



JUSTITSMINISTERIET

Dato:
Sagsnr.: 2020-0030-4802
Dok.: 1643870

UDKAST TIL TALE

til brug for besvarelse af samråd AO-AP fra MF Karina Lorentzen De-
hnhardt (SF) stillet den 16. juli 2020

Spørgsmål AO:

”Vil ministeren med udgangspunkt i afgangsanalysen for Kriminalforsorgen, jf. REU alm. del - bilag 508, redegøre for, hvilke initiativer ministeren vil sætte i gang?”

Spørgsmål AP:

”Vil ministeren redegøre for ytringsfriheden for ansatte i Kriminalforsorgen, herunder om ministeren finder, at det bør afskaffes at bruge bøder betalt af lønnen som middel til at få ansatte til at tie, jf. blandt andre artiklen "Her er brevet, som Kriminalforsorgen straffede ledere for at sende: "Det, der nu får os til at skrive dette nødråb....", bragt på b.dk den 15. juli 2020?”

Svar:

[Indledning]

1. Tak for ordet. Og tak til spørgeren for samrådsspørgsmålene.

Indledningsvis vil jeg gerne slå én ting fast: Kriminalforsorgen står i øjeblikket i en udfordrende situation, hvor de arbejdsvilkår, vi byder vores fængselsbetjente gør, at mange fængselsbetjente ”stemmer med fødderne” og har valgt at forlade kriminalforsorgen. Det er ikke holdbart.

[Spørgsmål AO – Kriminalforsorgens afgangsanalyse]

2. Afgangsanalysen taler ind i billedet af en kriminalforsorg under pres. Den giver et indblik i, at der er en stor gruppe af fængselsbetjente, som forlader kriminalforsorgen af de helt forkerte grunde.

Analysen viser, at 68 pct. af de fængselsbetjente, som vælger at forlade deres job, svarer, at de ”søger væk fra noget”. De siger altså ikke op, fordi de f.eks. har fået et

nyt job, men derimod fordi de aktivt ønsker at komme væk fra kriminalforsorgen. Det er alt, alt for mange.

3. Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE) har også netop offentliggjort den endelige rapport om psykiske belastningsreaktioner hos bl.a. det uniformerede personale i kriminalforsorgen.

Rapporten taler ind i det samme billede som afgangsanalysen, og den viser, at der er væsentlige udfordringer med arbejdsmiljøet i kriminalforsorgen.

Det er en situation, som jeg ser meget alvorligt på. Vores fængselsbetjente udfører hver dag en kritisk opgave i vores samfund, og vi skylder dem, at de har ordentlige arbejdsvilkår og ikke mindst, at de kan føle sig trygge, når de går på arbejde.

[Uddybning af udfordringer]

4. Udfordringerne i kriminalforsorgen skyldes især to forhold: 1) Der mangler pladser, og 2) der mangler ansatte.

Lad mig uddybe det lidt.

Siden partierne bag den nuværende flerårsaftale for kriminalforsorgen [V, LA, K, S, DF og efterfølgende tiltrådt af SF, R, Alt. og NB] indgik aftalen i 2017, er der kommet langt flere indsatte i fængslerne, end der var forudsat i aftalen.

Et væsentligt element i økonomien i den nuværende aftale var, at der skulle lukkes en række fængsler, fordi man troede, at man havde for mange fængselspladser. Nu står vi i en situation, hvor vi har store problemer med at finde nok pladser.

Derudover er der over en årrække stoppet flere fængselsbetjente, end der er blevet ansat. Når regnestykket gøres op, står vi derfor i en situation med *færre fængselsbetjente til flere indsatte*.

5. Oveni kommer, at der er en gruppe af indsatte, der direkte modarbejder fængselsbetjentene og begår grove overfald og uacceptable voldshandlinger.

F.eks. har vi i foråret set, at fængselsbetjente bliver overfaldet med termokander og kogende vand. Denne forråelse blandt de indsatte forværrer kun fængselsbetjentenes arbejdsmiljø yderligere.

6. Samlet kan vi konkludere, at kriminalforsorgen står i en uholdbar situation. Det er med til at presse arbejdsforholdene for vores fængselsbetjente, og det skaber en negativ spiral, hvor de erfarne fængselsbetjente, vi har så hårdt brug for, søger væk.

Der er både tale om akutte udfordringer, som skal løses her og nu, og om mere strukturelle udfordringer, som kræver et langt, sejt træk.

[Nuancering]

7. Inden jeg kommer til de konkrete tiltag, er det dog vigtigt at sige, at det ikke kun står skidt til i kriminalforsorgen.

Først og fremmest skal vi huske på, at afgangsanalysen alene tager udgangspunkt i de fængselsbetjente, der selv har valgt at sige op.

Den seneste trivselsmåling, der blev foretaget i 2018, viser f.eks., at tre ud af fire fængselsbetjentene i kriminalforsorgen er tilfredse eller meget tilfredse med deres job. Det er vigtigt at have med i det samlede billede, selvom jeg også ærligt må sige, at jeg ikke er sikker på, at billedet er helt så positivt i dag.

Derfor er det afgørende, at vi både gør noget for at holde på de dygtige fængselsbetjente, vi allerede har, og får uddannet nogle flere.

8. Kriminalforsorgen har allerede iværksat en række initiativer for bl.a. at nedbringe sygefraværet, forbedre arbejdsmiljøet, mindske afgangen og øge rekrutteringen. Og vi har set tegn på bedring.

Som udgangspunkt optager kriminalforsorgen alle de kvalificerede ansøgere, der søger om optagelse på fængselsbetjentuddannelsen – og dem er vi heldigvis begyndt at se flere af. Sidste år åbnede vi derfor også en ny skole for fængselsbetjente i Vestdanmark.

[Merbevilling til kriminalforsorgen]

9. Derudover har regeringen taget en række yderligere initiativer til at håndtere de akutte udfordringer.

I april i år afsatte regeringen en merbevilling på 81,5 mio. kr. i 2020 til kriminalforsorgen, og med finanslovsforslaget for 2021 har regeringen lagt op til at tilføre yderligere ca. 95 mio. kr. til kriminalforsorgen.

Når vi afsætter ekstra penge til kriminalforsorgen, så vil de fleste af midlerne gå til løn til fængselsbetjente, der hver dag knokler for at sikre driften af landets fængsler og arresthuse.

Men pengene skal også bruges til at åbne flere fængselspladser i de kommende år. Flere fængselspladser kræver selvsagt flere fængselsbetjente. Derfor er det ekstra vigtigt, at vi har fokus på bemandsituationen, når de nye pladser er klar til at blive taget i brug.

[Igangsættelse af initiativer pba. afgangsanalysen]

10. Men afgangsanalysen kalder også på yderligere initiativer på den korte bane.

Derfor har kriminalforsorgen på baggrund af analysens 22 anbefalinger udvalgt en række områder, hvor der vil blive fokuseret på at gøre arbejdsforholdene bedre. Det skal medvirke til at fastholde flere fængselsbetjente i jobbet.

Det drejer sig *for det første* om det psykiske arbejdsmiljø. Analysen viser tydeligt, at der er store problemer i kriminalforsorgen med arbejdsmiljøet.

For det andet vil kriminalforsorgen fokusere på ledelsesudvikling og forsøge at klæde førstelinjelederne bedre på til rollen som personaleledere.

For det tredje vil der være fokus på udviklingsmuligheder. Afgangsanalysen viste, at der er mange, der forlader kriminalforsorgen, fordi de ikke mener, at jobbet er udviklende nok.

For det fjerde vil kriminalforsorgen indføre et nyt koncept om systematisk opsamling på fratrædelser. På den måde kan kriminalforsorgen indsamle viden med henblik på at udvikle og forbedre kriminalforsorgen som arbejdsplads.

Og for det femte vil kriminalforsorgen fokusere på såkaldt onboarding, det vil sige den måde, som bl.a. fængselsbetjentene træder ind i organisationen på. Det skal adressere den del af kritikken i afgangsanalysen, som går på modtagelse af nye medarbejdere.

Det var oprindeligt planen, at indsatserne skulle have været udfoldet nærmere i andet kvartal 2020, men pga. COVID-19 er arbejdet desværre blevet forsinket. Arbejdet med indsatserne er derfor i en meget tidlig fase, og der er endnu ikke lagt konkrete initiativer på bordet.

[Igangsættelse af initiativer pba. VIVE's rapport]

11. Jeg har desuden bedt Direktoratet for Kriminalforsorgen om at igangsætte en række initiativer, der skal være med til at forbedre PTSD-indsatsen som opfølgning på VIVE-rapporten.

Kriminalforsorgen skal bl.a. styrke beredskabet og opfølgningen efter hændelser i tjenesten, igangsætte forebyggende psykologsamtaler og oprette en ny kontaktpersonordning.

Alle disse tiltag er med til at holde hånden under kriminalforsorgen. Men det er langt fra nok. Der er derfor også behov for at se på nogle mere langsigtede initiativer.

[Den kommende flerårsaftale]

12. En del af de udfordringer, som kriminalforsorgen står over for, er strukturelle problemer, som er skabt over en årrække. Derfor kommer det også til at tage tid at løse dem.

Når vi næste år skal forhandle en ny flerårsaftale, får vi muligheden for at tage første store skridt mod at få kriminalforsorgen tilbage i balance igen.

Her er det afgørende, at vi får set mere grundlæggende på udfordringerne med kapacitet, bemanning og de ansattes sikkerhed.

[Spørgsmål AP – Offentligt ansattes ytringsfrihed]

13. Jeg vil nu besvare det samrådsspørgsmål [AP], der vedrører ytringsfrihed for ansatte i kriminalforsorgen.

Jeg vil indledningsvis gerne understrege, at jeg bakker fuldt og helt op om, at offentligt ansatte gør brug af deres ytringsfrihed. De bidrager med vigtig viden til den offentlige debat.

Og regeringen er – som det også fremgår af forståelsespapiret – meget optaget af at styrke offentligt ansattes ytringsfrihed. Som led heri har regeringen indført obligatoriske whistleblowerordninger på hele statens område, som skal være indført senere på efteråret (1. november 2020).

[Rammerne for offentligt ansattes ytringsfrihed]

14. Hvis vi så ser på de retlige rammer, skal det først og fremmest slås fast, at offentligt ansatte har en udstrakt ytringsfrihed.

Det betyder, at de som udgangspunkt ikke kan afskediges, degraderes eller i øvrigt blive mødt med negative konsekvenser på jobbet på grund af deres ytringer.

Der gælder dog visse begrænsninger. Offentligt ansatte skal f.eks. som det klare udgangspunkt overholde deres tavshedspligt vedrørende fortrolige oplysninger og skal – ligesom alle andre – naturligvis også i øvrigt holde sig inden for rammerne af straffeloven.

[Den konkrete sag]

15. I forhold til den konkrete disciplinærsag, der er henvist til i spørgsmålet, har jeg noteret mig, at Direktoratet for Kriminalforsorgen har truffet en ny afgørelse i sagen, hvor de disciplinære sanktioner mod lederne af arresthusene er blevet trukket tilbage.

Kriminalforsorgens direktør understregede i sommer i forbindelse med presseomtalen af sagerne, at det er helt inden for rammerne, at medarbejderne kritiserer arbejdsforholdene. Kritikken kan bidrage til, at der bliver rettet op på de forhold, der er utilfredshed med.

Den tilgang er jeg enig i. Det disciplinære system skal aldrig være et middel til at få ansatte til at tie om kri-

tisable arbejdsforhold. Omvendt skal det være muligt at ikende en disciplinær sanktion, f.eks. hvis en medarbejder bryder sin tavshedspligt.

Vi skal værne om den tillid, der knytter sig til en tjenstemandsstilling som f.eks. fængselsbetjent. Det er det disciplinære system med til at sikre.

Direktoratet for Kriminalforsorgen har oplyst mig om, at direktoratet på baggrund af den konkrete sag vil gøre ledelsen i de fire kriminalforsorgsområder opmærksom på de overordnede regler og principper for offentligt ansattes ytringsfrihed.

[Afslutning]

16. Som afslutning vil jeg opsummere, at kriminalforsorgen er presset. Det viser både afgangsanalysen og VIVE's undersøgelse. Der er allerede taget initiativer på den korte bane, men de løser ikke de grundlæggende udfordringer, som kriminalforsorgen står over for.

Der skal et større genopretningsarbejde til, som vil tage tid og kræve prioriteringer.

Det arbejde håber jeg, at partierne vil bidrage konstruktivt til, når vi næste år skal forhandle en ny flerårsaftale for kriminalforsorgen. Det skylder vi de mange medarbejdere, som går på arbejde for at sikre vores fælles tryghed og sikkerhed.