

# ANSTALTEN VED HERSTEDVESTER

Inspektionen

BA/kbk

Den 12. juni 2007

## Referat af ekstraordinært SU-møde den 7. juni 2007

### Til stede var:

**Fra ledelsen:** Lene Møller-Nielsen, Per Myrthue, Kim Voss, Per Hansen, Kirsten Jensen, Birgit Jessen-Petersen, Hannah Hagerup, Karsten Madsen og Bent Andersen.

**Fra lokalafdelingen af Dansk Fængselsforbund:** Ivan Falk, Henning Christensen, Niels Vestergaard, Tom Støckel og John Rasmussen, **fra HK:** Diana Vindeballe Pedersen, **fra Kriminalforsorgsforeningen:** Annie Skovlund og **fra psykologerne:** Søren Formann.

Det var et ekstraordinært møde i anledning af artikler i Jyllandsposten d. 13. og 15. maj 07 og udtalelse af 21. maj 07 fra medlemsmøde i lokalafdelingen af DF.

### 1. Indledning.

Lene Møller-Nielsen bød velkommen til mødet og udtrykte håb om en fornuftig og konstruktiv dialog og drøftelse.

Hun bød særligt velkommen til Tom Støckel, der er nyt medlem af SU. Afdelingsleder Karsten Madsen deltog ad hoc i mødet.

Lene Møller-Nielsen oplyste, at hun er ked af den måde, situationen har udviklet sig på.

Den kritik og frustration, der er givet udtryk for i dele af personalet, har naturligt givet anledning til eftertanke både hos hende og øvrige ledelse.

Lene Møller-Nielsen understregede, at ledelsen har kun et mål nemlig, at arbejde til gavn for anstalten - både for personalet og de indsatte.

Ideologisk hviler ledelsens arbejde på at fremme en arbejdspladskultur, der bedst muligt understøtter tankerne i principprogrammet og visionspjecen.

Lene Møller-Nielsen foreslog en disponering af mødets indhold og struktur, som der var enighed om.

### 2. Den generelle aktuelle debat om god tone.

Lene Møller-Nielsen fortalte, at mediebildet udvikler sig meget i disse år. I 2002 var der i alt 3.500 artikler mv. om kriminalforsorgen. I 2007 er tallet 3-doblet til 11.000 artikler.



Hvis man søger i Infomedia på Herstedvester/fængsel har anstalten det sidste år været omtalt i 135 artikler, fortrinsvis i de landsdækkende medier. Der er således stor fokus på os, og vi må indstille os på, at det næppe bliver mindre.

Den aktuelle debat om tonen i fængslerne er startet i marts 2007 i Politiken efter Ungdomshusets rydning. Et par uger senere gik Jyllandsposten ind i problematikken med en række artikler om Vestre Fængsel og Nyborg. Fokus har været på personalets omgangstone i forhold til de indsatte og forholdet kollegerne indbyrdes.

Der er 2 journalister, der arbejder med emnet, og de har lavet et stort researcharbejde. De har talt med mange medarbejdere bredt i kriminalforsorgen og har også bedt om omfattende aktindsigt i direktoratet 5 gange.

På baggrund af artiklerne var Justitsminister Lene Espersen i samråd med Retsudvalget den 10. maj 2007. Ministerens udtalelse kan læses i sin helhed på Intranettet.

Det centrale i hendes udtalelse er, at medarbejderne i kriminalforsorgen gør et stort og værdifuldt arbejde. Hvis der findes brodne kar, er det både kollegers og ledelsens ansvar at tage afstand fra dem. Der er tale om en hårfin balance, men de fleste ved godt, hvad der er rigtigt og forkert. Prøveansatte fængselsfunktionærer skal nu udspørges systematisk for at få afdækket problemets omfang, men ikke for at køre disciplinærsager.

Den 13. maj 2007 kom artiklen om Herstedvester så. Siden har bl.a. Nyborg været omtalt igen.

### 3. God tone hos os.

Lene Møller-Nielsen oplyste, at spørgsmålet om god tone hos os blev sat på dagsordenen for 1 år siden. Ledelsen mente, at der var nogle ting, der skulle rettes op. Hun henviste til mødet i SU den 2. maj 2006 og personalemødet den 4. maj 2006.

Som det fremgår af referatet fra 2006 "udfører langt hovedparten af de ansatte i anstalten et godt, seriøst og ordentligt arbejde. Der er utroligt mange dygtige funktionærer, der også er gode til at indgå i det tværfaglige samarbejde". Det fremgår videre, "at den negative holdning er skabt af en meget lille gruppe og arbejdet med at ændre denne holdning skal gerne komme det store flertal af medarbejdere og de indsatte til gode". **Der var i samarbejdsudvalget "enighed om nødvendigheden af at gribe ind".**

Lene Møller-Nielsen vil gerne gentage, hvad hun tidligere har sagt og skrevet ved mange lejligheder nemlig, at anstalten har utroligt dygtige medarbejdere, der yder et godt arbejde på vanskelige betingelser. Det har alle grund til at være både stolte af og tilfredse med.

Det sidste år er mange af de problemer, vi tog fat i med god tone, rettet op. Lene Møller-Nielsen er klar over, at det har været svært for personalet på A-D-bygningen. Hun udtrykte sin ros og anerkendelse for den vilje, personalet har vist, til at komme videre. De har tilmed manglet afdelingsleder og afd. H-I er blevet genhuset der. Afdelingsleder Kim Rasmussen er blevet godt modtaget og han er imponeret over vores omgang med de indsatte og fangebehandlingen generelt.

Projektforløbet for AD-bygningen er netop sat i gang og Lene Møller-Nielsen håber, at det bliver en god start og et godt fundament, når afdelingen samles igen efter sommerferien. Personalet modtager snarest information om projektets opstart.



Lene Møller-Nielsen oplyste, at spørgsmålet om negativ kultur kan anskues fra mange forskellige vinkler f.eks. niveauet af magtanvendelse over for de indsatte. Hun uddelte oversigter over bl.a. anvendelse af magt, observationscelle, sikringscelle mv. i 2006 i de lukkede anstalter. Anstalten ligger ret lavt. Hun fandt, at det er udtryk for godt arbejde og funktionærer, der evner "mindst mulig indgriben" i praksis. Også vedrørende vold og trusler mod personalet ligger vi lavt.

Alt i alt er det ledelsens indtryk, at udviklingen går i den rigtige retning, hvilket også fremgår af artiklen i JP.

Vurderingen heraf bygger på mange ting og informationer. Der har f.eks. været positive tilbagemeldinger fra de temadage, der for 2 måneder siden blev holdt på afdeling Q-R-S og K-O med ca. 70 deltagende funktionærer i alt.

Endvidere har Lene Møller-Nielsen netop hørt fra en beskikket forsvarer i området, at der blandt forsvarerne generelt er positive erfaringer vedrørende deres personlige indtryk fra anstalten og via de oplysninger, de får fra de indsatte.

#### 4. Artiklen i Jyllandsposten.

Lene Møller-Nielsen oplyste, at Jyllandsposten, der i flere måneder har haft en artikelserie om god tone/negativ kultur, henvendte sig til hende, fordi de anonymt havde modtaget SU-referatet fra 2. maj 2006.

Kriminalforsorgens overordnede politik er åbenhed over for pressen, og som leder af en offentlig institution er man forpligtet til at udtale sig og særligt, når spørgsmålet vedrører en aktuel, offentlig debat og samråd med ministeren m.v.

Lene Møller-Nielsen oplyste, at der efter ledelsens opfattelse i det væsentlige ikke er noget nyt er i dét, der har stået i Jyllandsposten. Det vedrører forhold der ligger 1 år tilbage og som i øvrigt står i et godkendt SU-referat, som alle medarbejdere har fået tilsendt og har adgang til.

Lene Møller-Nielsen oplyste, at hun er ikke fejlciteret i avisen. Ikke alt hvad hun har sagt til journalisten, er imidlertid taget med. Fremstillingen og vinklingen er journalisternes og redaktørens. Ord som "mafia", "terrorregime", "opgør", "kamp" m.v. er avisens egne.

Vedrørende personalesager har ledelsen diskretionspligt og Lene Møller-Nielsen har derfor ikke talt med Jyllandsposten herom. Oplysningerne om personalesager i avisen er givet af Dansk Fængselsforbund.

Lene Møller-Nielsen vil imidlertid gerne her sige noget generelt om spørgsmålet, også som kommentar til en del af de udsendte mails.

Ledelsen satser ikke på personalesager som led i fængslets udvikling, men griber ind konkret når det er nødvendigt.

Medarbejdere kan ikke uden videre kan forflyttes eller afskediges, og der er ingen "hemmelige processer".

Fængselsinspektøren har ikke beføjelse til at forflytte og afskedige tjenestemænd uansøgt. Det er henholdsvis direktoratets og justitsministerens kompetence.



Dette kræver i givet fald, at der forud har været gennemført en tjenstlig undersøgelse ved en dommer. Der er procedurer der sikrer, at den ansatte som led i sådan en undersøgelse får en fair behandling.

Der er partshøring gennem hele sagen af både medarbejderen og vedkommendes faglige organisation lokalt og centralt. Midlertidig overførsel til andet arbejdssted eller suspension, mens der pågår en tjenstlig undersøgelse, er ligeledes direktoratets afgørelse, der træffes efter partshøring.

Lene Møller-Nielsen oplyste, at der har været én disciplinærsag i anstalten, der vedrører negativ kultur. Der har ikke været tale om afskedigelse.

## **5. Særligt om kritik af den tidligere ledelse, tallet 10-20 negative funktionærer og mails.**

a. Lene Møller-Nielsen fremhævede, at ledelsen ikke har haft til hensigt at kritisere den tidligere ledelse. Udtalelserne er dels udtryk for, at vi er enige med Dansk Fængselsforbund i, at når der er problemer med negativ kultur er det ledelsens ansvar at håndtere dem. Dels er både samarbejdsudvalget og medarbejderne løbende det sidste år orienteret om fængslets udviklingsbehov, og den linie der er lagt i den anledning.

Det fremgår således af referatet fra maj 2006, at "det er Lene Møller-Nielsens indtryk, at kriminalforsorgen har noget at indhente for Herstedvesters vedkommende. Mange forhold er vi selv herre over, f.eks. den førte personalepolitik, herunder hvordan vi omgås hinanden og de indsatte. Andet kræver hjælp og ressourcer udefra. Lene Møller-Nielsen satser på begge fronter, idet begge dele efter hendes opfattelse er nødvendige som led i fængslets udvikling og modernisering". Hun orienterede om statusmødet i marts 2006 med direktoratet og oplyste, at "hun fornemmede lydørhed og forståelse i direktoratet overfor anstaltens problemer og behov".

b. Vedrørende Afdelingsleder Karstens Madsens oplysning til Jyllandsposten om, at "de negativt stærke betjente er en lille gruppe på omkring 10-20" henviste Lene Møller-Nielsen til referatet fra 2. maj 2006, hvoraf det fremgår (side 1), at "den negative holdning er skabt af en meget lille gruppe".

Karsten Madsen beklagede den utryghed og frustration, hans udtalelse har skabt. Det var på ingen måde hensigten. Formålet var alene at nuancere journalistens vinkel, da denne prøvede at få den negative kultur fremstillet som et problem på anstalten, der gjaldt mange medarbejdere. Efterfølgende kan han godt se, at det ikke var hensigtsmæssigt.

Han henholder sig i stedet til formuleringen i SU-referat fra maj 2006; der er tale om en "meget lille gruppe".

Han understregede, at han ikke er fejlciteret. Han fremhævede mange gange de mange dygtige medarbejdere, der dagligt gør en stor indsats, men det blev ikke medtaget i artiklen.

Lene Møller-Nielsen tilsluttede sig Karsten Madsens beklagelse.

c. Vedr. mails oplyste Lene Møller-Nielsen, at ledelsen tager de udtrykte frustrationer alvorligt. Det positive er, at folk ikke er bange for at sige deres mening. Hun finder det dog ikke hensigtsmæssigt for arbejdsmiljøet, at nogle mails udsendt til alle brugere indeholder personlige angreb.



Ledelsen har ikke ressourcer til at svare på de enkelte mails, men de generelle spørgsmål, der er stillet, skulle gerne blive besvaret i dette referat. Hvis nogen derudover savner svar er man altid velkommen til en sludder på inspektørens eller andre fra ledelsens kontor.

Hun forsikrede, at det er ledelsens ønske, at sindene falder til ro, og at vi kommer i en ordentlig gænge igen.

## 6. Lokalafdelingens bemærkninger.

John Rasmussen pointerede, at de gerne vil vide, hvem de 10-20 personer er.

Inden Jyllandspostens artikel mente folk og John Rasmussen, at vi var på rette vej. Men nu er de kommet i tvivl.

Vedrørende tallene for magtanvendelse gav han udtryk for, at han ikke er sikker på, at de kan bruges i denne sammenhæng.

God tone er et vanskeligt spørgsmål. John Rasmussen mener ikke, at der har været grund til at slå ned på de konkrete funktionærer – andre har gjort det samme – også nuværende mellemledere.

Artiklen i Jyllandsposten giver udtryk for, at der fortsat er problemer.

Henning Christensen ville vide, om der var flere end 10-20 negative funktionærer for 1 år siden

## 7. Kravet om dokumentation af negative betjente.

Det fremgår af medlemsudtalelsen af 21. maj 2007, at ” vi kræver, at ledelsen dokumenterer afdelingsleder Karsten Madsens påstand om, at der eksisterer en lille gruppe på omkring 10-20 negativt stærke betjente”.

I den anledning oplyste Lene Møller-Nielsen, at hun igennem det seneste 1½ år har haft en del samtaler med nuværende og tidligere medarbejdere om negativ kultur og kollegialt pres. Der er tale om medarbejdere, som har ytret sig i fortrolighed. De pågældende vil ikke stå frem med deres oplysninger af hensyn til chikane og repressalier fra deres kolleger. Nogle af problemerne er det sidste ½ år nævnt overfor lokalafdelingen ved ledelsens møder med dem.

Lene Møller-Nielsen tilføjede, at en fængselsfunktionær for nylig har henvendt sig og har det skidt med, at der ifølge vedkommende på medlemsmødet blev lagt en strategi for, at der skulle udsendes flest mulige mails, der kritiserer ledelsen samt udtalt en kodeks om ikke at indfinde sig på ledelsesgangen. Hun anbefalede vedkommende at tale med lokalafdelingen eller eventuelt hovedforbundet, men det tør pågældende ikke.

Per Myrthue oplyste, at han løbende får meldinger om negative funktionærer, som forsøger at påvirke personalet mod deres vilje, og at folk føler sig presset. De kan ikke gøre det, de gerne vil og folk tør ikke stå frem.

Det sidste halve år har i hvert fald 7 funktionærer har søgt væk fra anstalten af den grund. Per Myrthue oplyste, at vi ved at mange følte sig presset til at være ”for eller imod ledelsen” afhængig af om man deltog i anstaltens julefrokost eller den alternativt arrangerede julefrokost. Kollegaer bliver instrueret i, hvem man hilser på af ledere, og hvem man absolut ikke hilser på. Da H-I lukkede ned følte nogen et pres til at stå på afløserlisten. Hvis man blev stående, blev man kaldt skruebrækker eller illoyal.



Som et konkret eksempel nævnte Per Myrthue yderligere sit 25 års jubilæum og oplyste, at efter jubilæet kom en del og undskyldte, at de ikke havde turdet vise sig ved hans jubilæumsreception.

Han tilføjede, at han i sine yngre dage som betjent fik tilbud medlemskab i en logelignende "forening" Den kunne tilbyde en problemfri tilværelse i fængslet, da "foreningen" nok skulle tage sig af eventuelle sager med medlemmerne fra ledelsens side. Man var beskyttet, hvis man faldt i unåde hos ledelsen, og man kunne være sikker på fuld opbakning fra de øvrige.

Birgit Jessen-Petersen oplyste, at det også er terapeutgruppens indtryk, at der er funktionærer, der ikke tør sige, hvad de mener af frygt for deres kolleger.

Karsten Madsen oplyste, at han løbende får fortrolige henvendelser fra funktionærer, men han kan ikke gøre noget konkret, når folk af frygt for følgerne ikke vil stå frem.

For sit eget vedkommende nævnte Karsten Madsen, at han, under den sidste konflikt i 2003, personligt blev kaldt til rette på afdeling H-I af 3-4 kolleger, som fortalte ham, at han med det samme skulle opsige sit IT-administratorjob, og umiddelbart efter skulle han komme tilbage og afrapportere, hvad svaret til dette var.

Karsten Madsen oplyste, at det er første og eneste gang, han nogen sinde havde ladet sig presse til noget mod sin vilje og at han den dag i dag fløv over, at han ikke havde styrke nok til at sige fra.

Han har personligt altid taget afstand fra de metoder, han har set, når hans kolleger har følt sig presset, men han har ikke haft samme mulighed for at gøre noget ved det, som han kan nu.

Lene Møller-Nielsen oplyste sammenfattende, at når medarbejdere henvender sig til ledelsen med problemer som skitseret ovenfor, tager vi det meget alvorligt. Disse mange henvendelser belyser og dokumenterer i sig selv problemet med negativ kultur.

Man kunne overveje at lave en konsulentundersøgelse f.eks. med interview af samtlige nuværende og visse tidligere medarbejdere. Når/hvis problemet med negativ kultur blev belyst, ville det efterfølgende være nødvendigt at gøre ansvar gældende f.eks. i form af en dommerundersøgelse eller ved disciplinærsager.

Lene Møller-Nielsen synes ikke, at det vil være hensigtsmæssigt hverken for anstaltens drift eller udvikling. Hun er endvidere enig med Dansk Fængselsforbund i, at man ikke udvikler institutionen gennem personalesager.

Hun finder det mere hensigtsmæssigt at løse problemerne ved skabe åbenhed og debat om emnet, styrke medarbejderens evne til at sige fra og ved at fokusere på konstruktiv, fremtidig udvikling inden for alle dele af anstalten.

I den forbindelse nævnte hun arbejdet med tænketanken og der foreligger nu et udkast, der skal drøftes i baggrundsgruppen den 12. juni 2007. Derefter skal spørgsmålet til direktoratet med henblik på inddragelse i forhandlingerne om en ny flerårsaftale fra 2008.

Vi har blandt andet peget på behovet for ressourcer til kompetenceudvikling (både teoretisk efteruddannelse og supervision), samarbejde og organisationsudvikling (flere temadage) og lederudvikling bl.a. i lyset af de lederevalueringer, der kommer næste år. Hun mener, at et løft inden for disse områder vil kunne hjælpe os videre i den rigtige retning. Samarbejdsudvalget forventes nærmere orienteret på mødet d. 20/6-07.



Bemærkninger hertil :

Henning Christensen gav udtryk for, at han er en af de 4, som Karsten Madsen nævner fra IT-sagen. Han husker ikke situationen. Han har spurgt, om han er en af de 10-20 negative funktionærer, men har ikke fået svar. Indtil videre går han ud fra, at han er med i denne gruppe.

John Rasmussen mente ikke, at der en gruppe/kerne på 10-20 negative funktionærer. Alle 180 funktionærer kan have deres meninger, og de er ikke enige om alting.

Ivan Falk fandt, at nogle af de nye prøveansatte slet ikke passer ind i fællesskabet og så må de holde op. Han var ked af, at gamle sager trækkes frem nu.

John Rasmussen afviste, at der er en kodex om ikke at indfinde sig på ledelsesgangen og mente, at problemerne bliver blæst op.

M.h.t. de udsendte mails nævnte han, at det er i orden at udsende sådanne, når man er frustreret.

Per Myrthue oplyste, at han er enig – men det er en forudsætning, at de sendes af egen fri vilje. Han har hørt, at nogle funktionærer har fået sms'er med beskeden: "Hvor er din mail blevet af "

John Rasmussen mente, at hvis folk bliver ved med at brokke sig og ikke gør noget ved det, kan man jo godt spørge, hvor deres mail bliver af.

Niels Vestergaard fandt, at man hellere burde tage sig af den store gruppe, som går rundt og har det meget dårligt.

Henning Christensen mente ikke, det er rigtigt, at folk har sagt undskyld til Per Myrthue og han tror heller ikke på, at der er noget pres herinde kollegerne imellem.

Lene Møller-Nielsen finder det mest hensigtsmæssigt at have fokus på fremtiden. Når gamle sager nævnes er det for at belyse den negativ kultur og imødekomme det krav om dokumentation, som blev udtalt på medlemsmødet.

## 8. Om vilkårene for behandlingen af de indsatte.

Birgit Jessen-Petersen redegjorde for sit syn på sagen.

Primært gav hun udtryk for, at hun er enig i de ting, der er sket og i det, Lene Møller-Nielsen har givet udtryk for på dette møde. Hun er også enig i, at de fleste funktionærer i anstalten er fantastisk dygtige på mange forskellige områder og grundlæggende har vi et basispersonale, som evner og ønsker at indgå i et udviklingsarbejde i forhold til behandlingen.

Hun har selv været en del ude på anstalten til daglige møder. Hun har mange gange haft rigtig gode oplevelser og synes, at hun har haft et godt samarbejde med fængselsfunktionærerne. Der har da været situationer, hvor hun har synes, at tonen har kunnet være lige lovlig skrap, men hun har også forståelse for, at det er belastende at være 8 timer sammen med så afvigende indsatte i modsætning til terapeuterne, som har dem enten på kontoret i en halv time til tre kvarter eller ser dem ude på afdelingen. Det ændrer dog ikke ved, at vores tale og adfærd skal understøtte værdierne i principprogrammet og visionspjecen.



Hun har – som hun også har sagt til Jyllandsposten – været udsat for enkelte episoder, som hun godt kunne være foruden og der er ikke tvivl om, at grunden til hele den periode vi har været igennem i det sidste år er, at det har været et stort ønske fra os alle at fremme de gode ting og forsøge at ændre de ting, vi ikke er tilfredse med.

Da hun kom til anstalten for 5 år siden, var der helt tydeligt nogle ting, som hun gerne ville ændre og videreudvikle og hun måtte også tage et slæb på nogle områder. Det har været hårdt arbejde, men hun synes, at vi er kommet i mål på en god måde.

Ændringsprocesser kan være og er belastende indimellem. Vi har nu den bedste behandlergruppe, hun overhovedet kan tænke sig. Vi har besat stillingerne og fået styr på administrative og behandlingsmæssige områder. Vi har haft travlt og det har fængselsfunktionærerne også deltaget i.

Vi har udviklet behandlingen af grønlænderne, så vi har husmøder, Frederiksbergcentret og dygtige terapeuter tilknyttet. Vi har fået gennemført forskellige temadage, gennemgået kognitiv uddannelse for behandlerne nu bredt ud til sygeplejen, og vi har planlagt at tilbyde forskellige former for undervisning og temadage for alle funktionærerne.

Vi har indført reflekterende samtaler, hvor fængselsfunktionærerne deltager.

Misbrugsbehandling er det ligeledes lykkedes os at få ind i anstalten og vi håber på et tværfagligt samarbejde også med fængselsfunktionærer.

Til hendes store glæde er en del af anstalten ved at blive renoveret, hvilket behandlingsmæssigt giver store fordele. Vi har indført gruppebehandling af sædelighedskriminelle ude på Larsens Plads, hvor funktionærer med i gruppebehandlingen.

Vi har også planer om gruppebehandling af både kvinder og sædelighedskriminelle inde i anstalten, og der satser vi også på et tæt samarbejde.

Vi har forståelse for, at det er tidskrævende både for funktionærerne, men naturligvis også for terapeuterne, når vi sætter en masse nye ting i gang.

Alt i alt synes hun, at vi behandlingsmæssigt i samarbejde med resten af huset er kommet langt og hun tror på, at vi kan komme meget længere – men selvfølgelig er det også et fælles ansvar.

Nogle af de mails, hun har set, har gjort et stort indtryk på hende, især at mange er kede af det.

Som alle sikkert ved, sætter hun tværfagligheden meget højt og behandlerne kan ikke udføre deres arbejde uden tæt kontakt og meget hjælp fra alle personalegrupper. Men anstalten vil heller ikke være Herstedvester uden behandlere; så det kræver en gensidighed.

Fremtiden har hun mod på og synes, vi har en mange muligheder. Det er et fælles ansvar, men vi vil gerne arbejde videre for at skabe tryghed og fortsat udvikling i anstalten.

## **9. God ledelse og godt samarbejde. Fremtiden.**

Lene Møller-Nielsen tilkendegav, at hendes kriterium som leder er, at det hun gør er rigtigt og vigtigt for institutionen, og i øvrigt søger hun at efterleve kriminalforsorgens ledelseskrav.

Der kommer lederevalueringer i 2008, hvor kritik kan håndteres på en struktureret måde.



På roadshowet forleden i Valby vedr. Camp Godt Arbejde blev det nævnt, at god ledelse er omsorgs- og nærværslidelse. Det er hun helt enig i.

Vores muligheder for at udvise den form for ledelse begrænses dog, hvis der er en kodex imod at tale med ledelsen eller aftaler om, hvilke ledere man ikke hilser på.

Som eksempel nævnte Lene Møller-Nielsen, at hun var inviteret til en aftenvagte på K-O-bygningen i marts 2007. Det var en meget positiv oplevelse. Men hun syntes, det var trist, at flere funktionærer ikke ville tale med hende. Det var ligeledes trist, at den funktionær, som havde inviteret hende, bagefter blev udsat for, at mange i en periode ikke ville tale med ham eller stå gårdtur sammen med ham.

God ledelse og godt samarbejde kræver en positiv indstilling fra begge parter og gensidig respekt.

Som tidligere nævnt finder ledelsen, at vi skal satse på den fremtidige udvikling. Hun hører gerne ideer og forslag til, hvad der kan være med til at fremme en positiv udvikling.

- Lene Møller-Nielsen nævnte arbejdet med at søge midler til kompetence- personale- og organisationsudvikling i forbindelse med ny flerårssaftale jf. ovenfor pkt. 7.
- Senere på året skal vi gennemføre en tilfredshedsundersøgelse, der også kan være med til at målrette indsatsen.
- Lene Møller-Nielsen foreslog derudover, at den gennemføres tankedag på en hel afdeling og et administrativt afsnit. Materiale herom er tidligere sendt til medlemmerne af samarbejdsudvalget. Hun foreslog, at beslutning og planlægning heraf sættes på dagsorden til næste møde i samarbejdsudvalget d. 20/6-07.
- Hun foreslog endvidere, at vi i samarbejdsudvalget sætter fokus på principprogrammet, visionspjecen og de arbejdetiske retningslinier, så kriminalforsorgens værdigrundlag gøres helt klart for den enkelte medarbejder. En bevidstgørelse af værdigrundlaget kan endvidere være med til at styrke medarbejdernes evne til at sige fra overfor negativ kultur og pres. Materialet kan f.eks. udsendes til alle medarbejdere med følgebrev fra samarbejdsudvalget.

Dansk Fængselsforbunds arbejdetiske regler kan findes på forbundets hjemmeside under publikationer og de øvrige på kriminalforsorgens hjemmeside.

John Rasmussen fandt ikke, at det løser problemerne, men at det er et skridt på vejen.

Der var efter drøftelse enighed om at arbejde videre med ovenstående forslag.

Der var ikke yderligere bemærkninger eller forslag.

## 10. Eventuelt.

Lene Møller-Nielsen erindrede om det næste SU den 20. juni 2007. Hun oplyste, at spørgsmålet om rygepolitik og tankedag sættes på dagsordenen.

Retsudvalget og ministeren kommer på besøg d. 28. august 2007. Tilrettelæggelse af besøget skal drøftes nærmere. Lene Møller-Nielsen nævnte muligheden for at kombinere besøget med en form for indvielse de nyrenoverede afd. H-I og Q-RS.



Ønsker om dagsorden punkter bedes sendt pr. mail senest tirsdag den 12. juni 2007.

Afslutningsvis takkede Lene Møller-Nielsen for et godt møde, der var forløbet på en ordentlig måde; det vanskelige emne og situationen taget i betragtning.

Ledelsen håber på et positivt, fremadrettet samarbejde og vil gøre sit her til.

**Lene Møller-Nielsen**

**Fængselsinspektør.**