



**Justitsministeriet**  
Administrationsafdelingen

Dato: 21. november 2006  
Dok.: HHM40390  
Budget- og Planlægningskon-  
toret

**Udkast til tale**

**til brug ved besvarelse af samrådsspørgsmål D og E  
af 27. oktober 2006 fra Folketingets Retsudvalg  
(Alm. del) tirsdag den 21. november 2006.**

**Spørgsmål D:**

”Ministeren bedes redegøre for, hvorfor der ifølge ministerens eget udsagn er behov for at foretage nye undersøgelser af årsagerne til de for mange nedslidte fængselsfunktionærer, herunder hvad det er, der konkret skal undersøges.”

**1.** Indledningsvis vil jeg gerne understrege, at jeg er meget opmærksom på de problemer, der peges på i relation til arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen.

Det er i den forbindelse meget vigtigt, at de initiativer, som må forventes at skulle sættes i gang, iværksættes på et ordentligt grundlag, så det sikres, at det er de rigtige, og at de virker bedst muligt.

**2.** Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomsforsikring – også kaldet AES – blev oprettet i 1999. Institutionens formål er at udbetale erstatninger for anerkendte erhvervssygdomme – ikke arbejdsulykker.

Det er korrekt, at bidragssatsen til AES i 2007 stiger med 57 %. Dette kan formentlig hovedsageligt forklares af stigende skadesudbetalinger i de senere år.

Kriminalforsorgen analyserer i øjeblikket mere detaljeret årsagerne til denne bidragsstigning. AES har i den forbindelse sendt et uddybende notat, der generelt beskriver årsagerne til stigningerne i AES-bidragssatsen ud fra en teknisk synsvinkel.

For at komme i dybden med årsagerne til bidragsstigningerne er der netop afholdt et møde mellem repræsentanter fra AES og Kriminalforsorgen. Formålet med mødet var at klarlægge de bagvedliggende årsager til de stigende AES-udgifter. Det blev på mødet aftalt, at AES nu foretager yderligere statistiske analyser af årsagerne til bidragsstigningerne, så det mere præcist kan siges, hvilke og hvor mange sagstyper der forårsager stigningerne i AES-bidraget.

Herefter skal der tages stilling til, om undersøgelsen kommer tilstrækkeligt dybt ned i de bagvedliggende årsager, eller om der er behov for en mere tilbundsående undersøgelse af stigningerne i skadesudgifterne.

**3.** Herudover er Kriminalforsorgen i gang med undersøgelser, der vedrører påbudene fra Arbejdstilsynet. Der er tale om i alt 17 påbud til 16 af Kriminalforsorgens fængsler og arresthuse.

Der er således iværksat en række møder mellem direktoratet og de fængsler og arresthuse, der har fået påbud inden for det psykiske arbejdsmiljø. Formålet med møderne er både at få klarlagt omfanget af problemerne og at få afdækket, hvilke muligheder der aktuelt er inden for de nuværende rammer for lokalt at løse de problemer, som Arbejdstilsynet har påpeget.

De problemer, som der kan findes løsninger på her og nu, vil kriminalforsorgen tage hånd om med det samme.

Med hensyn til de mere generelle og udgiftskrævende forslag, som Arbejdstilsynet kommer med – f.eks. indførelse af systematisk supervision på alle tjenestesteder og

nedbringelse af ”alene-arbejde” – må der findes løsningsmuligheder på, når Kriminalforsorgen har fået et samlet overblik over kravene, omfanget og udgifterne.

I den forbindelse er det afgørende, at Kriminalforsorgen ikke kun får et overblik over de udstedte påbud, men også over, hvilke afledte virkninger påbudene bør få for andre institutioner. Kriminalforsorgen skal derfor yderligere undersøge, hvad det vil betyde, hvis kravene skal opfyldes på de tjenestesteder, som ikke har fået påbud, men hvor problemerne må antages at være de samme.

Sideløbende med møderne har Kriminalforsorgen indbragt en stor del af påbudene for Arbejds miljøklagenævnet. Det sker bl.a., fordi der er behov for et samlet overblik over, hvad der nærmere ligger i påbudene – netop fordi det er afgørende, at tiltag, som må formodes at have en generel effekt, kan iværksættes i hele Kriminalforsorgen og ikke kun i de institutioner, der har fået påbud.

F.eks. har Arbejdstilsynet fremhævet i et enkelt arresthus, at det er problematisk, at der ikke er uddannet en indsatsgruppeløber til at varetage en del af konflikthåndteringen. Dette arresthus har fået et påbud, som efter Kriminalforsorgens opfattelse tilsyneladende primært er begrundet i dette forhold. I andre arresthuse, hvor der heller ikke sådanne indsatsgruppeløbere, har Arbejdstilsynet ikke omtalt dette i rapporterne.

Et andet eksempel er, at Arbejdstilsynet i forbindelse med flere påbud, både i fængsler og på arresthuse, har lagt vægt på, at der forekommer ”alene-arbejde”. Det er dog ikke på alle tjenestesteder, hvor der er ”alene-arbejde”, at Arbejdstilsynet har givet påbud om, at der skal ændres på noget. Kriminalforsorgen har svært ved at se, hvorfor der er givet påbud om ”alene-arbejde” nogle steder og ikke andre, og der er brug for at få klarhed over, hvornår og under hvilke omstændigheder Ar-

bejdstitilsynet finder, at det er acceptabelt at arbejde alene.

Disse eksempler illustrerer, at der – før man går videre – er behov for at få et samlet overblik over, hvad der nærmere ligger i påbudene og deres konsekvenser for kriminalforsorgen som helhed.

**Spørgsmål E:**

”Ministeren bedes oplyse, hvilke aktuelle planer ministeren har for at leve op til de udstedte påbud fra Arbejdstitilsynet.”

**Svar:**

1. Jeg opfatter en del af de problemer, som er påpeget af Arbejdstitilsynet, som et udtryk for de særlige problemstillinger, der følger af de opgaver, Kriminalforsorgen

tager sig af. Klientellet kan til tider være vanskeligt, og der opstår derfor jævnligt forskellige slags konflikter.

Kriminalforsorgens medarbejdere uddannes til at håndtere sådanne konflikter, og de er rigtig gode til at sørge for, at konflikter løses med mindst mulig indgriben.

2. Når det er sagt, er det naturligvis meget afgørende at være opmærksom på, hvad der kan gøres for at forebygge, at medarbejderne bliver belastede af længere tids negativ påvirkning eller af enkeltstående ubehagelige episoder.

Der er da også iværksat en lang række initiativer for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen. Mange af initiativerne er sat i gang sideløbende med Arbejdstilsynets indsats og kan være en af forklaringerne på, at Arbejdstilsynet har afsluttet sagerne uden påbud på størstedelen af de tjenestesteder, som de har besøgt.



Flere af de forslag, som Arbejdstilsynet peger på, vil formentlig være meget udgiftskrævende, navnlig hvis de skal indføres landsdækkende. Forslagene er derfor ikke af en sådan karakter, at de lige kan indføres uden videre.

Jeg ser naturligvis med stor alvor på de påbud, der er kommet. Derfor er jeg også godt tilfreds med, at det i forbindelse med de netop afsluttede finanslovsforhandlinger er besluttet at afsætte 10 mio. kr. af Forebyggelsesfondens midler til Kriminalforsorgen i 2007. Midlerne skal bruges til projekter vedrørende arbejdsmiljøforbedringer og forebyggelse af nedslidende rutiner. Dermed kan Kriminalforsorgen iværksætte endnu flere initiativer med henblik på at forbedre arbejdsmiljøet.

Herudover er det som led i finanslovsaftalen besluttet, at Kriminalforsorgen kompenseres for stigningen i bidraget til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomsforsikring (AES).

**3.** Kriminalforsorgen har dog som nævnt allerede iværksat mange tiltag for at styrke det psykiske arbejdsmiljø.

Jeg kan ikke her nævne alle de initiativer, som Kriminalforsorgen har iværksat, men det drejer sig om en lang række tiltag, som har relation til sygefravær, forebyggelse af og opfølgning på episoder med vold og trusler, nedbringelse af det høje belæg, særlige personaleordninger, teambuilding og netværksordninger i arresthuse-  
ne.

Jeg har bl.a. i forbindelse med min besvarelse af samrådsspørgsmål K her i Retsudvalget i januar i år gennemgået en række af disse initiativer.

Belægget i kriminalforsorgen og det generelle arbejds-  
pres i institutionerne er naturligvis blandt nogle af de faktorer, der har stor betydning.

Jeg er derfor meget glad for, at det er lykkedes at afvikle venterkøen, og at belægget i fængslerne og arresthusene siden juli måned i år har været på det normale niveau, og alt tyder på, at vi derfor næste år kan nå ned på et års-gennemsnit på 92 %. Jeg er sikker på, at det vil bidrage til at forbedre arbejdsmiljøet.

4. Som et af de seneste konkrete tiltag på arbejdsmiljø-området kan jeg nævne, at der med virkning fra 1. november 2006 er indgået en aftale med Falck Danmark om en sundhedsordning for alle Kriminalforsorgens medarbejdere. Aftalen betyder, at den enkelte medarbejder har gratis adgang til tværfaglig forebyggende behandling hos kiropraktor, fysioterapeut, zoneterapeut og massør. Formålet er at forebygge skader på bevægapparatet, det vil sige nakke, skuldre, ryg m.v.

Aftalen er et led i Kriminalforsorgens mange bestræbelser på at sikre medarbejderne bedst mulige forhold og er

et middel til at reducere nedslidning. Aftalen skal tillige ses som et supplement på det fysiske område til den adgang til krisehjælp, medarbejderne i Kriminalforsorgen allerede har haft i en årrække.

**5.** Herudover kan jeg nævne, at Kriminalforsorgen i 2006 har anvendt en ny metode til at skabe forbedringer i arbejdsmiljøet. Der er således afholdt en såkaldt ”camp godt arbejde” i juni måned, hvor 48 medarbejdere i Kriminalforsorgen arbejdede sammen i 48 timer for at komme med forslag til, hvad der skal til for at få et bedre arbejdsmiljø.

Kriminalforsorgen er nu i gang med at afprøve og konkretisere forslagene yderligere for at sikre, at de er gangbare i dagligdagen.

Et af de projekter, som er igangsat efter campen, og som har relation til Arbejdstilsynets anbefalinger, er systematisk supervision, som nu afprøves på to institutioner. Det

er dels på det nye statsfængsel i Østjylland og dels på Københavns Fængsler. På det nye fængsel vil der blive indført supervision for alle medarbejdere, og på Københavns Fængsler afprøves supervision for fængslets ledere. Begge projekter evalueres med henblik på overvejelser om at indføre supervision for alle Kriminalforsorgens medarbejdere. I forvejen er der supervision på ”rocker-afdelingerne”.

Et andet resultat af campen er, at der er ved at blive udarbejdet nogle arbejdsværdier, der tager udgangspunkt i resultaterne fra campen. Værdierne skal ligge klar i begyndelsen af 2007, og herefter skal de bruges i det daglige arbejde.

Samtidig skal der bl.a. arbejdes med ledelsesværdier, og i forlængelse heraf skal der iværksættes løbende lederevalueringer.

6. Et af de forhold, som Arbejdstilsynet har påpeget, er medarbejdernes problemer med det IT-system, der hedder "klientsystemet". Nogle af medarbejderne har anført, at det er tidskrævende at anvende systemet, og de har efterlyst flere kurser i brug af systemet. For at imødegå disse problemer er Kriminalforsorgen i gang med at gennemføre en forenkling af klientsystemet – bl.a. med henblik på at gøre systemet mere brugervenligt – og der er herudover sat et projekt i gang til forbedring af medarbejdernes IT-kompetencer.

7. Jeg er klar over, at det kan være et belastende job at være ansat på et fængsel eller i et arresthus, og man må nok også erkende, at det ikke helt kan undgås, at man kan komme ud for nogle ubehagelige oplevelser, når man beskæftiger sig med det klientel, som Kriminalforsorgen gør.

Heldigvis er der dog også noget, der tyder på, at rigtig mange er tilfredse med at arbejde i Kriminalforsorgen. I

forlængelse af det camp-arbejde, som jeg nævnte før, har Kriminalforsorgen foretaget en temperaturmåling blandt medarbejderne, og den viser, at næsten 9 ud af 10 er tilfredse med deres arbejde. Jeg er glad for, at så mange kan lide arbejdet i Kriminalforsorgen.

Dette ændrer selvfølgelig ikke ved, at påbudene er et udtryk for, at der er nogle problemer, som skal løses, og jeg vil derfor følge udviklingen nøje og kan sige, at der vil blive taget de nødvendige initiativer til at efterkomme de endelige påbud, således at det sikres, at arbejdsmiljøet er i orden.