



Justitsministeriet

Administrationsafdelingen

Dato: 20. januar 2006
Dok.: LHL40116
Budget- og Planlægningskon-
toret

Udkast til tale

til ministeren til brug ved besvarelsen af spørgsmål K i
samråd i Folketingets Retsudvalg den 24. januar 2006

Spørgsmål:

”Ministre bedes redegøre for Arbejdstilsynets landsdækkende tilsynsindsats om fængselsfunktionærernes psykiske arbejdsmiljø, herunder især hvilke problemer Arbejdstilsynet har påpeget, samt hvilke initiativer Kriminalforsorgen har taget på baggrund heraf. Endvidere ønskes en redegørelse for, hvordan ministrene fremover vil undgå, at arbejdsmiljøet udvikler sig i den forkerte retning.”

Svar:

....

(Beskæftigelsesministeren indleder besvarelsen, jf. vedlagte taleudkast)

....

Jeg er helt enig med beskæftigelsesministeren i, at et godt psykisk arbejdsmiljø både er og skal være et højt prioriteret område på alle arbejdspladser. Det gælder ikke mindst på områder som kriminalforsorgens, hvor de ansatte jo arbejder med et til tider vanskeligt klientel.

Derfor er der også i kriminalforsorgen blevet iværksat en lang række initiativer for at styrke det psykiske arbejdsmiljø. Mange af disse initiativer er blevet iværksat samtidig med, at Arbejdstilsynet har gennemført deres tilsynsbesøg. En stor del af de problemer, som Arbejdstilsynet har peget på i forbindelse med tilsynsbesøgene, har derfor også allerede været løst på det tidspunkt, hvor kriminalforsorgen har modtaget Arbejdstilsynets rapporter.

De mange initiativer, der er blevet taget i kriminalforsorgen, er beskrevet i en omfattende tilbagemelding til Arbejdstilsynet, som kriminalforsorgen afgav i sommers.

Tilbagemeldingen er sendt til Retsudvalget den 4. juli sidste år og er også omtalt i den skriftlige besvarelse af spørgsmål nr. 110, som udvalget stillede forud for samrådet i dag. Tilbagemeldingen indeholder en nærmere gennemgang af de tiltag, som kriminalforsorgen har taget på centralt plan. Derudover er der naturligvis også sket mange ting lokalt.

Jeg vil ikke her gennemgå den omfattende tilbagemelding nærmere, men vil gerne ganske kort knytte nogle bemærkninger til et par af de forhold, der er omtalt.

Belægget i kriminalforsorgen og det generelle arbejds-pres i institutionerne er naturligvis blandt nogle af de

faktorer, der har stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

Der er i de seneste år gennemført en betydelig udvidelse af kriminalforsorgens kapacitet – senest i sommers med etableringen af 170 midlertidige pladser på Langeland.

Som bekendt har belægget imidlertid alligevel være højt, ikke mindst i 2005, hvor der er gjort en stor indsats for at afvikle venterkøen.

Kriminalforsorgen blev i 2005 tilført ekstra 30 mio. kr. med henblik på at kunne håndtere det forhøjede belæg, der skulle til for at afvikle venterkøen. Jeg kan oplyse, at disse ekstra midler i høj grad er blevet brugt til arbejdsmiljø- og velfærdsfremmende initiativer, fx lokale arbejdsmiljøprojekter, teambuilding og velfærdsforanstaltninger i arresthusene.

Jeg kan endvidere oplyse, at de nævnte 170 midlertidige pladser på Langeland forbliver i drift frem til udgangen af marts måned i år med henblik på, at belægget nu – efter afviklingen af venterkøen – hurtigst muligt kan nedbringes i overensstemmelse med målsætningen om et gennemsnitligt årligt belæg på 92 pct.

Jeg er sikker på, at alle i kriminalforsorgen ser frem til, at vi i løbet af 2006 kan forvente igen at have et gennemsnitligt årligt belæg på 92 pct. Jeg er også sikker på, at dette vil lette arbejdsbelastningen betydeligt og vil blive oplevet som et stort plus for det psykiske arbejdsmiljø i institutionerne.

I den forbindelse kan jeg tilføje, at kriminalforsorgen i samarbejde med personaleorganisationerne samtidig har iværksat et initiativ, som har til formål at klarlægge de enkelte arbejdsopgavers omfang, fordeling og prioritering med henblik på at kunne mindske arbejdspresset og medvirke til at forbedre arbejdsmiljøet.

En anden af de faktorer, der har betydning for det psykiske arbejdsmiljø, er naturligvis, hvordan de ansatte oplever risici og problemer i forhold til vold og trusler, og hvordan sådanne tilfælde håndteres.

Det er et område, som kriminalforsorgen er meget opmærksom på, og hvor der allerede er taget en række forskellige initiativer, som følges yderligere op i den kommende tid.

Arbejdstilsynet har således bl.a. anbefalet, at der foretages sikkerhedsvurderinger af de indsatte, og at der udarbejdes voldspolitikker på tjenestestederne. Endvidere har Arbejdstilsynet været inde på spørgsmål om støtteordninger og supervision for personalet.

Til dette kan jeg oplyse, at man som led i en gennemgang af hele sikkerheden i kriminalforsorgen for tiden netop er i gang med at se på blandt andet spørgsmålet

om at identificere og udskille indsatte, der er farlige eller undvigelsestruede.

Endvidere har man i de enkelte fængsler og arresthuse i 2005 arbejdet med at fastlægge planer for forebyggelse af vold og trusler mod personalet. De fleste steder har man allerede færdiggjort planerne og forelagt dem for direktoratet. De øvrige steder sker det i løbet af den kommende tid.

Kriminalforsorgen lægger i denne sammenhæng også stor vægt på, at der kan tilbydes personalet de nødvendige støtteordninger og krisehjælpstiltag, hvis der opstår behov for det. Medarbejderne i Kriminalforsorgen har derfor mulighed for anonymt og gratis at søge professionel hjælp, hvis de udsættes for en krise, også af privat karakter.

Desuden er der oprettet kolleganetværk på fængslerne, i direktoratet og på uddannelsescentret. Denne ordning er

ved at blive evalueret, og jeg kan oplyse, at det er besluttet at udvide ordningen, så den også omfatter arresthusene.

Herudover er der blevet indført supervision for personalet på de særligt belastede afdelinger for negativt stærke indsatte. Disse afdelinger har således på fast basis tilknyttet en ekstern psykolog.

Ud over de konkrete initiativer, som jeg har nævnt nogle stykker af, er der også taget mere generelle initiativer, som for eksempel den igangsatte revision af hele grunduddannelsen for fængselsfunktionærer og en revision af hele lederudvælgelses- og lederuddannelsessystemet. Sådanne initiativer har naturligvis også betydning for mulighederne for på længere sigt at kunne fastholde en positiv udvikling med hensyn til arbejdsmiljøet i kriminalforsorgen.

Sidst, men ikke mindst, vil jeg fremhæve de tiltag, som regeringen har iværksat for at styrke personalets muligheder for at opretholde orden og konsekvens i fængslerne – og dermed undgå vold og trusler.

Oprettelsen af Politigårdens Fængsel og indsatsen mod overdreven styrketræning i fængslerne er eksempler på sådanne tiltag, som jeg ved, at personaleorganisationerne er meget glade for. Og indsatsen fortsætter: Senest er der som led i finanslovsaftalen for i år afsat midler, som bl.a. vil blive anvendt til en styrkelse af indsatsen overfor negativt styrende indsatte med anden etnisk baggrund end dansk.

Løsningen består i en yderligere opsplitning og spredning af disse indsatte, så personalet får bedre mulighed for at håndtere dem og ikke skal leve med grupper af indsatte, som skaber usikkerhed og utryghed i hverdagen.

I den forbindelse, kommer man naturligvis heller ikke uden om at nævne, at der for første gang i årtier nu opføres ikke bare ét, men hele to nye lukkede fængsler i Danmark.

Det første åbner som bekendt i Østjylland til efteråret, og der vil for begge fængslers vedkommende blive tale om bygningsmæssige rammer, som giver helt nye muligheder for bl.a. opsplitning og håndtering af de indsatte. Alt sammen noget, som har stor betydning for personalets arbejdsmiljø og trivsel.

Jeg er derfor sikker på, at de mange gode initiativer, som er iværksat – og den forventede generelle nedbringelse af belægget i kriminalforsorgens institutioner – vil medvirke til, at personalet får et mindre belastende og bedre arbejdsmiljø i dagligdagen.