det formål at begrænse omfanget af alenearbejde, som er et af de forhold, der er påpeget af Arbejdstilsynet.

Endelig kan det oplyses, at Arbejdstilsynet i forbindelse med den screeningsindsats, som er iværksat i 2005, har besøgt flere af Kriminalforsorgens tjenestesteder igen. Arbejdstilsynet har særligt vurderet, om tjenestestederne har udarbejdet arbejdspladsvurderinger (APV) i overensstemmelse med retningslinierne herom, og om sikkerhedsorganisationerne er udformet efter de gældende krav. Som en konsekvens heraf har Kriminalforsorgen bedt samtlige tjenestesteder om hurtigst muligt at tage skridt til sikring af, at sikkerhedsorganisationen og arbejdspladsvurderingen er henholdsvis sammensat og udarbejdet efter gældende regler.

#### **Ad 5:**

Det kan oplyses, at Direktoratet for Kriminalforsorgen i begyndelsen af efteråret 2005 har modtaget de sidste svar fra Arbejdstilsynet på redegørelserne om Kriminalforsorgens vilje og evne til at gøre noget ved de rejste problemer.

I 20 sager har Arbejdstilsynet afsluttet forløbet, idet man har fundet, at de gennemførte foranstaltninger har været tilfredsstillende.

I 37 tilsynsrapporter fordelt på 25 tjenestesteder har Arbejdstilsynet anerkendt, at Kriminalforsorgen har vilje og evne til at gøre noget ved de rejste problemer. Arbejdstilsynet har samtidig bedt om inden den 30. december 2005/2. januar 2006 at få oplyst, hvilke løsninger, Kriminalforsorgen har iværksat, og hvilken effekt de iværksatte løsninger har haft på de enkelte problemer i det psykiske arbejdsmiljø. I ét tilfælde er der givet en tilbagemeldingsfrist til den 1. februar 2006 med hensyn til, hvordan det psykiske arbejdsmiljø for fængselsfunktionærerne er blevet forbedret.

I et andet tilfælde er Arbejdstilsynets vurdering af vilje og evne til at løse problemerne udsat, idet Kriminalforsorgen skal aflevere en skriftlig tilbagemelding inden den 15. januar 2006, og i et tredje tilfælde har Kriminalforsorgen efter anmodning sendt en skriftlig tilbagemelding til Arbejdstilsynet i december 2005.

I fem sager mangler fortsat rapporter, men Arbejdstilsynet har i efteråret 2005 genbesøgt de pågældende 5 arresthuse dels med screening og dels tilpassede tilsyn.

#### **Ad 6:**

Det kan oplyses, at arbejdsmiljøet, herunder det psykiske arbejdsmiljø er et fokusområde Kriminalforsorgen arbejder for at forbedre.

Flerårsaftalen for Kriminalforsorgen forudsætter bl.a., at Kriminalforsorgen arbejder med at forbedre arbejdsforhold og arbejdsmiljø for de ansatte. Det skal bl.a. ske ved, at venterkøen er afviklet næste år, så belægget kan blive nedbragt i overensstemmelse med målsætningen om et gennemsnitligt belæg på 92 pct., ligesom indførelsen af "nul-tolerance" over for narkotika i Kriminalforsorgens institutioner og en opstramning af sanktionerne for disciplinærovertrædelser i fængslerne også har til formål at medvirke til at forbedre arbejdsmiljøet for de ansatte i Kriminalforsorgen.

Endvidere er initiativer til nedbringelse af sygefraværet i den foregående flerårsaftaleperiode blevet videreført. Der følges blandt andet op på fængslernes gennemførelse af omsorgs- og sygefraværssamtaler og handleplaner til forbedring af arbejdsmiljøet.

#### **Ad 7:**

Hertil kan det oplyses, at det er vigtigt at understrege, at der ikke blot er tale om generelle besparelser, men også om forslag til effektiviseringer af de nuværende arbejdsgange i fængslerne. Effektiviseringerne betyder ikke, at der skal ske afskedigelser af fængselspersonale. Derimod skal der blandt andet ske en effektivisering af vagtplanlægningen samt en bedre ressourceanvendelse og budgetopfølgning.

Kriminalforsorgen arbejder samtidig fortsat videre med de arbejdsmiljørelaterede initiativer, som er blevet iværksat gennem de seneste år, hvor kriminalforsorgen har fået nedbragt sygefraværet.

De mange igangværende tiltag for at skabe et bedre arbejdsmiljø vil fortsætte og er især vigtige i en periode, hvor effektiviseringer kan skabe utryghed.

**Ad 8:**

Som nævnt ovenfor er der iværksat en række initiativer, som skal forbedre det psykiske arbejdsmiljø, og Kriminalforsorgen vil være meget opmærksom på at den positive udvikling, der hidtil har været med fald i sygefraværet, så vidt muligt fastholdes.”