



## JUSTITSMINISTERIET

Folketinget  
Retsudvalget  
Christiansborg  
1240 København K  
DK Danmark

Dato: 22. november 2021  
Kontor: Økonomikontoret  
Sagsbeh: Julie Kolding Brunen Ja-  
cobsen  
Sagsnr.: 2021-0030-6582  
Dok.: 2127301

### Besvarelse af spørgsmål nr. 1570 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 1570 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 9. september 2021. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karina Lorentzen Dehnhardt (SF).

Nick Hækkerup

/

Joakim Thaning

Slotsholmsgade 10  
1216 København K.

T +45 3392 3340  
F +45 3393 3510

[www.justitsministeriet.dk](http://www.justitsministeriet.dk)  
[jm@jm.dk](mailto:jm@jm.dk)

### Spørgsmål nr. 1570 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Vil ministeren kommentere på henvendelsen fra fængselsbetjenten i Vestre Fængsel, jf. REU alm. de - bilag 428, herunder især ønsket om en bacheloruddannelse?”

#### Svar:

Kriminalforsorgen står i øjeblikket i en udfordrende situation, som bl.a. skyldes en stor mangel på fængselsbetjente og for få fængselspladser til at tage højde for et stigende antal indsatte.

Udfordringerne i kriminalforsorgen fremgår også tydeligt af brevet fra fængselsbetjenten Kasper, som gør tjeneste i Vestre Fængsel. Det konstaterede jeg også ved selvsyn, da jeg sammen med retsordførerne for nyligt selv besøgte blandt andet Vestre Fængsel.

Derfor er bemandingssituationen også et helt centralt emne i de igangværende forhandlinger om en ny flerårsaftale for kriminalforsorgen. Det gælder både i forhold til at styrke mulighederne for at rekruttere nye fængselsbetjente og i forhold til at forbedre forholdene for fængselsbetjentene, så det bliver mere attraktivt at blive i faget.

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

#### *”Bemanding og arbejdstid*

Kriminalforsorgen har igennem de seneste år haft mangel på fængselsbetjente samtidig med, at antallet af indsatte i fængsler og arresthuse har været stigende. Den vanskelige bemandingssituation medfører et stort pres på det uniformede personale, som der bliver gjort opmærksom på i henvendelsen. Kriminalforsorgen anser det blandt sine absolutte hovedprioriteter at håndtere og imødegå denne situation.

Kriminalforsorgen kan oplyse, at størstedelen af organisationens fængselsbetjente arbejder i turnus og dermed i et varierende omfang har skiftende arbejdstider således, at der på alle tider af døgnet kan opretholdes orden og sikkerhed i kriminalforsorgens institutioner. Kriminalforsorgen er opmærksom på, at skiftende arbejdstider for mange medarbejdere kan opleves

som en belastning. Derfor er det en integreret del af kriminalforsorgens vagtplanlægningsproces, at der fra medarbejderes side kan afgives ønsker til arbejdstider, f.eks. i forhold til fridage eller frihed i specifikke tidsrum mv.

Den vanskelige bemandsingssituation har imidlertid nødvendiggjort, at uniformeret personale i hele landet tager overarbejde ud over den almindelige arbejdstid for at sikre den nødvendige bemanning på institutionerne. Kriminalforsorgen forsøger grundlæggende at løse overarbejde ad frivillighedens vej, men der kan være behov for beordringer for at opretholde den bemanning, der vurderes sikkerhedsmæssigt nødvendig for at kunne opretholde den nødvendige drift eller pga. mere akutte sikkerhedsmæssige hensyn.

I henvendelsen foreslås en 30-timers arbejdsuge som et redskab til at forbedre rekrutteringen af fængselsbetjente. Kriminalforsorgen vurderer, at en indførelse af en 30-timers arbejdsuge vil mindske antallet af timer til rådighed for postbesættelse på kriminalforsorgens matrikler og dermed yderligere forværre bemandsingssituationen.

Kriminalforsorgen har henover de seneste år igangsat en række tiltag for at håndtere den vanskelige bemandsingssituation. Ud over en forstærket rekrutteringsindsats for at få flere fængselsbetjente har initiativerne haft fokus på at frigøre uniformeret personale internt i organisationen. Det sker bl.a. gennem effektiviseringer af postbesættelsen, øget indelukning af indsatte, øget brug af 12-timers vagter, nye bemandsningsmodeller på udvalgte matrikler, omdisponering af fængselsbetjente fra administrative funktioner til uniformerede opgaver og fokus på nedbringelse af sygefravær.

Direktoratet arbejder desuden med en særdeles bred involvering af medarbejderne i udviklingen af tiltag, der skal lette presset på bemanningen og frigøre ressourcer i organisationen.

Bl.a. er der for at lette presset på personalet siden november 2020 iværksat en række "akuttiltag". I arbejdet med akuttiltag har medarbejdere fra hele kriminalforsorgen haft mulighed for at indsende forslag til tiltag, hvoraf flere efterfølgende er blevet testet og implementeret. Et eksempel på et akuttiltag, som har været testet og nu vil blive implementeret i hele kriminalforsorgen, er tidligere udsendelse af vagtplaner for det uniformerede personale. Med den tidligere udsendelse af vagtplaner får medarbejderne en større forudsigelighed i hverdagen og bedre mulighed for at tilrettelægge arbejds- og privatliv, hvilket har været meget efterspurgt.

Kriminalforsorgen har i juni 2021 desuden igangsat et forenklingsprojekt, som har til formål at frigøre tid og ressourcer ved at forenkle procedurer, sagsgange og arbejdsgange i kriminalforsorgen. Forenklingsprojektet har alene i de første godt tre måneder modtaget omkring 500 forslag fra ansatte på tværs af matrikler, områder og direktoratet i kriminalforsorgen til forenkling og lettelser i sagsgange og procedurer, hvoraf i første omgang 18 forslag er blevet udvalgt til videre behandling. Fra den 17. september er de første af disse forslag blevet iværksat, heriblandt er der ikke længere krav om urinprøvetagning i forbindelse med ledsagede sundhedsrelaterede udgange efter § 31, stk. 1 i udgangsbekendtgørelsen. Tiltaget sparer tid for uniformeret personale i hverdagen og skaber tid til andre opgaver.

### *Høje følelsesmæssige krav og stress*

I henvendelsen bliver der gjort opmærksom på de høje følelsesmæssige krav, der er forbundet med arbejdet som fængselsbetjent og risikoen for at udvikle PTSD og stress. Kriminalforsorgen er opmærksom på, at fængselsbetjente i almindelighed, og med den nuværende bemandingssituation i særdeleshed, er udsat for store belastninger, og kriminalforsorgen har derfor stort fokus på arbejdsmiljø, som der arbejdes med på mange fronter.

Kriminalforsorgen arbejder bl.a. med at klæde ledere og medarbejdere bedre på til at spotte tegn på, at belastningerne for medarbejderne bliver for store. Et konkret eksempel er en værktøjskasse målrettet PTSD, som kriminalforsorgen har udviklet i samarbejde med Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø. Værktøjsskassen indeholder viden om PTSD, gode råd til arbejdspladsen om forebyggelse samt gode råd til medarbejderen i forhold til at holde balancen i arbejdslivet. Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø har i år et fælles projekt med bl.a. politi, forsvar og kriminalforsorgen omkring PTSD. Projektet skal bidrage til en yderligere styrkelse af håndteringen og forebyggelsen af PTSD. Senere i år samler kriminalforsorgen arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere til den årlige temadag om kriminalforsorgens kriseberedskab. Emnerne i år er PTSD og institutionernes handleplaner i forhold til kriseberedskab.

Kriminalforsorgen har siden 2016 desuden styrket og systematiseret indsatserne særligt i forhold til vold og trusler, som meget ofte er udløsende faktorer for PTSD. Det har i perioden 2017-2020 resulteret i et markant fald på 37% i antallet af episoder med vold og trusler mod ansatte. I samme periode er antal indsatte i kriminalforsorgens institutioner steget med ca. 16%.

Kriminalforsorgen er opmærksom på vigtigheden af at forbedre forebyggelsen af sygefravær og manglende trivsel. Kriminalforsorgen har bl.a. med støtte fra Styrelsen for Arbejdsmarked og

Rekruttering igangsat ni konkrete arbejdsmiljø- og sygefraværsinitiativer frem til august 2022. Af konkrete aktiviteter, som kan imødegå nogle af de problemstillinger, som nævnes i henvendelsen, kan nævnes støttepersonsordning og tidlig indsats for alvorligt tilskadekomne sygemeldte medarbejdere.

### *Løn og pension*

I forhold til henvendelsens bemærkninger om løn og pension til fængselsbetjente kan kriminalforsorgen oplyse, at fængselsbetjentenes løn og pension i lighed med de øvrige offentlige ansatte fastsættes ved overenskomstforhandlinger mellem overenskomsternes parter. For så vidt angår overarbejde kan kriminalforsorgen oplyse, at overarbejde for fængselsbetjente reguleres ved cirkulære om statens arbejdstidsaftale (CIR1H nr. 9551 af 05/07/2021) (Statens arbejdstidsaftale), aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd i kriminalforsorgen under Fængselsforbundet i Danmarks forhandlingsområde samt ved aftale om det uniformerede personale indgået mellem Direktoratet for Kriminalforsorgen, Fængselsforbundet og Foreningen af Institutionschefer og Områdechefer m.fl. med virkning fra den 1. maj 2012.

Hvis en fængselsbetjent ved opgørelse af en given periode har overarbejde, kan disse overarbejdstimer enten godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. ekstra afspadseringstid eller udbetales som timeløn med et tillæg på 50 pct. til lønnen. Hvis timerne er sat til afspadsering, men efterfølgende ønskes udbetalt, så får man ikke yderligere 50 pct. – tillægget på 50 pct. er allerede tillagt timerne, da de blev indregnet i afspadseringssaldoen.

### *Personalegoder*

I forhold til henvendelsens bemærkninger om personalegoder kan kriminalforsorgen oplyse, at der ikke er fastsat særlige regler om personalegoder i staten. Det betyder imidlertid ikke, at arbejdsgiver frit kan træffe bestemmelse om personalegoder til medarbejderne. Bevillingsregler, reglerne om løn og ansættelsesvilkår, de gældende aftaler og overenskomster og lovgivning om institutionen og dens virksomhed har betydning for, i hvilket omfang kriminalforsorgen som arbejdsgiver kan træffe bestemmelse om konkrete personalegoder. Det vil ligge uden for de eksisterende rammer at træffe bestemmelse om gratis offentlig transport til fængselsbetjente. Kriminalforsorgen behandler naturligvis løbende ønsker fra medarbejderne omkring eksempelvis sundheds- og madordninger. Ønsket må derfor rejses konkret, hvorefter kriminalforsorgen vil tage stilling til, hvorvidt det vil være muligt at etablere den konkret foreslåede ordning.

### *Mulighed for personlige ambitioner*

I henvendelsen bemærkes det, at der mangler muligheder for kompetenceudvikling. Kriminalforsorgen er opmærksom på, at

der er behov for at styrke kompetenceudviklingen for bl.a. den uniformerede medarbejdergruppe. Aktuelt er det ved at blive afdækket, hvilke karrierespor og muligheder for rokeringer, jobbytte og udlån, der findes i organisationen. Bl.a. på grundlag af denne afdækning vil der blive arbejdet med at styrke kompetenceudviklingen i kriminalforsorgen.

### *Uddannelse*

For så vidt angår henvendelsens bemærkninger om at give uddannelsen til fængselsbetjent status som bacheloruddannelse kan kriminalforsorgen oplyse, at det vil kræve, at fængselsbetjentuddannelsen akkrediteres som en professionsbachelor.

Kriminalforsorgen undersøgte i 2017 muligheder, fordele og ulemper ved en mulig akkreditering af kriminalforsorgens uddannelsescentre og af uddannelsen til fængselsbetjent med henblik på at kunne udbyde uddannelsen som en professionsbachelor. Undersøgelsen viste bl.a., at der stilles en lang række krav i forhold til dokumentation, kvalitetssikring og opkvalificering af de faglige moduler på uddannelsen, hvis den skal akkrediteres. Ud fra en samlet vurdering af kravene, valgte man ikke at gå videre med at få uddannelsen akkrediteret.

Det, der blev lagt vægt på, var bl.a., at kravene til akkreditering ville medføre mindre fleksibilitet i forhold til løbende at kunne tilpasse fængselsbetjentuddannelsen til organisationens behov samt en øget akademisering af uddannelsen, hvilket ikke nødvendigvis er hensigtsmæssigt i forhold til det konkrete arbejde, som fængselsbetjenten skal udføre. Desuden ville en konvertering af uddannelsen til en professionsbachelor medføre, at kravene til at blive optaget på uddannelsen ville forhøjes, hvorfor en del af elever, der i dag optages, ikke længere vil kunne optages. Det gælder bl.a. personer med mange års relevant erhvervs erfaring, men uden en afsluttet erhvervsuddannelse eller gymnasial uddannelse.

I forhold til henvendelsens bemærkninger om sprogkurser og efteruddannelse kan kriminalforsorgen oplyse, at kriminalforsorgen løbende har gennemført videre- og efteruddannelsesaktiviteter. Disse er gennemført under hensyntagen til den aktuelle situation omkring COVID-19.

COVID-19-situationen bevirkede i 2020, at planlagte efteruddannelsesinitiativer, der ikke blev anset som forretningskritiske, blev aflyst, herunder en række påtænkte sprogkurser.

Kriminalforsorgen er i øjeblikket i gang med at samle op efter halvandet år, hvor COVID-19 har medført, at en lang række efteruddannelsesaktiviteter har været sat i bero. Det betyder, at der nu igen vil blive udbudt sprogkurser.

Kriminalforsorgen kan desuden oplyse, at der i 2021 bl.a. er planlagt indsatslederkursus, gruppeførerkursus, praktikvejlederuddannelse, udrykningskørsel, arabisk kultur- og religionsforståelse, introduktionskursus for civile og årssamling for konflikthåndteringsinstruktører. En række af disse kurser er allerede afviklet, mens andre forventes at blive det inden årets udgang.”