



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 11. juni 2020
Kontor: Økonomikontoret
Sagsbeh: Anna Petersen Ne-
dergaard
Sagsnr.: 2020-0030-4205
Dok.: 1494035

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 1324 (Alm. del), som Folketin-
gets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 15. maj 2020. Spørgsmå-
let er stillet efter ønske fra Karina Lorentzen Dehnhardt (SF).

Nick Hækkerup

/

Joakim Thaning

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 7226 8400
F +45 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 1324 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Vil ministeren angive, om man i Kriminalforsorgen har viden om, hvad der er årsag til, at et højt antal fængselsbetjente årligt siger op, idet svaret skal belyse om det f.eks. er lønniveauet, indholdet af arbejdet, og muligheden for at hjælpe de indsatte, manglende udviklingsmuligheder, helbredet eller de svære økonomiske rammer de senere år?”

Svar:

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet indhentet en udtalelse fra Direktoratet for Kriminalforsorgen, der har oplyst følgende:

”Kriminalforsorgen gennemførte i første halvdel af 2019 en afgangsanalyse, som skulle kortlægge årsager til opsigelser i årene 2017-2018. Såvel fastansatte som fængselsbetjente på prøve, der havde opsagt deres stilling i denne periode, modtog et spørgeskema. Spørgeskemaet blev udsendt til 221 tidligere fængselsbetjente, og svarprocenten var 47 pct. (103 besvarelser, hvoraf 86 besvarelser var fra fastansatte fængselsbetjente, og 17 besvarelser var fra fængselsbetjente på prøve (elever)). Der blev endvidere, som opfølgning, gennemført 58 telefoninterviews à ca. 30-90 minutters varighed.

Som det fremgår af besvarelsen af 7. april 2020 af spørgsmål nr. 1061 fra Folketingets Retsudvalg, er de primære årsager til fratrædelse for den samlede gruppe af fængselsbetjente følgende:

- Manglende udviklingsmuligheder (60 pct.)
- Økonomiske nedskæringer (60 pct.)
- Manglende tid til det relationelle arbejde (56 pct.)
- Lønnen (55 pct.)
- Følelsesmæssig udmattelse (52 pct.)
- Manglende tillid til den lokale ledelse (51 pct.)

På baggrund af de identificerede årsager er der besluttet en række fokusområder, som er omsat til følgende indsatser:

- Særlig indsats i forhold til måden, hvorpå nye uniformerede medarbejdere træder ind i organisationen.
- Særlig indsats i forhold til at klæde kriminalforsorgens førstelinjeledere bedre på til rollen som personaleleder.
- Særlig indsats i forhold til det psykiske arbejdsmiljø med fokus på kultur.
- Særlig indsats i forhold til en øget helhedsforståelse af organisationen, herunder større indsigt i de forskellige udviklingsmuligheder i organisationen gennem interne rokerings- og jobskifteordninger.

Som det fremgår af besvarelsen af 7. april 2020 af spørgsmål nr. 1061 fra Folketingets Retsudvalg var det oprindeligt planen, at indsatserne skulle udfoldes nærmere i 2. kvartal 2020. Dette er imidlertid desværre blevet forsinket, således at denne proces forventes at strække sig henover sensommeren. Forsinkelsen skyldes en lang række driftsopgaver som følge af covid-19-beredskabet, herunder etablering af fjernundervisning i forbindelse med skolelukning og efterfølgende genåbning af begge skoler (Birkerød og Møgelkær).

Dertil kommer, at der er en kendt udfordring, for så vidt angår fastholdelse af elever, som kan beskrives ved en oplevelse af manglende overensstemmelse mellem indholdet på uddannelsen og den faktiske hverdag. Kriminalforsorgen er helt opmærksom på denne udfordring og har løbende fokus på at imødegå den.

Endelig skal det bemærkes, at der i 2020 gennemføres et eftersyn af fængselsbetjentuddannelsen, hvor det skal sikres, at fængselsbetjentenes uddannelse giver de rette værktøjer til hverdagen. Eftersynet skal blandt andet afdække kompetencebehovet i forhold til fængselsbetjentens forskellige opgaver, de forskellige sikkerhedsklasser, forbedre screening af ansøgerne og øge fokus på fortsat egnethed og robusthed under uddannelse. I forbindelse med eftersynet skal det samtidig overvejes, om der er mulighed for at sikre et øget samspil med det samlede uddannelsessystem, samt om der er behov for at oprette særlige specialer i uddannelsen til håndtering af specifikke opgaver, herunder i forhold til at øge rekrutteringsmulighederne.”