

JUSTITSMINISTERIET

Besvarelse af spørgsmål AB af 11. april 2007 fra Folketingets

Retsudvalg (REU alm. del)

Spørgsmål:

”Ministeren bedes med henvisning til artikler i Jyllands-Posten 8/4-07:

’Betjente chikanerer fanger i fængslerne’ og ’Opsøg, optrap og nedkæmp’ redegøre for, hvordan ministeren vil sikre en anden tone i fængslerne, således at de ansatte lever op til Kriminalforsorgens visioner.

Er ministeren enig i, at man udover forslag til en ny uddannelse for fængselsfunktionærerne også skal sætse på uddannelse af ledere og mellemledere på Kriminalforsorgens institutioner, da der ikke kan opstå og fungere en så rå tone på institutionerne, uden at den konkrete leder kender til det og undlader at gribe ind?”

Svar:

Først vil jeg godt sige, at jeg selvfølgelig bliver bekymret over at læse i Jyllands-Posten, at ansatte i Kriminalforsorgen giver udtryk for, at der er kollegaer, der ikke efterlever de regler og retningslinjer, der gælder for arbejdet i fængslerne. Jeg bliver også ekstra ærgerlig over, at det kommer til at fremstå, som om der gælder en rå og uvenlig tone i alle de lukkede fængsler, da det bestemt er min opfattelse, at medarbejderne generelt er dygtige og engagerede og gør et stort stykke arbejde både på det sikkerhedsmæssige og det resocialiserende område.

Både i Kriminalforsorgens principprogram og i visionerne for flerårsaftalen er det præciseret, hvordan Kriminalforsorgen skal medvirke til at begrænse kriminalitet ved at støtte og motivere den dømtte til at leve en kriminalitetsfri tilværelse. Jeg vil i den forbindelse

understrege, at man i Kriminalforsorgen på alle niveauer lægger vægt på at følge principprogrammet og visionerne om det gode arbejde, og at den danske kriminalforsorg derfor også internationalt er anerkendt for at skabe et fængselsmiljø, hvor der er en tæt kontakt mellem indsatte og ansatte, hvor menneskerettighederne overholdes, og hvor der arbejdes målrettet med arbejdsstræning, undervisning og behandlingsprogrammer og dermed resocialisering. Af den grund er Kriminalforsorgen også i flere sammenhænge blevet bedt om at bistå andre lande med at indføre nogle af de værdier, der er grundlæggende i Kriminalforsorgen i Danmark.

Først og fremmest normaliseringsprincippet, der betyder, at fængselsopholdet skal tilpasses forholdene i det omkringliggende samfund, og som blandt andet skal medvirke til, at personale og indsatte taler ordentlig til og med hinanden.

I forbindelse med Europarådets arbejde med at revidere De Europæiske Fængselsregler fra 1987 har Danmark bl.a. redegjort for Kriminalforsorgens principprogram og visioner. Flere af disse principper og visioner findes nu i de nye Europæiske Fængselsregler fra 2006.

Når det så er sagt, kan jeg ikke afvise, at der kan være enkelte brodnere i systemet, som tilsyneladende har misforstået det ansvar og den opgave, som følger med jobbet.

Det kan nok ikke undgås, at der i fængselsmiljøet – som i andre institutionsmiljøer - opstår en vis jargon. De særlige forhold, der gør sig gældende i institutionerne, kan bevirke, at der ofte er en meget direkte ordveksling, idet klientellet til tider kan være problematisk. Udtalelser kan i en given situation opfattes meget anderledes, end de

var tiltænkt, og balancen mellem sprogligt at falde indenfor eller udenfor det acceptable kan være hårfin.

Derudover er der formentlig generelt en risiko for, at når man arbejder med et så hårdkogt klientel, kan man som ansat med tiden gå hen og blive mere ”forstenet” og misforstå sin rolle i det arbejde, man har. Simpelt hen fordi arbejdsmiljøet er belastende.

Men hvis det er rigtigt som nævnt i Jyllandsposten, at der i landets lukkede fængsler er funktionærer, der skulle arbejde efter devisen ”opsøg, optrap og nedkæmp”, ja så er vi selvfølgelig langt ud over grænsen for det acceptable. Det er udtryk for, at de pågældende fængselsfunktionærer tænker og opfører sig på en helt forkert måde.

Når man læser artiklerne, får man indtryk af, at der må være mange utilfredse medarbejdere i Kriminalforsorgen. Heldigvis er det ikke det

indtryk, som jeg ellers får. En ”temperaturmåling”, som blev gennemført i sommeren 2006, viser et helt andet billede. Undersøgelsen viser nemlig, at 88% er glade for at arbejde i Kriminalforsorgen, og det synes jeg er et flot tal. Undersøgelsen er ved at blive fulgt op af en ny måling, og de foreløbige analyser viser det samme, gode billede.

Jeg bliver spurgt om, hvordan jeg vil sikre en anden – og som jeg har forstået det, bedre – tone i fængslerne. For det første mener jeg som nævnt, at tonen helt overvejende er god og ordentlig. Men med den indbyggede risiko, der er i et fængselssystem for, at nogle medarbejdere udtaler sig forkert, er det vigtigt hele tiden at være opmærksom på at modarbejde denne risiko. Det vil jeg gøre på flere måder.

Aktuelt vil Direktoratet for Kriminalforsorgen på jævnlige møder med fængselsinspektørerne drøfte omfanget af problemet på de forskellige tjenestesteder. Det første møde herom har allerede været afholdt, og hver fængselsinspektør har derfor været ude i baglandet og få afdækket, hvordan situationen er i det enkelte fængsel. Umiddelbart tyder tilbagemeldingerne på, at der ikke er problemer af den karakter på det store flertal af institutioner, men at der på enkelte lukkede institutioner findes en lille gruppe af ansatte, som udøver en negativ indflydelse på deres omgivelser.

Jeg kan i den forbindelse sige, at det er en proces i sig selv at få afdækket problemet, da negativ adfærd ikke er noget, som foregår sådan helt åbenlyst, men derimod i sin natur mere er en adfærd, som udøves bag kulisserne. Det kan være svært at bevise, da det er sjældent, at ledelsen kan tage nogen på fersk gerning. Blandt andet derfor er der også et kollegialt ansvar for at gribe ind overfor

uacceptabel adfærd. Kriminalforsorgen har som en konsekvens heraf allerede for over 10 år siden pålagt den enkelte funktionær en forpligtelse til at indberette det til ledelsen, hvis vedkommende får klager eller oplysninger om vold eller anden kritisabel adfærd fra personalets side overfor indsatte. Selv om der påhviler de ansatte en sådan forpligtelse, kan jeg selvfølgelig ikke garantere for, at der også sker indberetninger i alle tilfælde.

En anden måde at blive opmærksom på negative kulturer på er gennem de indsatte og gennem pressen. Pressen har som bekendt nem adgang til fængslerne, og de indsatte kan selv klage og sende pressemeddelelser ud. Kritisable forhold skal derfor nok komme frem i lyset på den ene eller den anden måde.

Om de aktuelle tiltag på fængslerne kan jeg sige, at Vestre Fængsel, som opfølgning på de mange skrivelser om den negative tone i landets

fængsler, har holdt møde med de indsattes talsmænd for at få deres syn på forholdene. Fængslet har endvidere indbudt de beneficerede forsvarere i København til en uformel snak om de oplevelser og problemer, de hører om fra deres klienter. Tanken hermed er så, at forsvarsadvokaterne kan komme med forslag til, hvordan man kan dæmme op for de negative tendenser. Jeg vil godt understrege, at jeg ser det som værende meget positivt, at tjenestestederne lokalt lægger op til en åben dialog, idet en løbende debat er med til at sætte fokus på området.

På andre fængsler drøftes spørgsmålet om tonen ligeledes på talsmandsmøder, der arbejdes med de ”gamle dyder” for god opførsel, der afholdes kurser i teambuilding og gennemføres værdidebatter. Derudover arbejdes der med at gøre ledelsen mere synlig ude på afdelingerne, og der afvikles møder om etiske regler m.v.

Foranlediget af pressens afsløringer for nylig om uværdig behandling på en institution på Fyn, sendte direktøren for Kriminalforsorgen en reminder ud til medarbejderne om, at det kan være en god øvelse, hvis man hele tiden har i baghovedet, om der er noget af det, man foretager sig, der ikke ville kunne tåle, at man bliver kigget over skulderen. Samtidig blev det pointeret, at alle i Kriminalforsorgen skal arbejde på at opretholde det gode internationale ry for en human og effektiv Kriminalforsorg. Denne reminder skulle ikke ses som et udtryk for, at der konkret var anledning til at tro, at der var nogen, der ikke efterlevede reglerne, men mere som et udtryk for, at medarbejdernes forpligtelser til at efterleve regler og principper, ikke kan understreges for tit.

Alle fængselsfunktionærer lærer om, hvordan man skal balancere mellem det ”hårde” og det ”bløde”, men er der nogle, som ikke forstår at udøve denne balance på en professionel måde, er det ledelsens

opgave at sørge for, at de kommer i balance igen. Hvis de altså vil blive i Kriminalforsorgen.

At tage hånd om medarbejdere, som ikke overholder reglerne og retningslinierne, er selvfølgelig en løbende proces. Af mulige tiltag er der disciplinærsager, hvis der er en konkret mistanke mod en bestemt ansat, og hvis forholdet er af så grov karakter, at der skønnes at være sket en overtrædelse af straffeloven, vil der ske politianmeldelse.

Derudover er det i fængslernes kontrakter et krav, at der en gang om året afholdes medarbejderudviklingssamtaler med hver enkelt medarbejder. En sådan samtale er et udmærket forum til en drøftelse af, om en medarbejder er på vej ud i en eller anden form for ubalance med hensyn til sprogbrug og adfærd, og der vil herefter skulle iværksættes korrigerende tiltag, hvis der er brug for det.

Hertil kommer som bekendt, at der er en lov, nemlig tjenestemandsløven, som præciserer, at fængselsfunktionærerne samvittighedsfuldt skal overholde de regler, der gælder for stillingen, og at de såvel i som uden for tjenesten skal vise sig værdige til den agtelse og tillid, som stillingen kræver. Og endelig har Kriminalforsorgen en rekrutteringsprocedure og en grunduddannelse, hvor man – ud over det faglige niveau – lægger betydelig vægt på elevernes holdninger, menneskesyn og etik. Inden man bliver ansat som fængselsfunktionær, skal man således igennem et omfattende testsystem.

Kriminalforsorgen står selv for uddannelsen af fængselsfunktionærer og målretter derfor uddannelsen således, at eleverne tilegner sig de nødvendige kompetencer. Da den gode kommunikation er væsentlig, tager undervisningen generelt afsæt i fag, der har kommunikation som

berøringsflade. Det drejer sig blandt andet om sociallære, pædagogik, konfliktløsning og et modul omhandlende motiverende samtaleteknik.

Kriminalforsorgen er aktuelt ved at revidere grunduddannelsen, og jeg er bekendt med, at man i den forbindelse har fokus på de personlige og sociale kompetencer, som fængselsfunktionærerne skal opnå under uddannelsesforløbet. En bedre grunduddannelse, hvor fængselsfunktionærerne får en tungere teoretisk ballast, vil også være med til at styrke de unges modstandskraft i forhold til kollegaer med dårlige vaner.

Jeg ser naturligvis med stor alvor på problematikken omkring negative kulturer, og derfor er jeg også godt tilfreds med at kunne konstatere, at Kriminalforsorgen har iværksat en række initiativer, der arbejder i retning af at sikre en god omgangstone i de enkelte institutioner. Jeg kan ikke her nævne alle initiativer, men skal dog fremhæve at langt

størstedelen af disse tager afsæt i bestræbelserne på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen, ud fra den tese, at et godt arbejdsmiljø vil være med til også at sikre en god omgangstone.

Først vil jeg nævne, at en taskforce arbejder med en strategi inden for det psykiske arbejdsmiljø. Taskforceen skal ses i forbindelse med, at der med vedtagelsen af finansloven for 2007 blev afsat 10 mio. kr. af Forebyggelsesfondens midler til Kriminalforsorgen. Midlerne er afsat til projekter vedrørende arbejdsmiljøforbedringer og forebyggelse af nedslidende rutiner. Taskforceen skal sikre, at Kriminalforsorgen opnår den bedst mulige anvendelse af midlerne.

Dernæst afviklede Kriminalforsorgen i sommeren 2006 en idékonference under titlen *Camp Godt Arbejde 06*, hvor 48 medarbejdere på 48 timer formulerede 15 forslag til, hvordan man kan skabe forbedringer i arbejdsmiljøet.

Det drejede sig blandt andet om,

- at medarbejderne skal være bedre til **dialog**
- at kriminalforsorgens tjenestesteder skal afholde såkaldte ”**tankedage**”, hvor de enkelte medarbejdere på et møde kommer med idéer og forslag, der kan gøre hverdagen bedre,
- at man skal uddanne såkaldte ”**forandringsagenter**” blandt personalet, som skal hjælpe til med at gennemføre forandringer på de enkelte institutioner, og
- at der skulle formuleres **ledelsesværdier** og en arbejdsværdi for det gode arbejde.

Mange projekter er allerede søsat. Der har været afholdt kurser i **samtaleteknik**, hvor de ansatte får redskaber til bedre dialog med de indsatte. **Tankedage** om konkrete forslag har været afholdt i flere institutioner, og en arbejdsgruppe har beskæftiget sig med ”**effektiv**

planlægning på arbejdspladsen". Desuden tager direktøren for Kriminalforsorgen og formanden for Dansk Fængselsforbund rundt i landet og afholder såkaldte **"roadshows"**, hvor de fortæller om værdier og ledelseskrav og hvilke tiltag Kriminalforsorgen har iværksat for at forbedre arbejdsmiljøet. Baggrunden for disse roadshows er en erkendelse af, at det er vigtigt at få den enkelte medarbejder i tale om, hvad et godt arbejdsmiljø indebærer, og at den enkelte medarbejder får direkte mulighed for at ytre sig til den øverste ledelse og til formanden for den største personaleorganisation.

Som led i idékonferencen er der også blevet arbejdet med supervision i Kriminalforsorgen. Hermed får medarbejderen støtte til at håndtere svære situationer fra dagligdagen. En af styrkerne ved supervision er, at den er baseret på kommunikation, og at supervisoren har tavshedspligt. Tavshedspligten betyder blandt andet, at man tør tale frit. Igennem nogen tid har socialrådgiverne haft faglig supervision.

For nylig er supervision indført som et pilotprojekt i Statsfængslet Østjylland. Dernæst skal supervision nu indføres i de københavnske fængsler. Erfaringerne herfra skal bruges til at vise, om supervision bør indføres generelt i Kriminalforsorgen, og på hvilken måde det i givet fald skal indføres.

Formelt set er det ledelsens og sikkerhedsorganisationens ansvar at sikre et godt arbejdsmiljø. Det lykkes dog sjældent uden engagement og deltagelse fra hele arbejdspladsen.

Kriminalforsorgen har netop formuleret en fælles værdi for det gode arbejde. Værdien er ikke ny forstået på den måde, at den ikke har været gældende tidligere, men det nye er, at der er sat ord på værdien. Den udtrykker det specielle, der gælder for arbejde på alle niveauer i Kriminalforsorgen og er formuleret som ”kunsten at balancere mellem det hårde og det bløde”. Men denne værdi udtrykkes, hvordan alle

ansatte både skal forholde sig til sikkerhed og til resocialisering, og hvordan man både skal kunne udøve magt, hvis det er nødvendigt, og også skal kunne støtte de indsatte.

Der er herudover formuleret 8 håndfaste krav til lederne i de forskellige institutioner. Det drejer sig blandt andet om:

- at man som leder skal udvise handlekraft,
- at man skal håndtere konflikter,
- at man skal informere klart og
- at man skal motivere medarbejderne

Ledelseskravene skal ses som et udtryk for, at det er af afgørende betydning, at Kriminalforsorgen overfor såvel nuværende som kommende ledere og mellemledere i Kriminalforsorgen er præcise og åbne om, hvordan man definerer god ledelse. Lederne skal være klar

over, hvad der forventes af dem. Hjørnestenen i de 8 ledelseskrav er en proces, hvor medarbejderne evaluerer lederne på hvert enkelt krav. Lederevalueringen er derfor et redskab til både ledere og medarbejdere, der skal bruges til at gøre lederne bedre og til at få fastlagt konkrete udviklingsbehov. For man kan ikke komme udenom, at både arbejdsmiljøet og tonen i fængslerne først og fremmest er ledelsens ansvar.

Samlet synes jeg, at der gøres meget for at forbedre forholdene. Alle disse tiltag skal medvirke til, at Kriminalforsorgen som sådan – og den enkelte medarbejder – holder kursen. Sammenholdt med den forestående revision af hele grunduddannelsen for fængselsfunktionærer samt en kommende revision af lederudvælgelses- og uddannelsessystemet, ja så mener jeg, at vi bevæger os i den rigtige retning i bestræbelserne på at fastholde den

unikke danske kriminalforsorg og samtidig forsøge at bekæmpe de broдне kar og den negative indflydelse, som de udøver.

Lad mig afslutningsvis nævne, at Kriminalforsorgen har givet tilladelse til et forskningsprojekt om forholdene mellem ansatte og indsatte i danske fængsler. Projektet, som er et Ph.D. projekt, er knyttet til Sociologisk Institut på Københavns Universitet, er finansieret af Statens Samfundsvidenskabelige Forskningsråd og vil, når det er afsluttet, kunne sige os noget mere om de problemfelter denne relation rummer.