

Indhold

1	Introduktion	2
2	Sammenfatning	2
2.1	Kriminalforsorgens kerneopgaver og styrker	2
2.2	Kriminalforsorgens udfordringer i dag	2
2.3	Kriminalforsorgen i fremtiden - pejlemærker og værdier	2
3	Metode og data	3
4	Analyser	3
4.1	Undersøgelsens repræsentativitet	3
4.2	Kriminalforsorgens kerneopgaver og styrker i dag og i fremtiden	4
4.2.1	Kriminalforsorgens kerneopgaver	4
4.2.2	Kriminalforsorgens opgaveløsning	4
4.2.3	Medarbejdernes succesoplevelser i hverdagen	5
4.3	Kriminalforsorgens udfordringer i dag	5
4.3.1	Kriminalforsorgens udfordringer	5
4.3.2	Medarbejdernes udfordringer i dagligdagen	6
4.4	Kriminalforsorgen i fremtiden	7
4.4.1	Kriminalforsorgens værdier	7
4.4.2	Strategiske fokusområder	7
4.5	Tekstkommentarer	8
	Bilag 1: Uddybning af metode og dataindsamling	9
	Dataindsamling	9
	Tekst til udsendelsesmail	10
	Ordlyden i spørgeskemaet	12
	Tekst til remindermail	17
	Bilag 2: Undersøgelsens repræsentativitet	18
	Alder	18
	Anciennitet	18
	Område	19
	Matrikeltype	20
	Stillingstype	20
	Bilag 3: Analyser fordelt på baggrundsvariable	22
	Alder	22
	Anciennitet	24
	Område	27
	Matrikeltype	30
	Stillingstype	33
	Civil stillingstype	35
	Bilag 4: Samlede tekstkommentarer	39

1 Introduktion

I 2019 blev det besluttet af koncernledelsen, at der skal laves en ny strategi for kriminalforsorgen. For at få input til strategien samt et billede af medarbejdernes syn på kriminalforsorgen, blev det besluttet at inddrage alle medarbejdere i kriminalforsorgen i processen ved brug af et spørgeskema. Denne rapport beskriver resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen.

Arbejdsgruppen bag spørgeskemaet består af:

- Projektleder i Koncernsekretariatet for Udvikling Kristinna Saaby-Hillers
- Udviklingskonsulent i Koncernledelsessekretariatet Kenya Marie Skovbæk
- Kommunikationskonsulent i Koncernledelsessekretariatet Nanna Holm

2 Sammenfatning

Undersøgelsen viser, at der særligt er fem områder, som medarbejderne ønsker fokus på i fremtiden (emnerne fremgår i vilkårlig rækkefølge):

- Resocialisering
- Ressourcer, herunder personaleressourcer
- Arbejdsvilkår og arbejdsmiljø
- Ledelse
- Faglighed, kompetencer og samarbejde.

Besvarelserne viser, at tematikker inden for resocialisering og personalemangel, fylder meget hos medarbejderne, mens det særligt er arbejdsvilkår og -miljø, ledelse samt faglighed og samarbejde, der fremhæves af medarbejderne i spørgeskemaets afsluttende kommentarfelt.

2.1 Kriminalforsorgens kerneopgaver og styrker

I forhold til kriminalforsorgens kerneopgaver og styrker er resocialiseringsopgaven central for medarbejderne. Der er således 41,6 pct. af medarbejderne, der har valgt resocialisering som førsteprioritet i en prioritering mellem fem kerneopgaver. Resocialiseringsopgaven er samtidig den af de oplyste opgaver, hvor der ifølge medarbejderne er størst rum for forbedring.

Besvarelserne viser også, at mange medarbejdere inden for de sidste tre måneder (fra besvarelsesdatoen) har oplevet et stærkt kollegialt fællesskab (64,3 pct.). Mange fremhæver desuden opbyggelse af gode relationer til de indsatte/klienterne som en succesoplevelse inden for disse tre måneder.

2.2 Kriminalforsorgens udfordringer i dag

Medarbejdernes svar på spørgsmålene vedrørende kriminalforsorgens udfordringer tegner et billede af, at medarbejderne oplever, at deres arbejdsplads er presset både i forhold til bemanning, belæg og bevilling. Særligt manglen på personale fylder i medarbejdernes besvarelser. Det er således cirka halvdelen af medarbejderne (49,2 pct.), som har valgt denne udfordring som den største udfordring i en prioritering mellem fem udfordringer. Der er ligeledes kun omkring 10 pct. af medarbejderne, som ikke har oplevet nogen af de oplyste udfordringer inden for de sidste ca. tre måneder.

2.3 Kriminalforsorgen i fremtiden - pejlemærker og værdier

50,8 pct. af medarbejderne vælger resocialisering som "meget vigtig" i spørgsmålet om strategiske pejlemærker for kriminalforsorgen i fremtiden.

Når det kommer til kriminalforsorgens værdier i fremtiden, peger medarbejderne på det gode forhold til de indsatte, herunder at behandle de indsatte ordentligt og lige, samt at hjælpe dem videre til et liv uden kriminalitet. Tre af de fem vigtigste værdier vedrører således resocialisering. Dog er den vigtigste værdi for 75,4 pct. af medarbejderne, at ”vi passer godt på hinanden, så alle kan gå trykke på arbejde”. Dertil er faglighed og kompetenceudvikling den tredje vigtigste værdi.

Afslutningsvist i spørgeskemaet kunne medarbejderne skrive kommentarer i et fritekstfelt. Kommentarerne understøtter og nuancerer medarbejdernes svar på de andre spørgsmål i spørgeskemaet. Derudover introduceres temaer, som ikke er berørt i spørgeskemaet. De emner, som medarbejderne ønsker øget fokus på i fremtiden er (i prioriteret rækkefølge):

- Arbejdsvilkår og arbejdsmiljø
- Organisering, samarbejde og kultur
- Ressourcer (bemanding, belæg, bevilling)
- Ledelse
- Resocialisering og relationsarbejde
- Opgavevaretagelse og prioritering
- Professionalisering, faglighed og kompetencer

Til temaerne har mange medarbejdere anført en række konkrete og konstruktive forbedringsforslag, som peger på, hvordan medarbejderne mener, at kriminalforsorgen kan gøre det bedre i fremtiden.

3 Metode og data

Spørgeskemaet fokuserer på tre temaer:

- 1) Kriminalforsorgens kerneopgaver og styrker,
- 2) kriminalforsorgens udfordringer og
- 3) kriminalforsorgen i fremtiden.

Spørgeskemaet blev udsendt til alle medarbejdere i kriminalforsorgen (4.714 ansatte) den 5. marts 2020. Dataindsamlingen sluttede den 11. maj 2020. Undervejs blev der udsendt to påmindelser til de medarbejdere, som endnu ikke havde svaret. Indsamlingen foregik anonymt. Ud af de 4.714 medarbejdere, der var inviteret til at deltage i undersøgelsen, har 1.657 svaret på spørgeskemaet, svarende til en svarprocent på 35 pct.¹

En uddybning af metode og dataindsamling fremgår af bilag 1.

4 Analyser

I dette afsnit analyseres svarene på spørgeskemaet. Af analyserne fremgår alene svar fra de medarbejdere, som har besvaret spørgsmålet. Ved alle tabeller eller diagrammer er det noteret, hvor mange besvarelser tabellen/diagrammet bygger på. Bilag 3 viser analyserne foretaget på de forskellige baggrundsvARIABLE.

4.1 Undersøgelsens repræsentativitet

Baseret på baggrundsspørgsmålene i spørgeskemaet er det blevet undersøgt, om den del af medarbejdergruppen, som har besvaret spørgeskemaet, er repræsentativ for den samlede medarbejdergruppe. Repræsentativiteten af undersøgelsen vurderes at være tilfredsstillende, selvom der ses en mindre overrepræsentation af både civile

¹ Bemærk, at der ikke er nogen spørgsmål der er besvaret af alle 1.657 respondenter

medarbejdere og medarbejdere fra direktoratet/UCB, mens matrikeltyperne med mange uniformerede er underrepræsenteret. Den fulde analyse af baggrundsvariablene og undersøgelsens repræsentativitet kan ses i bilag 2.

4.2 Kriminalforsorgens kerneopgaver og styrker i dag og i fremtiden

4.2.1 Kriminalforsorgens kerneopgaver

Nedenstående tabel viser svarfordelingen på de oplyste kerneopgaver, hvor opgaverne er listet i rækkefølge, så den kerneopgave, som medarbejderne har vurderet til at være den vigtigste, står øverst.

Prioritér nedenstående kerneopgaver fra 1-5 i forhold til, hvordan du ønsker, at kriminalforsorgen ser ud i fremtiden (1 er den vigtigste kerneopgave, og 5 er den mindst vigtige kerneopgave):	1	2	3	4	5	Gns.
At resocialisere kriminelle og give dem kompetencer, der hjælper dem videre til et liv uden kriminalitet	41,6 %	25,0 %	14,6 %	11,5 %	7,3 %	2,2
At drive fængsler og føre tilsyn på en professionel og effektiv måde	21,5 %	24,8 %	23,5 %	22,5 %	7,7 %	2,7
At sørge for at dømte gennemfører den straf, de er blevet idømt, på en effektiv og sikker måde	17,5 %	24,7 %	31,4 %	18,6 %	7,8 %	2,7
At være med til at skabe et trygt samfund og værne om retsfølelsen i samfundet	12,3 %	20,6 %	24,1 %	32,5 %	10,4 %	3,1
At implementere de politiske visioner for kriminalforsorgens udvikling	7,1 %	4,8 %	6,4 %	15,0 %	66,7 %	4,3

n = 1.201

Resocialisering er tydeligt den vigtigste opgave for medarbejderne. Der er således 41,6 pct. af medarbejderne, der har valgt denne som førsteprioritet. Derefter følger opgaven med at drive fængsler og føre tilsyn på en professionel og effektiv måde, som den næstvigtigste, efterfulgt af opgaven med at sørge for, at de dømte fuldbyrder deres straf på en effektiv og sikker måde. Anden- og tredjepladsen ligger dog meget tæt, både i forhold til gennemsnit og i forhold til fordelingen af prioriteterne.

Kerneopgaven, som medarbejderne finder mindst vigtig, er at implementere de politiske visioner for kriminalforsorgen. Dette betyder ikke nødvendigvis, at opgaven ikke er vigtig for medarbejderne, blot at den er den mindst vigtige af de fem oplyste opgaver. Flere af medarbejdere bemærkede i kommentarfeltet, at de havde svært ved at prioritere og gerne ville vælge alle opgaverne som nummer 1.

4.2.2 Kriminalforsorgens opgaveløsning

Nedenstående diagram viser gennemsnittet på en skala fra 1-4, hvor vigtige de oplyste områder er, samt i hvor høj grad medarbejderne mener, at kriminalforsorgen lykkes med dette.

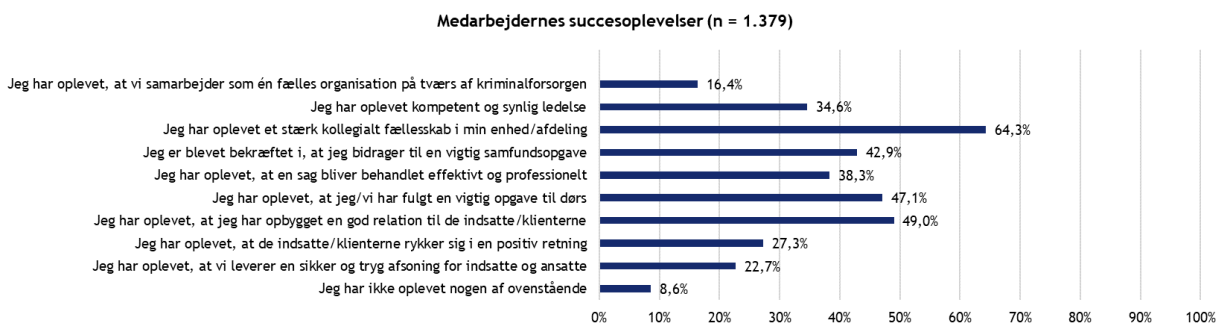


Diagrammet viser overordnet set, at alle udsagn vurderes til at være vigtige for medarbejderne.

Højdespringeren er opgaven med at få de indsatte/klienterne bedre ud, end da de kom ind. Samtidig kan det ses, at det også er denne opgave, hvor der er størst forskel på, hvor vigtigt det er for medarbejderne, og hvor godt kriminalforsorgen vurderes at lykkes med det.

4.2.3 Medarbejdernes succesoplevelser i hverdagen

Nedenstående diagram viser, hvor mange procent af medarbejderne, der har angivet at have haft en eller flere af de oplistede succesoplevelser inden for de sidste ca. tre måneder.



Særligt det stærke kollegiale fællesskab i medarbejdernes enhed/afdeling er en succesoplevelse, som mange medarbejdere har haft. Derudover er der også mange (næsten 50 pct.) af medarbejderne, som har oplevet at opbygge en god relation til de indsatte/klienterne samt at have fulgt en vigtig opgave til dørs. Under 10 pct. af medarbejderne angiver, at de ikke har haft nogen af de oplistede succesoplevelser. Om de måtte have haft andre, kan ikke udledes af besvarelsene.

4.3 Kriminalforsorgens udfordringer i dag

4.3.1 Kriminalforsorgens udfordringer

Nedenstående tabel viser svarfordelingen på de oplistede udfordringer. Udfordringerne er oplistet i rækkefølge, så den udfordring, medarbejderne har vurderet som værende den største, står øverst.

1	2	3	4	5	Gns.
---	---	---	---	---	------

Mangel på personale: For eksempel udfordringer med vagtplaner; høj arbejdsbelastning eller nedprioritering af opgaver.	49,2 %	26,7 %	10,3 %	8,8 %	5,0 %	1,9
Mangel på pladser i forhold til antal indsatte: For eksempel at det høje belæg betyder mindre tid til den enkelte indsatte eller dobbeltbelæg, som kan resultere i højere utilfredshed blandt de indsatte.	20,0 %	30,5 %	19,4 %	14,0 %	16,2 %	2,8
Økonomi: For eksempel nedskæringer eller nedprioritering af opgaver.	18,9 %	20,6 %	28,6 %	15,4 %	16,6 %	2,9
Ændring i klientellet: For eksempel et hårdere miljø i fængslerne eller mange indsatte/klienter med psykiske og fysiske udfordringer.	6,8 %	12,1 %	26,1 %	33,4 %	21,6 %	3,5
Sikkerhed og konsekvens i afsoning og tilsyn: For eksempel udfordringer med vold og trusler, intimidering af personale, manglende overholdelse af aftaler, manglende konsekvens mv.	5,2 %	10,0 %	15,6 %	28,5 %	40,7 %	3,9

n = 1.145

Det fremgår af tabellen, at personalemanglen er den udfordring, som medarbejderne mener, er den største for kriminalforsorgen. Der er således 49,2 pct. af medarbejderne, der har valgt denne som førsteprioritet. I den anden ende af skalaen ses, at 40,7 pct. har valgt sikkerhed og konsekvens i afsoning og tilsyn (herunder fx vold og trusler og manglende overholdelse af aftaler), som den mindste udfordring. Flere medarbejdere nævner dog, at det kan være svært at prioritere mellem udfordringerne, da de alle sammen er vigtige (flere ville vælge alle som nummer 1), samtidig fremhæves det også, at udfordringerne påvirker hinanden, og at det derfor er svært at vurdere dem isoleret fra hinanden.

4.3.2 Medarbejdernes udfordringer i dagligdagen

Medarbejderne blev efterfølgende spurgt om hvilke udfordringer, de har oplevet i deres hverdag inden for de sidste tre måneder.



Manglende hænder til at udføre opgaverne tilfredsstillende, mangel på tid i forhold til mængden af opgaver, at det høje belæg begrænser kvaliteten i opgaveløsningen, samt mangel på tid til den enkelte indsatte/klient er alle udfordringer som over halvdelen af medarbejdere, der har besvaret spørgsmålet, angiver at have oplevet. Alle udfordringer beskriver et oplevet misforhold imellem opgaver og ressourcer.

Blot lidt over 10 pct. af medarbejderne angiver, at de ikke har oplevet nogle af de oplyste udfordringer de sidste tre måneder, hvilket betyder, at mange af medarbejderne oplever udfordringer i dagligdagen. Svarene på spørgsmålet angiver dog hverken noget om, hvor ofte medarbejderne oplever disse udfordringer eller omfanget af udfordringen.

4.4 Kriminalforsorgen i fremtiden

4.4.1 Kriminalforsorgens værdier

Nedenstående graf viser, hvor mange procent, der har valgt en given værdi. De søjler, som er markeret med orange, angiver de fem værdier, der er valgt af flest medarbejdere.

Kriminalforsorgens værdier i fremtiden (n=1.136)



Grafen viser, at værdien, som flest medarbejdere (75 pct.) har valgt, er at *vi passer på hinanden så alle kan gå trygge på arbejde*. Dette tema fylder også i tekstkommentarerne. Medarbejdernes valg af denne værdi skal ses i sammenhæng med, at sætningen "Tryk på arbejde - stolt hjem" bruges som motto i folderen om kriminalforsorgens udvikling 2018-2021 og har været fokusområde for flere indsatser i forbindelse med den igangværende flerårsaftale.

Derudover er arbejdet og omgangen med de indsatte repræsenteret i tre (2., 4. og 5.) af de fem værdier i top fem. Der er fokus på at behandle de indsatte ordentligt og lige samt at udvikle de indsatte og hjælpe dem videre til et liv uden kriminalitet.

Den tredje værdi i top fem er *faglighed og kompetenceudvikling*. Næsten 60 pct. af medarbejderne mener, at dette bør være en værdi, der kendetegner kriminalforsorgen i fremtiden. Dette synspunkt fremgår ikke tydeligt i besvarelsen af rapportens øvrige spørgsmål, men er et tema, der berøres i tekstkommentarerne.

4.4.2 Strategiske fokusområder

Nedenstående tabel viser de strategiske fokusområder samt den gennemsnitlige værdi, som medarbejderne til lægger dem. De strategiske fokusområder er listet efter gennemsnit. Bemærk, at skalaen for gennemsnit af udregningsmæssige hensyn går fra 1 - 11 frem for 0-10 som det fremgår af spørgeskemaet. Dette betyder, at de nedenstående gennemsnit skal fortolkes i lyset af denne skala.

Strategiske fokusområder	Gennemsnit	Pct. der har valgt den som 10
<i>På en skala fra 0 - 10, hvor 10 er højest, hvor vigtige er følgende strategiske fokusområder for dig</i>		
En resocialiserende indsats under straffuldbyrdelsen	9,7	50,8 %
Professionel og effektiv organisering og styring	9,4	40,0 %
Den rette dimensionering og tilpasning af vores kapacitet og ressourcer	9,3	33,4 %
Samarbejde på tværs af institutioner, områder og fagligheder	9,2	34,6 %
En sikker og konsekvent straffuldbyrdelse	9,0	30,3 %
Udvikling af vores fælles kultur og kompetencer	8,8	24,4 %

n = 1.134

Samtlige strategiske fokusområder, som fremgår i valgmulighederne, har høje gennemsnit og anses for meget vigtige af medarbejderne. Fokusområdet med det højeste gennemsnit er resocialisering under straffuldbyrdelsen. Denne har en score på 9,7, og der er samtidig 50,8 pct. af medarbejderne, som har scoret fokusområdet til 10 på skalaen.

Fokusområdet med professionel og effektiv organisering og styring følger derefter med en score på 9,4, hvor 40 pct. af medarbejderne har scoret fokusområdet til 10 på skalaen. Dette fokusområde er ikke tydeligt i de andre svar i spørgeskemaet, men det er et af de store temaer under tekstkommentarerne.

4.5 Tekstkommentarer

Der var i alt 285 tekstkommentarer til spørgeskemaet. Tekstkommentarerne omhandlede tematikker om arbejdsvilkår, arbejdsmiljø, organisering, samarbejde, kultur, ressourcer, ledelse, øget fokus på resocialisering og relationsarbejde, opgavevaretagelse, prioritering, professionalisering, faglighed og kompetencer. Endelig indeholdte tekstkommentarerne forslag til, hvordan kriminalforsorgen kunne forbedre disse områder.

De samlede uredigerede tekstkommentarer fremgår af bilag 4.

Bilag 1: Uddybning af metode og dataindsamling

Spørgeskemaet fokuserer på tre temaer: Kriminalforsorgens kerneopgaver og styrker, kriminalforsorgens udfordringer og kriminalforsorgen i fremtiden. Disse tre temaer er valgt, fordi de vurderes at være relevante i en strategiproces. Først afdækkes kriminalforsorgens virkelighed i dag, herunder hvilke opgaver vi løser. Derefter skal der opstilles et målbillede for, hvor vi gerne vil hen i fremtiden. Endelig er det relevant at vide, hvilke styrker der kan hjælpe os frem mod målet, og hvilke svagheder og udfordringer, der forhindrer os i at komme derhen. Afslutningsvist i spørgeskemaet er der gjort plads til, at medarbejderne selv kunne byde ind i et kommentarfelt.

Spørgeskemaets udformning har fået kritik, både da det blev behandlet på et CASU-møde den 20. februar 2020 og i kommentarfeltet i selve spørgeskemaet. Spørgeskemaet kritiseres for at være bagudrettet, idet spørgeskemaet orienterer sig mod allerede kendte udfordringer. Kritikken gik derfor på, at svarmulighederne ikke lægger op til at tænke fremad, men udelukkende belyser, hvad vi allerede ved. Da spørgeskemaet skal give et billede af, hvor kriminalforsorgen står i dag, vurderes dette dog at være af mindre betydning.

Derudover går en del af kritikken på, at spørgeskemaet er for rettet mod fængsler og arrester. Dette kommenteres både af flere civile, men også andre medarbejdergrupper som dem i transportenhederne og på udlændinge- og udrejsecentre. Projektgruppen har været bevidste om denne udfordring i udformningen af spørgeskemaet, men det er vanskeligt at lave et spørgeskema, som favner alle faggrupper og opgaver i kriminalforsorgen, da det er en meget bred organisation, der dækker rigtig mange forskellige faggrupper og arbejdsopgaver.

Endelig er der konkret kritik af specifikke spørgsmål. Det gælder særligt, at det har været svært at prioritere fra 1-5 på de to spørgsmål, hvor de bliver bedt om dette. Dette skyldes, at mange mener, at alle svarmulighederne burde være førsteprioritet. Derudover har flere kontaktet arbejdsgruppen med spørgsmål til udfyldningen, da det ikke har været tydeligt for alle, at hvert tal kun måtte benyttes én gang. Det er valgt, at der skal prioriteres for at få et billede af, hvad der er vigtigst. Hvis det var muligt at vælge 1 til alle kerneopgaver/udfordringer, ville det ikke bidrage med brugbar information. Endelig er der nogle, der ønsker mulighed for at vælge mere end fem værdier i spørgsmålet om værdier. Grænsen på fem er valgt for at medarbejderne har været tvunget til kun at vælge de vigtigste. Hvis de kunne vælge alle værdierne, ville dette ligeledes ikke bidrage med brugbar information.

Dataindsamling

Spørgeskemaet blev udsendt til alle medarbejdere i kriminalforsorgen (4.714 ansatte) den 5. marts 2020, og blev afsluttet den 11. maj 2020.

Ud af de 4.714 ansatte, der havde modtaget spørgeskemaet, modtog projektgruppen 1.657 besvarelser, det vil sige en svarprocent på 35 %. Under analyserne er angives det, hvor mange respondenter analyserne er baseret (n="antal"). En svarprocent på 35 % kan umiddelbart anses som lav, men i betragtning af, at spørgeskemaet blev udsendt under COVID-19, og at strategiudvikling er et emne som mange medarbejdere i kriminalforsorgen ikke bekymrer sig om i deres hverdag, samt at det kan være svært at sætte tid af til en spørgeskemabesvarelse i en hektisk hverdag, vurderes svarprocenten at være tilfredsstillende. Det er trods alt en tredjedel af alle medarbejdere i kriminalforsorgen, der har besvaret spørgeskemaet. Derudover er over 1.000 besvarelser repræsenterer en stor gruppe, og da fordelingen på baggrundsvariablene er meget lig populationens (se afsnit 4.1), er en svarprocent på 35 pct. ikke problematisk, da besvarelserne dermed samlet set kan betragtes som en repræsentativ stikprøve.

Besvarelserne er anonymiseret gennem spørgeskemasystemet defgo fra Interresearch A/S. Det er således ikke muligt for projektgruppen at se, hvem der har besvaret spørgeskemaet. Denne indsamlingsform har betydet, at

der er nogle begrænsninger på analyserne, da det ikke er muligt at trække de enkelte besvarelser ud af systemet i deres helhed, men alene på aggregeret niveau for at sikre anonymiteten bedst muligt.

Tekst til udsendelsesmail

Kære kollega

Som tidligere meldt ud har koncernledelsen igangsat arbejdet med en ny strategi for kriminalforsorgen.

Du modtager her link til et spørgeskema, hvor du kan give input, som vil blive anvendt i det videre arbejde med at formulere den nye strategi.

Det tager ca. 15 minutter at besvare spørgeskemaet.

Spørgeskemaet kan besvares i perioden 5. marts - 19. marts.

Klik på nedenstående link for at deltage i spørgeskemaundersøgelsen. Ønsker du ikke at deltage, kan du afmelde dig nederst i denne e-mail.

Oplysninger om persondata:

Ved at trykke på nedenstående link og besvare spørgeskemaet, anerkender du, at du har læst og forstået, og hermed givet dit samtykke til, at kriminalforsorgen må behandle dine oplysninger efter databeskyttelsesforordningen (2016/679/EU) og databeskyttelsesloven. Oplysningerne vil blive brugt til arbejde med kriminalforsorgens strategiske retning for de kommende år. Der er ingen negative konsekvenser forbundet med ikke at besvare og dit samtykke kan dermed anses som frivilligt.

Du kan til enhver tid trække dit samtykke tilbage, hvorefter dine personoplysninger ikke længere vil blive behandlet. Tilbagetrækningen påvirker dog ikke lovligheden af behandlingen frem til tilbagetrækningen. Du kan trække dit samtykke tilbage ved at kontakte cls@krfo.dk.

Ved behandlingen af dine oplysninger anvender kriminalforsorgen firmaet Interresearch a/s (defgo).

Dine svar er som udgangspunkt pseudonymiseret, som betyder, at medarbejdere i kriminalforsorgen ikke direkte kan gå ind og se de enkelte svar i systemet, men kun statistik på de samlede svar.

[Surveylink]

Hvis du ikke kan starte spørgeskemaet med ovenstående link, kan du prøve dette link

<https://www.defgo.net/da/> og indtaste:

Login: [login]

Password: [password]

Du har mulighed for at genoptage din besvarelse. Dette gøres ved at klikke på linket igen, hvorefter du kommer frem til det spørgsmål, hvorfra besvarelsen blev afbrudt.

Husk at denne mail ikke må videresendes, da linket indeholder en personlig kode - hvis andre bruger dit link, vil de overskrive din besvarelse i stedet for at udfylde en ny.

Du kan læse nyheden om strategiprocesen her: <http://intranettet.kriminalforsorgen.net/kommunikation/nyheder/kriminalforsorgen/Sider/Ny-strategi-for-kriminalforsorgen.aspx>

Hvis du har spørgsmål, er du velkommen til at kontakte projektleder Kristinna Saaby-Hillers (Krisitnna.Saaby-Hillers@krfo.dk, 7255 4188) eller udviklingskonsulent Kenya Marie Skovbæk (KenyaMarie.Skovbaek@krfo.dk, 7255 4173).

På forhånd tak for hjælpen!

Med venlig hilsen
Kristinna og Kenya

Spørgeskemaet gennemføres ved hjælp af softwaren defgo. Tekniske kommentarer eller spørgsmål? Send en e-mail til support@defgo.dk

Hvis du ikke er interesseret i at deltage i spørgeskemaundersøgelsen, klik på følgende link:
[link]

Ordlyden i spørgeskemaet

0% 0% 100%

Spørgeskema strategi 2020

Koncernledelsen har besluttet, at kriminalforsorgens strategi skal ajourføres, og de vil gerne have dine input til det videre arbejde med kriminalforsorgens strategiske retning for de kommende år. Strategiarbejdet betyder, at der kigges på kriminalforsorgens mission, vision og strategiske pejlemærker.

Strategiarbejdet gennemføres i 2020 med henblik på, at den nye strategi kan træde i kraft i 2021.

Dette spørgeskema udsendes til alle medarbejdere i kriminalforsorgen og er første skridt i strategiprocesen. Medarbejdernes syn på kriminalforsorgens opgaver, styrker, udfordringer og værdier er vigtige input til det videre strategiarbejde.

Spørgeskemaet indeholder 13 spørgsmål i fire kategorier:

- Baggrundsoplysninger (5 spørgsmål)
- Kriminalforsorgens kerneopgaver og styrker - i dag og i fremtiden (4 spørgsmål)
- Kriminalforsorgens udfordringer i dag (2 spørgsmål)
- Kriminalforsorgen i fremtiden (2 spørgsmål)

Spørgeskemaet tager ca. 15 min at besvare.

Dine svar er anonyme, og du vil ikke kunne identificeres på baggrund af dine svar.

Hvis du har spørgsmål, kan du kontakte projektleder Kristinna Saaby-Hillers (Kristinna.Saaby-Hillers@krfo.dk, 7255 4188) eller udviklingskonsulent Kenya Marie Skovbæk (KenyaMarie.Skovbaek@krfo.dk, 7255 4173).

På forhånd tak for hjælpen!

powered by defgoud

Info

< Tilbage

Næste >

0% 5% 100%

Baggrundsoplysninger

Først vil vi gerne spørge til nogle baggrundsoplysninger om dig. Informationerne vil ikke blive brugt med henblik på identifikation, men udelukkende som kategoriseringsmulighed, når data skal behandles.

Hvor gammel er du? *

- 20 - 30 år
- 31 - 40 år
- 41 - 50 år
- 51 - 60 år
- + 60 år

Hvor længe har du arbejdet i kriminalforsorgen? *

- Mindre end 1 år
- 1 - 5 år
- 6 - 10 år
- 11 - 15 år
- 16 - 20 år
- Mere end 20 år

Hvilket område er du tilknyttet? *

- Direktoratet for Kriminalforsorgen/UCB
- Hovedstaden
- Sjælland
- Syddanmark
- Midt- og Nordjylland

Hvilken type matrikel arbejder du på? *

- Arresthus
- Fængsel
- KIF-afdeling (herunder fodlænke)
- Ungekriminalforsorgen
- Pension
- Udlændingecenter/udrejsecenter
- Transportenhed
- Institution
- Områdekantor
- Direktoratet for Kriminalforsorgen
- Under uddannelse - på skole

Er du uniformeret eller civil medarbejder? *

- Uniformeret - ikke leder
- Uniformeret - leder
- Civil - ikke leder
- Civil - leder

powered by deigo

info

< Tilbage

Næste >

Spring:
7=1 GOTO 9
7=2 GOTO 9
7=3 GOTO 8
7=4 GOTO 9

Nedenstående spørgsmål er kun for dem som har svaret "Civil - ikke leder" på ovenstående:

0%

36%

100%

Hvilken af følgende personalegrupper passer bedst på dig?

- Administration (fx AC'er, HK'er)
- Socialrådgiver mv.
- Lærer mv.
- Sundhedspersonale
- Andet

powered by deigo

info

< Tilbage

Næste >

Kriminalforsorgens kerneopgaver og styrker i dag og i fremtiden

Formålet med de følgende spørgsmål er at få indblik i, hvad du som medarbejder oplever, er kriminalforsorgens vigtigste kerneopgaver og fokusområder, og hvordan du synes, vi lykkes med det i dag.

Følgende udsagn beskriver alle sammen dele af kriminalforsorgens kerneopgave.

Prioritér nedenstående kerneopgaver fra 1-5 i forhold til, hvordan du ønsker, at kriminalforsorgen ser ud i fremtiden (1 er den vigtigste kerneopgave, og 5 er den mindst vigtige kerneopgave): *

At drive fængsler og føre tilsyn på en professionel og effektiv måde	- Vælg fra listen - ▾
At resocialisere kriminelle og give dem kompetencer, der hjælper dem videre til et liv uden kriminalitet	- Vælg fra listen - ▾
At sørge for at dømt gennemfører den straf, de er blevet idømt, på en effektiv og sikker måde.	- Vælg fra listen - ▾
At være med til at skabe et trygt samfund og værne om retsfølelsen i samfundet	- Vælg fra listen - ▾
At implementere de politiske visioner for kriminalforsorgens udvikling	- Vælg fra listen - ▾

Hvor vigtige er følgende udsagn for dig i forhold til kriminalforsorgens fremtidige opgaveløsning:

	Slet ikke vigtigt	Mindre vigtigt	Vigtigt	Meget vigtigt
Kriminalforsorgen er en moderne og tilpasningsdygtig organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriminalforsorgen får de indsatte/klienterne bedre ud, end da de kom ind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriminalforsorgen arbejder professionelt og effektivt på tværs af forskellige fagligheder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriminalforsorgen bidrager til et trygt samfund med mindre kriminalitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriminalforsorgen er åben og transparent i forhold til omverdenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

I hvor høj grad synes du, vi lykkes med følgende opgaver i dag:

	Slet ikke	I mindre grad	I nogen grad	I høj grad
Kriminalforsorgen er en moderne og tilpasningsdygtig organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriminalforsorgen får de indsatte/klienterne bedre ud, end da de kom ind	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriminalforsorgen arbejder professionelt og effektivt på tværs af forskellige fagligheder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriminalforsorgen bidrager til et samfund med mindre kriminalitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kriminalforsorgen er åben og transparent i forhold til omverdenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hvilke af følgende udsagn beskriver succesoplevelser i din hverdag inden for de sidste ca. tre måneder: (vælg alle relevante udsagn) *

- Jeg har oplevet, at vi leverer en sikker og tryk afsoning for indsatte og ansatte
- Jeg har oplevet, at de indsatte/klienterne rykker sig i en positiv retning
- Jeg har oplevet, at jeg har opbygget en god relation til de indsatte/klienterne
- Jeg har oplevet, at jeg/vi har fulgt en vigtig opgave til dørs
- Jeg har oplevet, at en sag bliver behandlet effektivt og professionelt
- Jeg er blevet bekræftet i, at jeg bidrager til en vigtig samfundsopgave
- Jeg har oplevet et stærk kollegialt fællesskab i min enhed/afdeling
- Jeg har oplevet kompetent og synlig ledelse
- Jeg har oplevet, at vi samarbejder som én fælles organisation på tværs af kriminalforsorgen
- Jeg har ikke oplevet nogen af ovenstående

0%

68%

100%

Kriminalforsorgens udfordringer i dag

Formålet med de følgende spørgsmål er at få indblik i, hvad du som medarbejder oplever, er kriminalforsorgens primære udfordringer, både i forhold til organisationen som helhed og i forhold til din hverdag.

Nedenstående kategorier beskriver nogle centrale udfordringer i kriminalforsorgen.

Priorité udfordringer fra 1-5, hvor 1 er den største udfordring, og 5 er den mindste udfordring: *

Mangel på pladser i forhold til antal indsatte: For eksempel at det høje belæg betyder mindre tid til den enkelte indsatte eller dobbeltbelæg, som kan resultere i højere utilfredshed blandt de indsatte

Mangel på personale: For eksempel udfordringer med vagtplaner; høj arbejdsbelastning eller nedprioritering af opgaver

Økonomi: For eksempel nedskæringer eller nedprioritering af opgaver

Ændring i klientellet: For eksempel et hårdere miljø i fængslerne eller mange indsatte/klienter med psykiske og fysiske udfordringer.

Sikkerhed og konsekvens i afsoning og tilsyn: For eksempel udfordringer med vold og trusler, intimidering af personale, manglende overholdelse af aftaler, manglende konsekvens mv.

Hvilke af følgende udsagn beskriver udfordringer i din hverdag inden for de sidste ca. tre måneder: (vælg alle relevante udsagn) *

- Jeg har oplevet, at der er for lidt tid til den enkelte indsatte/klient
- Jeg har oplevet, at det høje belæg begrænser kvaliteten i vores opgaveløsning
- Jeg har oplevet, at min opgaveløsning begrænses af, at klientellet har ændret sig, så der både er et hårdere miljø samt mange fysisk og psykisk udfordrede indsatte/klienter
- Jeg har oplevet, at der mangler hænder til at løse vores opgaver tilfredsstillende
- Jeg har oplevet, at jeg har for lidt tid i forhold til mængden af opgaver
- Jeg har oplevet, at jeg bruger for meget tid på opgaver, jeg ikke er ansat til at løse, og/eller som ligger uden for min kernefaglighed
- Jeg har oplevet manglende eller dårlig ledelse i min hverdag
- Jeg har oplevet, at der er højt følelsesmæssigt pres på mig i min opgaveløsning
- Jeg har ikke oplevet nogen af ovenstående

powered by defago

info

< Tilbage

Næste >


Kriminalforsorgen i fremtiden

Formålet med de følgende spørgsmål er at få indblik i, hvad du som medarbejder synes er vigtigt, at kriminalforsorgen fokuserer på i fremtiden.

Hvilke af følgende udsagn mener du, at kriminalforsorgens værdisæt bør afspejle i fremtiden?
(vælg de (max) fem, der tiltaler dig mest) *

- Vi er en professionel organisation, som tilpasser sig, når det er nødvendigt
- Vi er konsekvente og sanktionerer, når det er påkrævet
- Vi behandler alle klienter/indsatte lige, men har blik for den enkeltes udfordringer og behov
- Vi passer godt på hinanden, så alle kan gå trygge på arbejde
- Vi sørger for at opretholde en "normal" hverdag for klienter og indsatte, mens de er i vores varetægt
- Vi udvikler mennesker og hjælper dem med at hjælpe sig selv videre til et liv uden kriminalitet
- Vi dømmes ikke, men behandler de indsatte ordentligt og respekterer deres rettigheder
- Vi sikrer, at de indsatte afsoner i ordentlige og sikre rammer
- Vi sætter en ære i vores faglighed og sørger for at udvikle vores kompetencer
- Vi sørger for at bruge vores ressourcer optimalt for samfundets og klienternes skyld
- Vi er åbne og transparente over for omverdenen

På en skala fra 0-10, hvor 10 er højest, hvor vigtige er følgende strategiske fokusområder for dig:

	Slet ikke vigtigt (0)	1	2	3	4	Hverken eller (5)	6	7	8	9	Meget vigtigt (10)
En sikker og konsekvent straffuldbyrdelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En resocialiserende indsats under straffuldbyrdelsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samarbejde på tværs af institutioner, områder og fagligheder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den rette dimensionering og tilpasning af vores kapacitet og ressourcer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Udvikling af vores fælles kultur og kompetencer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Professionel og effektiv organisering og styring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

powered by detgø8

info

< Tilbage

Næste >



Hvis du har andre kommentarer til strategiprocesen, du gerne vil dele med os, kan du skrive dem her. Det kan være input til værdier, mission, vision eller fokusområder, du synes er vigtige.

(Undlad at skrive personhenførbare oplysninger som navn, arbejdssted mm. i dette felt for at bevare anonymiteten).

powered by detgø8

info

< Tilbage

Afslut >

Tekst til remindermail

Den første reminder der blev udsendt automatisk gennem systemet den 12. marts 2020, var en kopi af den første mail.

Den anden reminder blev udsendt den 30. april 2020, og indeholdt følgende tekst:

Emne: Reminder - spørgeskema vedr. strategi lukker først den 11 maj

Spørgeskemaet vedr. strategiprocessen lukker først den 11. maj 2020.

Man kan derfor fortsat nå at deltage.

Hvis du ønsker at deltage, kan du benytte dette link:

[Surveylink]

Hvis du ikke kan starte spørgeskemaet med ovenstående link, kan du prøve dette link

<https://www.defgo.net/da/> og indtaste:

Login: [Login]

Password: [password]

Du har mulighed for at genoptage din besvarelse. Dette gøres ved at klikke på linket igen, hvorefter du kommer frem til det spørgsmål, hvorfra besvarelsen blev afbrudt. Husk at afslutte din besvarelse senest den 11. maj 2020.

Husk at denne mail ikke må videresendes, da linket indeholder en personlig kode - hvis andre bruger dit link, vil de overskrive din besvarelse i stedet for at udfylde en ny.

Spørgeskemaet gennemføres ved hjælp af softwaren defgo. Tekniske kommentarer eller spørgsmål? Send en e-mail til support@defgo.dk

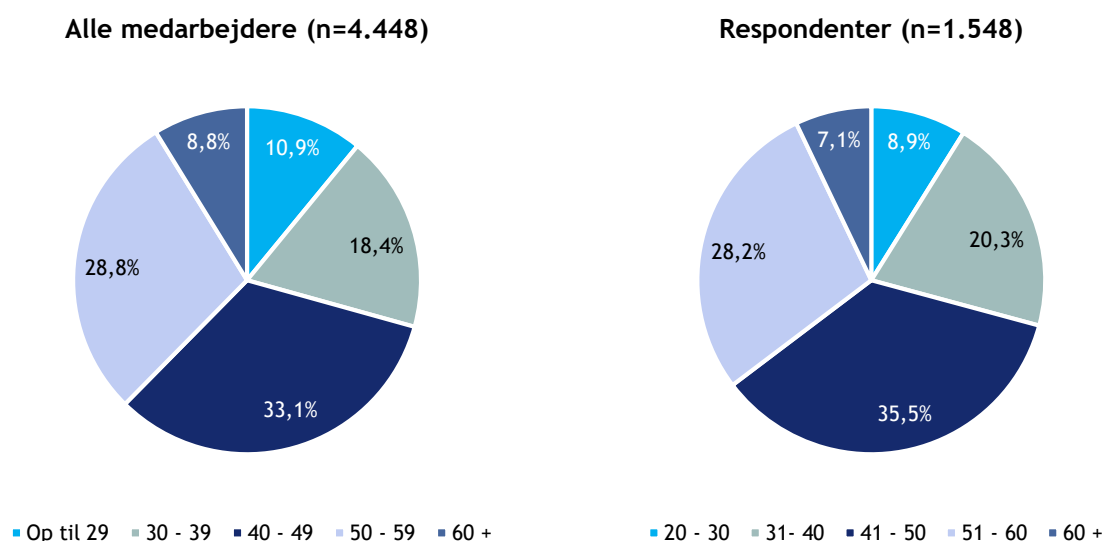
Bilag 2: Undersøgelsens repræsentativitet

I spørgeskemaet indgik følgende baggrundsvariable: Alder, anciennitet, område, matrikeltype og stillingskategori. Dette bilag viser de undersøgelser, der er foretaget for at vurdere, om undersøgelsen er repræsentativ.

I nogle af cirkeldiagrammerne kan det være svært at se hvilke farver, der repræsenterer hvilken del i cirkeldiagrammet, da farverne i forklaringen er meget små. Som hjælp kan det bemærkes, at den farve som er lige til højre for klokken 12 i diagrammet, er den som fremgår først i forklaringen. Derefter kommer farverne i rækkefølge i forklaringen, når man læser fra venstre mod højre.

Alder

Alder er den første baggrundsvariabel i spørgeskemaet. Nedenfor ses en sammenligning mellem fordelingen for alle medarbejdere i kriminalforsorgen og respondenterne.



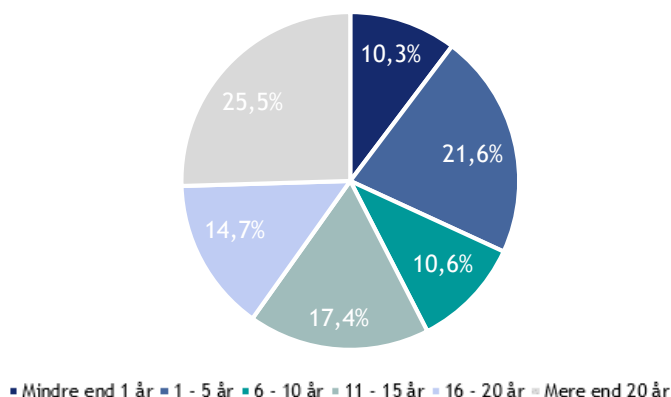
Da oplysningerne om alder ikke fremgik af listen med e-mailadresser fra IT Service, er oplysninger om alle medarbejdere i kriminalforsorgens alder trukket fra kriminalforsorgens ledelsesinformationssystem (udtrækningsdato: 19. maj 2020). Data dækker marts 2020. Dette betyder, at det ikke er præcis de 4.714 medarbejdere spørgeskemaet er sendt til.

De forskellige datakilder betyder, at aldersintervallerne ikke er ens i de to cirkeldiagrammer. Alligevel er det tydeligt, at aldersfordelingen blandt respondenterne i undersøgelsen ikke adskiller sig væsentligt fra aldersfordelingen blandt medarbejdere i kriminalforsorgen generelt.

Anciennitet

Hverken listen fra IT Service eller kriminalforsorgens Ledelsesinformationssystem indeholder oplysninger om anciennitet. Nedenfor ses derfor alene fordelingen på anciennitet for respondenterne.

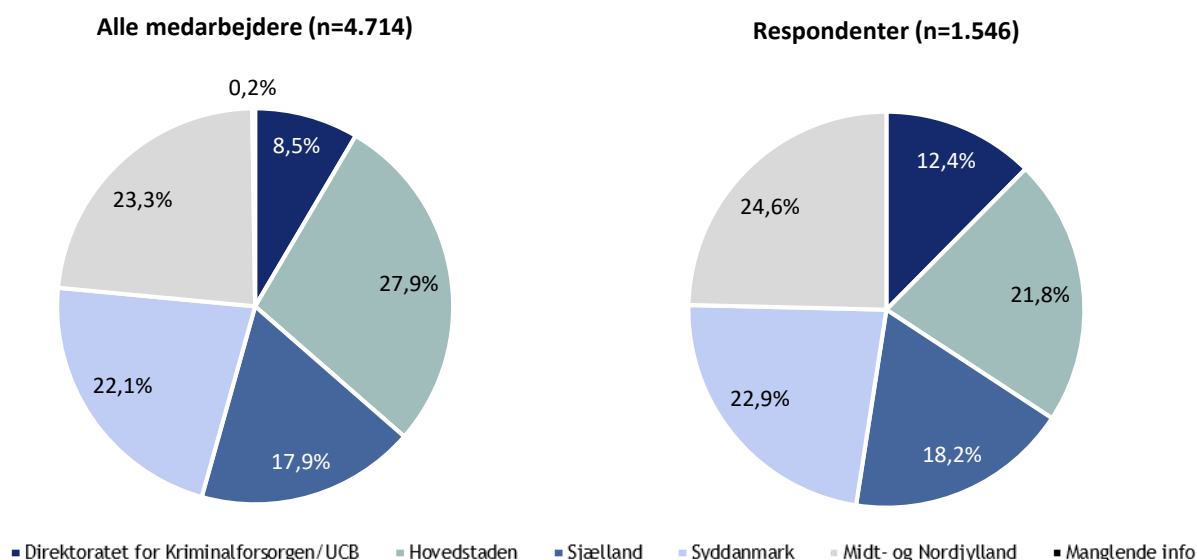
Anciennitet, respondenter (n=1.548)



Som det ses af diagrammet, er der særligt mange af respondenterne, som har været ansat i mere end 20 år. Dette gælder for en fjerdedel af respondenterne. Dernæst kommer medarbejdere, som har været ansat i 1-5 år. Der er dermed bred opbakning til spørgeskemaet både fra dem, som er relativt nye i kriminalforsorgen, og dem der har været ansat i meget lang tid. Dette er et godt udgangspunkt, da begge grupper vil have meget værdifulde indsigter til den kommende strategi.

Område

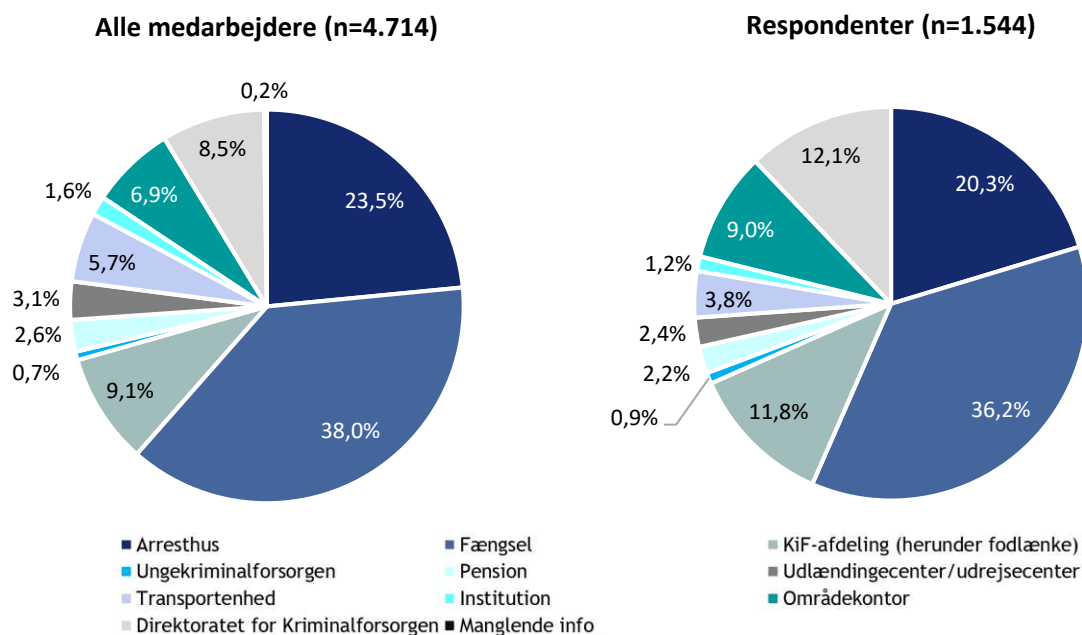
Fra listen med e-mailadresser, som spørgeskemaet , fremgik også information om medarbejdernes organisatoriske tilknytning. Nedenstående cirkeldiagrammer viser medarbejdernes fordeling på områder/direktorat og UCB i procent sammenlignet med fordelingen blandt respondenterne. Fordelingen for respondenterne kan være en lille smule anderledes, da det ikke er sikkert at de har svaret det samme som deres organisatoriske placering, hvis de bruger meget tid et andet sted.



Som det fremgår af ovenstående cirkeldiagrammer, er den største forskel fra respondenternes fordeling til alle medarbejders fordeling, at der er flere fra direktoratet og UCB, der har svaret procentmæssigt i forhold til, hvor mange medarbejdere, der tilhører direktoratet og UCB. Tilsvarende er der færre, der har svaret fra Hovedstaden.

Matrikeltype

Fra listen med e-mailadresser som spørgeskemaet blev udsendt til, fremgik også information om medarbejdernes organisatoriske placering. Nedenstående diagrammer viser medarbejdernes fordeling på matrikeltype i procent, sammenlignet med fordelingen blandt respondenterne. Det skal dog bemærkes, at der kan være forskel på, hvor medarbejderen er ansat formelt set, og hvad medarbejderen har angivet deres primære arbejdssted til at være. Når dette er tilfældet, skyldes det, at vi gerne vil vide, hvor medarbejderne primært arbejder, og ikke hvor de er ansat, da det er ud fra dette, de laver deres betragtninger.

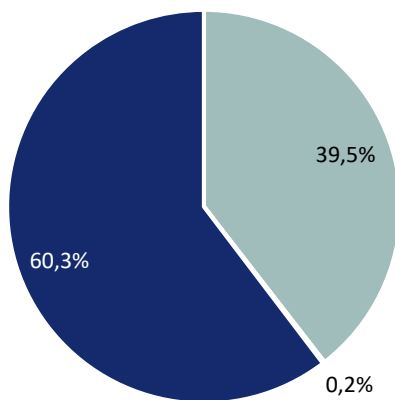


Som det fremgår af de to diagrammer er fordelingen i hele gruppen og hos respondenterne ikke meget forskellig. Der ses igen en større andel, som arbejder i direktoratet og på UCB, ift. hele gruppen. Det samme gør sig gældende for områdekantorerne. Derudover er der en underrepræsentation af de tre grupper, som indeholder en større andel af uniformeret personale, som fængsler, arrester og transportenheder.

Stillingstype

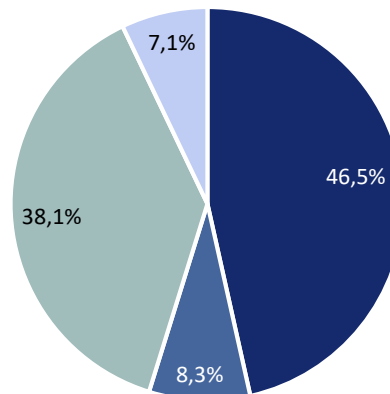
Da oplysningerne om stillingstype ikke fremgik af listen med e-mailadresser fra IT Service, er oplysninger om alle medarbejdere i kriminalforsorgens stillingstype trukket fra kriminalforsorgens ledelsesinformationssystem (udtrækningsdato: 5. juni 2020). Data dækker marts 2020. Det betyder, at det ikke er præcis de 4.714 medarbejdere, spørgeskemaet er sendt til. Nedenfor ses fordelingen i de to grupper.

Alle medarbejdere (n=4.448)



■ Civil ■ Ej oplyst ■ Uniformeret

Respondenter (n=1.542)

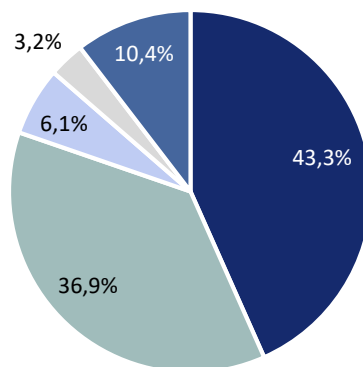


■ Uniformeret - ikke leder ■ Uniformeret - leder
■ Civil - ikke leder ■ Civil - leder

De forskellige datakilder betyder, at der ikke indgår de samme kategorier i de to diagrammer. Hvis man lægger de to uniformerede grupper i det andet diagram sammen, er det 54,8 pct., mens de to civile grupper giver 45,2 pct. Dette bekræfter, at der er en overvægt af civile, der har svaret ift. det uniformerede personale.

For de medarbejdere, som angav "civil - ikke leder" som svar på spørgsmålet, fik de et ekstra spørgsmål, hvor de skulle vælge stillingstype. Fordelingen på dette kan ses nedenfor.

Civile medarbejdere, respondenter
(n=586)

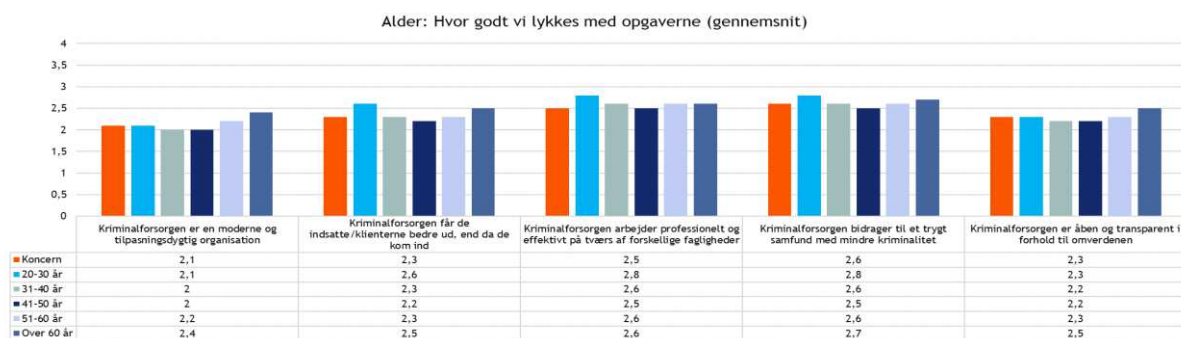
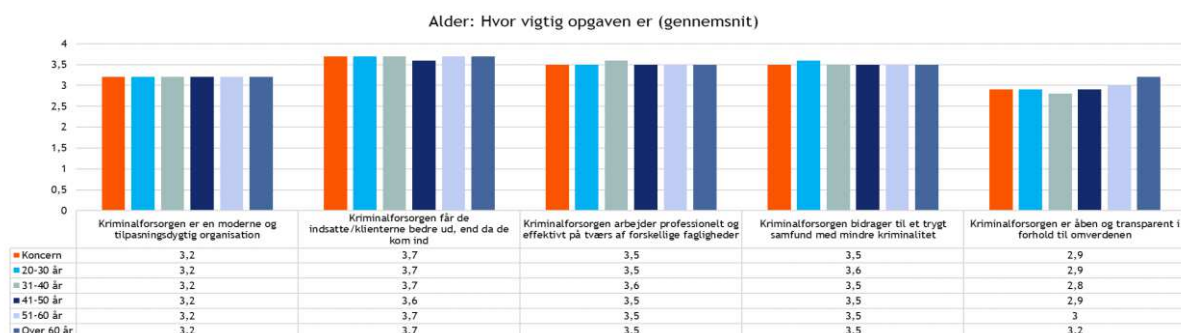
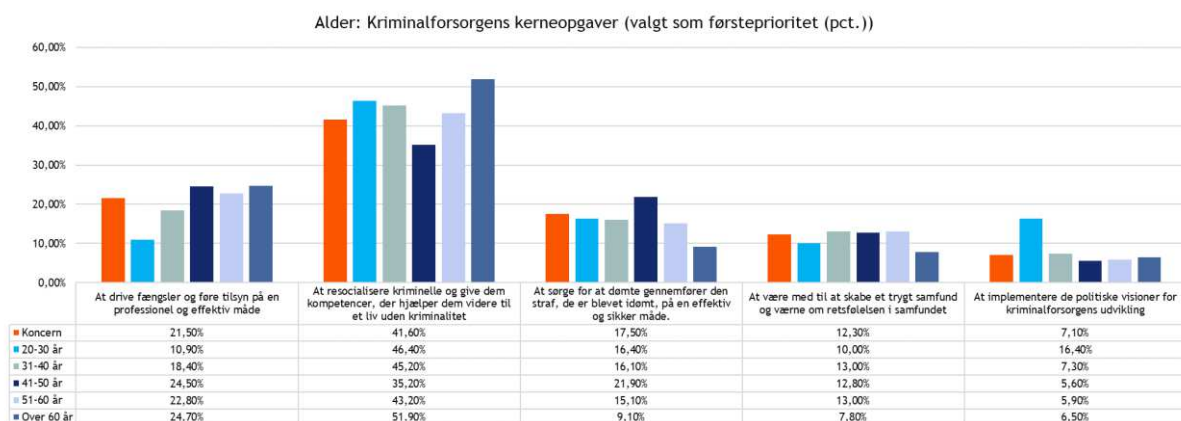
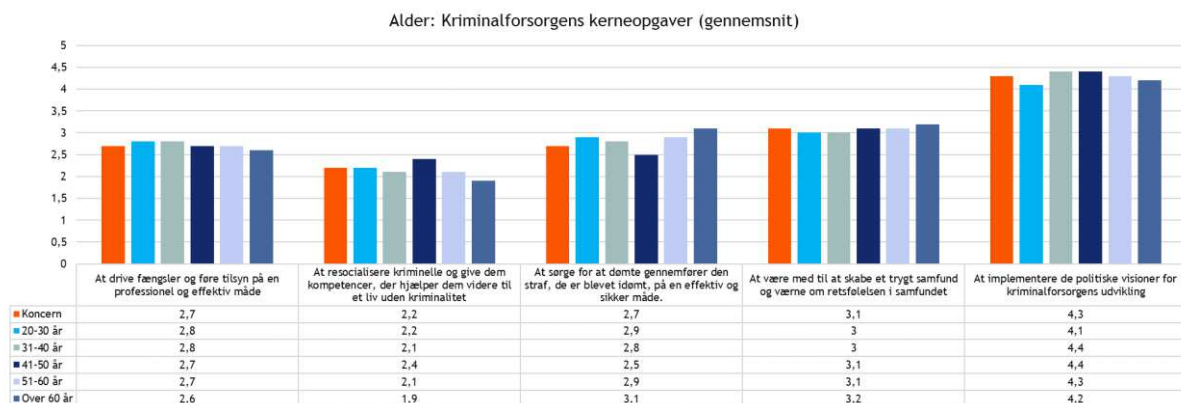


■ Administration (fx AC'er, HK'er) ■ Socialrådgiver mv. ■ Lærer mv. ■ Sundhedspersonale ■ Andet

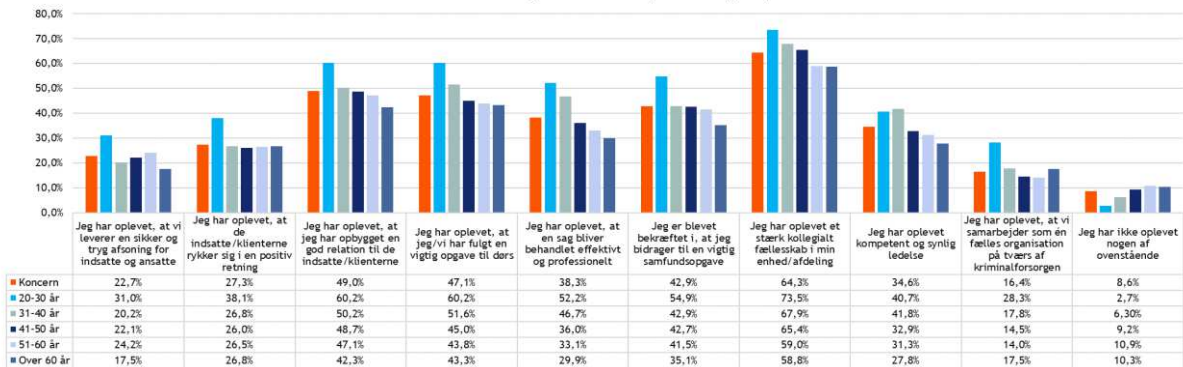
Bilag 3: Analyser fordelt på baggrundsvariable

Dette bilag viser svarfordelinger på baggrundsvariable.

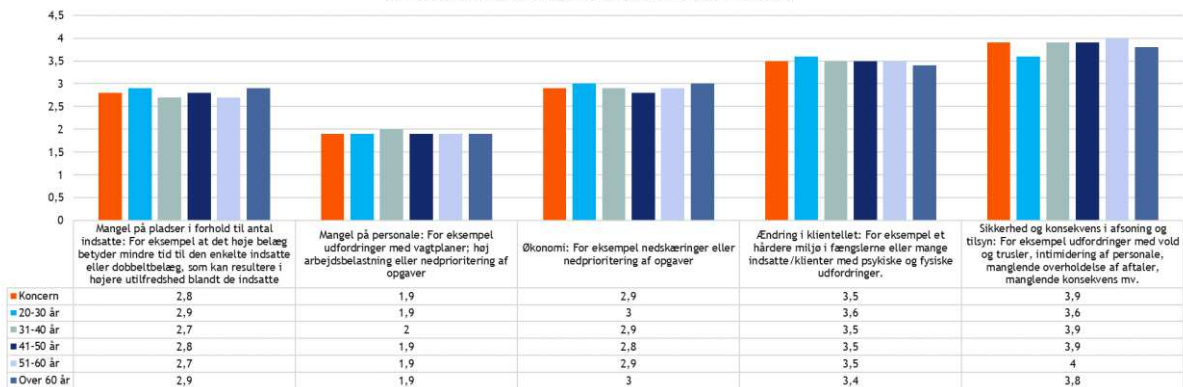
Alder



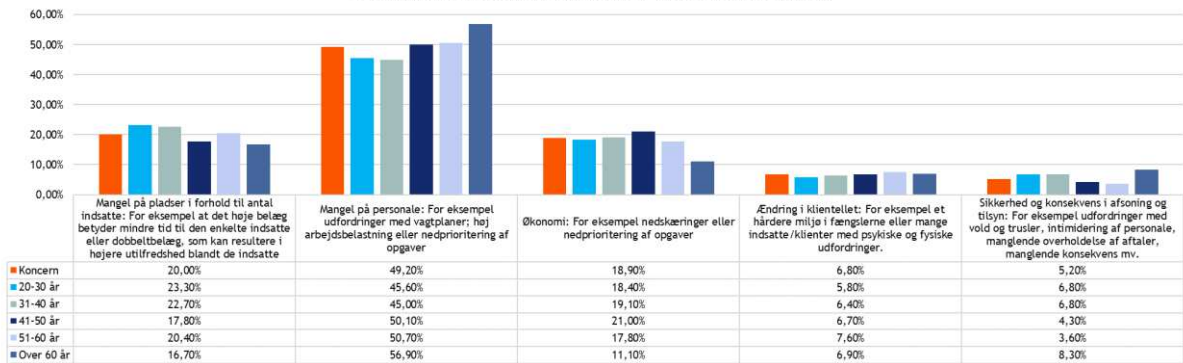
Alder: Medarbejdernes succesoplevelser (pct.)



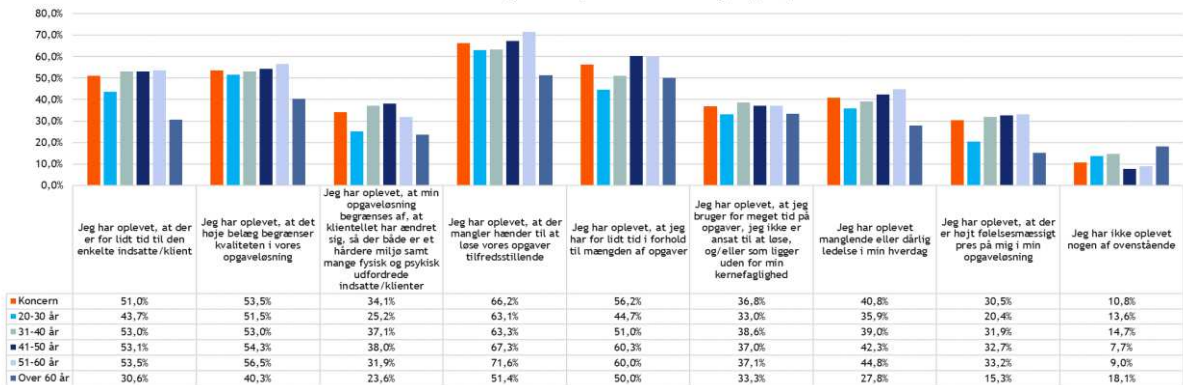
Alder: Kriminalforsorgens udfordringer (gennemsnit)



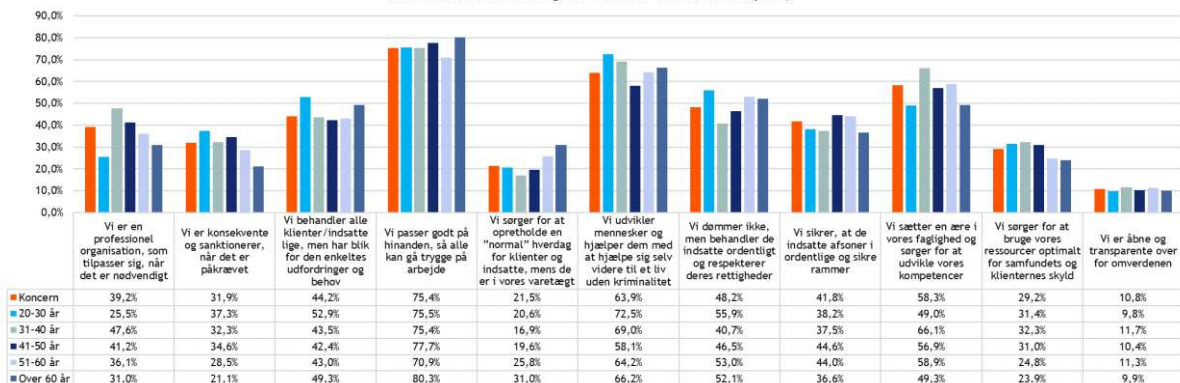
Alder: Kriminalforsorgens udfordringer (førsteprioritet (pct.))



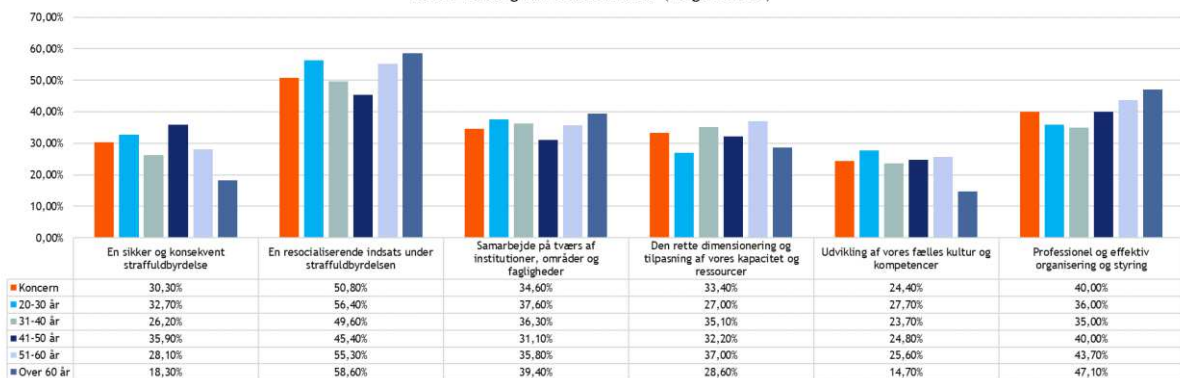
Alder: Medarbejdernes oplevede udfordringer (pct.)



Alder: Kriminalforsorgens værdier i fremtiden (pct.)

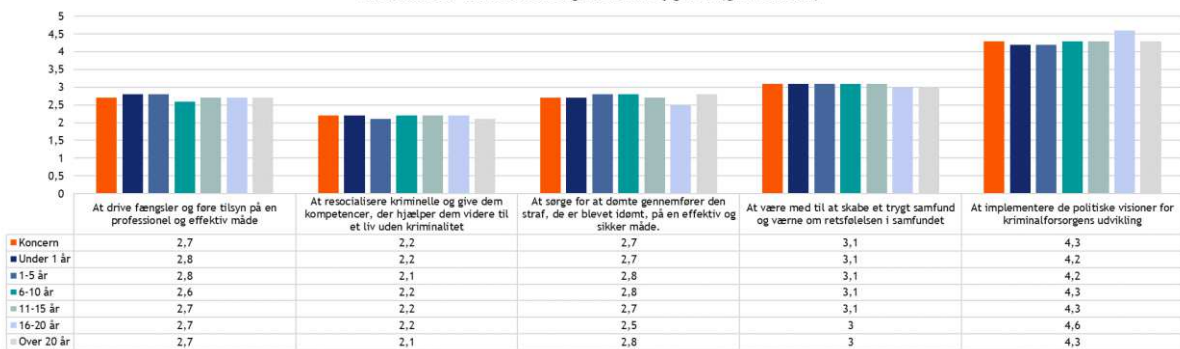


Alder: Strategiske fokusområder (valgt som 10)

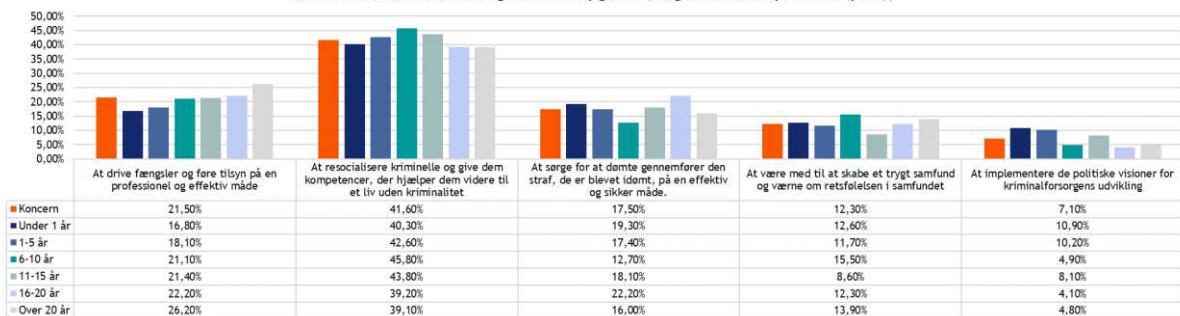


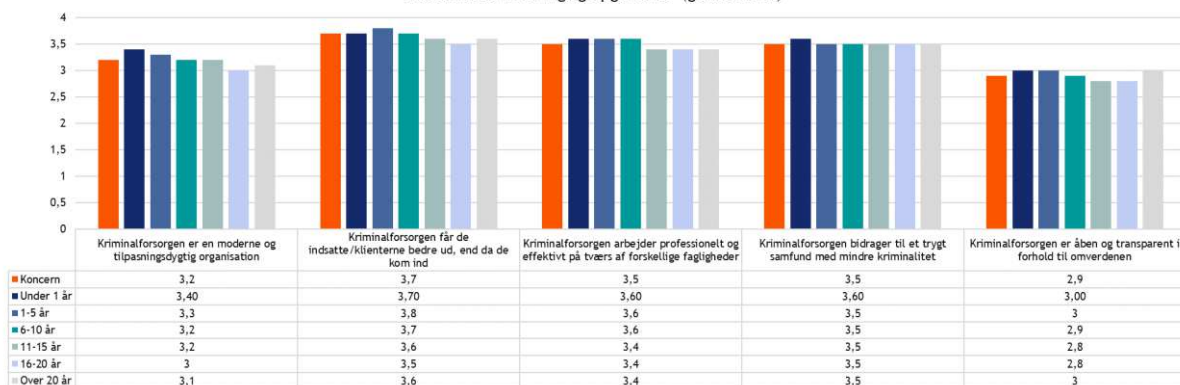
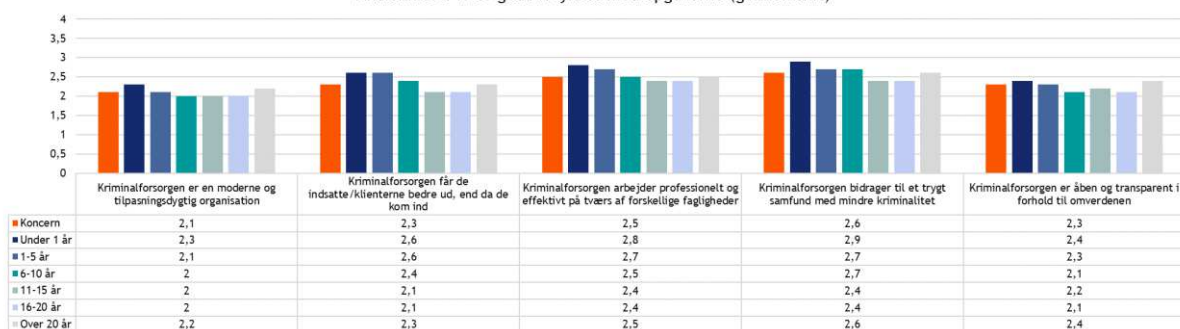
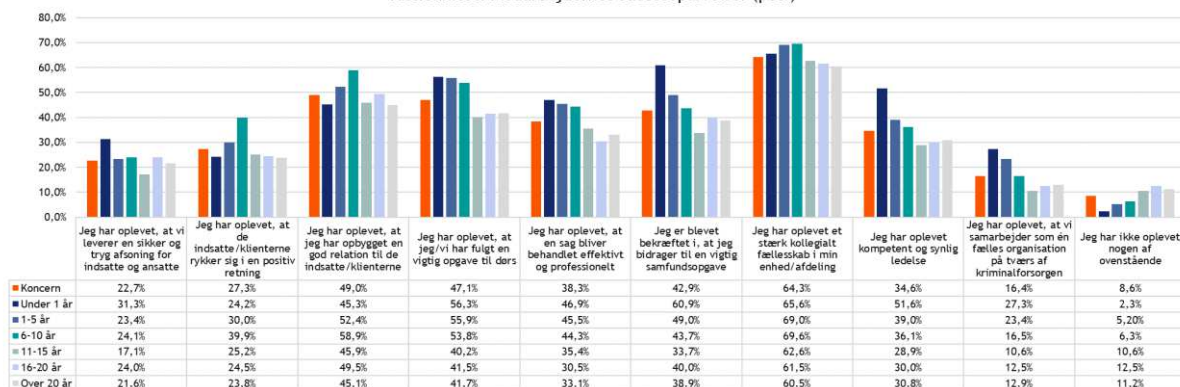
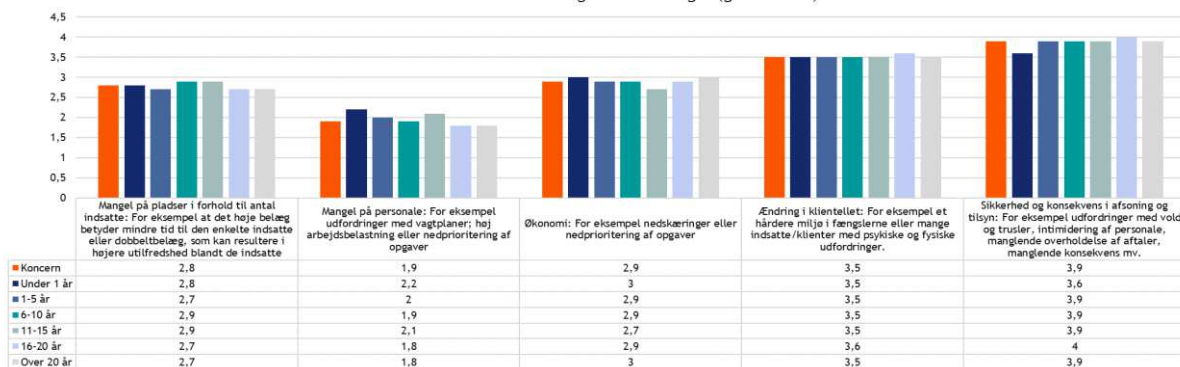
Anciennitet

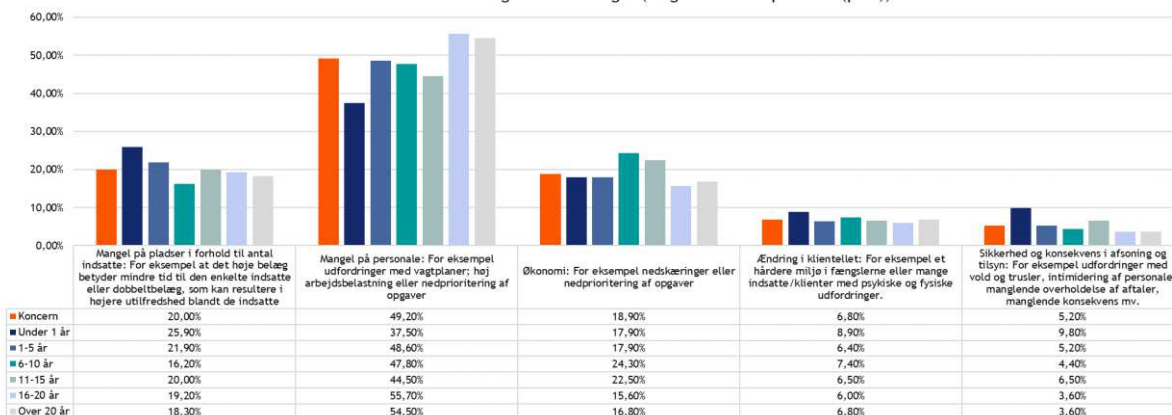
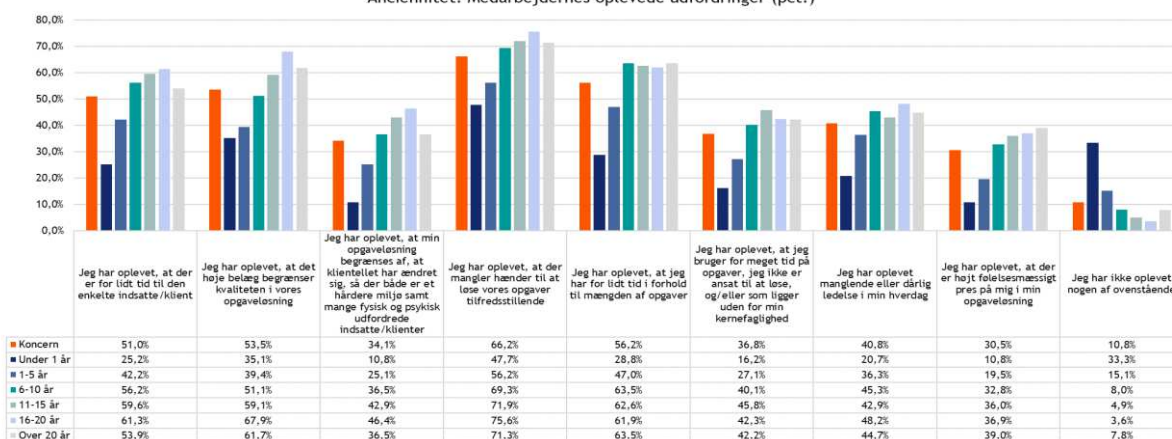
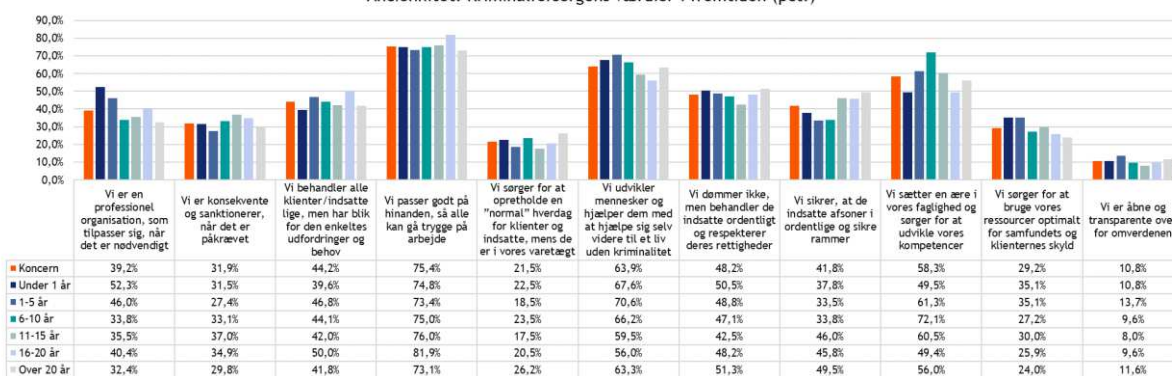
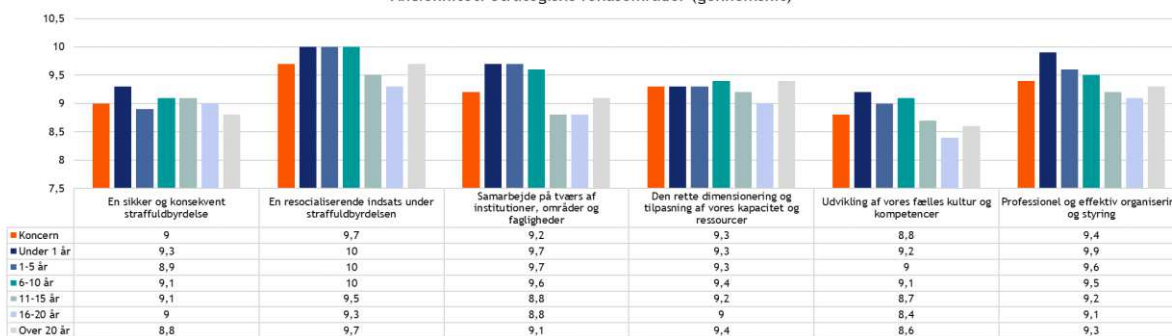
Anciennitet: Kriminalforsorgens kerneopgaver (gennemsnit)

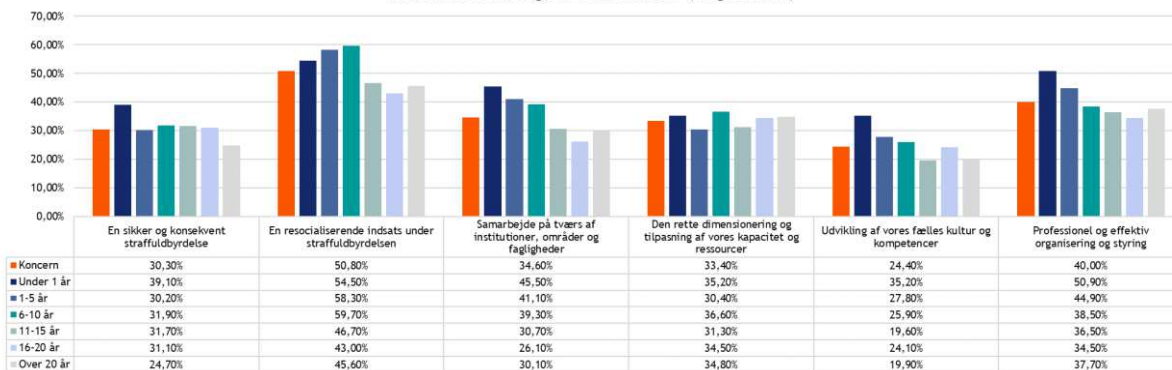
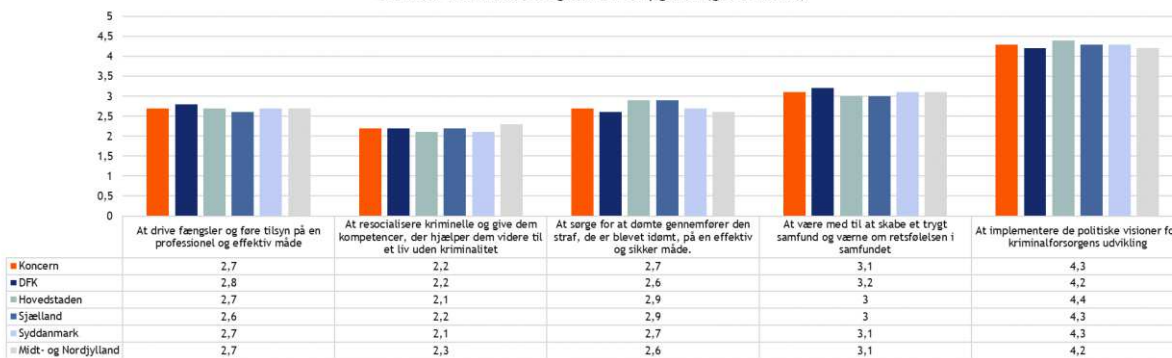
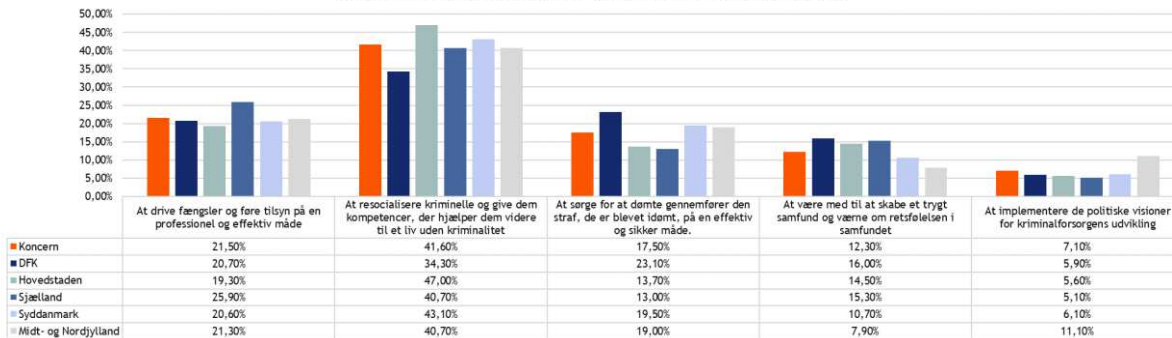
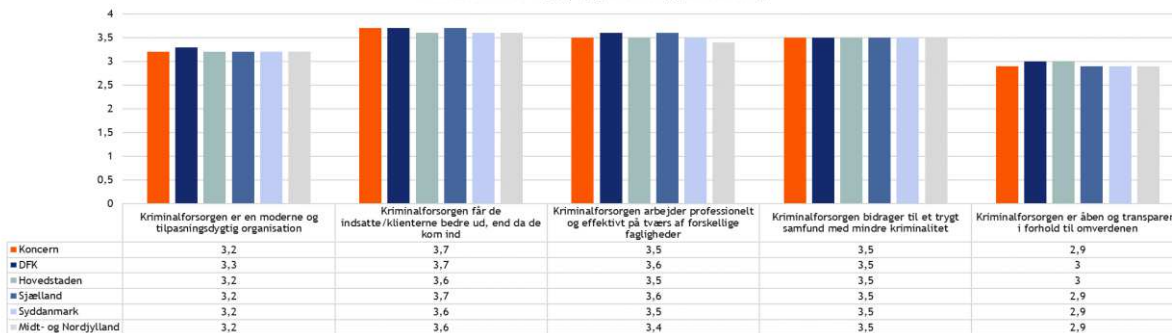


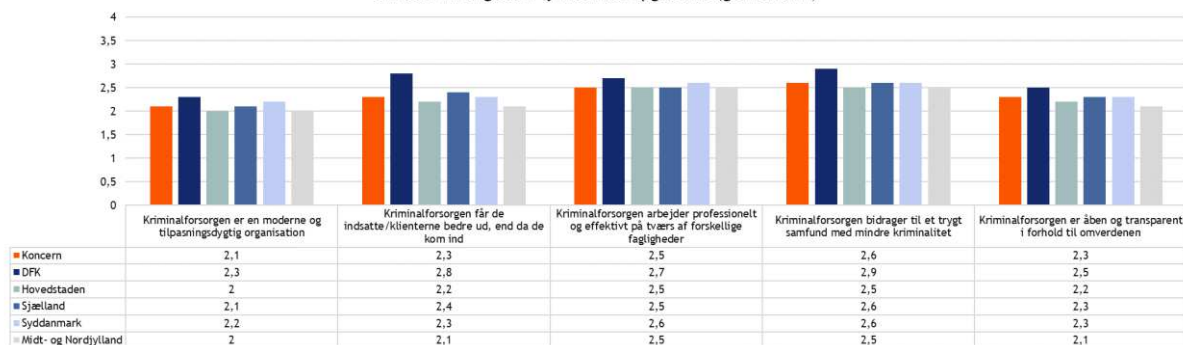
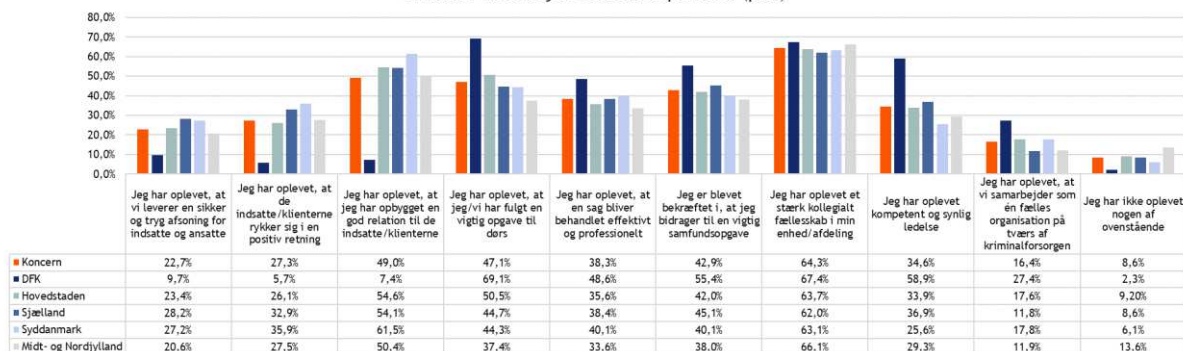
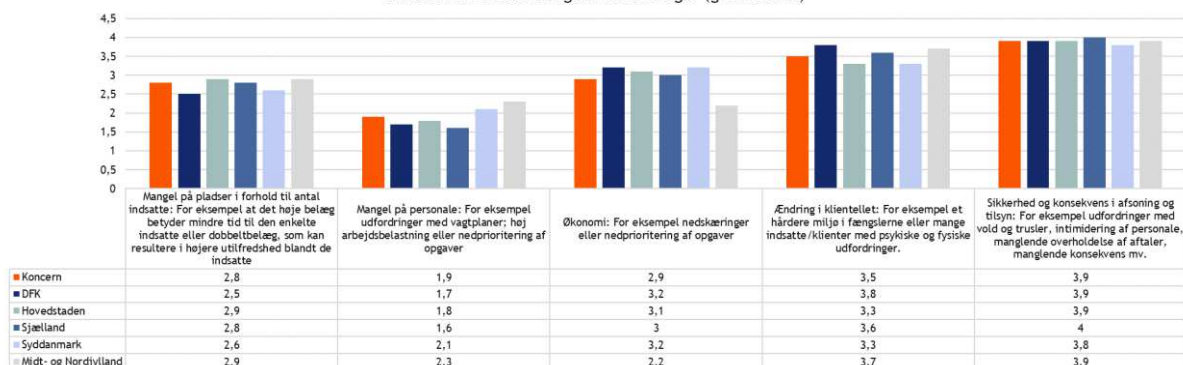
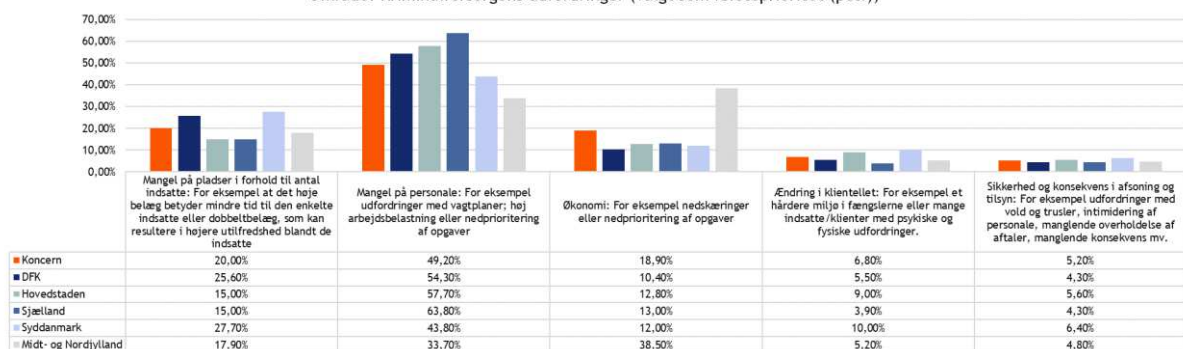
Anciennitet: Kriminalforsorgens kerneopgaver (valgt som førsteprioritet (pct.))

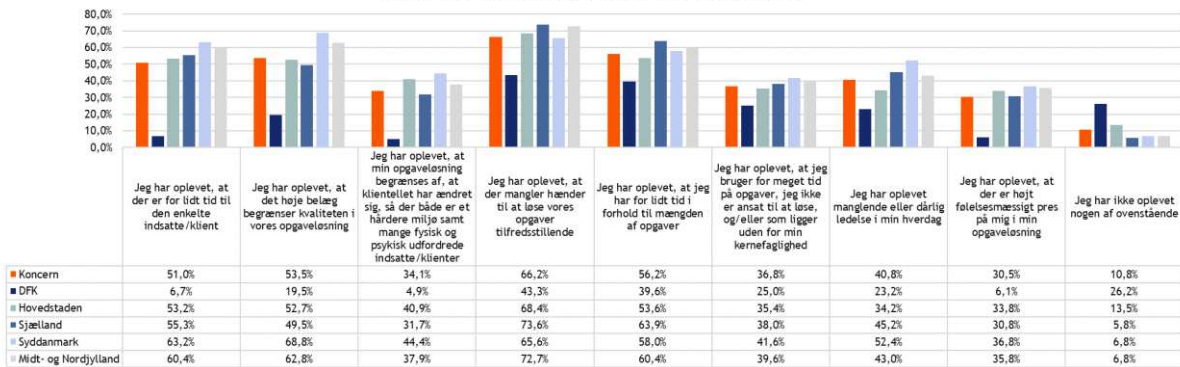
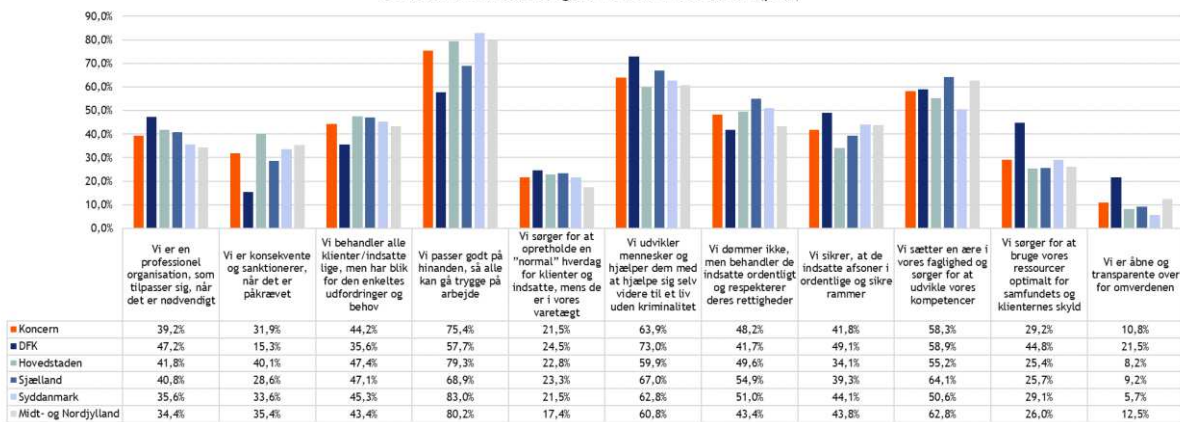
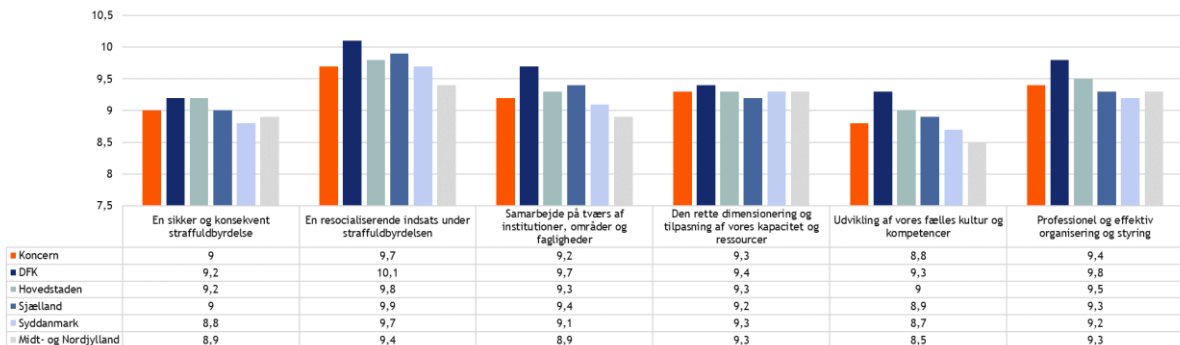
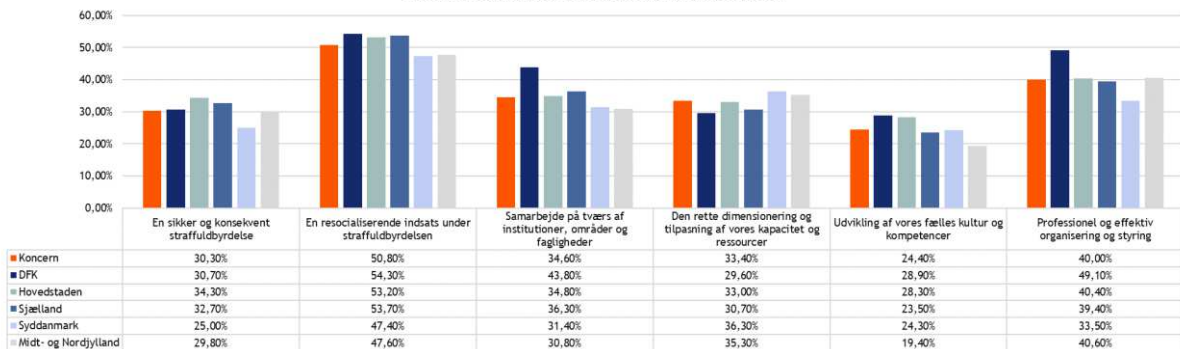


Anciennitet: Hvor vigtig opgaven er (gennemsnit)

Anciennitet: Hvor godt vi lykkes med opgaverne (gennemsnit)

Anciennitet: Medarbejdernes succesoplevelser (pct.)

Anciennitet: Kriminalforsorgens udfordringer (gennemsnit)


Anciennitet: Kriminalforsorgens udfordringer (valgt som førsteprioritet (pct.))

Anciennitet: Medarbejdernes oplevede udfordringer (pct.)

Anciennitet: Kriminalforsorgens værdier i fremtiden (pct.)

Anciennitet: Strategiske fokusområder (gennemsnit)


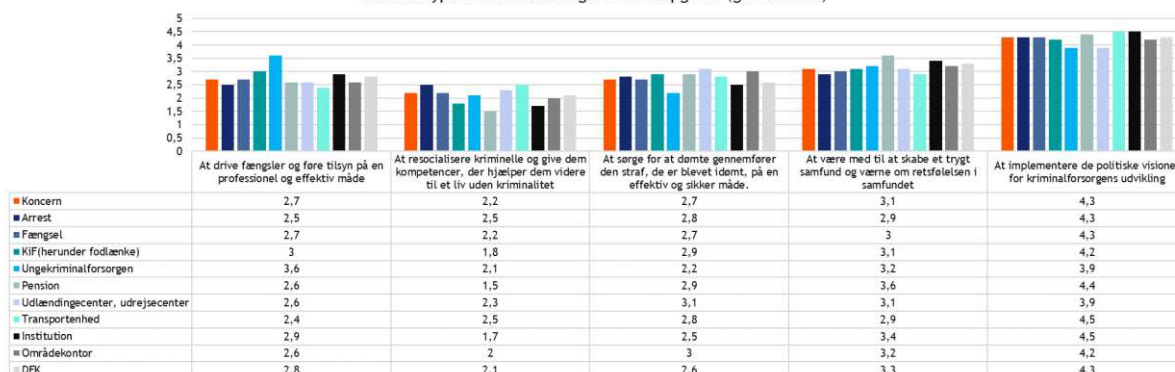
Anciennitet: Strategiske fokusområder (valgt som 10)

Område
Område: Kriminalforsorgens kerneopgaver (gennemsnit)

Kriminalforsorgens kerneopgaver (valgt som førsteprioritet (pct.))

Område: Hvor vigtig opgaven er (gennemsnit)


Område: Hvor godt vi lykkes med opgaverne (gennemsnit)

Områder: Medarbejdernes succesoplevelser (pct.)

Område: Kriminalforsorgens udfordringer (gennemsnit)

Område: Kriminalforsorgens udfordringer (valgt som førsteprioritet (pct.))


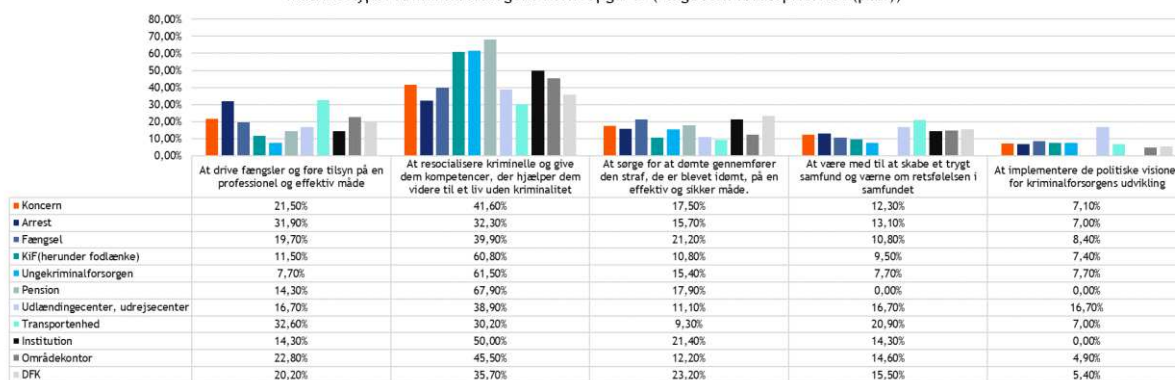
Område: Medarbejdernes oplevede udfordringer (pct.)

Område: Kriminalforsorgens værdier i fremtiden (pct.)

Område: Strategiske fokusområder (gennemsnit)

Område: Strategiske fokusområder (valgt som 10)


Matrikeltype

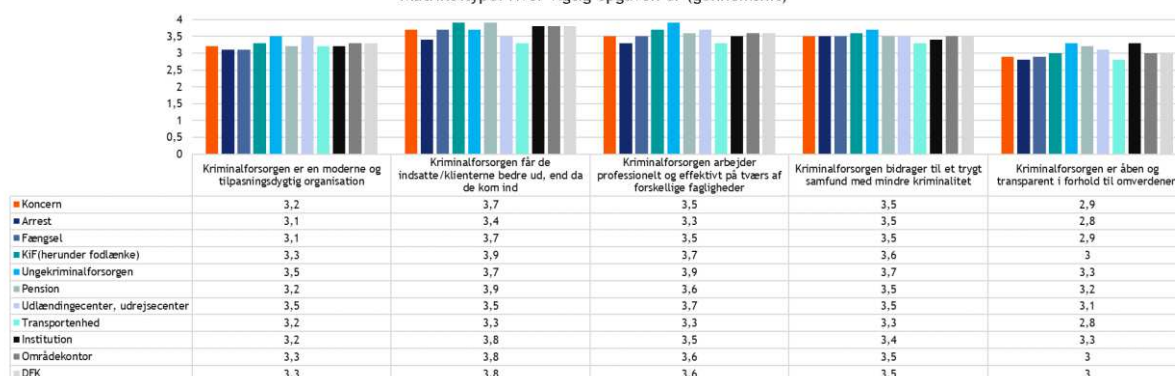
Matrikeltype: Kriminalforsorgens kerneopgaver (gennemsnit)



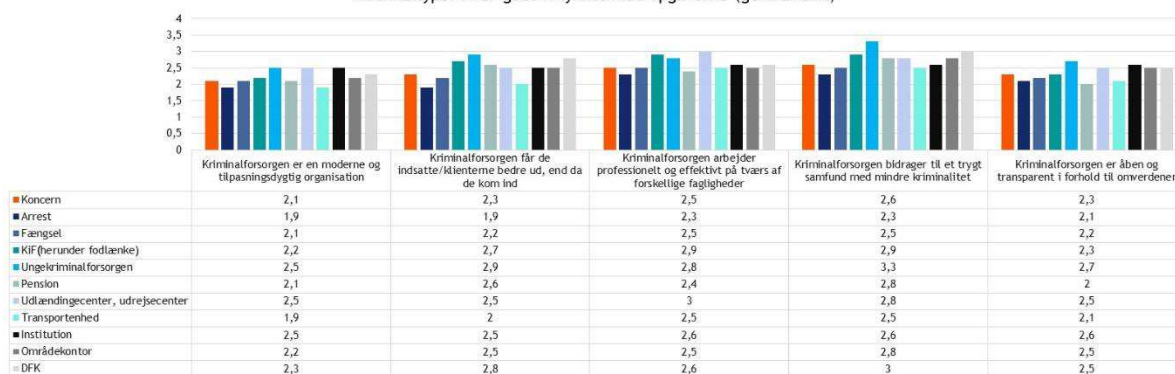
Matrikeltype: Kriminalforsorgens kerneopgaver (valgt som førsteprioritet (pct.))

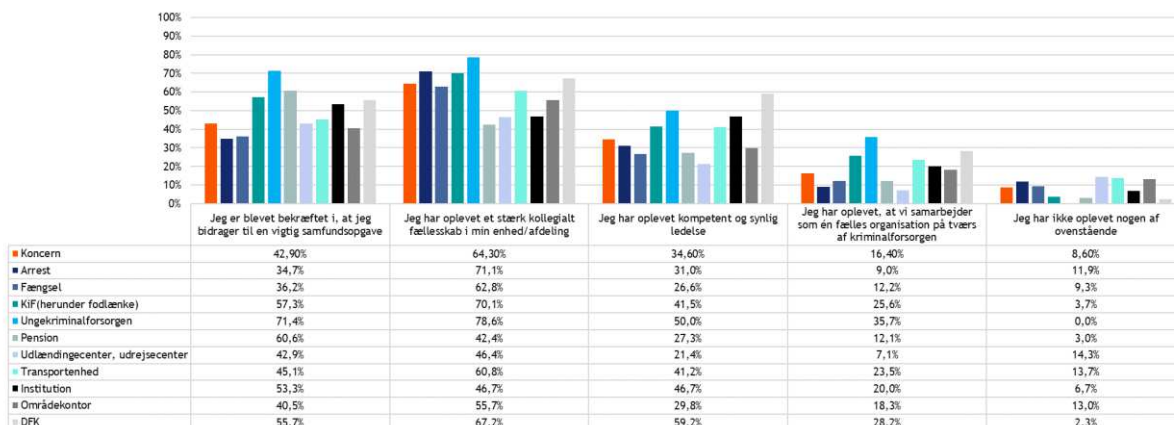
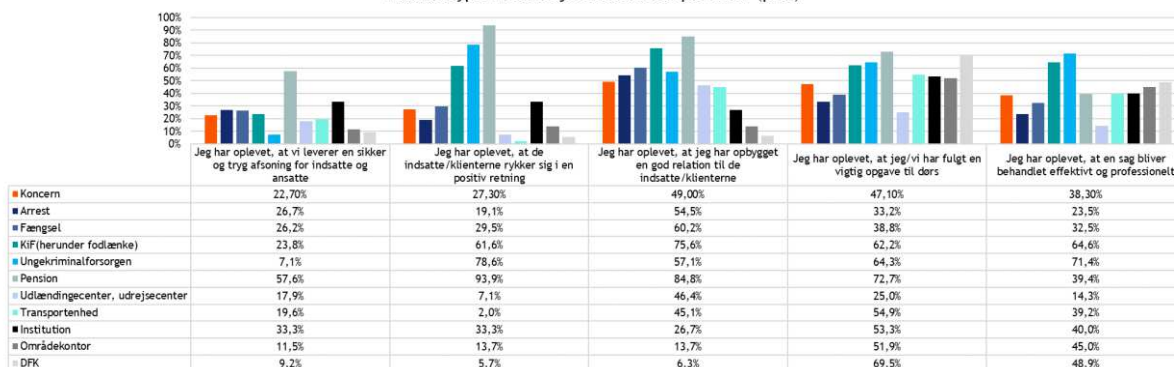
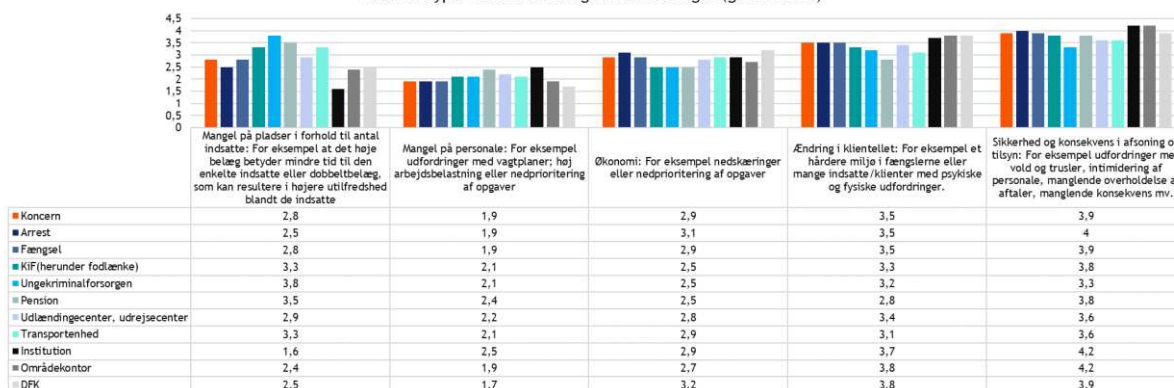
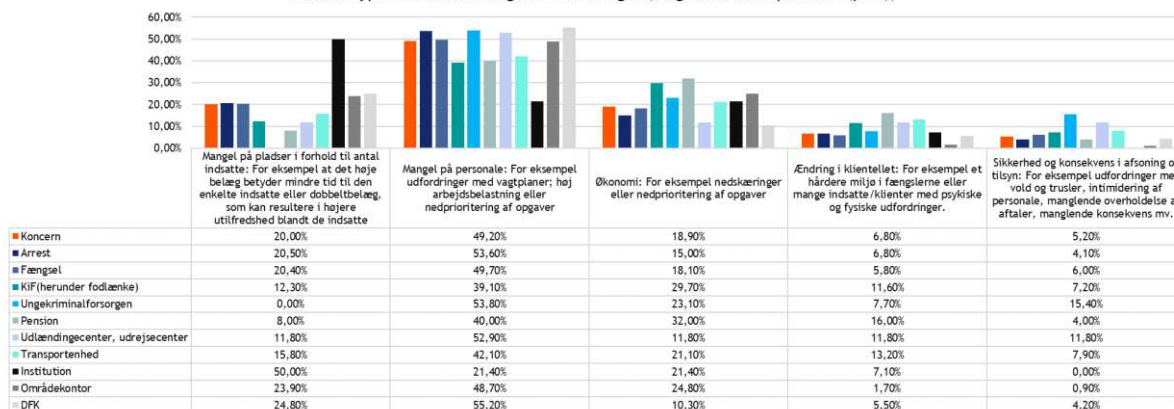


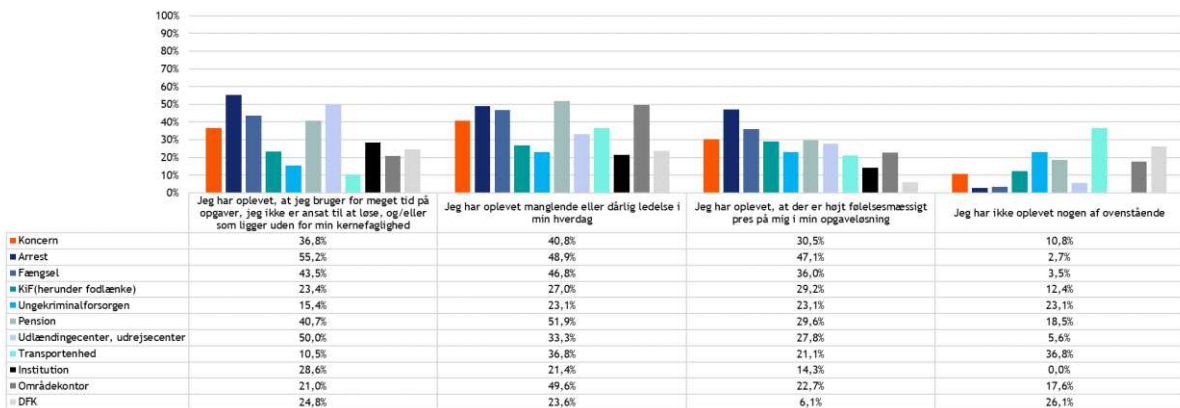
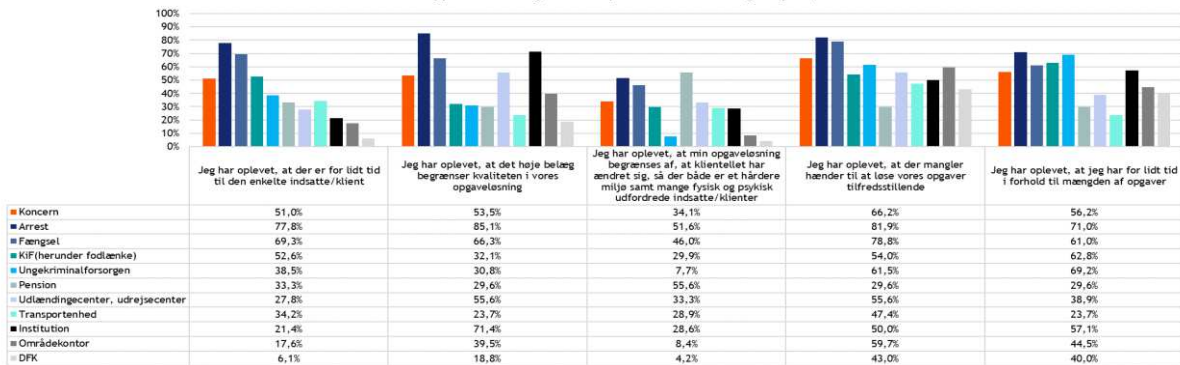
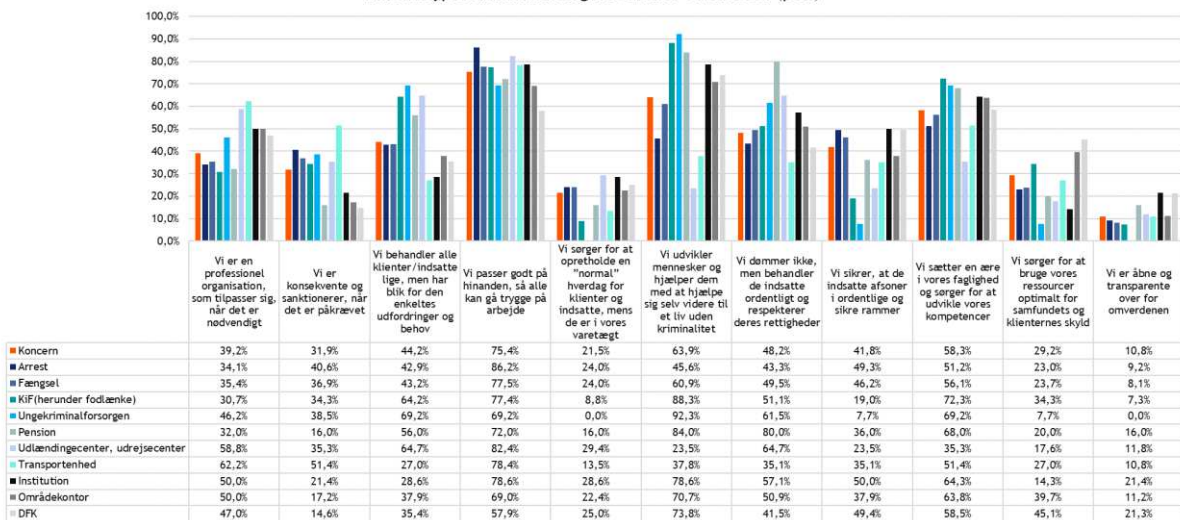
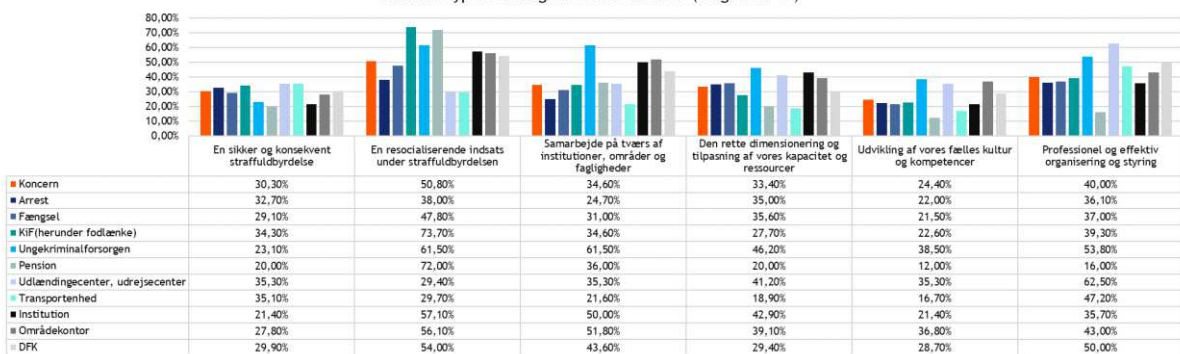
Matrikeltype: Hvor vigtig opgaven er (gennemsnit)



Matrikeltype: Hvor godt vi lykkes med opgaverne (gennemsnit)

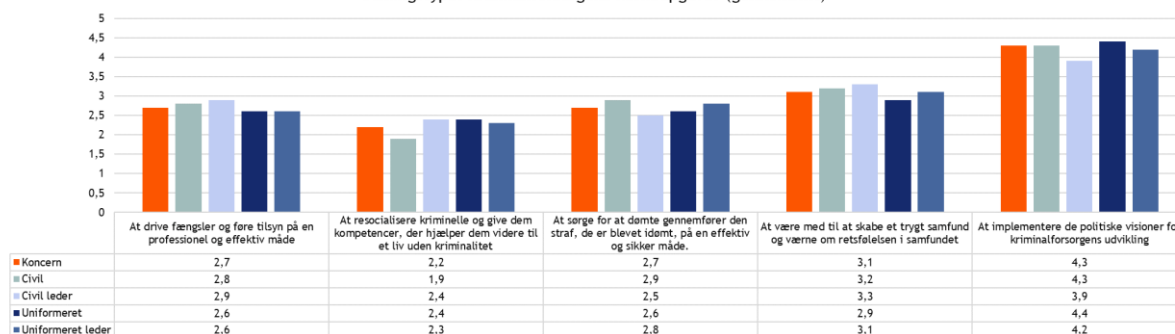


Matrikeltype: Medarbejdernes succesoplevelser (pct.)

Matrikeltype: Kriminalforsorgens udfordringer (gennemsnit)

Matrikeltype: Kriminalforsorgens udfordringer (valgt som førsteprioritet (pct.))


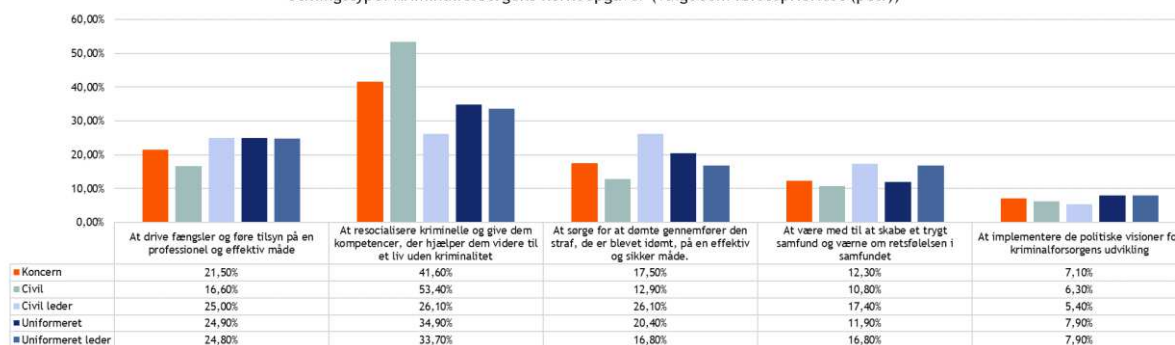
Matrikeltype: Medarbejdernes oplevede udfordringer (pct.)

Matrikeltype: Kriminalforsorgens værdier i fremtiden (pct.)

Matrikeltype: Strategiske fokusområder (valgt som 10)


Stillingstype

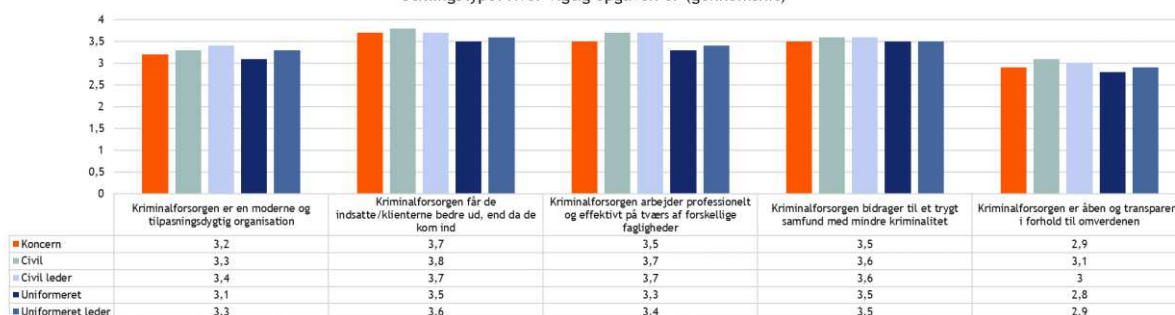
Stillingstype: Kriminalforsorgens kerneopgaver (gennemsnit)



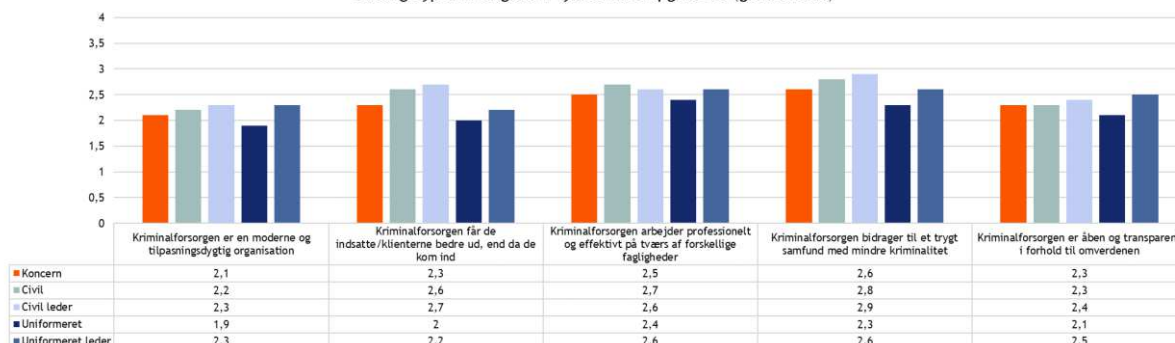
Stillingstype: Kriminalforsorgens kerneopgaver (valgt som førsteprioritet (pct.))



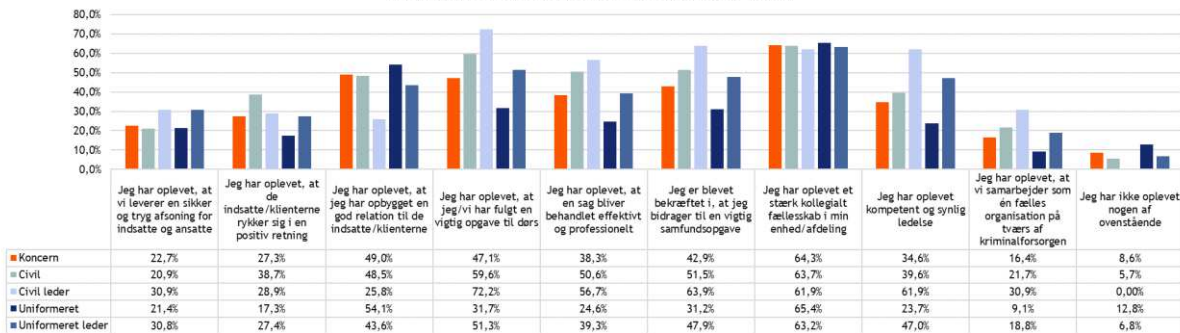
Stillingstype: Hvor vigtig opgaven er (gennemsnit)



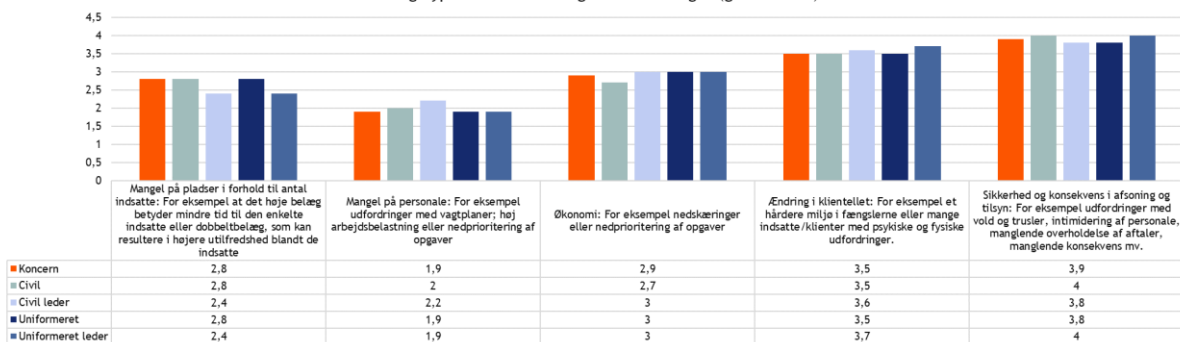
Stillingstype: Hvor godt vi lykkes med opgaverne (gennemsnit)



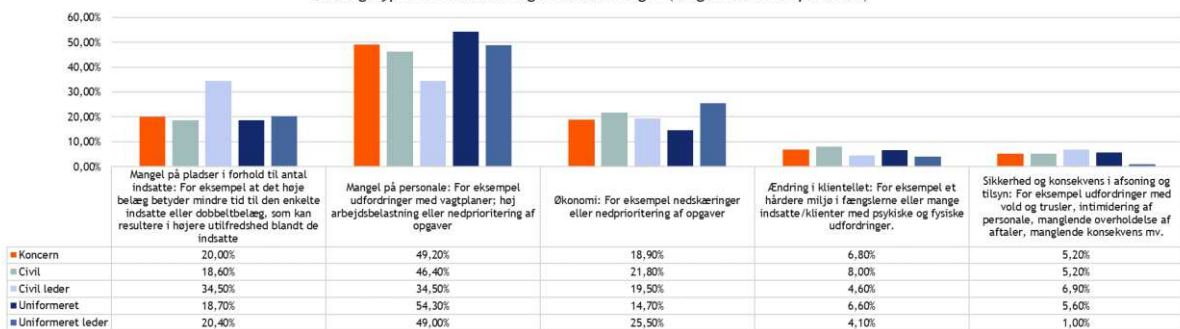
Stillingstype: Medarbejdernes Succesoplevelser (pct.)



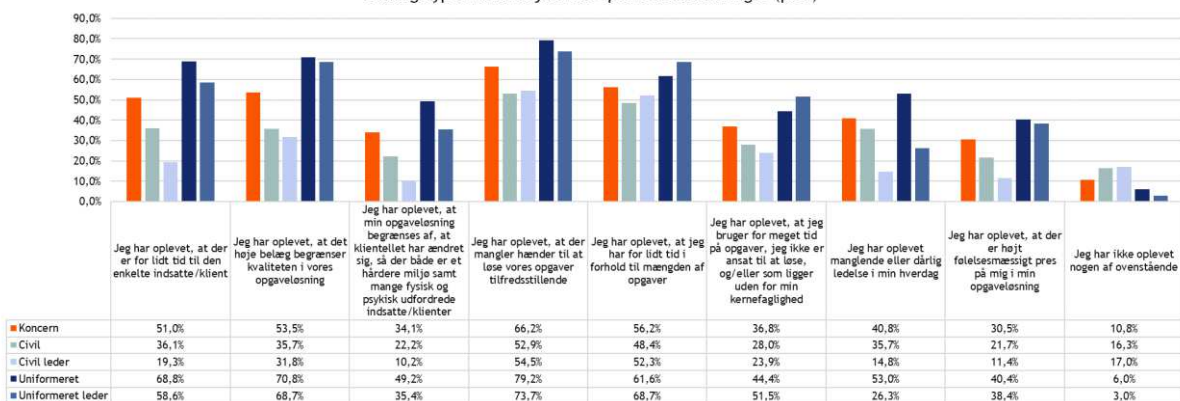
Stillingstype: Kriminalforsorgens udfordringer (gennemsnit)

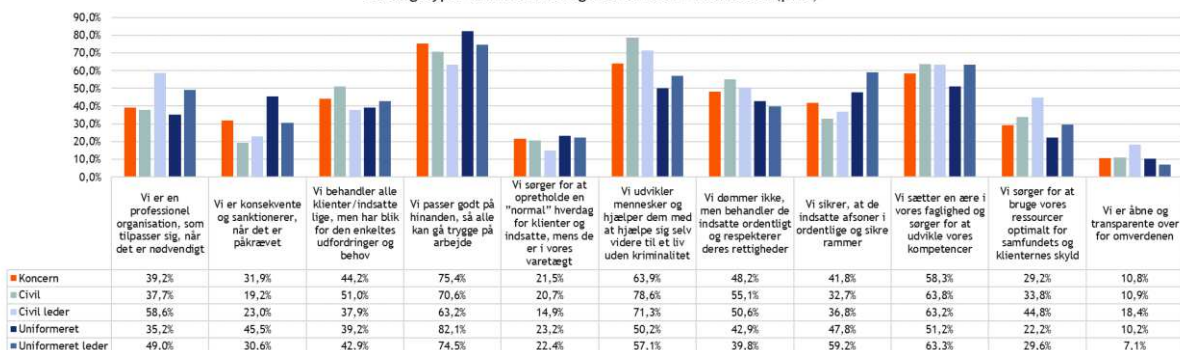
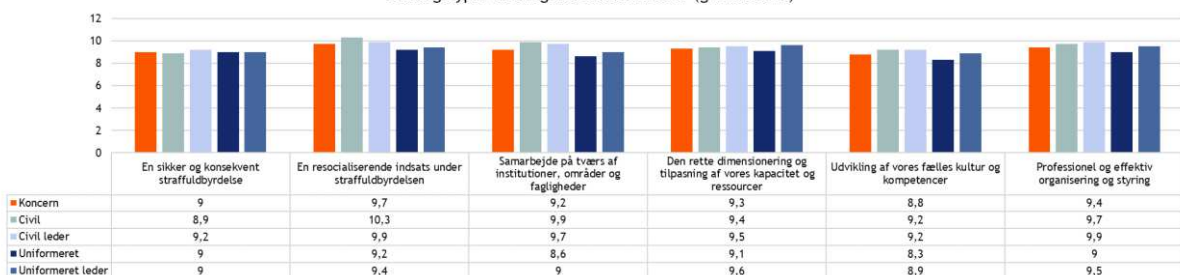
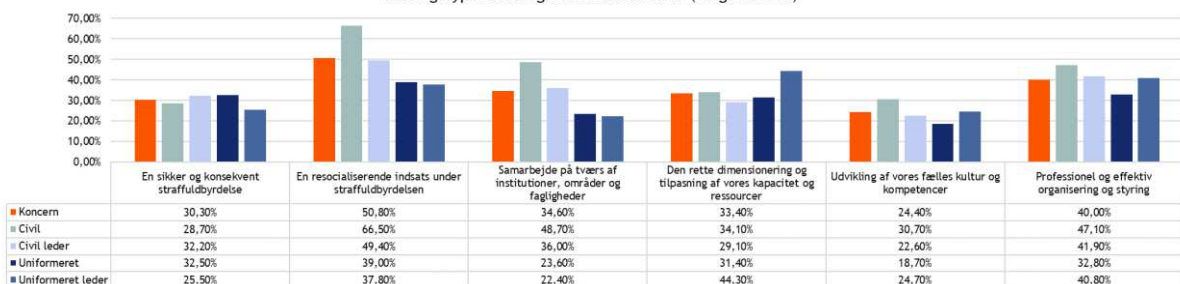


Stillingstype: Kriminalforsorgens udfordringer (valgt som førsteprioritet)

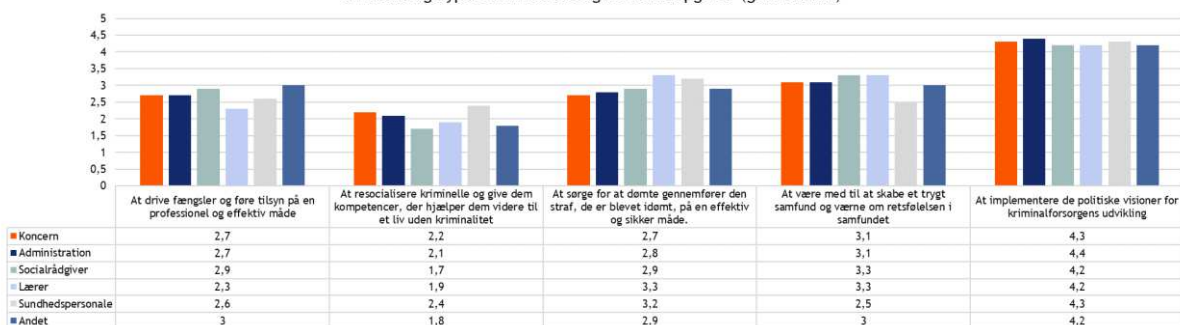


Stillingstype: Medarbejdernes oplevede udfordringer (pct.)

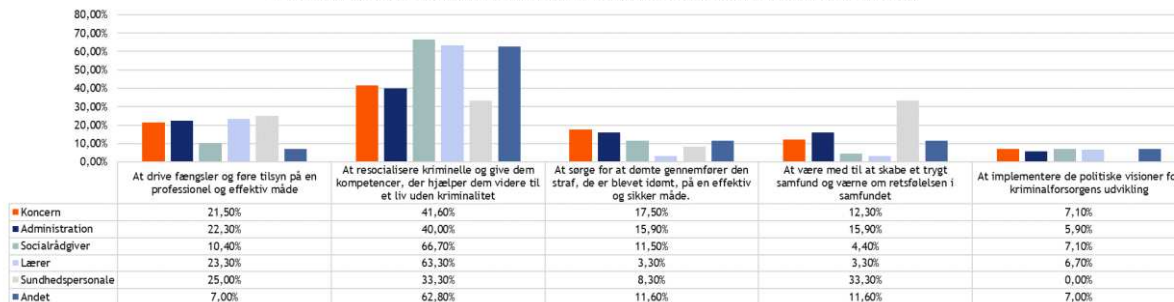


Stillingstype: Kriminalforsorgens værdier i fremtiden (pct.)

Stillingstype: Strategiske fokusområder (gennemsnit)

Stillingstype: Strategiske fokusområder (valgt som 10)


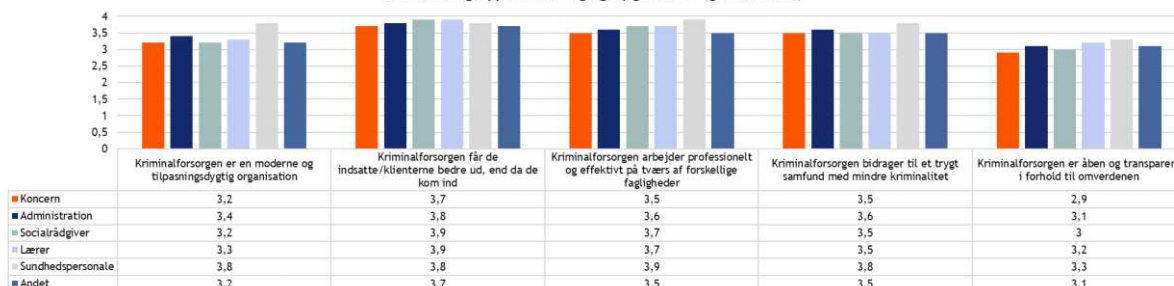
Civil stillingstype

Civil stillingstype: Kriminalforsorgens kerneopgaver (gennemsnit)


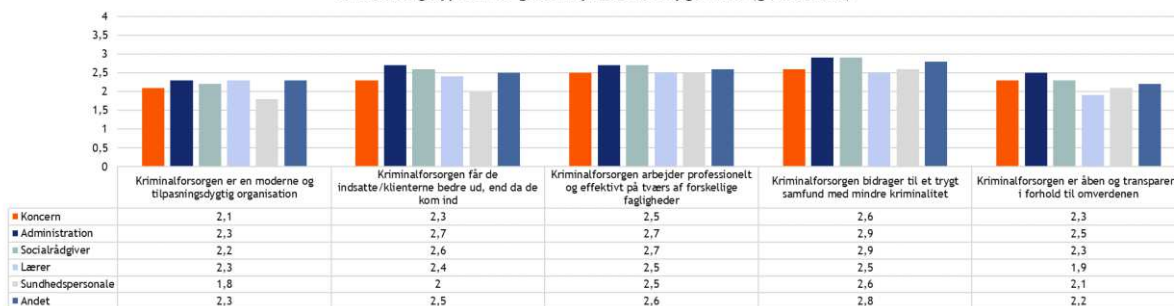
Civil stillingstype: Kriminalforsorgens kerneopgaver (valgt som førsteprioritet (pct.))



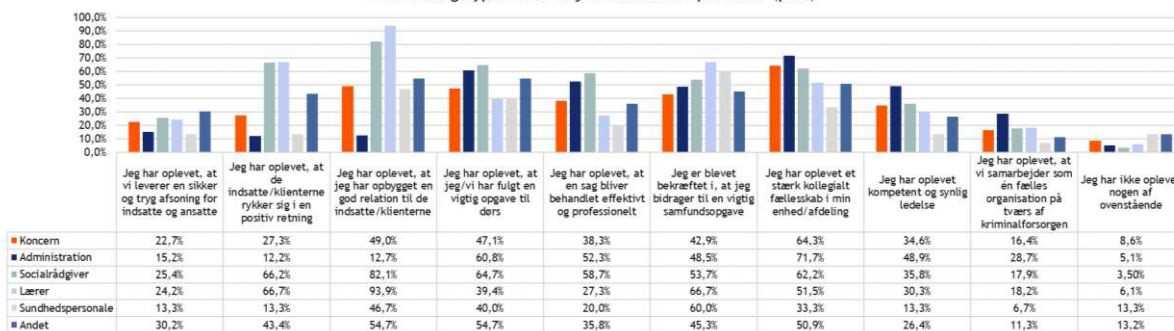
Civil stillingstype: Hvor vigtig opgaven er (gennemsnit)



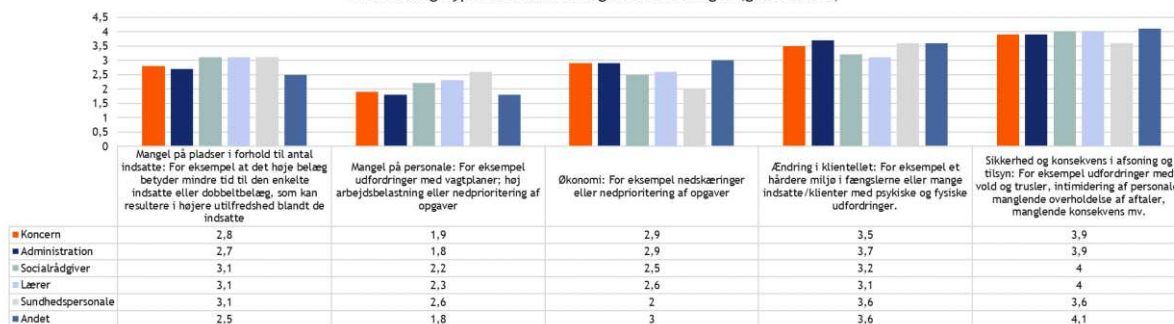
Civil stillingstype: Hvor godt vi lykkes med opgaverne (gennemsnit)

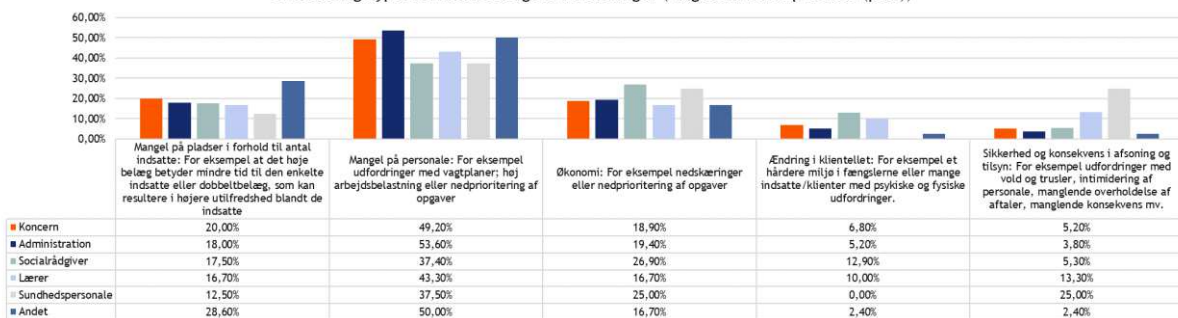
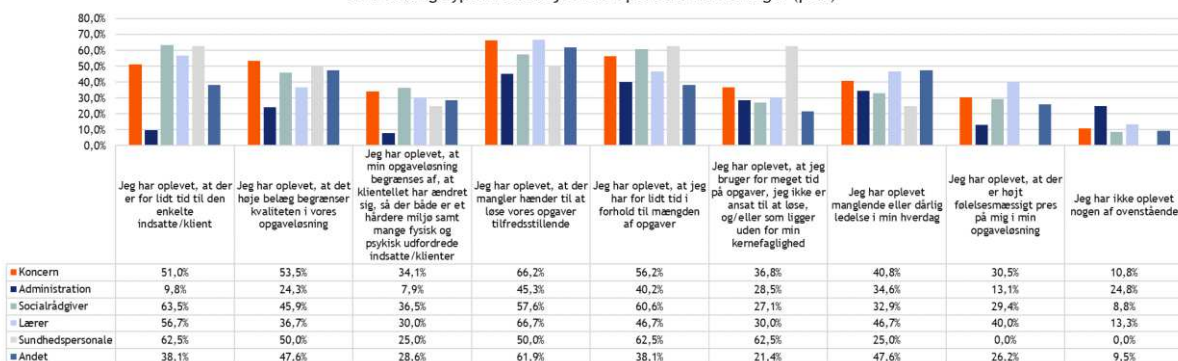
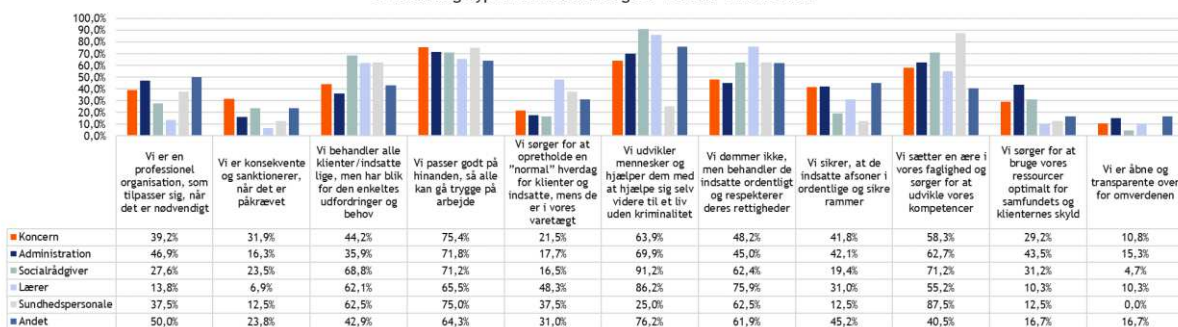
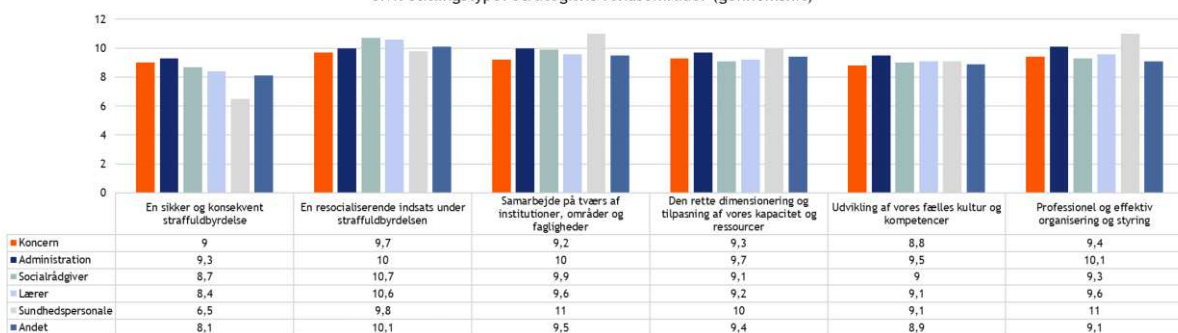


Civil stillingstype: Medarbejdernes succesoplevelser (pct.)

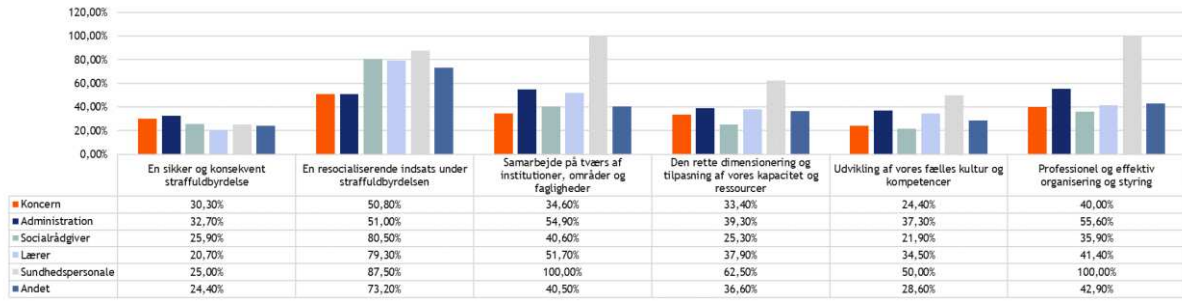


Civil stillingstype: Kriminalforsorgens udfordringer (gennemsnit)



Civil stillingstype: Kriminalforsorgens udfordringer (valgt som førsteprioritet (pct.))

Civil stillingstype: Medarbejdernes oplevede udfordringer (pct.)

Civil stillingstype: Kriminalforsorgens værdier i fremtiden

Civil stillingstype: Strategiske fokusområder (gennemsnit)


Civil stillingstype: Strategiske fokusområder (valgt som 10)



Bilag 4: Samlede tekstkommentarer

Nedenfor ses de samlede uredigerede tekstkommentarer til spørgeskemaet. De er nummeret for at give mulighed for at referere til specifikke kommentarer. Derudover er navne og U-numre fjernet, der hvor medarbejderne har angivet dette.

Nr.	<p>Hvis du har andre kommentarer til strategiprocesen, du gerne vil dele med os, kan du skrive dem her. Det kan være input til værdier, mission, vision eller fokusområder, du synes er vigtige.</p> <p>(Undlad at skrive personhenførbare oplysninger som navn, arbejdssted mm. i dette felt for at bevare anonymiteten).</p>
1	<p>Jeg synes at kriminalforsorgen skal ansætte civile misbrugsbehandlere på samme måde som undervisere. Vi er mange der har både uddannelse og lyst til at kunne varetage misbrugsbehandling, og derudover vil der kunne spares mange millioner, der skal ikke lave møder med akkrediteringer osv.</p>
2	<p>Vi skal ikke være den dømmende magt, men bruge de indsattes tid på at resocialisere dem. Det er mest økonomisk for samfundet at de ikke kommer igen, og det bedste for det hele menneske vi har i vores varetægt.</p> <p>Fokus kunne være at se på det hele menneske og de udfordringer de hver i sær har, i forhold til at blive gode samfundsborgere.</p>
3	<p>Bekymrende og devaluerende når ledelse udtaler offentligt, at vi på trods af spareøvelser, ikke går ned på sikkerhed. Bliver som frontpersonale ramt på såvel stolthed, som den rest af respekt jeg forventede ledelse havde for den uniformerede del. Oplevelsen af at få trumfet ledelsesretten henover hovedet så mange gange, at man til sidst føler sig enormt modløs og uden vanlig lyst til sit arbejde, gør at man har mere end vanskeligt ved at passe det man ellers altid har sat en ære i. Denne gang er der gået langt over grænsen for hvad man ville kunne forvente fra ledelse i forhold til effektivisering. Følelsesmæssige belastninger hober sig op, frygter for manges ve og vel.</p>
4	<p>Kriminalforsorgens arbejde bør baseres på faglighed og videnskab, og der bør arbejdes efter de langsigtede mål.</p> <p>Vi skal medvirke til at mindske kriminalitet, også selv om det koster nu og her, for pengene er vel brugt ift det længere perspektiv.</p> <p>Vores ledelse skal kunne give vores politikere et kvalificeret medspil og ikke bare føje aktuell populistisk politik.</p> <p>Der skal prioriteres rigtigt med ressourcerne, alt overflødigt administrativt arbejde og opgaver, bør skæres væk, så er det muligt at løse opgaven på en mere tilfredsstillende vis for så vel indsatte, ansatte, som samfund.</p>
5	<p>Med de udfordringer Kriminalforsorgen pt. står med, virker strategiarbejdet, for mig, som en luksus vi ikke har råd eller overskud til. Gennem de seneste 10+ år har mit tjenestested været igennem den ene spare-/effektiviseringsrunde efter den anden. De seneste 3 år har vi, i den uniformerede gruppe, ikke længere kunnet se os selv bidrage med yderligere i.f.t. besparelserne og alligevel er vi blevet ramt. Jeg føler mig hverken tryk på arbejdet og jeg kører slet ikke stolt hjem. Arbejdet med en ny strategi må, i min optik, ikke fylde nævneværdigt sammenlignet med det arbejde der skal udføres for at vende kurven med personaleflugt (ja, det er sådan jeg ser det!), arbejdsmiljø, besparelser m.v.</p> <p>Måske man skulle overveje balancen mellem varme og kolde hænder i Kriminalforsorgen? Den har vist flyttet sig i retning af flere kolde og færre varme. Det ville også løse udfordringen med manglende skriveborde og parkeringspladser ved Strandgade 100 ;-)</p>
6	<p>Jeg har lidt input til den fremtidige strategi process</p> <p>I forhold til sygedom:</p> <p>I al min tid i kriminalforsorgen har man gjort stort set alt for at få syge betjente tilbage i tjeneste og det er jo så fint og flot, desværre ikke altid med et særligt godt resultat. Hvad med at prøve at gøre noget for dem der aldrig er syge, dem der er raske og altid møde op for at passer deres arbejde. Prøv at give dem der passer deres arbejde uden brok, noget opmærksomhed, en anerkendelse, det ville være et godt træk af kriminalforsorgen og noget man vil lægge mærke til og i sidste ende rykke syge statistikken i en positiv retning.</p> <p>I forhold rekruttering af nye betjente/fastholdels af erfarne betjente:</p>

	Jeg oplever at mange fængsels betjente stopper i kriminalforsorgen, mange års erfaring der går ud af porten fra den ene dag til den anden. Har man prøvet at tage kontakt til de fængsels betjente der er stoppet eller overvejer at stoppe, kunne man holde på dem, ved at interessere sig lidt for dem, hvad skulle der evt. til for at de ville overveje at blive i kriminalforsorgen. I stedet pumper man mange penge efter nye fængsels betjente, der først skal uddannes og tilegne sig erfaring. Jeg er overbevist om man kunne spare både tid og penge ved at lytte mere til det erfarne personale der er tilbage i kriminalforsorgen.
7	Som tidligere leder i et andet offentligt system, undrer jeg mig over den, for mig at se, lave koordinering af indsatsen på tværs af regioner og institutioner - man bør arbejde systematisk med at implementere arbejdsgange / styreredskaber med videre på basis af best practice!!!
8	IT systemer bør prioriteres meget højre, hvilket gør os mere effektive
9	Få skaffet det nødvendige personale, og de pladser der skal til, for at drive et fængsel.
10	At få bemandingssituationen normaliseret må være den absolutte 1 prioritet, men Kriminalforsorgen bliver ikke nødvendigvis bedre til vores kerneopgave "at medvirke til et tryggere samfund", selvom bemandingssituationen normaliseres. Vi er slet ikke professionelle nok i forhold til at udføre LS/RNR screeningerne og især følge op med konkrete evidensbaserede indsatser. Vi halter også efter i forhold til struktureret og professionelt at motivere de indsatte til et kriminalitetsfrit/prosocialt liv. Jeg er tilhænger af konsekvenspædagogik, men vores ensidige fokus på at straffe via fx isolering, er kontra produktiv. Man burde i stedet for satse meget mere på "gulerodsprincippet" (som canadierne og nordmændene) , hvor der er belønninger - hvis man opfylder de stillede regler og krav. Hvis vi skal kunne resocialiserer bedre og mere, samt kunne have et tryggere og mere givende arbejdsmiljø - så skal de indsatte motiveres mere via belønning, fremfor straf.
11	Jeg ønsker en kriminalforsorg hvor det ikke hele tiden er besparelser der sætter dagsordenen. Jeg har en følelse af at topledelsen konsekvent accepterer besparelser på bekostning af de ansatte, med dårlig arbejdsmiljø og psykisk nedslidning til følge. Det er ikke nok at udsende et nyt spørgeskema hvor der ikke sker handling udover der sikkert igen skal spares, hvilket ikke hjælper på forholdene for de ansatte. Jeg ønsker en topledelse der kæmper for sine medarbejdere og for synliggjort de problemer der er for politikerne.
12	Regler, led og manglede oplysninger hindre og besværliggøre mange opgaver. Der er for langt fra spørgsmål til svar, ofte skal flere led høres om mindre opgaver. Ligeledes bør der være en mere stringent tråd for de muligheder, som de indsatte har under afsoning, da der på nuværende tidspunkt er meget stor forskel mellem afsoningsstederne. På it området bør der også ske en ændring, tilgangen til it er ikke tilsvarende samfundet.
13	Syntlig topledelse. prioritering af medarbejderne, iform af pleje af exciterende personale, frem for kun at arbejde med rekruttering og nye medarbejdere. Fokus på vores princip program, til den overordnede plan. Mindre skema udfyldelse i dagligdagen og mere ansvar under frihed. Styrk korpsånden i institutionerne, blandt andet ved at bidrage med resurser til kultur skabende arrangementer. Her i blandt foreningslivet. løn løft til uniformeret personale. IKKE NY LØN!
14	Strategien bør i høj grad gå på, at skabe sammenhæng mellem ledelsens udmeldinger, og så deres faktiske ageren. Tillid og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er et must. Kriminalforsorgen skal være konsekvente i forhold til både medarbejdere og ledere, som ikke passer

	<p>ind i rolle og opgave. Det gavner ikke noget at have folk (også ledere), som ikke egner sig til opgaven.</p> <p>Det er absolut nødvendigt at rekruttere flere fængselsbetjente, og skabe forståelse parterne imellem, hvordan situation og udfordringer er.</p> <p>Vores opgave er at hjælpe indsatte til et liv uden kriminalitet, når de skal løslades. Denne opgave skal prioriteres højt, gennem det nødvendige antal medarbejdere, og forvaltning af opgaver.</p>
15	<p>Det er vigtigt at ledelsen gør mere ud af at informere om dagligdagen fra enhedschef og opefter. Det er vigtigt at resocialiseringen rent faktisk prioriteres og dermed antallet af ansatte samt personale-møderne ikke nedprioriteres. Det er vigtigt at organisationen prioriterer at følge med udviklingen ift.. IT samt hurtigere tilpasning til samfundets behov.</p>
16	<p>Det sidste spørgsmål, var det ikke nok med max 5 svar. Der var flere svar der var virkelig vigtige. Derfor kan det være at det ikke giver det rigtige billede.</p>
17	<p>Ordentlighed skal tilbage i kriminalforsorgen, overfor de indsatte men også personalet.</p>
18	<p>Skriv korrekt dansk i Kriminalforsorgen.</p>
19	<p>Det mest vigtige er, at sørge for at der er fængselsbetjente nok. Forklar politikerne at det kun kan gøres med ordentlig løn og ikke mindst løn under uddannelse</p>
20	<p>Det er som regel ikke de indsatte som er det store problem, men ledelsen som ikke træder i karakter, og visse kollegaer som ikke kan finde ud af et godt samarbejde uden sladder og dovenskab.</p>
21	<p>Vi har brug for akut handling i forhold til vores konkrete situation. Vi på gulvet drukner i arbejde (læs: klienter). Jeg har foreslået det flere gange og til flere mennesker, men jeg gør det gerne igen. Konkret forslag: Luk et (eller flere) åbent fængsel midlertidigt. Som jeg ser det, er korttidsafsonere det eneste, som vi kan skrue lidt ned for i en periode. Personalet bliver på en ordentlig måde udlånt til andre arresthuse og fængsler, der mangler deres hjælp. Når personalesituationen igen tillader det, genåbnes fængslet og hvis muligt hjælper andre arresthuse og fængsler med at nedbringe den venteliste, der er opstået. Vi kan (og skal) ikke løse alle opgaver så længe vi ikke er fuldt bemandede. Det er simpelthen ikke rimeligt. Og personalet kan ikke holde til det. Vi har brug for jeres hjælp til at få politikerne gjort opmærksom på dette.</p> <p>Og så er det vist ved at være på tide, at der bliver kigget på fastholdelse. Kriminalforsorgen bløder fængselsbetjente som aldrig før. Fængselsbetjente med mange års anciennitet søger andre græsgange. Der er ingen udviklingsmuligheder. Kun forringelser. Forringelse af vagtplanlægning. Forringelse af uddannelsesmuligheder. Kontrol, kontrol og atter kontrol. Jeg ELSKER mit arbejde. Men jeg har ondt i maven hver gang jeg tager på arbejde. Og det handler ikke om de indsatte? Men om de mange forringelser, om tvangsudlån og mistillid. Det er ved at være på tide, at der bliver indført noget positivt for fængselsbetjentene. Man kan jo starte med at godkende vagtplaner d. 1. i måneden, så det bliver lidt nemmere at tilpasse sit privatliv med arbejdslivet.</p>
22	<p>Hej</p> <p>Lidt ærgerligt at man "kun" kan vælge 5 svar i det næstsidsste spørgsmål da jeg finder elle vigtige !!!!!!!</p>
23	<p>Det at der er oprettet områdekontorer har kun været med til forvirre og stresser i min hverdag. Det giver uens sagsbehandling og længere sagsbehandlingstid, dårligere kapacitetsstyring.</p>
24	<p>Først og fremmest vil jeg lige sige, at jeg synes, at det er rigtig fedt, at alle medarbejdere får lejlighed til at byde ind i denne proces!</p> <p>Som KiF-medarbejder er der særligt én ting, som fylder meget i hverdagen og som I hermed får mit input til. Jeg ved ikke, om det hører til i denne proces, men nu får I det og så kan I bruge det eller ej :-)</p> <p>Jeg kunne ønske mig, at implementering og anvendelse af valgte strategier ikke vedbliver at være rigide, når de skal anvendes i praksis. Jeg er med på, at det er vigtigt, at alle fra start er indforstået</p>

	<p>og oplært i de valgte arbejdsmetoder, men efterhånden må man også give slip og tro på, at medarbejdere selvstændigt kan arbejde ud fra de valgte metoder ved samtidig anvendelse af vores faglige fornuft.</p> <p>I KiF-regi bruger vi bl.a. LS/RNR og MOSAIK, som den resocialiserende indsats for klienter. Et redskab, som giver rigtig god mening, men som vi - efter min mening - forholdsvis bruger alt for mange ressourcer på at vedligeholde vores kompetencer på. Vi HAR lært redskaberne og bruger dem dagligt i vores praksis. Ved vores samtidige anvendelse af socialfaglige vurderinger, kan vi sagtens selv finde ud af, hvornår og hvordan disse redskaber giver mening at anvende - hvis vi fik lov.</p> <p>Min oplevelse er, at der er alt for snævre rammer for, hvornår og hvordan redskaberne SKAL bruges (særligt MOSAIK) i stedet for, at man giver frirum til, at vi kan bruges vores faglighed ift. at vurdere, hvornår det giver mening - set ud fra klientens og ikke systemets skyld.</p> <p>Ift. timeforbruget på vedligeholdelse af vores kompetencer, bruger hver medarbejder hver måned tre timer på deltagelse i øvegrupper. Hertil kommer to lydoptagelser af samtaler pr. år, som der efterfølgende skal modtages feedback på. Endvidere kommer ikke mindst det timeforbrug, der bruges for superbrugere og coaches, som skal oplæres, vedligeholdes, og som skal guide og kontrollere os andre. Dette tidsforbrug sammenholdt med antallet af klienter, der er i aktive MOSAIK-forløb, synes jeg ikke forholdsmæssigt stemmer overens og jeg tænker, at vi kan hente mere effektivisering af arbejdsindsatsen her.</p>
25	<p>Værdi: Mennesker Fokusområder: Skabe sammenhæng - uddannelse, personaleudvikling - ressourcer (i form af økonomi, indflydelse, personale)</p> <p>Kriminalforsorgen skal følge med udviklingen - JA - og reorganiseringen medførte en ændring af mange forhold i den "gamle kriminalforsorg" - ændringer, der medførte at mange skulle gentænke sig selv i denne nye kontekst. En strategi til kommunikation var kaskadeprikket - som jo ikke er stærkere end de folk/ledere, der skal videreformidle viden og agere på beslutninger.</p> <p>Efter min mening er noget af det, som er fulgt med, en opdeling, hvor den drift, der har med vores "kerneprodukt", de mennesker vi skal have ansvaret for i en periode af deres liv, er nedprioriteret ift. al mulig andet support, som går under mange forskellige ord....og der mangler sammenhæng /forståelse af, hvordan behov prioriteres. Driften, den menneskelige kontakt bliver beskåret - og supporten bliver opnormeret - det er den virkelighed, der skal forklares/oversættes i visionsarbejdet.</p> <p>Den ledelsesmæssige kommunikation og tilstedeværelse skal styrkes, så der skabes forståelse for de beslutninger, der træffes, og det skal sikres, at viden kommer ud i alle dele af organisationen, og der skal den digitale information ikke stå alene - den skal suppleres af uddannelse, både af ledere og basispersonale - kurser, temadage mv.</p> <p>Resultatet skal blive personale, der oplever sig klædt på til at varetage opgaven 24/7 med mennesker, der er udfordret på mange måder - og kan tage sig af alle de svære situationer i det daglige, med overskud og menneskelighed intakt.</p>
26	jeg oplever en meget irettesættende kultur blandt lederne. En fejlfindende tilgang som ikke løfter og anerkender. Trist
27	Nogle af spørgsmålene har været svære at svare på, når 'dagligdagen ikke er med direkte kontakt til indsatte.
28	Ledelsen bør have kendskab til kerneopgavens udførelse. Det er ikke nok at have en god karakter i "offentlig ledelse" da det er så specielt et arbejdsområde vi er har at lidt faglig kompetence fra gulvet ikke er at foragte !!
29	Det ville nok hjælpe en del på kriminalforsorgen, hvis der ikke sad hundredevis af kolde hænder i Dfk og områdekontorer, som går i vejen for hinanden og div. arbejdsopgaver.

	<p>Det kan ikke være rigtigt, at der sidder så mange om den samme opgave, at den ikke kan blive udført inden for en rimelig tid, det tager f.eks. flere dage, at overføre en indsats økonomi, fordi opgaverne er blevet fordelt over flere personer, som sidder og venter på hinanden, det tog før ikke mere end nogle timer, og i de små huse, kan vi klare det på 1½ time, men vi har heller ikke dusinvis af ansatte, som skal retfærdiggøre deres ansættelse.</p> <p>Hvorfor skal det godkendes i Områdekantoret, hvis der skal flyttes en indsat fra et hus til et andet, det klarede vi fint førhen, uden forsinkende og unødigt indblanding fra området.</p> <p>Ovennævnte er bare et par af de ting, som med tiden er blevet tiltagende besværliggjort af Områdekantoret vokseværk.</p> <p>Når der er så mange ansatte, at man er nødt til at fordele opgaver, som før virkede, med én person på opgaven, kan det ikke være andet end en forfejlet strategi.</p> <p>Aldrig har der været ansat så mange mennesker i kriminalforsorgen, og aldrig, i nyere tid, har der været så få, til at løse hovedopgaverne.</p> <p>Jeg er sikker på, at det kan gøres ringere, det er bare at ansætte nogle flere kolde hænder, som kan undersøge, hvorfor skuden synker.</p>
30	<p>Start med at genskabe tillid til Ledelsen og DFK generelt, folk er trætte af konstant at blive taget ved næsen og kørt rundt i manegen.</p> <p>Gør op med begrebet NEPOTISME, som eksisterer og flourer i ekstrem grad i Kriminalforsorgen, det udgør 90 procent af den manglende tillid der er til systemet.</p> <p>Ansæt en chef som vil det kriminalforsorgen og ikk én afdanket politibetjent som er sendt på opdragskursus.</p>
31	<p>Flere og flere af mine kollegaer går og får ondt i sjælen. Mange får PTSD og andre finder nyt arbejde i det private. Årsagen er dårlig ledelse, mangel på personale og alle de besparelser der gang på gang trækkes ned over os. Vi kan ikke mere. Find nu nogle penge så vi kan komme oven vande igen og så der ikke er flere kollegaer der skal blive syge. Bare mit forslag efter over 20 år i systemet.</p>
32	<p>Det er ønskeligt med øget fokus på resocialiserende tiltag, så som flere muligheder for programvirksomhed i fængslerne.</p> <p>Øget fokus på løsladelses situation, fx ved manglende bolig ved løsladelse. Herunder at KF disponeret over lejelejligheder i kommunerne sådan at der var ekstra stor chance for at den indsatte fik en bolig ved løsladelse.</p> <p>Øget fokus på KF samarbejde med banker.</p> <p>Fokus på sikkerhed i fængslerne.</p> <p>Fokus på sikkerhed ved installation af flere overvågnings cameraer (på celler og afdelinger). Dette for at den eller de indsatte der har udøvet vold bliver straffet. Og for en øget sikkerhed både for øvrige indsatte og ansatte.</p>
33	<p>Kriminalforsorgen sejler rundt som vinden blæser. Hvad der er vigtigt et år er nedprioriteret det næste. Økonomien og rigide og virkelighedsfjerne regnearksmodeller er dog altid prioriteret . Resocialisering nedprioriteres. Personalemangel (og flugt) følger helt naturligt. En ond cirkel er dermed startet, hvilket yderligere forstærker de dårlige tendenser.</p>
34	<p>Vi er i de sidste par år kommet mere og mere væk fra resocialisering af indsatte, jeg mener at vi i højre grad skal stadse på bløde værdier, da disse skaber hele mennesker, og ikke yderligere kriminelle.</p>
35	<p>At behandle medarbejde i uniform som medarbejdere, og ikke som udskud.</p>
36	<p>Mojn.</p> <p>Der er en alvorlig fejl i "pipeline" ledelses stilen.</p> <p>Ved sygdom/fravær af Leder/Enhedschef fyldes pladsen ikke. Men øvrige leder/Chefer skal blot overetage arbejdet.</p>

	<p>Det er en ond spiral der medfører unødigt nedslidning og øget sygefravær for de tilbageværende leder/chefer.</p> <p>Ved sygdom -ryk i stedet medarbejdere op fra rækkerne, som i gamle dage (overvagtimester/arrestforvarer)</p> <p>Bare et forslag fra en kommende pensionist:)</p>
37	<p>Overordnet set, synes jeg, man kigger forkert på økonomien:</p> <p>Kunne man ikke kigge på, hvad vi minimum ud fra vores strategier skulle kunne klare os for økonomisk i stedet for at sætte et beløb, hvor alting skal skæres ned til? Synes vi er kommet under grænsen for hvad, der er ræsonnabelt - og det gælder generelt.....</p>
38	<p>Noget mere fokus på trivsel og arbejdsmiljø for de ansatte. En medarbejder, der trives, er også en medarbejder, der leverer mere, så det er et parameter, som er til gavn for alle.</p>
39	<p>Jeg oplever, at kriminalforsorgen i sine bestræbelser på at leve op til flerårsaftalen om "standardisering og effektivisering" har presset os, så vi ikke kan være grundige nok i vores arbejde. Vi skal dagligt træffe beslutninger, der har konsekvenser for vores klienter/indsatte. Vi mangler tid til at fordybe os i de problematikker, der kan være omkring klienterne. Der indføres moduler for hvordan vi skal behandle klienterne, det kan medføre at vi hver især mister evnen til at tænke selv. Hold fast at det vigtigste i vores klientarbejde er den relation, vi kan opbygge. Det viser al erfaring, og ser man på klientundersøgelser, er det også den melding, der er mest positiv. Og så er det uforståeligt at evalueringsteamet/enheden er nedlagt Slå dog bremsen i</p>
40	<p>Vi skal have et nyt navn!</p> <p>Kriminalforsorgen lyder som en træt, gammel institution, som ikke</p> <ul style="list-style-type: none"> - kan tiltrække medarbejdere - kan skabe et trygt og sikkert arbejdsmiljø - kan tilvejebringe en ordentlig bemanning og gode fysiske rammer for arbejdet - har overskud til at investere i personalets trivsel og udvikle deres kompetencer
41	<p>Økonomi, symbolpolitik og vækst må ikke være de styrende elementer i vores samfund. Aldrig. punktum.</p>
42	<p>Den optimering af ressourcerne, der har været udført de sidste mange år har i al for høj grad handlet om at få excel ark til at passe uden hensyntagen til det reelle arbejde, der bliver udført. Sådanne optimeringer har alene været spareøvelser, der har forringet vilkår for os, der arbejder direkte med de indsatte.</p>
43	<p>Vi oplever i høj grad at nedpostering bliver benyttet for at indhente tidligere underskud, det betyder i praksis at der ikke længere er den bemanning der er normeret på fængslerne, i åbent fængsel har det gentagende gange betydet at elever med 4-5 måneders praktisk erfaring har haft ansvaret for 50+ indsatte, i enkelte tilfælde stået alene med alle afdelinger dvs. knap 100 indsatte og 1 elev til at opretholde sikkerheden.</p> <p>I dagtimerne kan det forsvares med at der er ledere, værk mestre og kontor personale der kommer til assistance ved alarm, men efter kl. 15 har det betydet at der reelt kun er en enkelt der kan assistere ved et alarm kald, da porten skal være bemanded, sygeafdelingen skal være bemanded og der tages to personer fra til medicinudlevering der først skal have de indsatte ud og have låst af før de kan komme og hjælpe.</p> <p>Samtidig fravælger ledelsen at personalet skal bære peber og håndjern for at øge den dynamiske sikkerhed, mens der i udbredt grad ikke længere er tid til at skabe den gode relation der skal danne grundlag for den dynamiske sikkerhed.</p>

	Fokus område nummer 1 må være: Hvordan undgås det at nedpostering bliver et så brugt middel til at genoprette økonomisk ustabilitet
44	<p>Hvis man vil udvikle og tiltrække nye medarbejdere (Fængselsbetjente), må man sikre, at de får gode og ordentlige forhold at arbejde under. Dvs. normeringer skal være rimelige, ud fra hvilket klientel der arbejdes med.</p> <p>Ligeledes må man sørge for en ordentlig løn, både under uddannelsen (afskaffelse af S.U. under skoleophold) og efter en fastansættelse, som Fængselsbetjent.</p> <p>Man skal kunne konkurrere med det private arbejdsmarked på lønsiden. Jeg er klar over, at man rent overenskomstmæssigt, ikke kan hæve vores basisløn, men man kan med fordel tildele alle uniforme-rede et Fængsels/Arrest - tillæg. Vores kolleger i politiet har et polititillæg til deres løn, hvilket gør, at de er på højde med den civile løn, for tilsvarende arbejde.</p> <p>Ovennævnte lyder, som om jeg er fagforeningsmand. Det er jeg ikke, men jeg er en medarbejder, som har rigtig mange års erfaring indenfor Kriminalforsorgen og ved hvad der rører sig blandt medarbejdere og ledere. Det største samtaleemne er pt. mangel på personale, den lave løn og det store arbejdspress med mange ekstra vagter.</p> <p>Jeg er selv leder og har været det i over 25 år i Kriminalforsorgen og jeg ved, at en stilling, svarende til min, i den civile verden vil kunne indebære en lønstigning på 8-10.000 kr. pr. måned. Det bør give stof til eftertanke.</p> <p>Jeg har altid været glad for mit arbejde i Kriminalforsorgen, men glæden er stærkt faldende, pga. det kaos der hersker i øjeblikket. Efter reorganiseringen har kaos været mere reglen end undtagelsen.</p> <p>Den nuværende strategi med statistik og controlling har taget overhånd. Lad os nu tage os af det arbejde vi er ansat til: at passe de indsatte og personalepleje. Begge grupper trænger til det.</p>
45	<p>Mener at belægget skal ned igen, så der er mulighed en slags buffer i forhold til stuer mm.. Endvidere håber jeg at bemandingen følger med når vi kører med over 100% belæg.</p> <p>Mindre fokus på at drift og mere fokus på, hvordan vi rykker med den enkelte.</p>
46	<p>Vi bør have en mere flad organisation. Der er alt for mange led. Giv mere ansvar ned i organisationen.</p> <p>Personaleleder/chefer bør være mere synlig og sikre at vision og strategi kan ses i institutionen. Hvordan vi i vores afdeling kan bidrage i processen.</p>
47	<p>Jeg oplever, at der er mange gode og nyttige informationer i vores organisation. Men det er ikke altid at ledelserne er gode til at viderekommunikere disse informationer. Ledelse er også at informere og oplyse</p>
48	<p>I øjeblikket virker det som om, er man er fuldstændigt ligeglad med personalet, så et focus område kunne være mere personale i fængslerne og mindre personale på kontor i områderne og i Strandgade. Man kunne effektiviserer ved at lade hele fængsler være uddannelses enheder, så man får nogle indsatte der kan være med til at bidrage i samfundet, når de afslutter deres afsoning.</p> <p>Personal plejer, selv om det nok er nogle år siden, man har brugt dette i kriminalforsorgen.</p> <p>Få nogle effektive værksteder, så de indsatte har meningsfyldt arbejde at gå til.</p> <p>Mindre DJØF'er og mere personale på fængslerne.</p> <p>Ikke lave dumme ting, som at tro, at man effektiviserer, for eks. tjenestetid, når man beholder 60 % af jobbet på fængslerne og resten kommer i områderne, der følger selvfølgelig ikke ressourcer med til fængslerne</p> <p>Lære af fejl, lige nu er Politiet ved at se, at nærhed er fremtiden, måske man skal være på forkant og begynder, at komme tilbage på fængslerne, decentralisering.</p> <p>Og jeg kunne blive ved</p>
49	<p>Jeg er træt af de her undersøgelser.</p> <p>Fejlen ligger i den måde Kriminalforsorgen er organiseret, alt tager ALT for lang tid.</p>
50	<p>Grundet besparelser på uniformeret personale, og nedsektioneringer mv. har den resocialiserende rolle og normaliseringsprincippet fået væsentlig mindre plads end hidtil. Det kan synes, som om at vi</p>

	bliver mere og mere "amerikaniserede" i måden at drive fængsel på, og det er problematisk idet alle ved, at det ikke gavner risikoen for recidiv.
51	<p>hold med endeløse registreringer, og med et hav af visitationer som alligevel ikke giver noget der står mål med indsatsen.</p> <p>Og skru op for samværet med personalet og de indsatte. Vi har en unik mulighed for at påvirke dem mens de er i fængsel, men vi forpasser den da der er for travlt. Hvis vi skal sikre et sikkert samfund, er man nødt til at forholde sig til, at det skal være den bedste mulige udgave af den indsatte vi lukker ud i samfundet igen.</p> <p>Så skal kommunerne være bedre til at gribe de indsatte når de kommer ud.</p> <p>Ofte har vi lagt et stort arbejde i at vænne dem til en normal døgnrytme mens de er her, og har brugt meget energi i at få dem til at fungerer på de forskelligartede arbejdspladser kriminalforsorgen har. Men når de så kommer ud, så løslades de til ingenting og kedsomhed.</p> <p>Løslad folk noget mere på prøve, men med vilkår om at de passer et arbejde. Og skru op for en slags frigang, hvor de er ude om dagen i tiden op til løsladelsen, for at vænne dem til et liv i frihed, mens de er her inde om natten.</p> <p>Styrk værksterdelen, da de indsatte ofte aldrig har prøvet at have et arbejde, men med en målrettet indsats kan man få flere i gang, og sågar til at blive glade for at arbejde.</p>
52	<p>Vi skal såvel støtte og motivere som fuldbyrde straffe sikkert. For mig er det vigtigt at vi i dette strategiarbejde taler om værdier og kulturer på vores arbejdspladser. For det er ikke kun gruppen af indsatte der har forandret sig, personalegruppen ligeså. Faglighed skal være i højsædet - så vi alle fagligt begrundet vores handlinger fremfor blot at vise handlekraft. Jeg håber at vi bevarer elementer fra vores principprogram, og italesætter det i lige så høj grad som tryghed for alle blev italesat. Jeg har arbejdet på mange forskellige niveauer med forskellige typer af indsatte på flere forskellige institutioner, og det er beskæmmende at personalet ikke i højere grad er sin faglighed bevidst. Kriminalforsorgsfagligheden er tværfagligheden !</p>
53	<p>Man kunne overveje, at kigge på de begreber, som man spørger om - hvad er eks "Professionel og effektiv organisering og styring".</p> <p>Er det udtryk for et regneark, eller er det udtryk for en forholden sig til virkeligheden i yderste led - og alt derimellem. Det er vanskeligt at vide, hvad man ind imellem svarer på, idet konteksten og præmissen ikke altid er klar i spørgsmålenes opbygning.</p>
54	<p>Det er meget vigtigt at der er en ledelse der er synlig og meget tydelig i dagligdagen. Skabes der først en negativ stemning/kultur blandt personalegruppen, kan der hurtigt komme meget sladder og dårlig stemning.</p>
55	<p>Hvordan kan vi tillade os at reducere den resocialiserende indsats til et nul. Det omkring liggende samfund forventer at vi gør en indsats for at "forbedre" de indsatte. Vi taber den gode kriminalforsorg indenfor en kortere årrække, og kigger mere og mere i retning af statisk sikkerhed. Hvis vi var et fodboldhold kunne vi blive enige i pausen om, at et nederlag på 0-1 er en halv sejr.</p> <p>Jeg er tjenestegørende på Kragsskovhede og jeg er flov over den måde vi håndterer de indsatte. Jeg mener at de indsatte skal blive i vores varetægt indtil straffen er udstået. Men undervejs har vi en forbandet pligt til at åbne deres øjne for andre værdier, og Kriminalforsorgen har en forbandet pligt til at passe på sine medarbejdere imens de passer på de indsatte.</p>
56	<p>Jeg ved næsten ikke, hvor jeg skal starte.. Jeg blev simpelthen gal undervejs i denne spørgeleg, for jeg følte mig til grin. Vi ved alle sammen, hvorfor vi blev fængselsbetjente til at starte med - nemlig for at arbejde med mennesker, at rykke dem fra et sted i deres liv til et andet og gerne bedre sted. Jeg bliver gal, når jeg bliver spurgt, hvor jeg gerne så, at der blev fokuseret fremadrettet, for det skrider jo til himlen. ALLE VED DET! Vi skal have ressourcer til et ordentligt og realistisk antal fængselsbetjente igen, så vi rent faktisk kan udføre det arbejde, vi er uddannet til. Det ALENE vil stabiliserer en række af de udfordringer, som vi står med i dag. OG offentligheden - særligt Borgen - skal have sandheden at vide, hvordan det står til inde i fængslerne. Det er grotesk som der bliver løjet ledere imellem - alt sammen sandsynligvis for at de måltal, som der teoretisk er budgetteret. Svesken skal på disken! Det burde simpelthen være standard minimum, at når politiet bliver bevilget diverse pengepuljer - og dermed siger jeg ikke, at politiet vælter rundt i penge, for deres situation er ved gud lige så elendig - så burde det ligge HELT FAST, at naturligvis skal Kriminalforsorgen også bevilges</p>

	<p>penge. Det er ikke raketvidenskab, at når politiet rykker arbejdsmæssigt, så øger det ligeledes vores på forskellige niveauer. Samtidig med kan man skele til det Bandemiljø, der i perioder røre lidt på sig. Såfremt vi er det personale, vi bør være og hvis vi forsat have liv i vores principprogram med midlerne til at bakke det op, så er det ikke et problem med Bandemedlemmer. Afhængigt af rammer og antal personaler, så er det faktisk til at arbejde med de mennesker - hvilket også ville nedbringe sygefravær, afskedigelser og trusler og vold. Men nu har vores system været drænet og kørt rovdrift på i så lang tid, så det er jo fuldstændigt vanvittigt, hvordan det hænger sammen nu. Hver eneste måned nu siger jeg farvel til en god og erfaren kollega, som enten går ned med ptsd og en længere sygdom, samt afskedigelse eller de har søgt helt andet arbejde ude for vores system - HVER ENESTE MÅNED!! Det er en situation der er eskaleret over de sidste 3-4 år. Det lægger et pres i forhold til at finde nyt personale OG lære dem op.. Og så mangler erfaringen stadig!! En stor del af vores arbejde fungerer bare bedre med erfaring - det er dér vi mindsker konfliktsituationer. Det kan føles som spild af min tid og side og besvare de spørgsmål, I har sammenfattet i denne undersøgelse. Fordi vi i flere år har råbt op om de problemstillinger - flere år - og nu kommer der sådanne fesne spørgsmål.. Jeg tænker, at det ikke ændre noget som helst.. Nu vil jeg haste videre til min næste opgave og glemme alt om dette spørgeskema. Tak for nu.</p>
57	Sikre godt arbejdsmiljø og lave forebyggende foranstaltninger med henblik på god trivsel/mindre sygefravær
58	Der skal være mere fokus på vider uddannelse til personalet og ledelsen. Jeg oplever at forsørgelsen om en diplom ikke tages seriøst og, at dette ikke er en mulighed, hvilket jeg er uforstående overfor. Jeg tænker at ved videreuddannelse vil man kunne hæve fagligheden, men også fastholde gode medarbejdere i kriminalforsorgen.
59	Jeg syntes at personalet i for stor grad er spredt rundt omkring på afdelingskontorer hvor vi sidder og udfører sagsbehandlingsopgaver og orden- og sikkerhedsmæssige opgaver, tit og ofte alene. Jeg syntes i stedet at disse opgaver skal samles og at personalet skal samles og opgaveløsningen skal specificeres så det ikke er alle der løser alle opgaver samtidigt, men at en del af personalet kan prioriterer sikkerhedsopgaver fuldt ud og en anden del af personalet prioriterer sagsbehandling. Personalet kan så skifte funktion i løbet af vagten men ideen er at man skal være mere
60	<p>Det hele hænger jo sammen.</p> <p>Du kan ikke få en velfungerende enhed hvor de indsatte kan blive resocialiseret når der er enormt overbelæg og personaleunderskud og hele koncernen bliver kørt uden ressourcer eller muligheder for udvikling.</p> <p>Man må løse de åbenlyse forhindringer med personalemangel før man kan få styr på overbelæg. Når man har styr på overbelæg og personalsituationen, kan man begynde at indhente det faglige niveau og de resocialiserende behandlinger som de seneste mange år er skudt helt til hjørne grundet personalemangel.</p> <p>Det vil give lidt luft og overskud, som derved forbedrer arbejdsmiljø og arbejdsglæde som vil kunne sænke sygefravær og stress, som vil frigøre flere timer og ressourcer til det resocialiserende arbejde, og derved vil man få vendt den onde cirkel der har kørt os ned de seneste 5 år.</p> <p>Så start med at få hævet vores løn, faglighed og derved langsomt få gjort jobbet attraktivt, så personaleunderskuddet mindskes og man derved kan undgå stress og sygdom, så kan vi snakke om at få skabt overskud og mulighed for at resocialisere og få mennesker bedre videre</p>
61	<p>Når vi bedriver fængsel skal vi altid ture tage konflikter.</p> <p>Når vi styrer uden om konflikter, grundet personalemangel eller ressource mangel, så vinder de negativt stærkt styrende indsatte.</p> <p>det er skadeligt for både deres resocialisering, men også for de mindre stærke indsatte.</p> <p>Det styrende indsatte er vant til at deres dominerende adfærd baner vejen for dem ude i samfundet, det er vores opgave at sikre at den adfærd ikke baner vejen for dem under deres afsoning.</p>

	Jeg håber at fremtidens kriminalforsorg har fokus på at håndtere de negativt stærkt styrende indsatte.
62	<p>Vi mangler alt for mange hænder, som resulterer i nedslidning af personalet.</p> <p>Vi har svaret på et hav af spørgeskemaer, men har svært ved at se hvad det hjælper.</p> <p>Mangler totalt forståelse for ledelse omkring, hvorfor vi snart er ved at være opslidt</p>
63	For mig er der for meget fokus på fælles kultur, prof. styring og arbejde på tværs - i hvert hvis det er på bekostning af at udvikle og understøtte tid til kerneopgaven, ro og nærvær til at SE de ansatte og styrke meningsfuldheden, arbejdsglæden og selvfølgelig fagligheden...
64	At man konsekvent udviser en ligegyldighed over for ens uniformeret personale er mig en gåde, at man intet gør for at værdsætte deres arbejde og kun sparer og skærer i antallet af betjente, viser en ligegyldighed fra firmaets side som er alt ødelæggende.
65	Ledelsens håndtering af sygefravær samt forbedringer angående arbejdsmiljøet.
66	<p>Jeg syntes at man i dag bruger mange ressourcer på, at få plads til indsatte rundt omkring i kriminalforsorgens institutioner fordi at der mangler pladser.</p> <p>Hvis udnyttelses procenten blev sat ned, således at der var lidt luft/ledige celler på afdelingerne, ville det skabe et langt bedre afsoning miljø for de indsatte, lige nu virker det som om at opgaven er at fylde alle afdelinger så meget som muligt. For mig betyder det, at det der lige nu er altoverskygende fokus på at få økonomien til at hænge sammen i stedet for, at have fokus på straf og resocialisering.</p> <p>I de seneste 6 år er der sket en voldsom opstramning af sikkerheden, hvilket på den ene side er godt, på den anden side har det gjort det mere besværligt for både personale og indsatte.</p> <p>Det var måske en mulighed, at man i fremtiden kunne have mere fokus på hvilke indsatte der har behov for et meget stramt regime, og modsat andre der kunne afsone under friere forhold. Jeg tror at man allerede har den ambition i dag, men tror ikke at det fungerer pga. alt for høj udnyttelse af kapaciteten, det ville være nemmere at sortere de indsatte i kategorier såfremt der er ledig plads.</p>
67	<p>Vi mangler tid til resocialisering</p> <p>Der er altfor meget bureaukrati i Kriminalforsorgen. Vi skal udfylde altfor mange dokumenter i forhold til opgavens vigtighed.</p> <p>Vi mangler tillid i Kriminalforsorgen - TILLID til medarbejderne!</p> <p>Forhåbentlig får vi snart en chef i DfK, som virkelig VIL Kriminalforsorgen og som vil blive hos os i en hel del år og være med til at udvikle os alle og føle sig hjemme i Kriminalforsorgen. Det har vi manglet i efterhånden en hel del år, synes jeg og det har Kriminalforsorgen brug for. Vi har ikke brug for nogen, der bruger os som "springbræt".</p>
68	priortere at styrke administrative ansatte ifht. at løse kerneopgaver med en stærkere ånd af man anerkender den civile i fængslet og ikke kun ledere og uniformeret personale , mulighed for udvikle sig fagligt og personligt så man er bedre klædt på til at løfte i flok evt. som misbrugsbehandler, anger management det er opgaver administrative også kan løfte i fængslerne
69	Man bliver immun overfor alle de fine ord som værdier, mission, vision og fokusområder, når man aldrig føler at det bliver ført ud i livet. Så er det bare tomme ord uden handling. Man tænker " det er den samme sang" de synger igen og igen, jeg er holdt op med at føle og tænke " denne gang mener de det" for erfaringen siger at jeg bliver snydt.
70	<p>Tænker man skal have fokus på hvordan vores målgruppe ændre sig til svære og tungere problemstillinger i forhold til opgave løsning af kerneopgaven.</p> <p>Vi skal selvfølgelig straffefuldbyrde, men vi er også nødt til at have fokus på resocialisering, hvis vi skal undgå at de indsatte/betingede dømte kommer igen. Fokus er faldet er faldet på denne del gennem årene og det er en vigtig del, hvis vi vil nedsætte andelen af genganger i vores systemer.</p>

71	Gøre det mere attraktivt at være fængselsbetjent. Højere løn og bedre arbejdsmiljø samt større personale tæthed og mindre alene arbejde = bedre sikkerhed for personale. Bedre ledelse der har focus på medarbejdernes arbejdsmiljø
72	Kriminalforsorgen bør foretage et kvalitetstjek af ledere der har personalekontakt. De bør uddannes bedre, så de bliver rustede til dette ansvar. Det vil på sigt gavne arbejdsmiljøet, hvis lederne er i stand til at "balancere mellem de bløde og de hårde værdier", også når det gælder personaleledelse. Dårlig ledelse gør medarbejderne syge, men selvom det ikke ses på fraværstatistikken alle steder, bør det alligevel være et opmærksomhedspunkt, for det kan føre til dårligt arbejdsmiljø, samt at dygtige medarbejdere flygter fra Kriminalforsorgen.
73	Det er meget fint med en ny mission vision. Men hvad betyder det reelt for os på gulvet? vi er så langt nede i bemanding, kører med dobbeltbelæg, mindre fællesskab til de indsatte og langt mindre tid til resocialisering. (som var et af de forrige værdier) hvorfor skal bruge krudt på en ny strategi, når vi knap nok nu kan få en hverdag til at hænge sammen? forbundet havde jo en glimrende løsning med nogle containere, hvis i vil fortsætte med den udvikling vi har nu. ellers skulle man lave helt om på strukturen i fængslerne, ved f. eks. lade den indsatte starte i lukket regi, for at bevise sin egnethed for at komme i åbent fængsel, for derefter hvis indsatte er egnet, lade indsatte komme på pension.
74	Vi har i øjeblikket en ressourcemæssig udfordring. Økonomisk, ifht personalemangel og pladmangel. Det gør det svært i praksis at arbejde både sikkerhedsmæssigt forsvarligt (set fra både personalets og de indsatte side) og på en måde der fremmer resocialiseringen. Færre hænder blandt personalet begrænser den tid der kan afsættes til de enkelte indsatte og giver i praksis de ansatte en begrænsning i deres faglighed idet der stort set kun er tid til de daglige "skal opgaver". Manglende plads gør det svært at flytte rundt på de indsatte er skabe et miljø der er passende til målsætningen på de enkelte afdelinger. Det er sværere at flytte umotiverede indsatte fra en afdeling der ellers skulle give plads til mange pro sociale aktiviteter og derved skabe en positiv effekt igennem sekundær socialisering. Det er svært at forestille sig en hverdag hvor vi kan arbejde på en fagligt forsvarlig måde. Både når det kommer til vores faglig indenfor det sikkerhedsmæssige felt samt det pædagogiske og pro sociale felt. Der ligger en ekstraordinær indsats for rekruttering i tiden men man har helt glemt at se på fastholdelse af medarbejderne i systemet. I praksis ser vi det i de fængsler der er en del af uddannelses systemet, ved at erfarne medarbejdere skifter institution, søger udenfor nummer eller helt siger op. Dette resulterer i en hverdag hvor elever skal oplære elever. Dette giver ingen mening ifht. at få kompetente betjente uddannet og det giver ikke mening sikkerhedsmæssigt. Fra mit synspunkt er vi nået til en skillevej. Hvor man er nødt til at forholde sig til om man vil holde fast i det gamle principprogram. I så fald er man nødt til som system at kæmpe for flere ressourcer der kan allokeres til "gulvet" så vi både får og kan fastholde de hænder vi skal bruge til at løfte opgaven. Alternativt skal vi vedkende os at det ikke en balance imellem sikkerhed samt støtte & motivation der er i højsædet. Min i stedet blot et spørgsmål om på billigst mulig måde at opbevare mennesker i deres strafængde. Denne opgave kan også løftes. Men det skal meldes klart ud. Så de der ikke kan arbejde under disse forudsætninger kan finde nyt arbejde og så man kan få den rigtige profil ind (i den forstand at de er kolde nok til at være ligeglade med de skæbner de indespærrer) Vi er nødt til at afspejle mere end en vision men også være realistiske og forholde os til de rent praktiske forhold. I hvert fald hvis vi på nogen måde skal kunne snakke om faglig stolthed.
75	Det betyder så meget at ens ledelse er synlig. Uden synlig ledelse kommer der uro og konflikter. Der skal også arbejdes mere på at nye ansættelser skal ske hurtigere, såfremt én har sagt op.
76	Væk med SU på uddannelsen, højere løn, så vi kan tiltrække bedre kvalificeret og ældre personale. Stop forhastede politiske beslutninger, og tænk dem ordentlig igennem. Lyt til personalet, i vigtige

	<p>beslutninger, det er dem der ved bedst. IKKE HK,er , Djøffer ,akademiker og div dyre konsulent firmaer.</p> <p>De har ingen anelse om hvordan en beslutning påvirker daglig dagen. STOP med at lyve overfor regeringen og befolkningen, om hvor kritisk situationen er Pt.</p> <p>Vi er ikke bare et nummer, vi er mennesker. Behandle os ordenligt, og anerkendt den enorme arbejdsindsats vi yder pt. langt ud over hvad man kan forvente.</p> <p>Vi er dygtige og professionelle medarbejder, der ligger en ære i vores arbejde. Vi fortjener respekt, vi møder op hver dag og arbejder med samfundet værste og farligste side.</p> <p>Stop den hetz på syge medarbejder, og kig lidt indad. Så finder i grunden til at der er så meget sygdom, for den øverste ledelse og regeringen har selv skabt dette problem. Utallige nedskæringer, besparelser, forhastede dårlige beslutninger, ikke passende lønstigning i takt med farligere klientellet, dårlig ledelse og presset arbejdsmiljø.</p> <p>Gør det muligt at vi faktisk kan arbejde med det vi er ansat til, holde ro og orden, samt at resocialisere de indsatte. Så vil mange af de problemer forsvinde, som vi har nu. Alt dette har i sparet væk.</p>
77	<p>Jeg lægger mærke til, at jeg i min besvarelse bliver klar over, at mange af de fokusområder og kerneopgaver som listes op, i høj grad vil kunne løftes hvis 'bare' man sørgede for, at der var folk nok på alle poster. Det vil øge sikkerhed, faglighed, effektivisering, indsatsen med de indsatte og tilfredshed - trivsel i arbejdet for alle faggrupper - hvilket vil smitte af på de indsatte afsoning og muligheder og dermed også den resocialiserende effekt et fængsel nu engang kan have (hvilket ikke er meget i forvejen, da forskning jo viser at fængsling/frihedsberøvelse ikke hjælper i sig selv).</p> <p>- Jeg er psykolog</p>
78	<p>Det kunne være dejligt, hvis alle intuitioner havde en fælles mission - at arbejde efter RNR-principperne! Så alle trak i samme retning. Det glæder mig, at vi pågår arbejdet med at finde en fælles strategi. For mig på det gerne være en værdi, at vores indsatte/klienter kommer sikkert videre til et liv udenfor kriminalitet. At vi sætter en ære i at arbejde med klienternes kriminogene behov mens vi har dem, så hr. og fru Jensen trygt kan være deres naboer, når de kommer i frihed igen.</p> <p>Jeg er med at sikkerhed er vigtigt, men det skal være det der ligger bag alt det andet. Ikke i front.</p>
79	<p>Jeg synes vi skal arbejde for den samlede faglighed, særligt for den uniformerede gruppe. Fængselsbetjente har en meget ringe indsigt i egen faglighed, og det skyldes særligt, at der er meget lidt forskning og teori skrevet om det særlige fagområde det er, at arbejde med straf. Der er ikke en skrevet en grundbog i faget. Der er skrevet masser om vilkårene, arbejdsmiljøet, de indsatte og deres vilkår, men ikke meget om at varetage opgaven som fængselsbetjent i en dansk kontekst. Arbejdsmarkedsforskere har fokuseret på de negative aspekter af jobbet, ikke af de faglige vilkår man arbejder med som fængselsbetjent. Det er yderst vanskeligt at sætte ord på hvad der gør en fængselsbetjent fagligt god i forhold til den fagligt dårlige betjent, selvom alle ledere kan kende forskel på den gode og dårlige betjent. Den entydigt regelhåndhævende betjent (strammeren) vægtes højere end den entydigt resocialiserende betjent (slapperen), skønt de begge fejler i forhold til balancen i deres samlede opgavevaretagelse.</p> <p>I det hele taget synes jeg, at begrebet straf skal fylde mere. Ikke som i, at de indsatte skal straffes hårdere, men at vi, som personale husker, at vi faktisk forvalter samfundets straf. At vi taler om dem dobbelte hovedopgave er ofte mere forvirrende end gavnlige, for i virkeligheden gør vi begge dele samtidig. At vi kun taler om straf som frihedsberøvelse er en fejl. Hver gang en fængselsbetjent indstiller negativt til en udgang, så udfører han en straffende handling på et personligt plan. Hver gang han begrænser en arrestant i at ringe hjem, så udfører han en straffende handling på et personligt plan. Det er helt afgørende for opgavevaretagelsen, at han/hun sætter rammer og begrænsninger, men vi kalder det ikke ved dets rette ord. Vi kalder det konsekvens, linje, regelhåndhævelse, osv.,</p>

	<p>men fra den indsattes perspektiv er det en udmøntning af straf og det bør vi også opfatte det som. Begrebet straf er den store hvide elefant i rummet, også på skolen. Det er et ufint ord, som vi forbin-der med en svunden tid, med korporlig tæsk, mv. Efter min opfattelse bør vi vende tilbage til formå-let - at fuldbyrde straf - og gennemføre det helt ud i årsagerne til den enkelte betjents adfærd og op-gaveløsning.</p> <p>Vi skal ligeledes forskyde ansvar fra den civile gruppe til den uniformerede. Over mange år har vi re-duceret fængselsbetjenten til en vagt ved at fjerne de resocialiserende opgaver. Dette er ikke gavn-ligt, hverken for betjentens personlige jobtilfredshed eller for sammenhængskraften i organisationen. På mange institutioner er der mistillidsforhold mellem fx socialrådgivere og fængselsbetjente, som anskuer den indsatte fra hver sin faglige position.</p> <p>Så, for at opsummere, så mener jeg at visionen, mission og fokus bør ligge på at genrejse samtalen med os selv og samfund om straf og, arbejde med den samlede faglighed, særligt for den uniforme-rede gruppe.</p>
80	Sørg for at vi er bemandet ordentligt, så vi kan føle os trygge på arbejde. Det vil smitte af på relati-onsarbejdet, deraf vil vi få gladere klienter, og det vil så igen komme tilbage som et bedre arbejds-miljø....
81	<p>Jeg mener ikke det nytter noget med et antal områder som forvalter regler på hver deres måde. Jeg mener ikke det giver mening at vi altid anvender laveste fællesnævner ved problematikker. Jeg mener ikke det giver trivsel med tjenestetidsenheder som KUN har for øje at begrænse og mini-mere mulighederne for sammenhængskraft mellem arbejde og fritid, og so konsekvent tolker regler til ugunst for medarbejderne.</p> <p>Jeg mener at djøf leget er blevet så massivt, og at de kun er sat i verden for at fodre deres egen hale med arbejde, som de udbeder sig fra basis personalet. Det er en stor omgang kontrol og opgaver der ingen mening har i hverdagen. Det meste har til formål at holde dem i gang på deres skriveborde, det rykker absolut intet på en afdeling, og stresser kun personalet. Det giver kort sagt ikke mening i den virkelige verden, som desværre er uendeligt langt væk fra et skrivebord i området, hvor den ansatte ikke ved hvad en fange er, eller hvordan de ser ud eller tænker. Og ej heller bekymrer sig om dette, eller sågar hvad den enkelte mand i basis opgaven føler og tænker.</p>
82	<p>Der skal være fokus på fastholdelse af personale (betjente). Det kunne være fedt at se en resultat-kontrakt, der var bundet op på fastholdelse af personale samt medarbejdertilfredshed.</p> <p>Der er stor fokus på sygefravær - Hvilket naturligvis er vigtigt. Måden den håndteres på lugter dog lang væk af at der er nogle excelark, der skal være pæne.. Man stritter folk ud i stedet for at hjælpe. Ude af øje ude af sind. Statistisk ser det pænere ud, men det der har udløst problemerne gø-res der ikke noget ved.. En tilfreds kollega er en rask kollega..</p>
83	Det har været lidt svært at svare på alle spørgsmålene, i det jeg arbejder i en transportenhed.
84	Når den nye strategi skal formuleres kunne man med fordel undgå at splitte den op, som den før har været med de famøse 'to ben'; sikkerhed og resocialisering. Derimod bør der laves én samlet formåls-beskrivelse, som ser sikkerhed og resocialisering som to sider af den samme sag. Vi skal turde at gå foran når det gælder resocialisering, læne os opad forskningen på område og ikke lefle for befolkningens hang til at lytte til symbolpolitik. Dét er vores faglighed.
85	<p>Jeg må nok indrømme at efter 17 års ansættelse. Er jeg ved at have fået nok. Der bliver SLET IKKE investeret i personalet i form af kurser mm. I de 17 år jeg har været ansat har jeg ikke modtaget no-get kursus ud over de kurser som har været pålagt. Som i den grad har været spild af tid.</p> <p>Og virkede som om at der var en chef som skulle opnå et mål i en resultatkontrakt.</p> <p>Der ud over er (Den nye enhed) en synder skudt jolle. Hvor fængselsbetjentene flygter fra.</p> <p>Da der på ingen måde bliver støttet op om personalegruppen. Samt det fysiske og psykiske arbejds-miljø mildest talt er under al kritik.</p> <p>Og ledelsen er slet ikke lydhør overfor de problemstillinger som gentagende gange er blevet oplyst til dem.</p> <p>Både ved møder og breve. Med alle henvendelser bliver ignoreret. Konsekvensen af den manglende</p>

	<p>evne til at lede og fordele. Koster dagligt fængselsbetjente i afdelingen som også har det største indtag af nye kollegaer. Og deres uddannelse bliver fuldstændig undermineret da alt det erfarne personale søger væk.</p>
86	<p>Synes det er på tide at ordet personale pleje og personale udvikling(kurser osv), kommer i høj sæde i kriminal forsorgen. Her tænkes der den uniformede del..</p>
87	<p>jeg synes det er vigtig vi har en ledelse som står bag ved os og ikke imod os. det er vigtig vi ved hvor en leder står, bare ikke inde i området hele tiden</p>
88	<p>Enhver strategi må indtænke Organisationskultur, da en tydelig og solidt forankret kultur er med til at få strategi omsat til virkelighed.</p>
89	<p>Tænker at dette bare er endnu en ligegyldig undersøgelse i rækken af undersøgelser jeg har udfyldt", og jeg har endnu til gode at mærke et positivt tiltag!!! Kriminalforsorgen sejler og alligevel skæres der i de blå skjorter, mens der ansættes civile i vildskab til områdekontorerne. Det er helt skævt.</p>
90	<p>Jeg mener der kunne frigøres mange resurser i kriminalforsorgen specielt hvis man kigger på varme hænder kontra "kolde hænder". Der kunne evt. gøres hvis man dropper unødigt arbejde så som dobbelt registreringer, implementeringer af dårlige/ unødvendige it løsninger, der ofte er tidskrævende. jeg oplever som basis personale at der er flere og flere kompetencer der bliver taget fra den enkelte medarbejder, og at man i dagligdagen har svært at træffe beslutninger, da alt skal ind over en leder. jeg kunne også tænke mig at man viser personalet mere tillid. I forbindelse med oprettelsen af område kontorene, forsvandt der mange stillinger med direkte fangekontakt, hvilket afstedkom mindre tid til både statisk og dynamisk sikkerhed. jeg mener der gode muligheder for at forbedre forholdene i kriminalforsorgen, ikke mindst hvis man ser på mængden af personale med direkte klient kontakt, kontra personale uden, eller meget lidt klientkontakt. I forhold til den enkelte indsatte mener jeg at vi godt kunne arbejde lidt mere med "noget for noget" princip. Her tænker jeg på at vi skal støtte op om de indsatte der viser en interesse i at forbedre deres forhold og samtidig være mere konsekvente over for de indsatte der ikke er indstillet på at ændre deres situation Overordnet er jeg stolt af den danske kriminalforsorg , men der er ting der er gået den forkerte vej. blandt andet har vi oplevet en centralisering, som jeg ikke mener der er kommet noget godt ud af. Mvh. en medarbejder</p>
91	<p>Jeg har lyst til at ytre min mening omkring at pipeline systemet ikke virker opadtil. Lederne har ikke et ønske om at fremkomme med problemer/udfordringer opadtil, grundet det sætter dem selv i et dårligt lys. Ligeledes fungerer det ikke med resultat kontrakter. Det er med til at gøre at der ikke er et ønske om for eksempel at registrere sager om vold og trusler, Dette giver store mørketal i statistikkerne.</p>
92	<p>At der ikke altid er fokus på sikkerhedsmæssig drift vedr. ressourcer, men at stort fokus bør være på klientsags og resocialiserings drift, da jeg ikke oplever en forsvarlig drift som tingene er for nuværende. Strategien bør afspejle et langsigtet drifthsyn, hvor der er bedre fokus på ressource, da kortsigtede økonomiske sparekrav (som implementeres så hurtigt at løsninger ikke gennemtænkes) ikke er vejen frem. Strategien skal afspejle en retning som er realistisk for kerneopgaven opfyldes, og dette må (med nuværende økonomiske ramme) betyde at gamle idealistiske tankegange må gøres op med. Jeg er enhedschef og vil meget gerne involveres i sådan et arbejde på mit niveau også, da jeg oplever det kan være svært for koncernledelsen og områdeledelse at få oversat funktionsniveau i organisationen og forstå de egentlige udfordringer vi står med for at lykkes med en opgave vi brænder for at løse tilfredsstillende.</p>
93	<p>Kriminalforsorgen som organisation efterlader en med oplevelsen af en reorganisering der aldrig er blevet implementeret i bund og hvor der er tilbageholdenhed i direktoratet overfor at tage rollen som styrelse på sig. Jeg ville anbefale at genbesøge strukturen med henblik på at få en stærkere</p>

	<p>praksisforankring i direktoratet, med en mindre fremtrædende rolle for partnerskaberne.</p> <p>Jeg efterspørger en mere markant og konsekvent ledelse i flere ledelseslag, med et øget fokus på performance og professionalisering. Dette kunne passende suppleres af et vedholdende arbejde med kultur og identitet, således at medarbejderne i højere grad favnes af en forbedringskultur end hvad der er tilfældet i dag - man kunne f.eks. overveje om en LEAN-orientering af organisationen.</p> <p>Det fremstår endvidere helt åbenlyst, at kriminalforsorgen har behov for fornyelse når det kommer til f.eks. digitalisering og proces- og sagsstyring, hvor organisationen på flere områder fortsat arbejder som i forrige årtusind. I den forbindelse er strategien en vigtig grundforudsætning for f.eks. digitalisering, da forandringen skal drives af organisationen selv og topledelsen og ikke blot af it-kontoret.</p>
94	Bedre arbejdsvilkår for ansatte.
95	<p>Med risiko for at miste min anonymitet skriver jeg følgende synspunkt:</p> <p>Det virker problematisk at flere beslutninger tages oppefra uden at tage hensyn til, hvordan disse påvirker os, der skal gøre arbejdet.</p> <p>Eksempel: Der skulle motiveres seksualdømte i Nykøbing Fængsel. Som fagperson virker det unødvendigt. Hvordan skal man kunne motivere for noget, som man ikke er udredt for? Såfremt man udreder (uden at færdigvisitere) deroppe, hvorfor skal de have 'særbehandling' over dem, der er i arresthuse.</p> <p>Eksempel: Der udrulles et motivationsprogram ved navn MOVE i Ndr. Snede Fængsel. Dette giver mindre tid til individuelle samtaler.</p> <p>Det ville være en forbedring, hvis fagpersonerne blev taget med under disse overvejelser, inden de ruller ud og trækkes ned over hovedet på ansatte såvel som indsatte.</p>
96	<p>Når jeg hører om besparelser, overbelæg, tvangsudstationeringer og beordrede tjenester bliver jeg trist og ked af det.</p> <p>Jeg synes at det er vigtigt at man begynder at anerkende betjentenes arbejde. Det betyder større muligheder for kompetenceudvikling, mere i løn, mere fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse og at man ikke kører med underbemandede - NOGEN STEDER!</p> <p>Vi bliver slidt op. Det er på tide man nurser personalet i frontlinjen og fyrer de inkompetente ledere som der efterhånden er så mange af. Tag lederevalueringen alvorligt og fyr de dårlige ledere.</p> <p>Hav fokus på fængselsbetjentene i stedet for de indsatte. Lad kerneopgaven være at vi skal være en god arbejdsplads for de ansatte, så følger et godt afsoningsmiljø automatisk med.</p> <p>Tag de store sko på - stol på os, vis os tillid.</p> <p>Hold inde med kontrol og forbud og dokumentation for alverdens petitesser.</p> <p>Når vores fokus hele tiden drejer sig om hvor godt vi skal gøre tilværelsen for folk som har stjålet, bedraget, lemlæstet, slået ihjel, ødelagt familier og truet eller overfaldet kolleger og vi kæmper om småbeløb i ny løn, kan man godt blive gammel før tid.</p> <p>Lad os tage os af dem vi er uddannede i og interesserede i at arbejde med. Hvad skete der for at vi skal tage os af afviste asylansøgere i Ellebæk og Kærshovedård når vi ikke er nok til at passe fængslerne.</p> <p>Der er da ingen grund til at tage opgaver udenfor vores gebet og åbne afdelinger, arresthuse og fængsler når bemanningen ikke er på plads. Lad os nu være lidt professionelle og vende tilbage til det arbejde som vi er gode til og har lyst til.</p> <p>Jeg ønsker mig en arbejdsplads jeg kan være stolt af, som jeg kan anbefale andre og hvor jeg kan være tilfreds med min løn.</p>
97	Jeg kan godt lide sætningen fra intranettet: "Gør en meningsfuld forskel for mennesker og samfund" - den indrammer områder af vores kerneopgave.
98	Mindre vægt på "effektivitet" og mere på "faglighed og tidsressourcer. Dygtige og kompetente socialrådgivere, der har tryghed i ledelse og tid i hverdagen, vil medføre en korrekt sagsbehandling, grundighed og menneskelighed overfor klienterne samt effektivitet og udnyttelse af ressourcer. Det er

	<p>vigtigt at bibeholde de små enheder, da store afdelinger og kontorfællesskaber beviseligt medfører øget stress og dermed fald i effektivitet, faglighed, trivsel og kollegialt fællesskab. Vi deler på tværs til de store fællesmøder og faglige temadage.</p>
99	<p>De største udfordringer for at kunne få en strategi til at fungere (længere end til skrivebordet i DFK) er økonomi.</p> <p>Besparelserne skal fjernes og der skal tilføres midler så vi kan opretholde den sikkerhed og ordentlighed som alle har krav på.</p> <p>Vi kan ikke løse vores kerneopgave i kriminalforsorgen uden midler til at drive kriminalforsorgen ansvarligt og dette er desværre ikke tilfældet pt. Der bliver sparet så meget at både ansatte og indsatte liden hårdt under det og de resocialiserende tiltag der gerne skal være i et dansk fængsel er ikke eksisterende grundet besparelser.</p> <p>Jeg mener at vi i kriminalforsorgens strategi skal ligge stor vægt på at vi har det rette mandskab i fængslerne og arresthusene så der er tid til kerneopgaven igen. Der skal sættes tid af til at genoprette den dynamiske sikkerhed der på sigt giver store resocialiserende gevinster. Vi skal tænke på hvilke mennesker vi sender ud af fængslerne igen, og ikke kun at de nu har afsonet deres straf. - Vi skal jo huske på at de indsatte vi sender ud af porten bliver vores nabo lige efter.</p> <p>Derfor er det vigtigt at vi får sat fokus på bemanningen og resocialiseringen. Der skal ansættes flere faglige værkemestre der kan give de indsatte kompetencer så de får bedre forudsætninger i at leve en tilværelse uden kriminalitet. Der skal en større normering af betjente på de forskellige afdelinger (igen økonomi) så de indsatte ikke styrer fængslet imens personalet er mere eller mindre statister. Der skal være tid til at fængselsbetjentene har tid til at snakke med indsatte og hjælpe med de udfordringer der er.</p> <p>Kriminalforsorgen her igennem de sidste mange år været igennem så mange besparelser at den lider - skal der rettes op på kriminalforsorgen skal der sadles om.</p>
100	<p>ift. undersøgelsen, ville det være mere hensigtsmæssigt, at kvalificere input til strategiprocesen ved at lade hver enkelt afdeling udarbejde et høringsvar, der kan give et kvalitativt indblik i de udfordringer, der er hver enkelt sted. Vi har selvfølgelig nogle af de samme udfordringer. Men hvis der skulle kunne gives bedre input og brugbare, ville dette være hensigtsmæssigt.</p> <p>Mit håb er derfor, at dette spørgeskema bliver fulgt op med et høringsvar med en realistisk høringsperiode. På den måde, tror jeg, at medarbejderne bedre vil føle sig hørt og inddraget, således vi er fælles om at udvikle Kriminalforsorgens institutioner.</p>
101	<p>Det ville være dejligt med faglig kompetente leder til arbejdsdriften, således at vi kunne bidrage til økonomien.</p>
102	<p>Det vi laver skal give mening, og sund fornuft skal genindføres i kriminalforsorgen !!!</p>
103	<p>I bør snart fokusere på at uddanne Jeres ledere, så de rent faktisk har de kompetencer og menneskesyn der kan motivere personale, skabe trivsel og stolthed om opgaven.</p> <p>Desværre har reorganiseringen medført en uensartet sagsbehandling og afgørelser, hvilket er meget tydeligt når man sidder i den ende af kæden hvor vi får afsonere fra alle områder.</p> <p>Den aktuelle Corona-krise har med tydelighed vist at vi på enhedsniveau kan klare os og sikre gode forløb for vores afsonere uden konsulenter og ledelse er her i videre grad. Det er ret tankevækkende at se den kreativitet og iverighed der opstår når basisedarbejderne får lov til at tænke og handle selv. Og det er helt uden der har været gået på kompromis med sikkerheden, retssikkerheden eller værdierne i vores system.</p> <p>Hvis i virkelig vil skabe en god Kriminalforsorg bør i snart komme ud og høre mere til hverdagen uden filtrering af områdekonsulenter og ledere. Kom ud og vær føl for en dag i denne ende af systemet hvor vi har den daglige kontakt med dem vi er her om - afsonerne.</p>
104	<p>Det er vigtigt at der indtænkes meget mere teknologisk ind i strategien, som en hjælp til at skaffe flere varme hænder, men også sikre at indsatte/klienter bliver mere selvhjulpne, og deltager aktivt i deres sagsbehandling og dermed afsoning.</p>

	Den største udfordring der skal løses er personale manglen og arbejdsforholdene for medarbejderne. Der skal ske et kraftigt løft af løn, kompetence, og tillid til den enkelte medarbejder. Vi skal væk fra den omfattende bureaukratisering, der er sket det sidste 7 år, og særligt de sidste 3, hvor topstyring har/er i stærk fremmarch
105	Jeg synes at der mangler fokus på, at fængselsbetjentene sikres bedst mulig arbejdsvilkår, for at vi dermed kan opfylde kerneopgaven. Her tænker jeg på arbejdsmiljø, arbejdsglæde og bedste mulige værktøjer til at løse opgaverne.
106	Jeg mener at vi som organisation har mistet vores integritet til arbejdet. Vi er så økonomisk presset, at vi ikke kan bemane de vagter der er sat ud i fængslet. man dækker ikke vagter ved sygdom, og kombinerer man det med et belæg på 115% er det en umulig opgave. Vores værdier er blevet symbolpolitik, idet man konstant forsøger at økonomisk optimere. Der er hver dag MANGE betjente der arbejder ud fra vores værdisæt, og mod vores fælles mål, men økonomi, og overbelæg, kontra manglende hænder, gør vi ikke kan løfte opgaven om at resocialisere, og knap nok sikre de indsatte en sikker afsoning, idet vi ikke længere er til stede på afdelingerne. Vi står foran en opgave om at komme ind på sporet igen. Det er ikke for sent, men der skal handles nu, før folk mister modet, og viljen til at støtte og motivere vores indsatte, samt løfte opgaven om kontrol og sikkerhed.
107	Ledelsen burde være mere centraliseret i landet og have mere føling med arbejdet. Fagforeningen er for ubetydelig i KIF, hvis der sammenlignes med kommunerne eller fængslerne.
108	Fodlænken er god måde, at afsone på, for både det enkelte individ og samfundet. Samt økonomisk også for Kriminalforsorgen og samfundet i det hele taget. Men kontroldelen er blevet forringet pga besparelser. Klienterne besøges ikke ofte nok og afdelingerne træffer beslutninger om, ikke at besøge dem i hjemmet for sent. Man burde optimere fodlænken noget mere. Derudover har fodlænkeafdelingerne problemer med, at overføre til arresthusene da de er overfyldte og især i Midt- og Vestjylland. Og måske skyldes det beboerne på Kjærshovedgaard
109	de tiltag der bliver taget centralt, skal implementeres og driftes ude i "fingrene", ledelsesdimensioneringen skal passe dertil. I en så personaletung organisation er det vigtigt, at der er nok dygtige ledelseskrafter til at være personaleledere.
110	Vigtigt at der er en balance mellem resocialiserende indsatser og sikkerhed Fokus på kerneopgaven - altså de indsatte - give dem ordentlige afsoningsforhold, ordentlige resocialiserende tilbud, der ikke konstant prioriteres ned pga manglende ressourcer og ovebelæg Sikkerhed for betjente - det er ikke sikkerhed at gå 2 betjente til 30 indsatte i en arrest. Det er ikke sikkerhed at sidde en prøvebetjent med 60 indsatte på fængselsafdeling. - hvor er der blevet af den dynamiske sikkerhed ?? Efterhånden er det en by i Rusland. Det ville være godt hvis man i kriminalforsorgen lagde sine visioner efter de resultater som forskningen inden for området viser i stedet for at lægge sine visioner efter tabloid pressen i Danmark, og politikernes "synsninger". Men nu er den enhed jo også sløjftet i Direktoratet, så behøves man jo heller ikke at lægge sine strategier efter hvad der virker og ikke virker længere. Jeg har altid elsket Kriminalforsorgen (og så må I gerne tænke - jamen så find da noget andet at lave), men jeg har aldrig været så modløs før som jeg er nu. De indsatte er brikker, og ikke længere mennesker - de låses mere og mere inde - sidder alene og bliver på ingen måde resocialiseret af det - der lukkes værksteder i arresterne og på fængslerne. Der gives ikke fornødent tilbud om programvirksomhed Misbrugsbehandlingen skal nu sendes i så store udbud, at det bliver Leverandører der har de helt store købmandsevner, der bliver valgt, og ikke længere de leverandører der arbejder med deres hjerte og faglige erfaring/overbevisning om hvad der hjælper. Vores indsatte bliver psykisk og socialt dårligere, men det tages der ikke højde for.
111	Jeg afsender besvarelsen af loyalitet overfor organisationen, men jeg finder spørgsmålene meget tendentiøse og vurderer ikke, at det er et spørgeskema, som interesserer sig for mit input, men alen for,

	<p>hvordan man kan sikre sig det rigtige resultat uanset besvarelsenerne. Sammensætningen af sikker og effektiv - hvad betyder det?</p>
112	<p>i de afsnit hvor man skal prioritere fra 1 - 5 er det svært da jeg gerne ville prioritere flere med 1. prioritet</p> <p>Der kunne med fordel have været et bemærkningsfelt under hvert afsnit til kommentar.</p> <p>Tænker også at der mangler fokus på fx regler og betingelser der sætter begrænsninger for eksempelvis udstationering til pension. Her oplever vi at betingelserne for at blive udstationeret er forældet, eller i hvert fald trænger til en modernisering.</p>
113	<p>Jeg finder det uanstændigt, at vi skal arbejde under disse forhold, hvor der bliver flere og flere indsatte og færre og færre betjente til at løse opgaven fornuftigt.</p> <p>Den administrative del vokser og det kan simpelthen ikke være økonomisk ansvarligt, at vi der arbejder med de indsatte bliver ned pivoteret i forhold til, at der sidder masser af dyre mennesker og tjekker og dobbelt tjekker om vi løser opgaven - for det gør vi.</p> <p>Vi er så presset og påvirket af at sikkerhed skæres ned, og at der ikke er mulighed for at arbejde under så dårlige forhold. Jeg oplever dagligt kollegaer der er triste og presset, og der bliver mere og flere sygemeldinger.</p> <p>Cellerne er overfyldte og fyldt med mug og skimmel, fordi der aldrig er ledig kapacitet til at renovere eller gøre dem rene og soigneret dem til menneskelig brug.</p> <p>Det er uanstændigt og bestemt ikke holdbart.</p> <p>Det virker som om, at de der tager de øverste beslutninger ikke ved ret meget om hvad vores arbejde indebærer, og at det kun drejer sig om at skabe resultater.</p> <p>Vi har gennem tiderne svaret på rigtig mange undersøgelser, og forventer snart noget handling.</p>
114	<p>Som ny medarbejder har jeg været bredt omkring på forskellige matrikler.</p> <p>Alle vegne - men især i fængsler og arrester - oplever jeg medarbejdere, som over en kam har alt for travlt, og som udtrykker høj grad af demotivering og frustration over en udpræget topstyret organisation, som ikke er lydhør over for de ansattes daglige udfordringer og faglige tilbagemeldinger.</p> <p>Desuden synes jeg, at det er rystende at opleve, at der bruges bunker af penge på diverse undersøgelser og indsatser for at sænke sygefraværet, når det skrider til himlen, at den grundlæggende årsag til det høje sygefravær er underbemanding. Brug dog pengene på at ansætte nogle flere kolleger.</p>
115	<p>- Vi er gode til mennesker, så alt for meget adm. arbejde.</p> <p>- Medicin: Blevet en alt for stor del af en FB opgave, den tid går fra den indsatte.</p> <p>- Visitation på celle. Lad os visitere dem vi mener der er noget på, alle andre celler er spild af tid.</p> <p>- Natluk: Vi lukker de indsatte ind kl 18:00, alt for meget tid de sidder alene og vi har for få timer til at løse deres spørgsmål.</p>
116	<p>pt. styrer økonomien alt i vores område og opgavevaretagelsen lider under massive besparelser. Samtidig formår området ikke at understøtte matriklerne mht. faglig bistand mv. Og desværre viser udviklingen at vi fortsat opererer med "søjler" - både mellem de enkelte områder og i forhold til DFK.</p>
117	<p>Det ville være fantastisk hvis Kriminalforsorgen igen kunne blive gode til at holde på sine medarbejdere i længere tid.</p> <p>Der er simpelthen så stor udskiftning og det er slidsomt for "de gamle" der konstant skal lære nye kollegaer op uden at blive arbejdsopgavekompenseret. Der går - i mine øjne - mange år før man er rigtigt kompetent til jobbet som tilsynsførende i KiF, og så er det ærgerligt at "de unge" forsvinder igen når de begynder at have rutine og har fået fat på essensen.</p> <p>Kriminalforsorgen er ikke længere en arbejdsplads med "god tid til ordentligt socialt arbejde" som det var engang, og (blandt andet) derfor kan vi ikke længere holde på de nye kollegaer på samme måde. De vil hellere videre og tjene 6000 mere om måneden et andet sted - når nu de alligevel skal løbe stærkt og ikke har tilstrækkeligt med tid til at udføre et ordentligt, udviklende, resocialiserende og derved tilfredsstillende stykke arbejde. Det er ærgerligt.</p>

	Kig på løn og personalepleje og tænk langsigtet. Det ville måske kunne løse nogle problematikker der findes aktuelt og svare sig økonomisk på den lange bane. Blot en tanke.....
118	<p>De seneste år har der været fokus på sikkerhed og straffuldbyrdelse hvilket er en enorm vigtig del i organisationen, vi er har dog i kølvandet på de vigtige opgaver glemte de resocialiserende indsatser, og sikre at vi løslader indsatte, der kommer bedre ud på den anden side, end da de kom. Og det er desværre ikke sådan virkeligheden afspejles i dag.</p> <p>Man har i kriminalforsorgen truffet beslutning om, at sikre resocialiseringen ved at screene klienternes recidiv risiko via LS/RNR. Men man har ikke fulgt op på det således at man kan tilbyde de resocialiserende indsatser den enkelte klient har behov for. Så som programvirksomhed og behandling af anti socialt mønster.</p> <p>Den politiske dagsorden er at skabe tryghed for borgerne, men dette kan vi ikke kun gøre med hegn, alarmer sikkerhed, lange domme, undladelser af prøveløsladelse. Det er alt sammen tryghed på kort sigt. Hvis vi ønsker at skabe tryghed for borgerne på lang sigt, er vi nødt til at have større fokus på resocialisering af vores klienter.</p> <p>Jeg var forrige uge til et foredrag med justitsministeren og han udtalte at det netop lå ham på sinde at skabe tryghed for borgerne og han nævnte i den forbindelse politiets og kriminalforsorgens opgaver i den forbindelse. Og her påpegede han at vi ikke var særligt gode til at lave resocialisering af de kriminelle. Så jeg kunne godt ønske et øget fokus på dette.</p>
119	<p>Der fokuseres for meget på irrelevante sanktioner for forseelser af bagatelagtig karakter. Dette vanskeliggør resocialiseringen og skaber frustration hos de indsatte.</p> <p>Det er relationen i forhold til personalet, der skaber positiv forandring, og hvis den indsatte kun oplever fordømmelse, skader det relationen.</p> <p>Man bør afskaffe staf i straffen.</p> <p>Kriminalforsorgen er på vej i en gal retning, hvor risiko for ny kriminalitet øges.</p>
120	<p>engang havde vi visioner, vi er max presset, for mange ned posteringer, næsten dagligt. et system med en ligegyldig og lasifair ledelse, uens sagsbehandling institutionerne imellem. for stort belæg, vi presser to indsatte ind på samme stue, utroligt at der ikke sker MEGET de indsatte imellem.</p>
121	<p>I et presset system skal man være opmærksom på den optimale ressourceanvendelse. Er det tiden nu at bruge ressourcer på strategiproceser og nyt logo. Man kunne jo starte med at kigge på de eksisterende og tage stilling til behovet for evt. justering og så gøre det, hvis der er noget der er helt ved siden af skiven i forhold til de nuværende krav til organisationen.</p> <p>Vi har været igennem en stor omstillingsproces, hvor jeg tror der fortsat er mange, der bare ønsker at arbejde og blive helt fortrolige med den nye struktur. Samtidig med et stort arbejdspress og i min region også store besparelser, tror jeg ikke det er optimalt at bede ansatte forholde sig til strategiproceser. Klap lige hesten, som man siger :-)</p>
122	<p>Da vi indførte at opdele Kriminalforsorgen i områder, da mindskedes faglighed, korpsånd og samarbejdet. Der er forskellig sagsbehandling, hvilket vi oplever på pensionerne, da vi modtager indsatte fra hele Danmark. Dette øger således konfliktniveauet, hvilket presser os yderligere. Notatpligten er stort set afskaffet, hvor visse fængsler fører journal i handleplanerne. Men det er alvorligt, at notatpligten ikke overholdes, da loven ikke overholdes. Når vi modtager indsatte, så kan vi stort set ikke læse noget om, hvordan de er og vi har haft oplevelser her på pensionen, hvor det har vist sig, at de f.eks. er psykotiske, men er gået under radaren i fængslet. Fængslernes overdragelse syntes nogle gange, at være, at de er trætte af den indsatte og så ikke oplyser os om, hvilke konflikter der har været med indsatte. Sikkerheden får bundkarakter hos mig i fængslerne og der er ikke den samme korpsånd som fra før reorganisationen, hvor man vurderede grundigt om den indsatte evner at afsone under så frie rammer. Samarbejdet på tværs af områderne og med os er ligeledes kritisabelt, da jeg oplever, at min faglighed og mange års erfaring både fra lukket fængsel og pension intet betyder. Vi</p>

	<p>får ingen kurser og det er yderst kritisabelt at koncernledelsen har vurderet, at supervision ikke er unødvendigt. Koncernledelsen bør blot være opmærksomme på, at vi får indsatte fra Herstedvester og Storstrøm, som har siddet under meget skærpede sikkerhedsmæssige forhold i mange år og så skal vi bare overtage uden nogen former støtte og opkvalificering. pensionerne er oversete og deres rolle undervurderet. Vi samler op, hvor organisationen giver slip og vi skal kunne forholde os til svært personlighedsforstyrrede i frie rammer, hvilket er en krævende opgave. De skal udvikle sig socialt, følelsesmæssigt, forholde sig til virkeligheden (som i den grad er forandret mens de har afsonet). Det kræver erfaring og evner til at rumme disse personlighedsforstyrrede og til tider vrede og bitre indsatte.</p>
123	<p>Savner en GOD, ANERKENDE og TYDELIG ledelse, og en overordnet ledelse, der ikke er konflikt-sky, som lytter til sine medarbejdere. Tit holdes hånden over de medarbejdere, der svigter sine kolleger og lægger flere arbejdsbyrder over på dem. De medarbejdere, der ikke passer deres arbejde skal der tages hånd om, så årsagen findes, og der skal gøres noget ved det. De medarbejdere der passer deres job, går ned med stress af den grund!!!</p> <p>Savner tid til at arbejde med arbejdsmiljø især det psykiske, så samarbejdet mellem civile og betjente kan forbedres og styrkes.</p> <p>Medarbejdere (Djof) der styrer Kriminalforsorgen ud fra "et regneark" skal i praktik, så de se hvordan deres beslutninger påvirker virkeligheden, dvs. deres kolleger "på gulvet". Eller helt spares væk, så vi kan bruge ressourcerne de rigtige steder til gavn for de indsatte og deres resocialiseringsproces..</p> <p>Vi laver alt for meget pseudoarbejde - som pakkes ind i evaluering og kontrol, og som tager tid fra de resocialiserende opgaver!!!</p> <p>Der er ansat alt for mange resocialiseringskonsulenter, der fagligt IKKE aner, hvad folk laver, og som kun går op i tal og målsætninger. De opfinder opgaver og laver pseudoarbejde, som er ligegyldigt i forhold til kerneopgaven resocialisering!</p>
124	<p>HUSK de civile. Der har i alt for mange år næsten kun været fokus på fængselsbetjente. Og sikkerhed.</p> <p>Og ledelsesniveauet afspejler dårligt uddannede/ikke så kompetente ledere, hvilket medfører en meget svingende udførelse af opgaverne.</p> <p>Og der er ALT for mange resocialiseringskonsulenter(der ikke ved hvad de laver)i forhold til behovet for personale på institutionerne</p>
125	<p>Det er hårdt at være Fattig - når først tingene er begyndt at gå dårligere og dårligere, så er det svært at blive ved med at se lyst på fremtiden - vi mister troen på en god kriminalforsorg, når vi hele tiden skal spare og skære stillinger væk (og vi snakker jo mange millioner i område midt/nord) - man føler ikke vi bliver imødegået eller at dfk kan se de problemer som vi ser. Central styring af så stor en organisation ses ikke som en fordel.</p>
126	<p>Det er afgørende at man, når man laver nye tiltag og strategier, også sørger for at det kommer ud i virkeligheden.</p> <p>Et eksempel på at dette ikke er sket er afsoningsplanerne.</p> <p>Det er noget der skal skrives i alle sager og der skal følges op på i hver sag.</p> <p>I praksis er der ikke programmer til rådighed, alle faggrupper er ikke inddraget ordentligt , så de ved hvordan man arbejder med de enkelte indsatser. Der er ikke ressourcer til at arbejde med tingene. Samtidig skære man ned i medarbejder timer på institutionerne.</p> <p>Med andre ord, det er ikke nok at man i Dfk sidder i grupper og tænker store tanker, hvis dette arbejde har for trange kår i virkeligheden.</p> <p>Statistikkerne kan se fine ud, - planerne laves, men er der en effekt af dem i virkeligheden, eller findes de alene på papiret?</p>

	<p>Den virkelighed vi er i motivere ikke til at lægge et stort arbejde i at lave planer, når det ikke kommer ud i virkeligheden. Ikke bliver til en reel resocialisering af de indsatte.</p> <p>De indsatte giver jævnligt udtryk for, at der ikke er tid til at få den hjælp som man tidligere har oplevet. De oplever at man ikke får hjælp til at finde en bolig, kan ikke få udgang til dette formål. Flere skal ledsages og der er færre ressourcer til dette. De indsatte giver udtryk for at personalet ikke har tid til at snakke og haster hurtigere videre til andre opgaver. De indsatte oplever at personalet er mere presset og er mindre tolerante overfor de indsatte. De indsatte giver udtryk for en forståelse for personalets situation, men føler sig samtidig svigtede og mere modløse.</p> <p>Samtidig oplever jeg at der er flere unge i lukket fængsel. Både registrerede skal pr. automatik i lukket. men tror vi at de 19 - 20 årige blive mere eller mindre kriminelle af at komme i et lukket fængsel, sammen med andre kriminelle, der er meget mere erfarne. Samtidig er der ikke ressourcer til at have den opmærksomhed, som man bør have, på dem. De bære præg af at have meget lidt tilid til personalet og er meget lydhører overfor de andre indsatte holdning til systemet. De kommer måske til at sidde sammen med andre indsatte der lige er ankommet, som måske er disciplinært overført fra andre institutioner og dermed bitre og vrede på systemet. Det er umulig, med de få ressourcer der er til rådighed, at skærme dem fra denne prægning.</p> <p>Det jeg her beskriver, er ikke bare noget der er tydelig her i denne Corona tid, men noget der har været tiltagende igennem flere år.</p>
127	<p>Øget fokus på onboarding og introduktion (forståelse af driftsmæssige emner og opgaver)</p> <p>Indsamling af kompetencer på tværs af fag og funktioner i forhold til inddragelse i udviklingsarbejde</p> <p>Vi kan blive meget mere moderne - mindre ledelseshierarki, fleksible personalegoder, kultur</p> <p>Vi bør udvide vores virke på sociale mediers platforme - viden og forståelse for vores arbejde, indvirkning på rekruttering mv. - det skal være skabt af os selv, og gerne med humor som i ex. Politiet og ikke skabt af diverse tv stationer o.a., der sætter deres egen dagsorden og fokus. Små hverdagsopdateringer om arbejde og opgaver og klienter og det vi lykkes med.</p> <p>Italesætte de gode ting og den positive udvikling frem for fejl og mangler</p> <p>Når strategiarbejdet er 'færdigt' sørge for, at det indarbejdes og der skabes forståelse hos alle faggrupper. det skal ikke bare være en udmelding på intranettet eller nye koncepter på plakater. den enkelte skal være 'med på vejen' for at vi får succes med noget nyt.</p>
128	<p>Det føles svært at undgå, at ens svar kommer til at fokusere på det, der opleves som have været nedtonet de sidste år. Det skaber en risiko for en skævvridning af medarbejdernes reelle ønsker om strategisk fokus, på en måde der måske kan tolkes som en utilfredshed med det oplevede strategiske fokus de seneste år.</p>
129	<p>Der er så stor mangel på fleksibilitet og dynamisk sikkerhed at man som medarbejder føler at man skal gå på arbejde uden hoved. Man er underlagt et rigidt system, som dikterer alt ud fra sikkerhed - også der, hvor man kunne tage individuelle hensyn til brugerne/de indsatte/de ansatte. Alle restriktioner rammer alle. Der kunne være mange flere nuancer og lokale regler i stedet for at ensarte hele Kriminalforsorgen, så ingen af institutionerne kan tage selvstændige beslutninger.</p> <p>Man blokerer desuden 100 % for resocialiseringen ved at sektionere overalt. Det slider på medarbejderne (fx lærere), som skal gentage deres undervisning for 3-5 indsatte af gangen.</p> <p>Der er absolut ingen gennemsigtighed og medarbejdere dækker over hinandens fejl og utilstrækkelighed overfor de indsatte, hvilket skaber utilfredshed hos de indsatte. Når der sker fejl hos de ansatte i fx sagsbehandlingen er der INGEN, der kommer med en undskyldning eller tager ansvar. Det skaber frustrerede indsatte. Den manglende gennemsigtighed skaber uro både hos de indsatte og de ansatte. Kriminalforsorgen skaber selv de mere rå, kolde, frustrerede indsatte fordi man møder dem med mistillid og faker at man tager dem alvorligt. Det gør man ikke - fordi der er mangel på ressourcer.</p> <p>Medarbejderne har en påtaget loyalitet overfor Kriminalforsorgen. De dolker den når de går ud af fængslet.</p>

	<p>Der mangler ledere, der stiller krav til de ansattes tilgang til de indsatte og uddannelse i hvordan man kommunikerer bedst med de indsatte og viser almindelig menneskelig respekt. Der burde være overvågning på personalet for at afdække i hvilket omfang de konfliktoptrapper.</p> <p>Jeg har arbejdet i over 20 år i Kriminalforsorgen. Jeg har aldrig været bange for de indsatte, har aldrig oplevet noget ubehageligt. Føler mig på ingen måde slidt i arbejdet med dem, men "systemet Kriminalforsorgen" suger liv ud af én som medarbejder. Man skal kæmpe for ikke at blive knækket af systemet. Det er en langt større udfordring og trussel end at arbejde med de indsatte.</p> <p>I de 20 år er alt gået "den forkerte" vej. Øget fokus på sikkerhed og visitationer. Nærmest ingen resocialisering. En betjent har udtalt at han bruger mere tid på at kigge de indsatte i røvhullet end i øjnene. Det er en sørgelig udvikling.</p>
130	<p>Vi mangler beskæftigelsestilbud til folk uden dansk personnummer, jf. lige behandling af indsatte. Det er væsentligt, at vi konstant styrker samarbejdet mellem forskellige faggrupper.</p> <p>En højere grad af kommunikation til indsatte vil efter min overbevisning skabe færre frustrationer. Med relevans for arresthuse: Prioritering af mere sport/udetid.</p>
131	<p>Som konsulent/administrativ i et områdekontor har det været vanskeligt at besvare spørgsmålet omkring "centrale udfordringer". De 5 udsagn vedrører medarbejdere på institutionerne, og min besvarelse blev derfor angivet ud fra en fornemmelse.</p>
132	<p>Jeg synes det er forkert vi skal bruge enormt meget tid på at visitere de indsatte opholdsrum og personer. Altså at dette skal prioriteres over f.eks. en prøveløsladelsesindstilling. Så når man vælger dette, vælger man at tilsidesætte den indsatte og altså måske i sidste ende, at man ikke kan lave en ordentlig indsats over for den indsatte og forhåbentlig hjælpe vedkommende til en kriminalitetsfri tilværelse. Vi skal som betjentgruppe bruge en enorm mængde tid at registrer alting, hvor vi før i tiden kunne gøre det vigtige og det rigtige, så som at cykle en tur i naturen, altså give denne gruppe mennesker nogle andre og sundere værdiger, samt også for at styrke den dynamiske sikkerhed. At vi skal bruge det meste af en vagt på at registrer ting, de kan sidde og holde øje med højere oppe, er en øm tå hos mig. Hvad gavner det min arbejdsglæde og vigtigst, hvad gavner det den indsatte? Hvis denne arbejdsgruppe, der gerne vil have alle disse registreringer, kontaktede min enhedschef og spurgte ham, hvordan det gik, er jeg helt sikker på, han ville komme med et meget sundere billede, end det, de kan trække via et excel-ark i dag.</p>
133	<p>God opførsel skal belønnes på samme måde som dårlig opførsel skal straffes.</p>
134	<p>Større fokus på at opgavemængden og krav til opgaveudførelse hænger sammen med ressourcer i de enkelte afdelinger, således medarbejderne føler at de kan udføre opgaverne tilfredsstillende og komme i mål med de krav og målsætninger der er fra ledelsen og politisk, og ikke konstant føler sig bagud i opgaveløsningen. Altså at krav til opgaveløsning og ressourcer hænger sammen.</p>
135	<p>Jeg syntes der bør være mulighed for hjemmearbejdspladser for socialrådgivere. Der er meget skrivearbejde der kan laves hjemmefra uden forstyrrelser.</p>
136	<p>Meget mere fokus på de civiles arbejdssituation og vilkår. Fx supervision.</p>
137	<p>Synlig ledelse bør prioriteres.</p>
138	<p>Det vigtigste er vi har hænder nok og i dag er der desværre en stor mangel på hænder. Der skal ansættes flere fængselsbetjente og så skal nedskæringerne stoppes. Der hvor man har skåret ned, skal man genindsættes fængselsbetjente igen. Grundlønnen skal hæves til 30.000 kr. og SU'en skal fjernes. Det vil gøre vores fag/branche meget mere attraktivt.</p> <p>Man burde afskaffe områdekontorene og give de forskellige fængsler ansvaret tilbage. En fyrring af djøfferne ville være på sin plads, så der blev frigivet penge til dem som hårdt har brug for dem og det er fængselsbetjentene på gulvet.</p>
139	<p>Man skulle måske kigge hvilke personer der er ansat og hvad de er ansat til, kigge på hvilke ressource der bliver brugt hvor eks. er der en del resocialiseringskonsulenter, som man kan have sin tvivl om, at de er en nødvendighed og hvad de bedriver i hverdagene. Efterhånden der er for mange høvdinge og for lidt indianere. For mange der skal have en mening om alt ting. Man skal måske også kigge på hvordan vores leder bliver uddannet.</p>

140	Man kunne godt ønske sig en bedre sikring af at der bliver ansat fagligt stærk LEDELSE, fx ved at lave fast procedure for at afholde mere end én ansættelsessamtale, kvalificere samtalerne, og søge referencer fra tidligere ansættelser.
141	nogle spørgsmål har været svære at svare på, da jeg ikke har et gøre med indsatte.
142	Fokus kunne være at sikre, at alle indsatte skal arbejde. Vi er for dårlige til at udbetale løn, - som giver mange goder, men vi kan ikke finde arbejde de kan lave. Jeg mener at mange indsatte ofte har omkring 1000+ at handle mad og cigaretter for om ugen. Det er et langt højere tal end de fleste almindelige mennesker uden for murene har. Andet fokus kunne være, at mange indsatte lider af ADHD. Ofte er fokusafdelinger med skemaer, gangtider og gårdturstider, vejen frem. De indsatte får ro ved at vide hvad dagen bringer. Vedr. ansatte bør der fokuseres mere på at gøre kriminalforsorgen mere moderne. Jeg ønsker personligt at , man opgraderer vores uniform. Vores bukser er som at gå med uld om sommeren, og der er meget lidt bevægelighed i tøjet. Jeg ønsker også en langt mere flexibel vagtplan. Jeg syntes ikke der er plads til den overgang, når man er selv med et barn der kan meget, men som ikke kan alt. Jeg mangler i høj grad vagter fra 8-15-16 stykker.
143	En løn der kan holdes op mod det private arbejdsmarked, løn under uddannelse, Medindflydelse på arbejdspladsen, det er de sidste 10 gået i den forkerte retning, færre personale, konstant overbelæg, indsatte er blevet mere hårdkogte. Til at løse de problemer ansætter man i kriminalforsorgen inkompetente ledere der kun sidder med et regneark og skærer ned i bemanningen mm. hvilket resulterer i meget dårligt arbejdsmiljø og nedslidning af personalet. Et godt eksempel er den afgangende direktør
144	Det er så trist en udvikling at følge, vi er så dygtige og engagerede til at resocialisere og skabe relationer og så har vi ikke tid fordi vi skal lave oplæg og registrere alt hvad vi laver.
145	I min optik er det rystende, at medarbejdere i KIF ikke får tilbudt ekstern supervision. Man kunne sandsynligvis nedbringe både mistrivsel, arbejdspress/stress og sygefravær med en målrettet indsats på dette område. Der er evidens for at det virker! Det kan tilmed vise sig at være en god forretning på længere sigt. De tilsynsførende i KIF burde i langt højere grad inddrages i udviklingsarbejdet i afdelingerne. Der er meget viden, erfaring og engagement blandt medarbejderne, der aldrig blive udnyttet.
146	Jeg har de senere år oplevet at al fokus er gået fra kerneopgaven, (at resocialisere den indsatte og forhåbentlig hjælpe dem videre til en kriminalitetsfri tilværelse), til at handle om statisk sikkerhed og strammere regler for nærmest al kontakt til omverdenen. Indskrænkede muligheder almindelige gøremål (ADL), så som madlavning, rengøring, socialt samvær (mere end 2 ad gangen). At jeg som betjent ikke har tid til den vigtige samtale, som kan handle om alt fra exit til familieproblemer. Den dynamiske sikkerhed er nærmest ikke eksisterende, på trods af at den der yder den største og mest sikre hverdag for os betjente. Sikkerheden er faldet i takt med at man har skåret ned og strammet op overfor de indsatte.
147	Blot til info: Mine svar er misvisende fsva. de spørgsmål, der søger at beskrive succesoplevelser og udfordringer i hverdagen ift. de indsatte. Svarmulighederne er mangelfulde. Dernæst: Vi har tidligere udarbejdet strategien i forlængelse af en nyindgået flerårsaftale. Strategien blev dernæst anvendt til at skabe retning for den enkelte medarbejders opgavevaretagelse i den kommende periode - herunder ikke mindst i begyndelsen af en ny flerårsaftaleperiode, hvor mange projekter skulle defineres og der således var risiko for at de kunne stikke i mange forskellige retninger uden en samlende strategi for hele programporteføljen. I sådanne sammenhænge er det stærkt at have et strategipapir at læne beslutningerne lidt op ad. Derudover har vi jo Kriminalforsorgens principprogram, som alle medarbejdere en gang kendte og kunne redegøre for i søvne. Det er min oplevelse, at der er mange nyere medarbejdere i direktoratet,

	<p>der ikke kender til principprogrammet i dag. Tidligere dannede principprogrammet den ydre ramme for alle beslutninger og strategipapirerne vedrørte så udviklingsporteføljen, som altid holdte sig indenfor principprogrammet. Lige nu virker det som om, at de to rammer er afkoblede fra hinanden og det er derfor svært at gennemskue, hvor afgørende strategiprocesen bliver for vores fremtidige kriminalforsorg.</p> <p>Jeg opfordrer derfor til, at der i de kommende processer omkring strategiarbejdet kommunikeres ud omkring det forventede fremtidige forhold mellem de to (tidligere) styrende og rammesættende dokumenter (udover lovgivningen, naturligvis).</p>
148	<p>Det undre mig, at der ikke er mere fokus på strategi processen når det kommer til KiF, når alle medarbejdere bedes tage sig tid til at udfylde dette skema.</p> <p>Generelt er det som KiF medarbejder min holdning, at der skal være tid og plads til at vi stiller krav til vores klienter, men også lærer dem hvordan de kan opfylde disse krav.</p> <p>Mange overrumples af løsladelsesprocessen, og dette tror jeg vi vil kunne afhjælpe ved at arbejde mere og bedre med vores klienter inden løsladelsen.</p>
149	<p>Der er i dag et alt for højt ledelseslag, der er roller/personer som er overflødige i det ledelseslag vi har i dag. Det var meget bedre i "gamle dage hvor vi havde DFK, der var styr på sagerne. Drop alle de områdekontorer som er meget dyre at drive og centraliser styringen af kriminalforsorgen fra Strandgade. Førhen hvor vi havde en arrestforvarer og en ledende overvagtimester, var der kompetence og styring i husene, i dag skal alt omkring Hobro. Lige nu har vi fået at vide at vi skal spare 20 timer i vores hus om ugen, vi er lige gået over til 12 timers vagter hvor vi sparede 2 årsværk, nu skal der igen spares på betjentgruppen. Vi betaler prisen for en direktør som ikke kunne regne i område midt nord. Igen går det ud over os. Hvordan tror i det er at få 12 timers vagter når også man har en familie. Dem som har bestemt at vi skal spare sidder i Hobro med et regneark og har ikke engang været her i huset og se hvor hurtigt vi løber i hverdagen, med misbrugsbehandlere, gudstjenester, købmand, fædregrupper, besøg, indsættelser, frisør, gårdtur, visitation af celler og personer (fordi rygepolitikken ikke virker), overbelæg som bare øger arbejdet max. Fnaf på cellerne og dårlig stemning iblandt de indsatte da de ikke ønsker at bo sammen, men skal ligge i IKEA køjesenge. Tjenesteplanens koordinering var også meget bedre da det blev styret centralt på tjenestestederne. Når jeg spørger de unge mennesker i min omgangskreds (20 år til 25 år) til deres valg af uddannelse, så hører man dem sige omkring vores job " der er da ikke nogen som vil gå derinde, med landets farligste forbrydere til den lave løn " "det er slet ikke tiltrækkende på nogen måde" "vi kan hos politiet tage en kortere uddannelse og få mere i løn, vi vil hellere læse videre eller være håndværkere, der skaffer vi os et godt liv med en god indkomst"</p> <p>Har dog ikke mistet modet endnu, men synes efter 31 år at det er den mest presset situation jeg har været med til i alle de år, som vi står i lige nu.</p>
150	<p>Jeg synes, det er vigtigt at Kriminalforsorgen satser på fængselsbetjentene.</p> <p>Vi har brug for en bedre bemanding, så vi igen har tid til de indsatte. Man skal ikke undervurdere fængselsbetjentenes positive påvirkning af de indsatte, hvis der igen bliver tid/ressourcer til fælles fritidsaktiviteter, samtaler osv.</p> <p>Jeg har oplevet de sidste 20 år, hvordan vi er blevet færre betjente, fået begrænset mulighederne for at lave ting med de indsatte. Til gengæld er der kommet mange flere kontrolskemaer, visitationer og andre sikkerheds tiltag.</p> <p>Jeg ved godt, at der er kommet flere bander i fængslerne, og der også på det punkt er sket meget de sidste 20 år.</p> <p>1 maj har jeg været ansat 20 år i Kriminalforsorgen, jeg har 21 år tilbage.</p> <p>Derfor håber jeg virkelig, at man vil prioritere den dynamiske sikkerhed fremfor den statiske og mere kontrol.</p> <p>Jeg håber, jeg om 21 år stadigvæk er glad for mit arbejde og føler jeg gør et godt stykke arbejde. Men jeg er bange for det ikke går sådan, hvis jeg hele tiden bliver begrænset, i muligheden for at udfører mit job tilfredsstillende.</p> <p>Jeg ved vi gør en forskel, når vi får lov at udfører vores arbejde ordentligt. Jeg har mødt tidligere</p>

	indsatte, som er kommet godt videre i deres liv. De sad inde, den gang der blev prioriteret anderledes.
151	Jeg håber bare, det bliver brugt til noget. Som medarbejder oplever jeg alt for mange undersøgelser, snak, hensigtserklæringer m.v., der aldrig udmøntes i praksis, f.eks. pga. økonomi, manglende ressourcer el.lign. Der er for lang afstand fra dem, der udstikker retningen og så ud til virkeligheden.
152	Tænker at Kriminalforsorgen bevæger sig i helt forkert retning. Ved godt at der skal spares overalt i samfundet, men den måde Kriminalforsorgen sparer er ikke hensigtsmæssig. Det er mange steder ikke sikkerhedsmæssigt forsvarligt at gå på arbejde mere. Men det er jo nok svært at forklarer dem som bestemmer besparelserne - de sidder jo trygt og godt på deres kontorer rundt på områdekontorerne.... Fair nok at vi skal spare som alle andre, men vi oplever at vores ledere neglierer problemerne. Hvis de bare turde fortælle offentligheden, at deres tiltag går ud over sikkerheden, så ville de virke troværdige. Som det er nu så fortæller de, at de har sikkerheden i højsæde - hvilket jo viser at enten er de 1) de er fulde af løgn eller 2) de aner ikke hvad der rører sig i de institutioner de er sat til at administrer.
153	Fastholdelse af personalet evt. mere i løn. Bedre arbejdsmiljø og forhold for manden på gulvet, således at der er lighed med deres arbejdsmiljø kontra koncernledelsens. Fjern SU fra eleverne således de får løn under hele uddannelsen. Mere mandskab på gulvet, få normaliseret de indsattes hverdag. Flere aktiviteter for de indsatte, hvor det er fængselsbetjente der laver aktiviteter med dem, så man får skabt en bedre relation. Fokus på at der er alt for mange djøffere i vores system, for nu barberet vores overtal af de mange kontorledere og andet i baglandet markant ned. Og brug pengene på Fængselsbetjente.
154	Det ville være rart om man kunne kigge godt og grundigt på ledelsesstrukturen og få tilpasset den. Så vores ledere rent faktisk ved hvad der foregår på gulvet, fremfor bare at lukke mundlort ud i medierne om at her går det godt.... Alle ledere skulle TVINGES TIL AT GÅ 14 DAGES TURNUS om året for at få indblik i det de presser ned over personalet og de indsatte!!! Møder på ledelsesplan bør indskrænkes alvorligt så der ikke afholdes møder hverdag i de fleste af de timer som lederne er på tjeneste. Og når deres telefoner ringer så skal i tage dem i stedet for bare at afbryde samtalerne. Jeg kender ikke nogen kollegaer som ringer til en leder bare for at hygge-sludre... Når der ringes så er det fordi der skal tages en beslutning som basispersonalet ikke selv må tage. Bedre og mere ordnet forhold for de indsatte... Fornyelse og fornyelse af kriminalforsorgens bygninger og faciliteter, moderne cellekald med samtaleanlæg, toilet på hver celle, fast hegn om alle institutioner, mulighed for rudebesøg frem for overvåget besøg., bedre kamera til overvågning. Med mange flere forslag...
155	Som ressourcerne bliver brugt pt hvad angår økonomi de seneste 2-3 år, er det mere eller mindre irrelevant og tage alle de spørgsmål med omkring resocialisering af vores indsatte disse år. De befinder sig hver og en i en opbevarings kasse der intet rykker sig under afsoning i danske fængsler. Der skal tages mange lønkroner ud af område kontorene, hvis vi skal tilbage hvor vi var for 5 år siden med personale i fængslerne og tid til at rykke dem og overskud til dem og tid til at snakke med dem og lave tiltag med dem, som fængselsbetjent. At vores klienter i de 5 år er blevet tungere og de er blevet mange flere på afdelingerne gør jo bare det pt er umuligt og gøre nogen som helst indsatser for landets indsatte, som kriminalforsorgen prioritere tingene.

	<p>Jeres klare strategi bør være og få omfordelt økonomien ud i fængslerne igen, hvor det hele sker og det som det hele handler om, de indsatte og betjentene de omgås 90% af tiden. Det vil yderligere medfører et væsentligt højere arbejdsmiljø der har haltet de selvsamme år nu og måske man vil pleje nogen af de mange mange nye ansatte der er startet op i vores system.</p> <p>De fortjener ikke ret mange år i det de er startet op i, så begynder vi også at tabe nogen af disse igen. Der er alvorlig plads til forandring.</p>
156	<p>Jeg ser at der er meget der kan tages fat på. ledelse som generelt er meget svag og dårlig og langt henad vej også usynlig, som ikke vil/tør/kan tage beslutninger om små spørgsmål. ex. hvilken opgaver skal der ikke løses af basic personalet, når ledelsen fjerner en vagt fra bemanningen om dagen, dette skulle være et nemt spørgsmål en ledelse kunne svare på, for når de fjerner en fra vagtplan, med den ene hånd, så skulle de med den anden hånd være klar med en plan for den nye opgaveløsning. Der skal være med forudsigelse, dvs. at kriminalforsorgen skal være mere forberedt på opgave og ikke som det er nu hele tiden kun være med på baghjul.</p> <p>At ledelse hører mere på hvad personalet siger, for det er tros alt dem som står med opgaveløsningen, så når de kommer med det der godt, men også når de kommer med det der er dårligt, at de tager det til sig og aktiv gør noget ved det.</p> <p>Samt at man fjerner dette leadership pipeline, for info fra top når sjældent ned til bunden og især omvendt, det er meget sjældent at info fra bunden kommer op til toppen.</p>
157	<p>hurtig tilpasning i forhold til ændring af opgaveløsning - ikke år - ikke måneder</p> <p>en daglig ledelse som er super professionelle og løsningsorienteret</p> <p>økonomiske rammer som svarer til opgaveløsningen</p> <p>områdekontorer som fungerer og som genererer mere værdi for kriminalforsorgen og de underhørende institutioner</p> <p>ud med regnearksfolkene, ud med special konsulenterne og udvikle og fastholde de ønskede kompetencer ude på institutionerne</p> <p>forhold Jer til de faktiske forhold og tilpas organisationerne</p> <p>vi skal investere os igennem trimningsprocesserne og ikke bruge salami metoden med besparelser</p> <p>Skab rammen for arbejdsmæssig værdighed for os ansatte</p> <p>og gør så op med de skiftende politiske fortider - vi skal arbejde i nutiden</p> <p>der er alt for mange ledere, alt for mange ledelseslag i vores organisationer. Når der er en klar vision fra politisk hold så kan få ledere gennemføre strategien og så kan der blive frigivet ressourcer til flere der kan udføre den praktiske hverdag.</p>
158	<p>Efter reorganisationen synes jeg stadig her 5 år efter, at beslutningskompetencerne er utydelige. På hvilket niveau træffes en given beslutning? Dette ikke blot forsinker beslutninger men nogle gange "dør" gode ideer også fordi de drukner i forskellige organisationslag. KRFO er stadig ikke god til at lave centrale løsninger på centrale problemer. Alt for ofte laves der separate og lokale løsninger. Hvor er partnerskaberne henne? De er vel netop opstået for at kunne udfærdige løsninger og oplæg på tværs af områder og fagområder?</p>
159	<p>Brug det her til at strømline ledelsen samt processer. Det skal ikke udmønte sig til flere dummer kurser og seminar dage som djøffere har bikset sammen.</p>
160	<p>Jeg synes der mangler strategisk kompetenceudvikling for medarbejderne. Som det er nu er det i et eller andet omfang op til den enkelte at søge at udvikle kompetencer, og det er ikke altid at denne kompetenceudvikling står mål med den kerneopgave vi har i Kriminalforsorgen. Derudover synes jeg også, at der skal udarbejdes tydelige og omsættelige strategier for resocialisering, der de seneste år har haft trange kår, til trods for at målgruppens problemstillinger til tider er mere og mere komplekse. Derudover ønskes jeg, at der sættes fokus på fastholdelse og motivation af medarbejdere, da mange søger ude for Kriminalforsorgen. Endelige er vores controlling/udviklings/strategi-medarbejdere virkelig blevet mange, og de er meget langt væk fra vores kerneopgave. Vi der er tæt på kerneopgaven skal bruge mange ressourcer på at klæde dem på og oplyse disse medarbejdere omkring opgaverne, for at disse controlling/udvikling/strategi medarbejdere kan udfylde deres arbejdsfunktion. Når de så har gjort det og kommet med et output, skal vi typisk give et feedback, da output ikke altid</p>

	<p>rammer målskiven. Set fra min stol bruges der enormt mange ressourcer på dette, samtidig med at os tæt på kerneopgaven skal løbe stærkere da vi er færre hænder til at løfte vores opgaver.</p>
161	<p>For det første er implementering af en stor strategiproces lige nu en yderst uheldig timing, da ALLE medarbejdere på matrikler og Områder max presset grundet personalemangel, overbelæg, sparekrav, en reorganisering, der stadig ikke har fundet sine ben og dertil følger dårligt arbejdsmiljø og for højt sygefravær.</p> <p>Det er svært at undgå et indtryk af et DFK ikke interesserer sig for kerneforretningen - arbejdet med de indsatte - eller for de medarbejdere der slås hver dag for at holde sammen på et system i ubæredygtige rammer.</p> <p>Fokusområder for en ny strategi ville være rart at se flg.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kerneforretningen - at udmønte straf og resocialisere - rammer - sørg for at skaffe rammerne til at medarbejderne kan udføre den samfundsmæssige opgave, vi står over for - samarbejde på tværs af muren - vores arbejde er ikke begrænset til arbejdet inden for murene, men drejer sig om de grænseflader vores indsatte har med omverdenen og derfor er det også vores ansvar at skabe gode muligheder for at de kan være en del af samfundet igen - transparens - samarbejder kræver åbenhed og kommunikation, konstruktiv og ikke sensationsøgende
162	<p>For mig er det rigtig vigtigt i mit arbejde, at der blandt alle kollegaer - og faggrupper er en forståelse af, at vi har brug for hinanden for at kunne gøre et ordentlig stykke arbejde for klienterne. Derfor er det vigtigt, at opgaverne bliver løst med klienternes (og samfundets) interesserer for øje.</p> <p>Dertil er det vigtigt, at vi hele tiden har mulighed for at dygtiggøre os! Målgruppen har ændret sig over de seneste år, og det er vigtigt at vi hele tiden har de rette kompetencer/kvalifikationer i forhold til at kunne gøre et ordentligt - og trygt, stykke arbejde.</p>
163	<p>Financier den grundlæggende opgaveløsning fuldt og helt først! Tildel en økonomisk ramme som sikrer at løsningen af hovedopgaven, at fuldbyrde straf, kan ske sikkerhedsmæssigt og fagligt forsvarligt, MED luft til at håndtere uforudsete hændelser. HVIS der så er penge i overskud derefter, så kan man tilkøbe ekstra luksus såsom konsulenter, statistikker, ledere og akademikere i områdekontorer mv... Man køber jo heller ikke æteriske olier og badesalt, hvis det medfører at der ikke er råd til at fylde karret med varmt vand...</p>
164	<p>Har oplevet en skræmmende udvikling i mine ca 18 år i kriminalforsorgen, hvor prioriteringen/ fokuseringen har ændret sig fra resocialisering af de indsatte til kun at straffe yderligere / begrænse mulighederne for resocialisering.</p> <p>Det er skræmmende at se en kriminalforsorg der bevæger sig mere og mere i retning af det vi populært kalder "amerikanske tilstande", hvor flere og flere frihedsgoder fratages de indsatte, hvilket medfører at den indsatte ikke har noget at kæmpe for under afsoningen. Hvis alle frihedsgoder (udgang/frigang/prøveløsladelse etc.) næsten pr. automatik er umulige at opnå allerede ved afsoningens påbegyndelse, så er det svært at få den indsatte motiveret til at arbejde i en positiv retning med sig selv under afsoningen. En stor fejl i den nuværende strategi er holdningen "så kan han sku lære det".. Det virker som at fællesnævneren er sat så højt at (næsten) ingen indsatte har mulighed for at efterleve kravene, hvilket nemt kan føre til yderligere følelse af tab. Afsoningen bliver derved bare ren opbevaring, og flere af de indsatte kommer rent faktisk ud af fængslet dårligere stillet end de var ved ankomsten.</p> <p>Det virker som man glemmer, hvorfor mange af vores indsatte er endt i den situation de er i, og så forventer vi, at lige så snart til er bag en lukket fængselsdør, så kan han ved egen hjælp bare ændre sit liv. Samtidig med at vi kun kommer med den ene sanktion efter den anden. Jeg oplever en modløshed blandt mange indsatte, hvilket gør, at det hele kan være ligemeget, og misbruget af stoffer derfor eskaleres for at "dulme" tiden i fængslet . Det bliver en ond spiral for den indsatte som de forståeligt nok har svært ved at se en løsning på. Selvfølgelig skal der være konsekvenser også under afsoningen, men udelukkende at bruge pisk og aldrig gulerod overfor personer de i forvejen er så langt nede som mange af afsonerne er, kan jeg ikke se er løsningen på noget som helst.</p>

165	<p>Behov for fokus på:</p> <p>Nedlæggelse eller revision af områdestrukturen</p> <p>Kompetence-gap i stabsfunktionerne</p> <p>Underbemanding i stabsfunktionerne</p> <p>Ensartet HR-politiker for stabsfunktionerne</p> <p>Fastholdelsesstrategi for stabsmedarbejdere</p>
166	<p>De spørgsmål hvor man skal prioritere 1-5 er svære. jeg synes ikke de er umiddelbare sammenlignelige og det er svært at prioritere den ene over den anden. Kriminalforsorgen står overfor meget store udfordringer og en prioritering er stort set umulig. Vi har behov for flere betjente, flere fængselspladser og en meget bedre topledelse. I min optik er direktoratet og områdekontorerne for lang fra kerneopgaven. Jeg tror ikke de helt har forstået de udfordringer fængsler og arresthuse står med i dagligdagen.</p>
167	<p>Flere penge til kriminalforsorgen</p>
168	<p>det er vigtigt, at man føler opgaverne man varetager som fængselsbetjent, er opgaver vi er sat i verden for at løse - det er dem vi er uddannet til. Dermed også sagt, at dem der er uddannet til at varetage socialrådgiver arbejde og sundhedsfagligt arbejde, skal have forudsætningerne for at løse de opgaver og dermed ikke en fængselsbetjent.</p>
169	<p>Disse spørgsmål er ikke retvisende for de ikke uniformerede personaler.</p>
170	<p>Der er flere små arresthuse i kriminalforsorgen, hvilke er meget dyre at drive dels i forhold til lønninger pr. indsat men også i forhold til den sikkerhedsmæssige stand.</p> <p>Det er gamle bygninger som er dyre i vedligehold.</p> <p>Derfor vil det være hensigtsmæssigt at få sammenlagt de små arrester, hvilket også vil give en bedre dynamik blandt ansatte.</p>
171	<p>Der er flere fængselsbetjente som føler sig nødsaget til at stoppe, selvom de gerne ville blive, fordi de ikke kan få livet med børn til at hænge sammen. Vi vil gerne have modne mennesker ind i organisationen, men vi kan ikke tilrettelægge arbejdet, så det reelt er muligt. Det burde man kunne tage i betragtning i en moderne organisation anno 2020.</p> <p>Der er kommet en mærkelig afstand mellem folkene på gulvet og ledelsen. De beslutninger der i virkeligheden burde blive truffet på gulvet, bliver truffet af folk, som ikke har den konkrete viden om, hvad der reelt er udfordringerne. Det er på tide, at vi kommer væk fra regnearkstyringen og måltal, der skal honoreres uanset konsekvenserne - og tilbage til den faglige vurdering og sunde fornuft; satse på tværfaglighed og samarbejde og (videre)udvikling af kompetencer, så fagligheden og dermed kerneopgaven for alvor kommer i centrum. Vi skal have stoltheden (tilbage) ind i arbejdet og det får vi kun, hvis vi føler, at det vi gør, gør en forskel - ikke kun for det omkringliggende samfunds retsfølelse, men også for de mennesker, vi spærrer inde - og ikke mindst for vores kolleger. Med nedskæringer og personalemangel som opfattede grundvilkår i Kriminalforsorgen skal der noget til, før personalet føler, at der bliver taget hånd om dem. Faglighed og personalepleje ude på fængslerne opfattes som noget, der kun hører private virksomheder til. Det må vi kunne gøre bedre.</p>
172	<p>Der bør i videst muligt omfang fokuseres på resocialiserende tiltag, da det med al tydelighed er det, der er mest effektivt for at imødekomme det store problem med recidiv. Derudover bør der blive inddraget overvejelser om mere gennemsigthed, og det bør måske vurderes, hvad der bliver lagt vægt på i forbindelse med juridiske afgørelser, altså hvilke momenter skønnet beror på, og om disse er rammende for formålet om, at resocialisere de indsatte på en sådan måde at de ikke kommer retur. Sidst men absolut ikke mindst bør man fokusere meget på, at gøre op med den os-mod-dem kultur der reagerer i Kriminalforsorgen, det er ærgerligt, at man bliver gjort til den "onde" eller til den "uopmærksomme" udelukkende fordi man er ansat i et bestemt led i Kriminalforsorgen.</p>
173	<p>Evidens - vores indsatser matcher dét vi ved, virker (ift. nedbringelse af recidiv)</p>
174	<p>nr.1</p> <p>vi mangler og søger kompetente medarbejdere til kriminal forsorgen. men de eneste som har råd til at gå på uddannelsen, er unge uden livs erfaring.</p> <p>nr.2</p>

	<p>kriminal forsorgen spilder en masse penge væk ved at sparre på de forkerte områder. (f. eks. vestre fængsel har brugt millioner på bure og diverse som ikke kan bruges.)</p> <p>jeg kan heller ikke forstå at direktoratet undre sig over at folk siger op. når efter alle de nye tiltag er kommet og ingen af dem er til betjentenes fordel. vores arbejde er kun blevet svære/ hårdere!!!!</p>
175	<p>Bedre ledelse oppe fra, altså politisk set.</p> <p>Bedre løn forhold og fjernelse af SU.</p> <p>Tid til års møder for hver enkelt afd.</p> <p>Bedre økonomistyring og inddragelse af personlet i selv samme.</p>
176	<p>Jeg håber, at strategien afspejle balancen mellem det hårde og det bløde. Det er det, som jeg mener, bør være et helt centralt element i vores faglighed.</p> <p>Jeg håber ydermere, at man vil have fokus på at lytte mere til professionelle og forskningen i forhold til, hvad der mindsker kriminalitet, og mindre til politiske (/populistiske) strømninger.</p>
177	<p>Jeg kunne ønske mig at institutionerne igen fik kompetencer og ansvar. Der er ansat så mange Djøf'er, at det opfattes som ren chikane når eks. Vis en ung jurist, uden kendskab til de faktiske forhold i fængsler og arresthuse og uden kendskab til indsatte, omgør sikkerhedsmæssige spørgsmål, som jeg til enhver tid, vil påstå at de lokale sikkerhedsbestemmer har bedre indsigt i. (Bl.a. Ledsagelse ved transporter, udgange mv.) Dette er bare et eksempel.</p>
178	<p>Der bør arbejdes med kulturen. Den manglende respekt for direktoratet er helt åbenlys og er ikke befordrende for opgaveløsningen. Nogle ting virker til at være nag, der går flere år tilbage, og som nye medarbejdere ikke bør stå til regnskab for. Der virker til at være en kultur, hvor man tror, at man kan opføre sig ,som man vil. Dette gælder både i tale og nogle gange også på skrift.</p>
179	<p>I min hverdag oplever jeg at grundtonen er usund mellem personalet, der er ledelsesmæssigt fokus på at finde fejl og når de er fundet bliver det betonet at leder ikke er vred....men hvad er leder så?.....det er simpelthen ufagligt.....men jeg kunne sådan ønske at der var en ordentlig ledelse der brugte tid på at lytte til medarbejderne og støtte faglige processer. I min optik er der ikke engang brug for at der bruges flere timer på arbejdet men mere at der bliver tale om faglige og nysgerrige timer der er til fælles faglighed fremover.....</p>
180	<p>Mange af spørgsmålene er alt for selvfølge. Vi skal jo for pokker være gode til ALT.</p> <p>Det skal skinne mere igennem, at vi bliver nødt til at få bemanningen op. Det skal ske, for alt andet blegner i forhold til det.</p> <p>Vi skal som betjente have en ledelse, der i langt højere grad vil kæmpe en hårdere kamp for at vi får mere personale. Goder som vi har fået frataget skal, hvis ikke vi får dem igen, erstattes med andre. Det skal være "noget særligt" at være betjent, det er det ikke i dag, vi har ikke den følelse længere.</p> <p>I ved, vi ved, alle ved, at der skal ske radikale ændringer for at rejse kriminalforsorgen op fra dynden igen.</p> <p>Vi skal midst have 3.000,- mere i løn om måneden. Modsvaret er også at der skal forlange og stilles højere krav til den enkelte medarbejder.</p> <p>Derved kan kurven knækkes, så der kommer flere ind i kriminalforsorgen, end der forlader den.</p> <p>Vi skal tilbage til det gamle system for rekruteringsvilkårene. Folk søger selvklart ikke ind, når du skal starte på SU, Jeg tror ikke helt på at der er den helt store videnskab, i behøver ikke smide flere millioner ud til undersøgelser o.a. fordi at i ikke tør tage en selvstændig beslutning. Men det lader desværre til det. Intet er forandret..!!</p>
181	<p>Vi er for topstyrede, der er for mange beslutninger og ændringer i vores dagligdag der bærer præg af beslutningstagerne ikke har nogen anelse om hvad der foregår i den virkelige verden.</p>
182	<p>Hvis man har en forventning om, at Kriminalforsorgen skal være et velfungerende system på den lange bane, skal man stoppe med at "nedbryde personalegruppen".</p> <p>Vores arbejdsforhold er kun blevet dårligere og dårligere de sidste 5 - 6 år, og vi er mange, som synes vi har nået bunden.</p> <p>Personlig er jeg gået fra at være en meget loyal medarbejder, til jeg om ingen omstændigheder kan anbefale dette job til andre..... Det er sørgeligt, men desværre sandt.</p>

183	<p>Ledelsen er meget usynlig, når der skal anerkendes, men meget synlig, når der skal anklages.</p> <p>personalet bør kunne sanktioneres nemmere og hurtigere, når der er åbelyse brud på reglerne.</p>
184	<p>Synes det er svært , der hvor man skal ranke fra 1 til 5. jeg har bare lyst til at skrive 1 i alle felter :(</p>
185	<p>Undlad at effektuerer eller at forsøge at effektuerer en strategi der er for langsigtet. Det bliver simpelthen glemt/det drukner i de daglige ekstrem pressede daglige opgaver for hvert enkelt lille enhed.</p> <p>Ud fra mine MUS samtale for 2019 kunne ikke en eneste medarbejdere fortælle mig om Kriminalforsorgens strategi, ingen!!! Det bliver totalt nedprioreret fra den daglige ledelse samt fra personalet, da sikkerhed, personalemangel, besparelser, for ringe løn mv. tage alt af ends tid.</p> <p>Der skal med alt mulighed skabes en følelse af at den på gulvet egentlig også føler han/hende egentlig arbejder imod den overordnede strategi. For hvis i jer helt i toppen ikke sørger for at vise at i er tovholdere og at i taget dem seriøst, da få ikke held med at implementerer noget nyt.</p>
186	<p>Missioner, visioner og fokusområder, mange fine ord, men de problemer vi står overfor skyldes besparelser, mangel på personale. Det er et udtryk at man fra højeste sted ikke ved hvad det betyder for betjenten på gulvet, hvilke frustrationer det afstedkommer at blive beskåret på poster og personale - det er vores sikkerhed og trivsel der står på spil. Frustrationen er stor når man samtidig med nedskæringer og besparelser hører at der ikke længere er kontorer nok i Direktoratet og at der ansættes flere og flere i områdekantorene. Man skal tænke på, at betjentene og værkemestrene godt kan drive fængsel uden Direktoratet og områdekantorene, men Direktoratet og områdekantorene kan ikke drive fængsel uden betjente og værkemestre.</p>
187	<p>Hej</p> <p>PT kører kriminalforsorgen virkelig på pumperne. Før var jeg stolt af mit arbejde, nu fortæller jeg aldrig om det mere. Ting som på ingen måde er relevante for os, bliver trukket ned over ørene på os. Vores lokale ledelse gør hvad de kan i de rammer de får udstukket. Men når ledere højere oppe i systemet, tordner frem og siger at man ikke går på kompromis med sikkerheden, når man skærer i personalet, er det virkelig svært at tage kriminalforsorgen alvorligt. Vi mister de gode folk, og de betjente der bliver tilbage, kommer og passer deres arbejde, men der er ingen gejst tilbage. Vi er slidt op, og nedskæringerne fortsætter bare. Jeg har altid passet mit job, og været stolt af mit arbejde. 10 sygedage på 16 år. Men nu skal der ikke meget til for at finde et andet arbejde, hvor man forhåbentlig sætter lidt mere pris på sine medarbejder.</p>
188	<p>Kriminalforsorgen bør og skal i fremtiden fokusere på kvalitet frem for kvantitet. Organisationen bør reelt fokusere på individerne i systemet (klienternes og medarbejdernes hverdag og trivsel) frem for kunstige målopfyldelser og tal i excelskemaer som i høj grad er tilfældet i dag.</p> <p>Kriminalforsorgen bør modernisere sig i en retning tilsvarende den, som mange større private virksomheder gør. Hvor man sætter medarbejderne som en ressource reelt i fokus frem for at fokusere på røde, gule og grønne tal, sygefraværsmønstre mv. For gode resultater skabes gennem tillid og anerkendelse og ikke ved at afrapportere statistikker, anskue individer gennem data eller ved at slå folk oveni hovedet.</p> <p>Kriminalforsorgen bør i fremtiden være modig og stille mere spørgsmålstejn ved vores generelle organisering og indbyrdes kompetencer: Det som var brugbart og godt i går, er det ikke nødvendigvis i morgen. Fx ift. leder- og medarbejderkompetencer og -profiler. Den leder- eller medarbejderprofil som fx blev ansat for 20, 10 eller fem år siden besidder ikke nødvendigvis de professionelle og særligt personlige kompetencer, som vi i organisationen har brug for i morgen og ude i fremtiden. Når vi så konstaterer, at de enkelte ikke er i besiddelse af det nødvendige, så skal vi som nu ikke blot naivt</p>

	<p>forsøge at opkvalificere pågældende fx med et lederkursus eller anden form for uddannelse - men i stedet turde tage konsekvensen og finde en ny profil til stillingen. Ikke fordi vi ikke så vidt muligt skal værne om medarbejderne og sikre tryghed i ansættelserne, for det bør og skal vi i udgangspunktet. Men vi bør have fokus på sammenhængskraft og afledte effekter. Og fx dårlig ledelse kan have store konsekvenser på mange led. Vir bør og skal derfor turde udvikle og omstille os til de behov og krav som fremtidens moderne organisation har. Tilsvarende gælder afskedigelse af tjenestemandsansatte, også selvom det er dyrt og vil skulle ske i en tid med manglende personale. For i visse tilfælde er konsekvenserne ved at undlade dyrere, end ved ikke at gøre det, fx fordi at dårlig ledelse eller forkert medarbejderindstilling spreder sig som ringe i vandet og kan medføre øget sygdom hos gode ressourcer mv.</p> <p>Summa summarum bør kriminalforsorgen i fremtiden både som organisation og som arbejdsplads signalere mere tydeligt, at opgaven tages alvorligt set i et fagligt perspektiv og ikke blot ud fra en interesse for at få nogle tal til at gå op - og at man reelt kerer sig om sine medarbejderes trivsel og de indsattes videre liv uden kriminalitet.</p>
189	<p>Pt. synes jeg at det har været en kæmpe belastning med så mange nye elever på en gang, det er meget krævende for det faste personale og de nye får heller ikke den rette oplæring, når de bliver nød til at gå samme med en anden elev. Derudover så synes jeg det er et problem, at selvom man er flere der siger at en ELEV/ELEVER IKKE ER EGENT, så forsætter ansættelsen for eleven/eleverne, for vi mangler jo fængselsbetjente. Jeg ved vi er flere/mange der hellere vil arbejde alene, eller vil have ekstra vagter end at gå op og ned af en som man er utryg ved, men bliver der lyttet.....NEJ.....NEJ.....NEJ</p>
190	<p>Håber at i fremtiden bliver en prioritet at behandle sit personale ordentligt.</p> <p>Vi har igennem en lang periode været underbemandet og haft overbelæg. En underbemanding der udspringer af en fejl disponering vedr. ansættelsesstoppet for nogle år tilbage. Vi har knoklet for at få tingene til at hænge sammen, bla. ved at dække ubesatte vagter samt ved sygdom.</p> <p>Efterfølgende bliver vi så bebrejdet at vi bruger for mange penge på overarbejde og bliver pålagt omfattende besparelser.</p> <p>Samtidig kan vi blot kan se til at huset forfalder i ekstrem grad, ledninger stikker ud af væggene, vinduerne kan ikke lukkes osv. osv. , men vi bliver konstant mødt med det samme svar: der er ingen penge...</p> <p>For nu et par år siden blev der indkøbt en perimetre skanner til huset (eftersigende til en pris over en million), den har aldrig fungeret og har aldrig været anvendt!!! og dem står der flere at rundt omkring.</p> <p>Vi har desuden lige smidt medicin ud for 500.000 kr., alene i vores hus. - Så er det måske ikke så underligt at der ikke er penge i kassen.</p> <p>Beslutningerne er igennem de senere år flyttet længere og længere væk, den lokale ledelse har efterhånden intet at skulle have sagt. Basis personalet har slet ingen indflydelse på de beslutninger der vedrører deres arbejdsplads, vi kan blot læne os tilbage og vente på det næste spændende tiltag. Dette fører til apati og ligegyldighed. Har igennem årene set mange idealistiske og entusiastiske kollegaer der prøvede at ændre tingenes tilstand ved at søge indflydelse. Dette har som oftest endt i frustration.</p> <p>Er godt klar over at ovenstående er en rodet omgang, men helt grundlæggende er der enormt mange frustrationer, fra både min og mine kollegaers side. Disse frustrationer har som oftest intet med de indsatte at gøre - disse er vi uddannet til at håndterer, de bunder i langt højere grad i de håbløse beslutninger og urimeligheder der rammer os, og som vi ingen indflydelse har på. Derfor er den supervision som vi modtager lige nu heller ingenting, da den udelukkende er målrettet problemer relateret til de indsatte.</p>
191	<p>kriminalforsorgen går en mørk fremtid i møde, med de besparelser som der pt gøres på personalet. Jeg forudser et markant højere sygefravær samt en større udskiftning af personale...</p>

192	<p>Programvirksomhed er vejen frem. (ville håbe at der snart fra politisk hold ville komme fokus på dette i enhver domfældelse, således at der var en gulerod ved et eller flere bestået programvirksomhedsforløb (1/2 tid - 2/3 tid)</p> <p>Mit mantra er : Hvis du vil - Vil vi.</p> <p>Og så flere psykologer/psykiatere på alle fængsler/arresthuse.</p> <p>Mindre enheder/afdelinger end der er i dag, hvor indsatte ville føle sig mere sikre overfor andre negativ stærk styrende indsatte</p>
193	<p>Jeg synes jeres skema desværre bære lidt præg af, at I ikke har været ude eller kender Kriminalforsorgen grundigt. Jeg arbejder i et arresthus, her bør vi også have fokus på resocialisering, dette skal ikke løst ske, når indsatte har fået dom. Derudover er der indsatte som afsoner i et arresthus, dette kan der være mange grunde til. Men det er vigtig, at man har fokus på tid til de indsatte som mennesker og fastholde deres gode relationer til omverden og samfundet, trods de ikke har fået dom. De indsatte kan blive frifundet i retten og her vil den enkelte indsatte være sat meget tilbage, i sin hverdag eller sine relationer.</p> <p>DBH</p>
194	<p>Jeg mener at man har lavet for mange led i systemet, hvilket gør at den ledelse jeg ser på fængslerne, ikke er i stand til at træffe en afgørelse/ beslutning. Dette giver utilfredshed og frustrationer blandt betjente og ledere. Der er for mange kokke om at lave maden, hvilket har ødelagt kerneopgaven for Kriminalforsorgen fuldstændigt...</p> <p>Alle sidder og tør ikke tage den endelige beslutning da man oppe fra så vil slå ned på den enkelte... Her taler jeg om områdekontor Sjælland vs. ledelsen på mit fængsel.</p> <p>Ydermere ser vi gang på gang af område direktøren udtaler sig i medierne omkring hans holdning til sit personale og hvad det er han betaler dem for... Dette er meget ødelæggende for moralen blandt betjentene og gør at fremtidige ansøgere måske holder sig væk, da ingen i dagens Danmark vil arbejde uden disse vilkår.</p> <p>Jeg tror at man fra den øverste ledelse har glemt at det er mennesker vi arbejder med, og ikke nogle tal på bundlinjen. Sørgeligt med desværre sandt.</p> <p>Efter min opfattelse er den nuværende tilstand i Kriminalforsorgen et resultat af at man har fjernet beslutningstagningen fra den nærmeste ledelse og lagt den hos nogle som sidder på et kontor meget langt væk og kun kigger på bundlinjen...</p>
195	Ønske om MEGET større åbenhed omkring beslutninger (inden de er truffet)
196	Jeg mener, at der bør indføres mere spæcialpædagogik i uddannelsen af betjente, da der er en stor andel i fængslerne med div. diagnoser som ADHD og ASF (Autismespektrumforstyrrelser), der giver udfordringer i hverdagen. Med sådanne diagnoser hjælper indlåsning, rapporter og forhør ikke ift. deres resocialisering.
197	Sørgeligt hvor lidt fokus der på de ansatte i undersøgelsen, men så er alt jo ved det gamle.
198	Vægten er i de senere år tippet over, så der ikke længere er balance mellem de hårde og bløde værdier. De resocialiserende tiltag nedprioriteres til fordel for strammere regler, hårdere afsoning, mindre frihedsgrader i forhold til udgange og prøveløsladelser. Også på KIF's område strammes meget op, med øget fokus på vilkårsovertrædelser, indberetninger og sanktioner på forskellig vis. Det fylder for meget i forhold til fokus og drøftelser af, hvordan man kan hjælpe de indsatte og klienterne i tilsyn bedre videre til et liv uden kriminalitet. Man skal efterhånden være en ret velfungerende klient, for at kunne efterleve de mange krav vi stiller.
199	<p>Det ville være rart med mere fokus på opgaven frem for fokus på måltal og regne ark.</p> <p>Der foregår, med rette, en intensiv uddannelse af vores ledere i at håndtere en skiftende virkelighed. Brug nu også B siden, og TR til at hjælpe med at implementere de mange nye tiltag der kommer. (1-4-14-24-Bradford) er jo et eksempel på at hverken ledere eller TR var klar til at løfte opgaven da</p>

	<p>HR rullede dette tiltag ud, og formidle den nye sygestrategi ud på en passende måde til meninge medarbejdere.</p> <p>En strategi, der udvikler lederevne, omstillingsparathed frem for omstillingsdiktater, og reel medarbejder indflydelse, så er vi på rette vej.</p> <p>Hvis vi skal have en strategi, så må vi have brudt om med, at vi har 4 "fronter" i KRFO: Indsatte-ansatte i uniform-civile-ledere. De sidste 3 skal kunne arbejde sammen både formelt og reelt.</p>
200	<p>Jeg syntes at det er en skandale at vores top-ledelse, nedprioriterer vores sikkerhed i en tid som denne.</p> <p>Når man tager timer fra sikkerhedsposten, som her i Aalborg Arrest, går det selvfølgelig ud over vores sikkerhed.</p> <p>Når vores belæg er tårnhøjt er det fuldstændig uacceptabelt at der tages timer fra det uniforme personale. Besparelserne kunne passende være ude på områdekantorerne, som i forvejen koster alt for meget. Kerneopgaven er trods alt ude ved de indsatte.</p> <p>Os der går ude ved de indsatte, er pressede nok i forvejen, da klientellet, i dag er langt mere belastende end tidligere set.</p> <p>Og det høje belæg gør det jo ikke bedre.</p> <p>Alt for mange kollegaer er sygemeldte og har for mange sygedage generelt. For mange stopper. Og endnu flere overvejer at stoppe.</p> <p>Vend venligst kursen nu.....</p>
201	<p>1. ARBEJDSMILJØ!!!!</p> <p>Det er vanskeligt at sætte rette fokus på resocialisering når man som medarbejder får alt for mange sager at varetage, således at man ikke kan gøre den indsats der er behov for ift. resocialisering. Der er alt for meget fokus på besparelser/nedskæringer som i høj grad påvirker arbejdsglæde, miljø og sygefravær.</p> <p>Medarbejderne køres for hårdt og snart står i med stigning i sygefravær såfremt i fortsætter i den retning som i har gang i nu. I KAN SPARE PENGE (ifm. sygefraværet) SÅFREMT I HAR FOKUS PÅ TRIVSEL - det andet ahr helt modsatte effekt!!!!</p> <p>2. Mere balance mellem det hårde og det bløde?</p> <p>Der er kommet alt for meget fokus på det hårde/kontrol, fremfor det der faktisk virker - resocialisering. Dette både ift. klienter men også ift. personale.</p> <p>Straffe-tankegangen er nu ført over til kriminalforsorgens personale med 'forhør', 'sanktioner' mv. DYBT utilfredsstillende - hvor er tilliden til de ansatte henne?</p> <p>3. Der ses tydeligt et mønster af at kriminalforsorgen IKKE ønsker at forbedre arbejdsmiljø, trivsel mv. Særligt ses dette i kriminalforsorgens prioritering om at hverken arbejdsmiljø representant samt tillidsrepræsentat kompenseres ift. sagsnorm. Der er behov for disse funktioner, men kriminalforsorgen gør det ikke muligt.</p>
202	<p>I forhold til bedre arbejdsmiljø bør der på de store fængsler være adgang til ordentlige kantineforhold. Vi har meget lange arbejdsdage samt overarbejde og det vil højne moralen med ordentlig mad. Forholdene pt. er rigtig dårlige. Der bør ligeledes på de store institutioner være adgang til god træningsfaciliteter dette vil gavne sygefraværet og den generelle sundhed for medarbejderne.</p>
203	<p>Som betjent mangler jeg den stolthed i jobbet som man tidligere blev "fodret" med oppefra, i dag møder vi kun ledelsen (ikke den interne i huset) når der skal uddeles kritik, eller ske nedskæringer/ned posteres, hvilket begrænser mulighederne for stort set det meste af det der spørges til i denne undersøgelse.</p>

	Går desværre med en følelse af at man ikke påskønnes længere, men er et nødvendigt onde, og skal spares så meget som muligt, der tages flere og flere betjente - Kriminalforsorgen kører desværre ned af bakken :-)
204	I bliver nødt til at se på de vilkår i selv har sat. Hvis i vil have folk ind i kriminalforsorgen og stoppe dem der forlader, så skal i kigge på at rykke vores vagt plan til mindst en måned og ikke 14 dage før. Vit/ tj. Kontor sksl være mere flexible over for medarbejderne. Gøre noget ved vores anonymitet (mellemnavne, en anonym mail, ikke to forskellig der står stadig fuldt navn i mails). Få genindført personale dage. Mindste inkludningen for de indsatte og i kat. 2. Have fokus på personale trivsel/arbejds miljø. I bliver nødt til at høre på jeres medatbejdere og syntes i burde invitere nogle fængselsbetjente ind til nogle af keres mange møder, så de kan høres, keg bille utrolig gerne have deltaget i disse møder.
205	Ønsker at vi kunne bruge mere af vores uddannelse som betjent og ikke lave socialrådgiver arbejde, det fylder meget i vores hverdag. Det er en tidsrøver som burde være socialrådgiver job, så kunne vi betjente gå mere rundt blandt de indsatte og snakke som mange af dem efterspørger.
206	Det vigtigste er faktisk at vi gør hvad vi siger. Det har vi desværre ikke set meget af under de sidste to direktører, faktisk tværtimod!
207	Spørgsmålene er mest rettet mod ansatte med direkte kontakt til indsatte.
208	Arbejde mere forebyggende for både indsatte og pårørende (børn) i tværfagligt samarbejde med øvrige instanser.
209	Det kunne være ønskeligt at medarbejdernes arbejdsindsats blev værdsat. At der ikke blev pålagt den enkelte medarbejder flere arbejdsopgaver end der var tid til og at medarbejderen arbejdede indenfor sit eget felt og ikke skulle løse alle mulige andre opgaver oveni. Det kunne også være ønskeligt om lønnen fulgte med arbejdsmarkedet udenfor murerne.
210	At man fremadrettet var bedre til at høre på dem der går med de indsatte i dagligdagen, fremfor at dem der sidder bag et skrivebord og ikke aner hvad og hvordan tingene foregår i de danske fængsler og arresthuse, men sidder og kommer med fine forslag og meninger som langt fra afspejler virkeligheden, og så kan man ikke forstå at tingene ikke fungerer... Det er fint med mange visioner, missioner mm, men det skal jo også være realistisk, og ikke bare tal der kan sættes ind i en graf... Hvis man vil have at der kommer et godt produkt ud af en "maskine", så må man jo sørge for, at de materialer og værktøjer der bliver brugt, også er i orden, ellers bliver det jo bare 2. sortering, eller det der er endnu værre...
211	De indsatte er vigtige, men fordrer at vi skaber en tryk og gennemsigtig ramme for de ansatte, så deres trivsel og arbejdsglæde sikres.
212	En ny måde at tænke udvikling og implementering på herunder, at få skabt en organisation hvor der reelt er et udviklingsrum på institutionerne, hvad angår tid, økonomi og afsatte ressourcer.
213	At man i Kriminalforsorgen giver det social faglige personale en stemme i både processen og i det daglige arbejde, det er trods alt dem der har flest klienter. Jura og fængsels sikkerhed er ikke rammesættende for alt det der arbejdes med i Kriminalforsorgen.
214	Mere synlig ledelse. De aner intet om de ansattes arbejdsmoral. Der skal strammes op i ansættelse, og det skal tages mere seriøst.
215	Jeg synes det er vigtigt at have for øje, hvad der er vores kerneopgave og hvordan vi løser det bedst. Samt at vi skal huske på at vi bruger os alle sammens skattes kroner når vi arbejder. Vi arbejder med noget af det mest meningskabende i samfundet, det synes jeg ikke italesættes nok, hverken af chefer eller andre
216	I forbindelse med de forskellige prioriteringer, kan det være vanskeligt at sætte noget over andet, idet alle de opstillede muligheder synes at være centrale områder i fremtiden. I princippet kunne alle de muligheder der er angivet, være førsteprioritet.
217	Jeg kunne ikke undlade at besvare dette punkt: Kriminalforsorgens udfordringer i dag Yderligere information Formålet med de følgende spørgsmål er at få indblik i, hvad du som medarbejder oplever, er kriminalforsorgens primære udfordringer, både i forhold til organisationen som helhed og i forhold til din

	<p>hverdag.</p> <p>Nedenstående kategorier beskriver nogle centrale udfordringer i kriminalforsorgen.</p> <p>Prioritéter udfordringer fra 1-5, hvor 1 er den største udfordring, og 5 er den mindste udfordring</p> <p>Dog kan jeg ikke svare på dette kvalificeret i den funktion jeg arbejder med</p>
218	<p>Vigtigt med et fælles ledelsesstrategi hvor "ledelse" sættes på dagsordenen og vi stiller krav til hvad det vil sige at være leder i Kriminalforsorgen.</p> <p>At vi gør op med det 2-ledet ledelseslag, så ledelseskompetencer på tværs af organisationen optimalt udnyttes.</p>
219	<p>ville ønske at ledelsen ikke var presset med alle mulige opgaver så de kunne varetage mere deres opgaver internt og følge opgaver til dørs så alle opgaver ikke bare er lavet halvt og så må det alm personale samle det op og lave deres arbejde.</p> <p>Når man ansætter ledere i kriminalforsorgen så er det nogen med fængsels erfaring ikke diverse HKer og socialrådgivere, de kommer ikke til at udgøre en del af sikkerheden så personalet kan ikke være sikker på at kommer og hjælper det alm personale når der er ballade.</p> <p>Alle de lister man skal udfylde så man kan krydse det af i området, spild af tid, alt for meget bureaukrati.</p> <p>Alt dette vil gøre at personalet vil få mere tid til kerne opgaverne som er de indsatte derved skabe gode forhold til de indsatte som muligvis kan skabe færre konflikter og trusler.</p>
220	<p>I takt med at vores klientmasse bliver vanskeligere og alle oplever indsatte med psykiske udfordringer, er supervision en mangelvare.</p> <p>Der er ingen tvivl om i min verden , at supervision specielt tilpasset den enkelte matrikel, er en nødvendighed , på lige fod med man bruger det i psykiatrien.</p> <p>Vi ser alt for mange medarbejdere gå ned psykisk, - supervision- skal målrettet bruges til " afgiftning".</p> <p>Supervision skal også bruges til at ændre på negativ kultur, blandt medarbejderne.</p> <p>Arbejdet blandt frontpersonale, bliver over tid præget at kultur , både skidt og godt.</p> <p>Alt frontpersonale overbelastes over tid - ofte ubevidst - psykisk.</p> <p>Det fører til sygefravær, manglende arbejdsglæde, opsigelser, afskedigelser osv.</p> <p>Supervision skal betragtes som en nødvendig investering i medarbejderne.</p> <p>Det bør indarbejdes i ny strategi / flerårstale, at alle medarbejdere tilbydes eksterne kurser/ efterudd.</p> <p>Man bliver afgiftet og får positive input, når man er på kursus med andre udenfor kriminalforsorgen (så kan man nogle gange se , vi ikke altid har det så slemt)</p> <p>personlig udvikling giver arbejdsglæde, og man opnår en følelse af " at man er god nok". - at man bliver påskønnet.</p> <p>Mange tilkendegiver at man over tid , føler sig låst i kriminalforsorgen, fordi man ikke oplever nogen form for efterudd, eller lign, ofte med argumentet at der skal spares.</p> <p>Mere fokus på personalet fremover.</p> <p>kriminalforsorgen skal igen være en attraktiv arbejdsplads, hvor rekrutterings besvær ikke er et problem.</p> <p>Kriminalforsorgen skal på lige fod med andre offentlige arbejdspladser, fremad tilbyde personalegoder, som wellness, fitness, osv.</p>
221	<p>i min optik er det allervigtigste for Kriminalforsorgen som organisation på nuværende tidspunkt at få kigget på hvad netop dette spørgeskema ligger op til.</p> <p>men det er vigtigt at holde sig for øje, at vi ikke "bare" vælger nogle smarte catch frases, men får vore Vision, Mission og Værdier til at hænge sammen med verdenen som den ser ud!</p> <p>det betyder at hvis vores Fokus fortsat skal ligge på resocialisering (det hårde/bløde) - så skal der også i ovenstående laves en klar vurdering af hvordan vi opnår dette og kommer tilbage til dette - de seneste 5 år er vi kun bevæget os længere og længere væk grundet politiske udsagn om hårdere</p>

	<p>straffe og at det ikke skal være en lejrskole at være i fængsel, som har gjort at der er brugt ressource og tid i overvældende grad på "de hårde" opgaver, samtidig med der er sparet, som har gjort at "de bløde" opgaver fylder mindre og mindre.</p> <p>så i min optik er det allervigtigste at vi er ærlige omkring visionen for kriminalforsorgen - hvis ønsket er optimal ressource anvendelse, og bare brug af færreste ressourcer, så er det der man skal melde ud så det er tydeligt for politikkerne og den almene borger hvad det har af konsekvenser (udover at vi sparer penge), og således den enkelte medarbejder kan tage sig et oplyst valg om det er en kriminalforsorg man ønsker at arbejde i.</p> <p>opsummering:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ikke catch frases - Ærlighed omkring ønsker/muligheder <p>tak for at den enkelte medarbejder inddrages.</p>
222	<p>Kriminalforsorgen sejler i forhold til tillid, og medarbejderpleje. De enkelte ledelseslag udvander samarbejds processen og bidrager stærkt til mistillid overfor den øverste ledelse. Min tillid til ex. område direktøren kan ligge på en meget lille sted. Jeg opfatter ham som en marionet overfor Direktøren og Justitsministeren. Han er tilsyneladende kun sat i verden for at gøre livet surt for alle uniformeret medarbejdere... Krim. forsorgen sejler i forhold til forebyggelse mod sygdom og trivsel - skibet er sunket i min optik. Jeg ville slutte den dag i morgen, hvis jeg kunne få min tjenestemand's ansættelse med mig..</p>
223	<p>Kriminalforsorgen har spillet fallit på at ruste de indsatte til en verden udenfor! Der er ingen eller minimal arbejdspligt, og stor ugeløn for intet at præstere. Vi vænner dem overhovedet ikke til at yde og nyde, ligeledes er hele selvforplejnings projektet en omkostningstung fejltagelse. Når man er anbragt i en institution får man mad fra institutionen og ikke det misforhold vi ser i dag, hvor nogle får store bøffer og andre må sulte eller nøjes med havregryn . Enten pga. trusler, gæld eller betaling for misbrug i fængslerne. Der bliver ligeledes brugt uhyrlige summer på nytteløs program virksomhed og behandling hvor der ingen målbar virkning er på klienterne. I de mere end 30 år jeg har været ansat har ovenstående tiltag ikke rykket på recidivet i positiv retning, så de mange millioner vi bruger af samfundets penge er totalt spildte . Kriminalforsorgen burde/bør forenkle regler og arbejdsgange men det modsatte sker. Det er jo ikke raketvidenskab at skærme samfundet for asociale individer, så regelsæt og rettigheder bør sorteres med tættekam og alle forenkles. Vi behøver ikke en hær af jurister og DØF er for at drive vores lille biks, brug dog samfundets penge på "varme hænder" Vh 36 års erfaring og bred interesse for en ordentlig Kriminalforsorg</p>
224	<p>Lad fængselsbetjente være fængselsbetjente. Socialrådgivere være socialrådgiver og ikke kontrolenhed etc.</p> <p>Fængselsbetjente bruger alt for meget tid på at have andre kasketter på. Vi er både "sundhedsfaglig personale" og tager os af opgaver som ikke engang social og sundhedsuddannede må, såsom at betjene crp. mm.</p> <p>Kontakten til kommuner/bank/udlejer, i forbindelse med husleje ansøgning kan være en helt føljeton på flere dage.</p>
225	<p>Mere fokus og flere ressourcer på og til arbejdet med klienter i frihed.</p> <p>Mindre topstyring og større lydhørhed til medarbejderne på gulvet.</p>
226	<p>Mere ensartethed mellem de fire områder og direktoratet.</p>
227	<p>Det er efter min mening vigtigt, med en ordentlig og gennemskelig økonomistyring, samt at der lægges tydelige budgetter. At yderligere ansættelse af "kolde hænder" ophører og der investeres både i afsonere, klienter og medarbejdere. Jeg oplever, der bruges enorme ressourcer på registreringer og kontrol, frem for ressourcer på den resocialiserende og relations arbejdende indsats. Jeg anerkender, at kriminalforsorgens strategi m.v. er underlagt et politisk styret system og ligeledes er økonomien.</p>

	<p>Kerneopgaven er og bør fortsat være, at fuldbyrde straf/sanktioner, at hjælpe mennesker sikkert videre via relations arbejde, behandling, undervisning og uddannelse osv. fordi, de indsatte/klienterne igen en dag bliver en almindelige borgere, der også kan blive din nabo.</p>
228	<p>Jeg syntes at det er meget vigtigt at der kigges på hvikle indsatte der placeres hvor - i åbne fængsler placeres rigtig mange psykisk syge, og hærdede banefolk, det er en pænt dårlig blanding da de svage trynes. De trues de afpresses ti at hente stoffer, holde stoffer. Desuden er krfo slet ikke gearet til så syge mennesker, der kan sidde to unge elever på kontoret til mange syge indsatte.</p>
229	<p>Det er ikke min oplevelse at Områdekantor ´er har viden og indblik, hvordan alm. hverdag ser ud for os der er på gulvet. De er er min klar opfattelse, at de er meget lang væk ift. forståelse af de proces- ser der sker samt de krav de stiller (længere end DFK har været i sin tid).</p>
230	<p>Jeg har, som fængselsbetjent, oplevet uhyggeligt mange tåbelige tiltag gennem tiden, der har været med til at dræne personalet for tid og diverse pengekasser for penge.....det være sig feks. navneskift af institutionerne, hvide clips på eleverne, "slipseGate", plakater om det ene og det andet ligegyldigt og senest stjernerne på vores skuldre....</p> <p>Nu vælger man så at sætte et nyt prestigeprojekt i søen i en tid, hvor: Der aldrig har været færre be- tjente....hvor der aldrig har været flere indsatte i fængslerne og arresthusene....hvor vi er brugt op, og flere og flere forlader jobbet.....Hvor ENDNU en besparelse rammer RIGTIG hårdt....</p> <p>Så spørgsmålet er bare: Har I FULDSTÆNDIG mistet forstanden....???.....Og følger I SLET ikke med i, hvordan det står til i HELE landets fængsler og arresthuse....???.....Hvem FANDEN synes, at det er en god ide, at "revolutionere" Kriminalforsorgen i et år, hvor det ALDRIG har stået værre til...???...</p> <p>Jeg har, som så mange andre, givet op, og forlader snart den allerede sunkne skude.....</p>
231	<p>Hvis man på nogen måde kan lykkes med det, så bør man skrive om og nævne de indsatte som et indi- vid, og en ressource for samfundet og ikke som en udfordring, problem eller arbejdsopgave. Sproget skaber virkelighed og hvis udelukkende antager at indsatte/klienter er lig med problemer, så bliver det måden vi forstår vores arbejde. Jeg oplever vores værdi "balancen mellem det hårde og det bløde" som noget det er lykkes sprogligt at få alle med på og det lykkes at relatere til arbejdet - det vil være en stor hjælp for ledelse og andre for at bringe deres indflydelse i spil, når man i den prakti- ske hverdag skal have ting til at fungere, at sproget i Mission, vision, værdi og strategi understøtter disse elementer - tænker jeg:)</p>
232	<p>Det er et svært spørgeskema at besvare, da flere af de ting i ønsker man prioriterer jo ikke reelt kan adskilles. Du kan jo ikke adskille manglende personale/belæg fra økonomi delen.</p>
233	<p>Overvej om områdekantorene er for dyre, og bare en ekstra tung instans ift. beslutninger imellem ar- resthus/fængsler og direktoratet som før i tiden. Giv arresthuse/fængsler større ansvar og drop områ- dekontorene.</p> <p>Overbelæg og manglende pladser er et kæmpe problem der dagligt giver store udfordringer for ar- resthusene og Politiet.</p>
234	<p>Jeg synes der er mangel på god ledelse. Så mere uddannelse af lederne. Ikke kun på det faglige om- råde, men specielt på de bløde værdier - nemlig os.</p> <p>Der mangler hænder på det administrative område, det er som om at vi altid bliver glemt, og man knokler derud og kan til sidst ikke klare arbejdspresset.</p> <p>Så hvis man passer på sine medarbejdere og sørger for et godt arbejdsmiljø, tror jeg helt sikkert at det vil afspejle sig i sygefraværs-statistikken.</p> <p>Det er ikke nedbringelse af sygefravær der gir et godt arbejdsmiljø.</p> <p>Hvis ikke betjentene havde os administrative, ville de ikke kunne gøre det de er gode til og det samme gælder den anden vej rundt.</p> <p>Vi er alle afhængige af hinanden, og tit oplever jeg lidt at det er dem mod os. I stedet for at vi er samme/fælles om at løse en vigtig opgave.</p>
235	<p>Den overordnede økonomiske ramme og det ekstremt høje belæg , gør det umuligt at gennemføre vi- sioner og andre gode fremtidige struktureringer. Kriminalforsorgen er på randen af et kollaps, hvilket er resultatet af de sidste 15-20 års besparelser. Det psykiske arbejdsmiljø er værre end nogensinde,</p>

	og sygefraværet er tårnhøjt. Mange erfarne og dygtige medarbejdere siger op, da de ikke længere kan se sig selv i jobbet. Deres hverdag giver ikke længere mulighed for at flytte på de indsatte.
236	<p>Jeg mener at man burde åbne op for uddannelse og efteruddannelse af det uniformerede personale. Kurser som er relevante for det fængsel/afdeling hvor man forretter tjeneste har været mangelfuldt i mange år. Ny løn for turnus personale burde afskaffes. Der er mile vidt fra nærmeste leder til medarbejderen, og lederen kan derfor ikke bebrejdes at være uvidende om hvorvidt en medarbejder gør en særlig indsats i forhold til de andre. Det er muligt man rammer rigtigt i forhold til nogle medarbejdere, men glemmer man dem som virkelig har gjort en ekstra indsats i løbet af året, (og der er sket flere gange), så er det desværre muligt at motivationen for denne medarbejder forsvinder. Man skal også være meget mere fleksibel i forhold til hvordan personalet ønsker at arbejde. Stole på at medarbejderen selv kan styre om 8 eller 10 dobbeltvagter er på sin plads.</p>
237	<p>Vores allervigtigste værktøj er relationsarbejde. Det er alle enige om. Men vi bliver ikke målt på det. Det skal man heller ikke. Men vi bliver målt på alle mulige kvantitative krav.</p> <p>Færre kvantitative krav. Flere kvalitative krav.</p> <p>Det er utilfredsstillende, at man bliver målt på om man har klikket på en knap i tide end at man interesserer sig for, om udgaven er opfyldt fagligt og menneskeligt ordentligt.</p> <p>Jeg drømmer om, at vi får mere tid til faglighed og ikke mindst noget efteruddannelse og ordentlig oplæring i nye systemer, regler og rutiner.</p> <p>Jeg ønsker jeg en ledelse af Kriminalforsorgen, som er meget mere "på" i medierne. En ledelse som taler vores sag, vores fag og vores faglighed op, og ikke "gemmer" sig fra medierne. Jeg har brug for, at man i langt højere grad anerkender, at Kriminalforsorgen er stresset i øjeblikket og har været det længe. Jeg ønsker, at kunne rette ryggen og være stolt, når ledelsen af Kriminalforsorgen melder noget ud i medierne. Det sker desværre alt for sjældent.</p> <p>Jeg drømmer om, at man i langt højere grad strækker sig langt - længere end man gør i dag - for, at få medarbejdernes arbejdsliv og familieliv til at hænge sammen.</p>
238	<p>Hej!</p> <p>Jeg arbejder i Nyborg Fængsel, og er godt klar over at jeg "ikke burde" angive mit tjenested, men har ingen problemer med at stå på mål for nedenstående, der forhåbentlig kan give et indspark til et i fremtiden nyt lukket fængsel på Fyn.</p> <p>Jeg forstår simpelthen ikke, at der til tid og evighed skal ombygges, nybygges og findes plads til nye celler/afdelinger i fængslet. Det er i min optik et gammelt utidssvarende "hus", hvor der ikke burde smides millioner af kroner ud af vinduet på meningsløse byggerier, der i bund og grund bedre kunne anvendes ved byggeri af et helt nyt fængsel.</p> <p>Bevares! Det er da fedt med en ny besøgsafdeling med flotte og store besøgslokaler, men ikke særlig sjovt at se en ny portbygning, der skæmmes ved at være underdimensioneret i forhold til adgangskontrol og al det maskineri det kræver. En portbygning hvor der ikke er nogen venteceller og hvor der heller ikke bade eller omklædningsfaciliteter for personalet. Det er heller ikke fedt, at se hvor lidt plads der er for køretøjer i porten, når den indvendige del af porten kunne have været udvidet i forbindelse med ombygningen.</p> <p>I de godt 16 år jeg har været ansat i fængslet, har der stort set hele tiden været et eller flere byggerier/ombygninger i gang, og hvad har det ikke kostet? Det må være millioner, hvis ikke hundredevis af millioner, der mest af alt har været brandslukning på et overtændt bål. Der smides endvidere, i mine øjne, en masse lønkroner ud af vinduet, når vi f.eks. er nødsaget til at være 5 mand på arbejde i en af arresterne, fordi vi skal "spilde" det meste af arbejdsdagen med at lukke de indsatte ud og ind til toilet og bad. Det samme gør sig gældende på nattevagter, hvor vi også er nødsaget til at stille med et stort nathold, for at vi på en forsvarlig og sikker måde kan lukke op og i til de indsatte, der ikke selv har bad og toilet på cellen.</p>

	<p>Vil man spare på driften, burde man i min optik hellere investere i et nyt fængsel, og dermed give os muligheden for at nå ud til de indsatte, og ikke som nu, hvor vi stort set aldrig har tid til en snak, da det meste af arbejdsdagen er fyldt ud med visitationer og dokumentation af vores arbejde. Et nybygget fængsel ville endvidere spare os for et helt abnormt tids- og mandskabsforbrug til visitationer i forbindelse med de indsattes rygning, hvis blot man tilgodeså hver afdeling med sit eget lille aflukkede gårdtursareal, hvor de indsatte selv kunne gå ud for at ryge.</p>
239	<p>I spørgsmålet om Centrale Udfordringer, er posten Økonomi havnet på en fjerdeplads, selvom jeg mener at økonomien er ret central for opgaveløsningen i Kriminalforsorgen. Den havner på en fjerdeplads alligevel, fordi det ikke er muligt at give alle punkterne en 1. prioritering. Kriminalforsorgen er ikke en virksomhed der bør bruge tid på, at tænke økonomi, da den ikke er en virksomhed der producerer med økonomisk overskud for øje. Men alligevel er det økonomi der styrer de aktiviteter der ellers er så vigtige for vores centrale arbejdsopgaver, uddannelse, resocialisering, normalisering.</p> <p>Min prioritering er således baseret på den løsningsmodel vi kender i Kriminalforsorgen, nemlig nedskæringer, omstrukturering af opgavefordeling og påtage flere opgaver.</p> <p>Jeg er af den overbevisning, at man bør forebygge i stedet for at slukke brande, men samtidig er jeg godt klar over, at det tager rigtig lang tid med en sådan kulturændring, hvis man overhovedet tænker man skal den vej.</p>
240	<p>Det ville være klædeligt at områder og koncern afspejlede det medarbejderansvar der før i tiden var på de enkelte matrikler, hvor vi havde vores ledelse tæt på i den daglige struktur på arbejdspladsen, ligeledes vil det være klædeligt at den øvre ledelse var med til at bære budskaber om udfordringer i den daglige drift op i det politiske bagland. Det er bekymrende at personaleledelse og virksomhedsdrift udelukkende går på at nå den økonomiske ramme og målsætning, uden tanke på at netop den ramme og de målsætninger er uden for rækkevidde i en nedgangstid på personale og opsving på massen af indsatte.</p> <p>I et miljø med samfundets hårdeste belastede borgere, er det bekymrende at opgaven tænkes løst uden, personalemøder, supervision, grundlæggende træning i konfliktløsning (vores fem moduler om året), ordinær uddannelse i nye opgaver (lægens hjælper på 6 timers undervisning).</p>
241	<p>Få hævet lønnen til transportbetjente og fængselsbetjente. Det er der helt enkelt behov for, for at opretholde rekruttering til kriminalforsorgen.</p>
242	<p>Det er altødelæggende for velfungerende arbejdspladser, hvis man fra ledelsens side overvurderer begreber som omstruktureringer og forandringsparathed. Der skal altid ændres på praksis, hvis ting ikke fungerer, men gør man det i for stort omfang, så lægger man gode ting i ruiner. Det er sket med Kriminalforsorgen de seneste år. Som jeg oplever det, så sidder man tilbage med medarbejdere i nye stillinger uden indsigt og nye uvidende chefer, som skal "opfinde" opgaver til dem selv.</p> <p>Sket er sket, men jeg vil blot opfordre til, at man tænker sig grundigt om i fremtiden. Der går mange år, før Kriminalforsorgen er tilbage på det niveau, som man var før reorganiseringen. Der skal ro til. Ro til medarbejderne. Ro til cheferne. Først der kan man frigøre ressourcer, som kan komme de indsatte til gode i form af bedre resocialisering under afsoning.</p>
243	<p>Jeg er civil ansat under direktoratet, under 1 års ansættelse og ved ikke hvor troværdig mine svar er omkring arbejdet tæt på indsatte og resocialisering. - jeg har svaret efter bedste evne.</p>
244	<p>Med fokus på økonomi og mangel på fængselsbetjente, kunne man kigge på muligheden for at lukke nogle af de små arresthuse i Jylland og muligheden for at samle disse i et stort arresthus i Møgelkær (hvor der er indflytningsklare afdelinger).</p> <p>Særligt også nu hvor Kriminalforsorgen har fået transporthold til at forestå transporten af arrestanterne.</p>
245	<p>Relations arbejde med klienter bør være i fokus under afsoningen.</p> <p>Kriminalforsorgen skal professionelt og sikkert i samarbejde med omverdenen sikre et trygt og stabilt samfund, hvor kriminalitet formindske.</p>

	<p>Kriminalforsorgen skal behandle klienterne tydelig ved at rammesætte straffuldbyrdelsen ordentligt og samarbejde relevant med klienterne og andre samarbejdspartnere med henblik på en tilbagevenden til samfundet til et liv uden kriminalitet.</p> <p>Fokus på forebyggelse af stres og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Der arbejdes med stor tålmodighed for at få syge medarbejdere tilbage på job, og der bør samtidig være fokus på raske medarbejders arbejdsforhold, for at undgå nedslidning, idet de ofte skal yde ekstra i mange måneder/år.</p>
246	<p>Mine bemærkninger om mangelfuld ledelse skal henføres til Områdekantoret/direktoratet, som fremstår meget tydelige i deres ledelsesform, når de skal have noget gjort, eksempelvis fremskaffet statistisk materiale el. andet, ofte i løbet af meget kort tid, uden hensyn til, at vi jo har mange andre opgaver, hvorimod de fremstår som værende konfliktsky og med manglende evner til at træffe beslutninger, når der er behov for det. Det virker som om, man helst ikke vil påtage sig ansvar, hvilket efter min mening er den vigtigste lederegenskab.</p>
247	<p>I er ved at køre kriminalforsorgen i sænk Lyt til jeres personale, som i driver rovdrift på, og i slider dem ned</p>
248	<p>syntes at Ledelsen i område midt/nord er den største amatør samling længe set, er rystet over den mangel på faglighed og forståelse for gulvpersonalet.</p>
249	<p>Vi må tilbage til en antal betjente vi kan være bekendt og en belægsprocent der passer hertil, reformer og projekter må så implementeres i den rækkefølge som den økonomiske ramme tillader, det vi oplever pt. er en enorm administration som vi ikke har økonomi til.</p>
250	<p>Der må ligges mere vægt på det faglige samarbejde mellem værkfører og betjente. Værkmester bør understøttes med flere værktøjer, så de der ønskede det kunne varetage f.eks. sagsbehandling.</p>
251	<p>Som KIF-medarbejder oplever jeg ofte, at vi bliver glemt i de overordnede udmeldinger/strategier - det drejer sig primært om fængsler og fængselsbetjente. I KIF varetager vi trods alt kontakten med mange af de klienter, der kommer igennem systemet.</p> <p>Jeg synes, det vil være hensigtsmæssigt, at man på de højere niveauer, hvor beslutningerne træffes, lytter til og anerkender den indsats, der udføres på de lavere niveauer. Den erfaring vi har i praksis er ind imellem svær at få til at hænge sammen med meget firkantede udmeldinger om indsatsen (fx. indsatsen med de behandlingsdømte, som bør være meget anderledes end almindelig tilsynsforløb, men hvor der gælder samme regler). Lyt til erfaringer og indret indsatsen herefter på de områder, der ikke er direkte politisk reguleret. Sæt vores faglighed fri og stol på, at vi kan lave en relevant faglig vurdering, om hvilke behov klienterne har, i stedet for at skære dem over en kam.</p>
252	<p>Jeg ønsker, at der kommer en bedre balance i forholdet mellem resocialisering og sikkerhed. Jeg oplever, at der er så stort et fokus på sikkerhed, at det går ud over muligheder for resocialiseringen af de indsatte. Dette medfører i min optik, at vi ikke længere arbejder hen imod et mål om at hjælpe de indsatte til en kriminalitetsfri tilværelse, snarere tvært imod.</p>
253	<p>Kig på en optimering af de ressourcer der er i organisationen ved at kigge på arbejdsmiljøet. Hvordan kan ledelsen tage sin del af ansvaret og hvordan kan hver afdeling styrkes i det arbejde de gør. Tilfredse medarbejdere skaber et godt miljø, der igen skaber en god kultur og et godt resultat. Som ny medarbejder i organisationen, er det meget betænkelig at opleve at de besparelser, der efter sigende er nødvendige, går ud over medarbejdere på gulvet. Dette svækker hele organisationen, der til sidst vil svække rets følelsen til enkelte medlem af samfundet. Tænk Jer om og sørg for at de mange gode medarbejdere der er i denne organisation bliver behandlet med respekt.</p>
254	<p>Retsfølelse og konsekvens skal være centralt. Skærpelse af afsonings- og tilsynsvilkår for rocker-/bande-dømte samt andre organiserede dømte/fængslede. Større kontrol med disse under fængsling, på udgange, deres muligheder for kommunikation/besøg samt tilsyns- og prøveløsladelsesvilkår.</p>

255	Spørgeskemaet bør omstruktureres. Nogle steder spørges man om ting som langt de fleste altid vil synes er vigtige. Det giver ikke mening at inkludere den slags, og vil føre til skæve resultater. Få hellere folk til at prioritere end at svare på ting, hvor de med al sandsynlighed bare vil klikke "vigtigt"
256	<p>Det vil gøre en væsentlig forskel om vores ledere er uddannet bedre til at varetage ledelsesopgaver og ikke kun driftopgaven.</p> <p>Det er min oplevelse at der mangler kompetencer ift. personaleledelse. At afd. ledes med magt/trusler og skaber frygt og ikke motivation.</p> <p>Der er ledere der favoriserer/forskelsbehandler visse personer på en meget lidt professionel måde, samt fuldstændig negligere og benægter der er problemer, når det påpeges i APV, besøg af arbejdstilsynet og ved personalemøder og intet foretager sig.</p>
257	<p>Afskaf områdekontorene.</p> <p>Det føles som om at der bliver ansat mere og mere administrativt personale og mindre personale til ude i marken altså i fængslerne tæt på de indsatte.</p> <p>Der bliver flere og flere konsulenter i organisationen og mere og mere kontrol af vores arbejde i fængslet, vi bliver bombaderet med flere og flere skemaer og administrative opgaver (kontrol)</p> <p>Vi er ved at blive handlingslammede ved større indkøb i fængslerne (udbudskonsulenter), der er ikke nogen som tør tage en beslutning og indkøbene bliver derfor trukket i langdrag, dette var aldrig gået i det private.</p> <p>Vores system er tungt og usmidigt og det virker som om ingen ved hvem der gør hvad, dette er særdeles frustrerende for medarbejderne.</p> <p>Koncernledelsen mangler i den grad indsigt hvordan hverdagen ser ud i fængslerne, de går mere op i kontrol og regneark.</p>
258	<p>Det ville være rart med en ordentligt anderkendelse af det arbejde der udføres og ikke bare en tak på intranettet.</p> <p>Samt en anerkendelse af problemer fra øverste ledelse side af, og ikke en kommentar som "kan ikke se nogen problem"</p> <p>Det føles utroligt nedværdigende at skulle høre sådan en kommentar i pressen, det er pænt sagt at se ned på sit personale.</p>
259	<p>Fokus områder:</p> <p>Mere tid til klienten (mere personale) kan:</p> <p>Muliggøre bedre relations arbejde som kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nedbringe antallet af konflikter (og dermed magtanvendelser). -Gøre det nemmere at hjælpe (resocialisere) indsatte. -Stoppe/spotte ekstremisme. -Stoppe/spotte kriminalitet under afsoning. <p>Efteruddannelse af personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Bedre opgaveløsning. <p>(f.eks. bliver mange magtanvendelser i dag gennemført uden for rammerne af lovgivningen)</p> <p>Fokus på professionalisme frem for personlige holdninger. (forråelsesprocessen i Kriminalforsorgen er ekstrem)</p>
260	Jeg arbejder i KiF og ikke i fængsel. Det er svært at svare på spørgsmål der vedrører oplevelsen af afsoning for klienter. Derudover synes jeg, det er nogle lidt vandede og ligegyldige udsagn, men skal prioritere. Det er jo svært at være uenig i noget af det.
261	<p>Berørings angst fra Ledernes side, omhandlende dårlige medarbejder/kolleger, der findes en del kollegaer som gør lige præcis som De har lyst til, og får lov til dette.</p> <p>Man er mere bange for ombudsmanden, end man er for vores regler.</p>

	Mere personale, er 3 personaler Ok til 80 indsatte i et åbent fængsel, når 48 indsatte passes op af 8 kollegaer i lukket fængsel, hvor De indsatte vel og mærket er låst inde?
262	<p>For at opnå en optimal resocialisering af en indsat, SKAL der et betydeligt øget fokus på beskæftigelse - dvs. Kriminalforsorgen skal arbejde for at tiltrække mere beskæftigelse, således den indsatte vil have den samme døgncyklus som i de civile liv.</p> <p>Kriminalforsorgen skal uddanne - dvs. screene, motivere, rådgive og vejlede indsatte til at uddanne / efteruddanne sig mod der hvor jobskabelsen er og sker i det civile liv fremadrettet.</p>
263	pas bedre på jeres medarbejder, flere hænder til at løse opgaver, færre chefer, bedre arbejdsmiljø, OG MERE LØN til os på gulvet og mindre til cheferne
264	<p>3 superfængsler. Et i Jylland, et på Fyn og et på Sjælland. Hvert fængsel skal have plads til 1300 indsatte. Der skal være lukket, åben og halvåbne afsnit og udlusning i fængselsområdet. Derudover skal der være en arkade til advokatkontorer, der skal være by og landsret samt politi tilstede i hvert fængsel. Derudover skal KIF være repræsenteret sammen med kommunerne for den gode løsladelse. Tanken er at den indsatte bliver anholdt og dømt, hvorefter han overføres til det fængselsafsnit han skal afsone i. Hurtig overførsel fra det ene afsnit til det andet, fremstilling i retten m.m. sparer også transportopgaver. Der skal være sygeafdeling og mulighed for tandbehandling i fængslet. Sikkerheden vil blive forbedret, da personaletætheden vil være større og man kan være mere fleksible. Overblikket over pladser, overførsler, indkaldelser styres centralt fra fængslet. Tæt koordinering med politiet omkring deres aktiviteter, som har indflydelse på belægstallet. Fokus på resocialisering ved især tæt kontakt mellem indsatte og betjente. Vores største sikkerhed er vores relationer til de indsatte. Man får kun respekt ved at vise respekt, det er ikke noget man har krav på., så mød de indsatte på en ligeværdig måde og ikke være konfliktoptrappende, det er vejen frem for et langt liv i Kriminalforsorgen. Når det så alligevel går galt, og nok er nok, så er det i 99 % af tilfældene nemmere, når man har den gode relation. Fokus på styrkelsen af korpsånden på den enkelte matrikel. Kritisk med hvad der bliver vist i medierne omkring vores arbejdsplads. Det har til tider været tå krummende. Hav fokus på medarbejderne og vis tillid og anerkendelse i stedet for mistillid og kontrol. Sørg for uddannelse... og gerne i god tid inden man implementerer nye tiltag. Hvis man bliver uddannet, så vil opgaveløsningen også blive det bedre. Handleplanen kunne være et godt sted at starte en uddannelse FOR ALLE! Fleksible tilbagetræknings muligheder. Jeg kan gå på pension om 4 år, men kunne jeg få udbetalt halv pension og gå på halv tid i Kriminalforsorgen, så kunne jeg da godt finde på at tage et par år mere... og så vidt jeg har hørt, mangler der fængselsbetjente pt:-)</p> <p>Kriminalforsorgen har ændret sig siden jeg startede i 1985 og den er blevet bedre, helt sikkert. Min arbejdsplads er et fantastisk sted at være, og jeg har kun det ønske, at alle måtte have en sådan arbejdsplads, men der kræver en ledelse der bakker sit personale op og viser tillid. Det kræver at betjentene tager ansvar, engagerer sig og siger" det er ikke hvad min arbejdsplads kan gøre for mig, MEN hvad jeg kan gøre for min arbejdsplads. Så lidt impulsive tanker fra en af statens drenge siden han var 18 år. 40 år i staten næste år og stolt af at tjene landet med så vigtig en opgave som mine kollegaer og jeg har , for at samfundet kan fungere. Når fru. Jensen oplever noget grimt, så fjernes problemet.. ude af øje, ude af sind, men vi står tilbage som det sidste bolværk inden anarki. Brug sund fornuft med konsekvensovervejelser. Visk tavlen ren og tænk i alternativer og nyt og stort. I håbet om en Kriminalforsorg i sync med borgerne, de indsatte og de ansatte. Held og lykke. Tak for ordet.</p>
265	<p>Det er beskæmmende at DJØF'isme er så gennemsyret i hele organisation og som dette spørgeskema også er et udtryk for. DJØF'erne skulle måske huske på at de er til for organisationen og ikke er en værdi i sig selv.</p> <p>En ny strategi og vision ville have langt mere kvalitet, hvis Kriminalforsorgen sammensatte en projektgruppe, UDEN DJØF'ere i, til at komme med et bud på en ny strategi samt vision for kriminalforsorgen.</p> <p>Af sætte DJØF'ere til den opgave, er at skyde sig selv i foden og vil bestemt ikke medføre ejeskab for den nye strategi og vision.</p> <p>Det vil blot medføre endnu mere selvledelse med en vis grad af autonomi og det er i min verden ikke</p>

	<p>vejen frem.</p> <p>En selvledelse som er opstået af en mangeårig, elendig konfliktsky ledelse på alle niveauer. Ligesom der ikke har været vilje til at se de udfordringer i øjnene. Der opleves nul konsekvens overfor de elendige ledere, som blot bliver flyttet rundt. Personalet lider. Fagligheden lider. Opgaver bliver slyttet og udskudt.</p> <p>Kriminalforsorgen mangler ledelse, som kan sige fra overfor de politikere som i højere og højere grad detailstyrer vores hverdag.</p> <p>Trist at den strategiske ikke melder, tydeligt ud hvor galt det står til i kriminalforsorgen.</p> <p>Her tænker jeg særligt på den katastrofale mangel på Fængselsbetjente.</p> <p>En mangel som medfører at fagligheden skrider i en meget dårlig retning. Det bliver kriminalforsorgens fremtidige problem! At få fangevogtere til at bliver til fængselsbetjente igen!</p>
266	<p>Nogle af spørgsmålene kan være svære at svare på for en civil medarbejder, spørgeskemaet synes jeg umiddelbart mest er tilrettet det uniformerede personale.</p>
267	<p>Det er meget essentielt for mig at kriminalforsorgen fastholder og udbygger forvaltningen af dobbeltrollen hos personalet der direkte har med indsatte at gøre.</p> <p>Jeg finder det af den yderste vigtighed, at bevare og udbygge kompetencer hos personalet, med henblik på at de i kontaktsituationer med indsatte kan håndtere at balancere ligeværdigt mellem sikkerhedsmæssige nødvendige og relationelle relevante måder at håndtere kontakter med indsatte på.</p> <p>I kontakten med indsatte, tænker jeg først og fremmest på den personlige kontakt. Det udelukker dog ikke vigtigheden i, at der også i sagsbehandlingen fortsat indtænkes lignende balancering som beskrevet ovenfor.</p> <p>En kontakt med indsatte kan kategoriseres som: almindelig informativ kontakt (hverdagsagtig)- potentiel konfliktfyldt - tilspidset - udløst konflikt.</p>
268	<p>Hvordan kan det være fængsler og arresthuse er ved at sprænges grundet overbelæg når der er 10 tomme pladser på Bornholm og 30 tomme pladser i Ellebæk.....?</p> <p>Hvorfor sidder udlændinge og fylder i arresthusene selvom det er flere måneder siden de har afsonet deres dom.....? Hvorfor kan man ikke placere dem i Ellebæk/Sandholm lejren selvom de sidder på Udlændinge loven.....? Lige præcis DETTE er grunden til der er overbelæg i fængslerne - mest arresthusene! Statsfængslerne styrer jo selv deres belæg ved at indkalde eller hente indsatte til afsoning når det passer dem.</p> <p>Hvorfor render området Ressource enhed rundt i arresthusene og vil "opfinde" pladser når de "bare" skal få fjernet afsonerne fra arresthusene? I Helsingør Arrest fylder afsonerne 20 % belægget hver eneste dag. Det er i statsfængslerne man skal finde eller "opfinde" pladser.</p> <p>Snak med dem "på gulvet", snak med dem der har fingrene i mulden hver eneste dag og hør på hvad de siger. Lyt til deres erfaringer og iagttagelser. Hvis personalet føler at der bliver lyttet på dem så har en meget medgørlig personalegruppe.</p> <p>En anden ting - hvorfor sender man enhedsledere på PUMA kursus når de aldrig bruger det? Hvorfor uddanner man ikke mere basispersonale som det bruger det hver dag? Hvorfor tilbyder man ikke kurser i Klient systemet til personalet så man er på forkant med de opdateringer der tit kommer?</p>
269	<p>Jeg synes at alle spørgsmålene er henvendt sig til fængselsbetjente og ikke til medarbejder på et udrejsecenter, så de fleste svar er bare sat på for at komme videre.</p>

270	<p>Begynde at indfører den nye politiske dagsorden.</p> <p>Socialrådgiver skal stå for alt tværfagligt samarbejde, de er uddannet i at trække informationer ud af alle faggrupper og kordinerer. Herunder information fra fængselsbetjente, kommuner og andre områder som bruges til at få lavet en plan over en indsat.</p> <p>Fængselsbetjent skal stå for sikkerhed og så den sociale kontakt(Resocialiseringen) da de er i kontakt 24-10 med de indsatte.</p> <p>Et arresthus skal ikke være underlagt et fængsel. En fængsels ledelse glemmer tit at det er varetægts arresteranter med andre vilkår der sidder i et arresthus. Ensrettet regler i alle arresthuse.</p> <p>Mere sundhedspersonale, en fængselsbetjent er ikke i sundhedspleje.</p>
271	<p>Savner mere tillid til de leder der hver dag forsøger at få driften til at hænge sammen, man er bundet på hænder og fødder i forhold til tjenestetidsregler, der MANGLER TILLID OG FLEKSIBILITET</p>
272	<p>Jeg synes, at det er svært at prioritere nogle af spørgsmålene fra 1-5. Det virker ikke logisk, at man skal sætte tal fra 1-5.</p>
273	<p>Nedlæg områdekontorene og spar penge, skær 50% af ledelseslagene bort og spar penge. Mere ansvar ud til de enkelte medarbejder.</p> <p>Kriminalforsorgens kerneopgaver, Kontrol og Sikkerhed & Støtte og Motivation er forsvundet. Vi havde engang et af verdens bedste fængselsvæsener/afsonings former, det har vi bestemt ikke længere.</p> <p>Lad os komme tilbage på rette kurs og få uddannet nogle dygtige mennesker, som ønsker at arbejde med kriminelle, og hjælpe dem tilbage til en tilværelse uden kriminalitet.</p> <p>Få ansat en ledelse, som er professionelle, med fokus på at skabe en fornuftig økonomi. Stop med den fællesindkøbsportal, der koster meget mere, end hvis den enkelte institution/KIF afdeling selv havde ansvaret for at købe fornuftigt ind og ikke til de ågerpriser det koster på indkøbsportalen.</p> <p>Hvis skuden skal vendes, skal der flere roere til og disse skal gerne anderkendes og være tilfredse, for at yde optimalt.</p>
274	<p>Mindre pseudo-arbejde mere frontlinje personale. Det virker som om de fleste (lappe)-løsninger oppefra består af excel ark og unødigt registrering.</p> <p>Du vil have eksempler...javel ja. Når vi er nedposterede skal vi bruge tid på at udfylde et skema om hvilke opgaver vi ikke nåede grundet nedpostering.</p> <p>Inden den er nået op igennem systemet har den opbrugt 3-4 gange så meget tid som hvis jeg bare have lavet den opgave jeg ikke kunne nå.</p> <p>Der er et absurd fokus oppefra på tal og formler men ingen respekt for at den enkelte betjent bruger sin sunde fornuft i sin opgaveløsning.</p> <p>Vi udfylder papir efter papir for at alle huller skal dækkes for hver enkelt indsatte når den tid kunne spares hvis blot man længere oppe var i stand til at tage kampen med den ene indsatte/advokat ud af 100 der klager over dette eller hint. Jeg efterlyser jurister med lidt større cojones.</p> <p>Et andet spildtids projekt er den opfølgning på LTF-overfaldene for snart en evighed siden. Så sætter man et projekt i søen som flere år efter udmønter sig i en stak ligegyldige action-cards der skal scenarie-trænes når der er tid til det.</p>
275	<p>Ved flytninger mellem institutioner (næsten uanset årsag) bør man laver en 360 graders vurdering af, hvad vedkommende er i gang med/skal i gang med - fx uddannelsesforløb, eksamen, behandlingsforløb på hospital mv. Jeg har mødt mange indsatte, der bliver desillusioneret af bare at blive flyttet rundt pga. pladmangel, en straf (man må måske give folk en chance, se på hvad de har lavet og tilpasse sanktionen til det) mv. lige før de skal til eksamen, starte på skole osv. "Det bidraget ikke til min resocialisering" er citatet ofte. Der er en del, der ender med at miste motivation, drivkraft og tillid til systemet. Desuden bør man se på alle overgange - mellem indsættelse og frihed, mellem fængsler osv. Med henblik på at lave den gode aflevering til hinanden.</p>
276	<p>Jeg er pt. i gang med diplom i ledelse og på nuværende modul har jeg tænkt mig at skrive om Kriminalforsorgens image. Jeg mener vi skal være langt bedre til at tale vores fag op og have fokus på faglighed og professionalisme !</p>

	<p>Og så er vi simpelthen nødt til at gøre tingene ens i de forskellige områder ! Der er fængsler og områder som stadig har deres egne regler desværre - fx at nogen fortsat ikke kører udgange/transporter hvor indsatte har håndjern på ryg, selvom det er meldt ud centralt fra.</p> <p>Det er ligeledes nødvendigt fx med ensartethed hvad angår normalreaktionskemaer.</p> <p>Og så er det mig en gåde at der ikke i Nyborg fængsel er kameraer på alle afdelinger.</p> <p>Endvidere er det nødvendigt at vi tør stille skarpt på os selv og se på hvad vi kan gøre bedre, så vi ikke render rundt og tror at vi kan det hele og ikke har behov for eksterne konsulenter til at vurdere på vores ageren.</p>
277	<p>Gør noget for at holde på medarbejderne, vi er alt for få på arbejde, ved godt vi er for få betjente, men at skære ned hele tiden gør at dem der er på arbejde brænder mere sammen, både fysisk og psykisk, end hvis vi skulle tage mere overarbejde. Lyt til dem der er på gulvet og ikke dem der tror de ved noget, hverdagen ser anderledes ud på papir end den gør i virkeligheden. Sæt pris på de medarbejdere der er, det er fint at ansætte nye medarbejdere, men gør man intet for at holde på de gamle med erfaringen, så brænder det hele sammen på et tidspunkt.</p>
278	<p>Som vision kunne jeg godt tænke mig at Kriminalforsorgen var tydeligt omkring RNR tilgangen i ALLE beslutninger og for alle faggrupper.</p> <p>Risk : Jo højere risiko - Jo højere indsats</p> <p>Need: Vi arbejder med de kriminogene behov</p> <p>Responsivity: Hvordan arbejder vi med klientens modtagelighed.</p> <p>Så enkelt er det!</p>
279	<p>Fokusområder.</p> <p>Det er fuldstændig uanstændigt og uacceptabelt, at kriminalforsorgen bliver ved at pålægge os opgaver, flere indsatte, mindre personale uden at der følger ressourcer med.</p> <p>Man kan heller ikke få en tømrer med en ansat, til at bygge et supersygehus på tre måneder, men kriminalforsorgen. mener godt man kan pålægge deres betjente flere og flere opgaver og indsatte uden at der følger ressourcer med</p> <p>Kriminalforsorgen må jo sige nej til alle de opgaver der bliver pålagt, pga af manglende ressourcer</p>
280	<p>Jeg synes det er særdeles vigtigt, at udvikle personalet i form af videreuddannelse eller relevante kurser med henblik på at opnå bedre kompetencer. Jeg mener, at Kriminalforsorgen sparer på rigtig dårlige måder og der tages ikke hensyn til personalet. Personligt forstår jeg ikke hvordan man kan tale om besparelser, men man sender glædeligt konflikthåndteringsinstruktører (fra området Hovedstaden) til et 3 dages kursus i Vingsted med luksus kost og logi. Den undervisning de får kunne snildt foregå i områdekontoret København, fremfor at man skal betale dyre domme for kost og logi i Jylland. Derudover kunne deres kursus forkortes og instruktørens hænder kunne derimod bruges i fængslerne, hvor der stærkt er behov for betjente.</p> <p>Dette er blot et eksempel ud af mange.</p>
281	<p>Jeg synes der skal flere betjente til beslutningsprocesserne og mindre Djøffere der aldrig har arbejdet i et fængsel</p>
282	<p>Vores opgave vil altid være at fuldbyrde straf igennem kontrol/sikkerhed samt støtte/motivation, dette med henblik på at opretholde et trygt og sikkert samfund i Danmark.</p> <p>Derudover syntes jeg at det er vigtigt at fokusere på værdier som omhandler personalets forskellighed, samt medmenneskelighed i forhold til klienterne, hvor det grundlæggende er at respektere det enkelte menneske almindelig anerkendte menneskerettigheder.</p> <p>Ud over det skal ledelsen i kriminalforsorgen være professionelt af hensyn til den kultur der kan opstå i kriminalforsorgens institutioner, det kræver en proaktiv ledelse på alle niveauer.</p>

283	<p>jeg synes vi mangler fokus på det gode arbejde der udføres i Kriminalforsorgen i frihed. Det mangler jeg også under nuværende spørgeskema.</p> <p>Flere skal i tilsyn - også de prvl.</p> <p>mere fokus på det resocialiserende - både i fængsler, arrest og kif</p>
284	<p>- Jeg synes der skal være forskel på at være i fængsel og ude i samfundet. Jeg synes at spørgeskemaet bærer præg af at man skal skabe så almindelig en hverdag for den enkelte indsatte som muligt, hvilket jeg er enig i men samtidig synes jeg at det er vigtigt at understrege at der ER en forskel og det er der en grund til.</p> <p>- Måden hvorpå resocialiseringsenheden er opbygget på i kriminalforsorgen er ikke gennemsigtig og ikke altid forståelig.</p>
285	<p>Fokus på:</p> <p>Vidensdeling</p> <ul style="list-style-type: none"> - på tværs af landet, mellem matrikler - best practice. - på intranet (Oprydning af intranet og sikring af relevant vidensmateriale er tilgængeligt. <p>Ledelse (og tid til at udføre ledelse)</p>