

JUSTITSMINISTERIET

Beredskabstalepapir til samrådspørgsmål B af 30. november

2007 fra Folketingets Retsudvalg (REU alm. del) - Initiativer på arbejds miljøområdet

Kriminalforsorgen afviklede i sommeren 2006 en *idékonference* under titlen Camp Godt Arbejde 06.

Forslagene herfra drejede sig bl.a. om,

- at medarbejdere skal blive bedre til *dialog*,
- at kriminalforsorgens tjenestesteder skal afholde "*tanke dage*", hvor de enkelte medarbejdere på et møde kommer med idéer og forslag, der kan gøre hverdagen bedre, og
- at der skal formuleres *ledelsesværdier og en arbejdsværdi* for det gode arbejde.

Alle tiltag er nu søsat, og de drejer sig alle om at få skabt et bedre psykisk arbejdsmiljø, hvilket vil være med til også at sikre en god omgangstone.

Som et led i idékonferencen er der også blevet arbejdet med *supervision* i Statsfængslet Østjylland og på fængslerne i Storkøbenhavn. Supervision er en metode, der er velegnet til at få bearbejdet hverdagens belastninger, så voldsomme og frustrerende episoder ikke belaster unødigt over længere tid. Indførelse af supervision for medarbejdere og ledere i Kriminalforsorgen vil dog kræve tilførelse af betragtelige ressourcer, og må derfor indgå i drøftelserne om en ny flerårsaftale.

Derudover er der i fængslernes kontrakter et krav om, at der en gang om året skal afholdes *medarbejderudviklingssamtaler* med hver enkelt medarbejder. En sådan samtale kan bl.a. anvendes til at drøfte tone og

mobning, og der vil kunne iværksættes korrigerende tiltag, hvis det viser sig at være nødvendigt.

For at sikre en højere kvalitet i oplæringen af de prøveansatte blev der i 2006 indført en *praktikvejlederordning*. Ordningen skal bl.a. sikre, at der skabes et trykt læringsmiljø for den prøveansatte. Det er praktikvejlederens opgave at yde pædagogisk vejledning og støtte til den prøveansatte gennem hele uddannelsen.

I sommeren 2004 udsendte Direktoratet for Kriminalforsorgen et oplæg til alle tjenestesteder om en *personalepolitik vedrørende mobning*. På baggrund af oplægget har de fleste af fængslerne udarbejdet en skriftlig mobbepolitik, nogle har vedtaget retningslinier mod mobning, og andre har behandlet problemet på anden måde.

På grunduddannelsen for fængselsfunktionærer blev der i 1. kvartal 2007 indført et nyt fag om *færdigheder i kommunikation*.

Spørgsmålet om tonen er yderligere *drøftet på en række møder med fængselsinspektørerne*. Disse drøftelser har vist, at der også lokalt arbejdes målrettet med at tackle problemerne.

Alle disse initiativer må formodes at have haft en effekt på arbejdsmiljøet og dermed også på tonen på tjenestestederne. Jeg er imidlertid godt klar over, at det nogle steder ikke har været nok, og at der må mere til.

Kriminalforsorgen er derfor også klar med endnu flere initiativer.

Af nye initiativer, som endnu ikke har nået at få indflydelse på tonen og mobning, kan jeg nævne, at en arbejdsgruppe med deltagelse af de

faglige organisationer er kommet med forslag til en *revision af grunduddannelsen* for fængselsfunktionærer. Formålet med den nye uddannelse er, at kriminalforsorgen gerne skal blive bedre til at rekruttere og fastholde fængselsfunktionærer. Derudover er formålet også at forbedre arbejdsmiljøet. En bedre grunduddannelse, hvor de prøveansatte får en tungere teoretisk ballast, vil være med til at styrke både deres faglige og sociale kompetencer og dermed deres mulighed for at håndtere kollegaer med dårlig opførsel. Forslaget er meget ressourcekrævende på grund af den udvidede teoretiske undervisning, og det er et af de temaer, som vil indgå i forhandlingerne med Folketingets partier om en ny flerårsaftale for Kriminalforsorgen.

En *taskforce* har udarbejdet en strategi inden for det psykiske arbejdsmiljø. Strategien er netop drøftet på et møde med organisationerne, og det er besluttet at fokusere på tre væsentlige og strategiske hovedudfordringer, som kriminalforsorgen står overfor,

nemlig sygefravær, fastholdelse af medarbejdere og mobning. Tanken er at afprøve en række dialogværktøjer med henblik på bl.a. at forebygge mobning. Taskforceen har i sidste uge afleveret en ansøgning til Forebyggelsesfonden om midler til projektet *Brugerdreven Innovation*, som forventes at kunne forbedre tonen både mellem de ansatte indbyrdes og mellem de ansatte og de indsatte.

En anden ansøgning, som taskforceen har afleveret til Forebyggelsesfonden, handler om lederen som *facilitator af arbejdsmiljøforbedringer*. Ansøgningen indebærer bl.a. et udvidet forsøg med supervision for lederne på Fyn – og på sigt indførelse af et permanent ledernetværk i hele Kriminalforsorgen. Eventuelle midler fra Forebyggelsesfonden vil kunne dække udgifterne til forsøgsprojektet på Fyn, mens den permanente og landsdækkende løsning er væsentlig mere ressourcekrævende og vil forudsætte yderligere tilførsel af ressourcer.

Taskforceen har på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen taget kontakt til nogle af landets førende specialister i mobning på arbejdspladserne for at få flere kompetente bud på, hvad der kan gøres. Her tænkes både på eksperter med en teoretisk baggrund og ledere, der selv har tacklet problemer med mobning i større virksomheder. Det er hensigten på denne måde at sammensætte et *fagligt ekspertpanel*, som skal hjælpe kriminalforsorgen med knowhow om, hvad der virker hvor og hvordan.

Herudover vil taskforceen aktuelt gøre brug af nogle af de metoder, som ser ud til at have virket i andre organisationer, såsom bedre støtte og uddannelse til de lokale ledere, udarbejdelse af spilleregler for god opførsel og uddannelse af egentlige mobberådgivere. I den forbindelse overvejes det, om man kan oprette en central taskforce, som efter begæring kan sendes ud til fængslerne.

Alt i alt gøres der en kæmpe indsats, men der kan og skal naturligvis gøres mere. Det er noget af det, jeg vil drøfte med Folketingets partier, når forhandlingerne om en ny flerårsaftale for kriminalforsorgen meget snart starter igen.

Afslutningsvis vil jeg dog gerne understrege, at langt de fleste af kriminalforsorgens mere end 5.000 ansatte passer deres arbejde omhyggeligt og i overensstemmelse med kriminalforsorgens principprogram og visionerne for flerårsaftalen. Dette er vigtigt at holde sig for øje i den givne situation, så de aktuelle problemer ikke overskygger den gode indsats, der ydes i kriminalforsorgen.