

## Redningskrans til Kriminalforsorgen

Jeg skriver, både i egenskab af at være fængselsbetjent på 16. år, og af at være i gang med mit tiende år som arbejdsmiljørepræsentant på Vestre fængsel. Udgangspunktet vil derfor tages i mine erfaringer herfra, og i ønsket om et forbedret arbejdsmiljø.

Udover at bidrage med endnu en nuance i debatten, vil jeg nævne løsningsforslag der måske giver perspektiv.

Jeg er bevidst om diverse økonomiske bølgeeffekter mine forslag vil have, hvis de blev iværksat fra dags dato, men...

Findes de økonomiske midler til at sadle om?

Findes de til ikke at gøre det?

Ifølge afgangsanalysen fra 2019 er de primære årsager til afgang: Manglende udviklingsmuligheder - Økonomiske nedskæringer - Manglende tid til det relationelle arbejde - Løn - Følelsesmæssig udmattelse - Manglende tillid til den lokale ledelse.

Sekundære problemer der utvivlsomt er vokset siden 2019 er: Arbejdstider - Beordret tjenester.

***'Hvis man ikke skifter retning ender man, hvor man er på vej hen.'***

Hvis vi ikke ændrer den nuværende kurs:

- hvor arbejdet og arbejdsmiljøet bliver hårdere
- medarbejderinddragelse og udvikling af personalets kompetencer til stadighed mindskes
- høje følelsesmæssige krav og slitage er vilkår
- **vedbliver** vi for få til at løfte opgaven.
- Stillingen fængselsbetjent forsvinder sammen med håbet om resocialisering.

Først og fremmest må man erkende problemet...

Der er for få fængselsbetjente, til at løse de daglige praktiske opgaver. Typisk er motivationen for de få der søger jobbet, at arbejde med mennesker, hvilket der ikke er tid og ressourcer til.

En anden hovedårsag til at folk søger jobbet er, hvis de får det anbefalet af en ven, men helt ærligt er det umuligt at anbefale, og samtidigt være en ven.

- *Er man som arbejdsgiver ikke bevidst om, det med at arbejde med mennesker ikke længere er præstige fyldt? Tror man virkelig at hvervekampagner er anderledes end at klippe håret af en skaldet?*

En del af problemet er, at vores forretning på papiret altid vil være en underskudsforretning for staten. Vores tal vil altid kunne aflæses som røde tal på bundlinjen, grundet vores 'indtægt' i form af hhv. resocialisering, normalisering, nedsat recidiv og evt. sommerfugleeffekter, som vi under normale omstændigheder kan skabe i de indsatte liv og familier etc., ikke er mulige at lægge til i regnskabet.

Under normale omstændigheder ville en kløgtig arbejdsgiver som minimum, se på at forbedre følgende arbejdsforhold:

### Arbejds miljø:

Arbejdet med de indsatte giver ALTID et påbud på "høje følelsesmæssige krav", da det er et vilkår for at arbejde med denne slags mennesker.

Vi trøster, slås, sagsbehandler, slukker fysiske og mentale brande, vi skal give førstehjælp (uden at få kurser) og arbejder både med fysisk syge og psykisk syge.

Læg dertil COVID-19, MRSA m.m.

### Arbejdstider:

Skifteholdsarbejde, få fri weekender, beordrede tjenester med ringe kompensation, er ikke imponerende sat op imod privatlivets manglende fred. Selv vores ferie er ikke hellig.

### Løn:

Løn er betaling for folks tid/liv, så denne betaling skal opveje fraværet fra familie m.m., kun 50% afspadsering for overarbejde, herunder også beordrede tjenester, som med få timers varsel indiskutabelt er anstrengende for privatliv og familien. Vælger man at få overarbejdet udbetalt, mister man de 50%!

Det staten sparer på personalemangel, bør enten udbetales som bonus, bedre betaling for overarbejde eller som minimum bruges på at forbedre arbejdsmiljøet.

### Mulighed for personlig udvikling (ambitioner?):

Der mangler videreuddannelse, der er kun få muligheder for ambitioner inden for murene (fængselsbetjent eller leder). Dette er et af hovedpunkterne på den sidste APV, og belyses også i afgangsanalysen fra 2019.

### Pension:

Pension bør handle om en given tid, man har arbejdet. Hvad er forskellen på om man har arbejdet 35 år x 1924 timer kontra 31 år x 2184 timer om året (ca. 42 timer arbejdsuge)? Forskellen er gulerod og den motivation, man får ved medindflydelse. Som det er nu, skal vi pålægges ca. 40 års arbejde på ca. 35 år.

Desuden ville ekstravagter/overtid også blive mere attraktive at byde ind på frivilligt, hvis også de medregnes til pension.

### Personalegoder:

Her er ingen!

Måske det vil hjælpe med reelle og brugbare sundheds- og madordninger på arbejdspladsen? Gratis offentlig transport?

### Stress med mere:

Staten betaler vores løn, når vi går på arbejde. Staten betaler også vores pension, hvis vi bliver syge og forlader arbejdsmarkedet. Tænker det første betaler sig bedst.

Ifølge forårets VIVE rapport har vi landets farligste arbejdsplads i forhold til at udvikle PTSD, på en arbejdsplads, hvor det er blevet et vilkår, at kunne blive udsat for vold og trusler.

- " 13,5 procent af de nuværende ansatte fængselsbetjente, værkemestre og transportbetjente opfylder diagnosekriterierne for PTSD. Det samme gælder for 3,7 procent af de nuværende polititjenestemænd.

- *5,4 procent af de nuværende fængselsbetjente, værk mestre og transportbetjente har fået en psykiatrisk diagnose for en reaktion på svær belastning, herunder PTSD. Det samme gælder 2 procent af de nuværende polititjenestemænd.”*

Kilde: VIVE

At vi stadig går på arbejde skyldes efter min overbevisning hovedsageligt korpsånd, gode kollegaer og den særlige tillid der skabes i job som dette, hvor man er nødt til at stole på hinanden under og efter magtanvendelser og overfald.

Ledelsens mantra er: Alle bløder, og vi skal bløde lige meget.

Med andre ord arbejdsbyrden skal fordeles, men arbejdsopgaverne forbliver det samme. Resultatet bliver at alle afdelinger går ned i normativ og 'normaliseres' med hvad der funktionelt ikke fungerer.

Måltider og pauser sker "Når tjenesten tillader det", men nedposteringer etc. udskyder, nedsætter eller fjerner mulighederne for begge.

#### Uddannelsen:

Uddannelsen bør få indhold og status af en bachelor, der kan bruges til andre jobbetegnelser end kun fængselsbetjent, og implicit give et lønløft, samt være med til at løse, hvad jeg beskriver under "Catch 22".

Videreuddannelse/selvudvikling bidrager til arbejdsglæde, men er ikke en mulighed. Ikke en gang sprogkurser, der vil kunne medvirke til færre konflikter er muligt.

#### 30 timers arbejdsuge.

En 30-timers arbejdsuge men med samme grundløn, vil lokke flere ansøgere til, bl.a. dem jeg omtalte under punktet "Timing". Det vil sandsynligvis nedbringe sygefraværet og resultere i, vi pludselig får ansøgere nok til det matematisk kan lade sig gøre.

En påstand jeg nok aldrig får at se afprøvet, af frygt for røde tal i finansloven på kort sigt. Det er vel lettere at gemme nedslidte tjenestemænd væk i pensionsordninger på lang sigt, og skubbe problemet til en fremtidig regering.

De 30-timer kunne f.eks. afvikles på alt i mellem fem dage af 6 timer, eller to dage med 15 timer, alt efter hvem man er.

Der er flere årsager til at en 30-timers arbejdsuge giver mening. Men først og fremmest vil det give de ansatte mere fritid, og nedbringe slitage, hvilket vil spare statskassen for en masse i PTSD, nedslidte medarbejdere, være en implicit lønregulering, øge mængden af ansøgere

#### Tænk ud af boksen - ud af landet?:

Hvis der ikke er nok fængselsbetjente, hvad så med færre indsatte?

Udenlandske borgere bør kunne sendes retur hurtigere end tilfældet er i dag. Især EU borgere bør kunne sendes hjem i overensstemmelse en eventuel kommende handleplan om hjemsendelse inden for EU.

Diverse rets fremstillinger kan let foregå via video/internet under varetægten, hvis der falder en dom, kunne afsoningen finde sted i borgerens eget land.

#### Catch 22:

Den manglende videreuddannelse er den eneste 'fastholdelsespolitik' vi har...

I forhold til arbejdsmiljø har vores job en indbygget psykosocial hæmsko, som jeg vil beskrive, dog forenklet.

Vores arbejde er meget anderledes fra størstedelen af Danmarks jobs. Vi arbejder med en utrolig gennemstrøm af forskellige mennesker fra alle samfundslag, men hovedsageligt med de mennesker der har de dårligste forudsætninger, og kommer fra de hårdeste miljøer.

Vi kan risikere opleve alt fra positivt til negativt, såsom overfald i fritiden, trusler og selvmord. -Og det var bare den dag.

Hvis vi er involveret i magtanvendelser eller vidne til selvmord, er det blot et vilkår, og det forventes af os, at vi fortsætter mere eller mindre, som intet var sket. Kontoret holder ikke lukket og medarbejderne bliver ikke sendt hjem, grundet et lille bump på vejen. Vi får en sodavand og lov til at fortsætte, hvor vi kom til. Bliver man langtidssyg, også hvis det beviseligt er arbejdsrelateret, risikerer man firing.

Trods vi dagligt har en myriade af forskellige roller, vi skal påtage os, for at opfylde vores funktion har vi ingen papirer eller diplomer på vores evner.

Vi har ledere, der aldrig har fået lederkurser, og dem der får kurser, gennemgår typisk interne kurser, der ikke kan bruges til at søge uden for Kriminalforsorgen.

Samfundet og eventuelt nye arbejdsgivere ved ikke, hvad en god fængselsbetjent kan, hvilke erfaringer vi har opbygget inden for arbejdet med mennesker.

Følelsen kan være, at ingen potentiel ny arbejdsgiver ved, hvad vi kan, og et jobinterview vil blive brugt på at forklare ens jobfunktion, og forsøge mane eventuelle fordomme til jorden, fremfor hvad man individuelt reelt kan tilbyde, med de kompetencer man har tillært sig i jobbet som fængselsbetjent.

Det er typisk at fængselsbetjente ser andre fængselsbetjente privat, da vores verden er meget indforstået, anderledes og vi har tavshedspligt. Det er ikke usædvanligt at en fængselsbetjents netværk uden for fængselsverden bliver mindre med årene, og et eventuelt brud med arbejdspladsen, kan føles som et stort brud med ens venner og '2. familie', pludselig kan det blive svært, blot at tænke tanken.

Netværket er for småt til, man kender nogen der kan ansætte én. Man har måske nået en alder, hvor man ikke har en dokumenteret uddannelse at falde tilbage på - et EDB kørekort fra 1998 kommer man ikke langt med. Til gengæld har man faste udgifter til f.eks. familie og lån. At skifte spor og tage en ny uddannelse (måske på SU) virker uoverskuelig og umulig.

I mit optik er dette punkt en fundamental årsag til manglende arbejdsglæde, og en overset faktor i forhold til det høje niveau af stress, som mange fængselsbetjente går på arbejde med, da dette er udgangspunktet før man møder på arbejde, læg dertil de tidligere nævnte faktorer (vilkår), som ringe arbejdsmiljø, dårlig løn, arbejdstider, høje følelsesmæssige krav, samt vilkår som vold og trusler.

Endvidere har vores job kun få seniorordninger, skånejobs, lederstillinger og andre muligheder for at blive gammel, på en arbejdsplads der kræver en ung fysik, og et robust sind.

Det er ikke uden grund at Arbejdstilsynet, med rette, gang på gang giver Kriminalforsorgen påbud for 'høje følelsesmæssige krav'.

**Vi arbejder for staten, hvad vil staten gøre for os?**

Hvordan kan staten/politikerne eller 'blot' vores øverste ledelse hjælpe med til at højne arbejdsmiljøet?

Videreuddannelse og selvudvikling er nødvendige i forhold til arbejdsglæde og fastholdelse, samt mindske følelsen af at være stagneret og fanget i Kriminalforsorgen.

Medarbejderinddragelse er en vigtig faktor i forhold til arbejdsmiljø.

Så længe personalet oplever og føler, arbejdsmiljøet forværres og opgaverne kommer fra fjerne instanser (folketing, direktoratet etc.), samt giver mindre og mindre mening i dagligdagen, så bliver vi distanceret fra opgaven, det resulterer i dårligere arbejdsmiljø, sygemeldinger, manglende ejerskab for opgaverne samt færre kollegaer etc.

Lad os, ikke kun fængselsbetjente, i de 'kritisk vigtige funktioner' (som Corona-krisen har udpeget for regeringen) bidrage til indholdet af vores funktion i en større grad end nu, samt blive værdsat og aflønnet med respekt for vores funktion i samfundet.

Med venlig hilsen

*Kasper  
Fængselsbetjent  
& AMR*