

**Referat af SAMARBEJDSUDVALGSMØDET den 2. maj 2006**

**Til stede var:** Lene Møller-Nielsen, Kirsten Jensen, Diana Vindeballe Pedersen, Lars Martinussen, Niels Vestergaard, Henning Christensen, Richard Unterschlag, Per Hansen, Birgit Jessen-Petersen, Hanne Tarp, John Rasmussen og Bent Andersen.

Der var tale om et ekstraordinært møde og eneste punkt på dagsordenen var:

**Orientering og opfølgning vedr. Lene Møller-Nielsens mails af 5. og 6. april 2006 om negativ kultur og god tone.**

**1. baggrund.**

Lene Møller-Nielsen henviste indledningsvis til sine mails af 5. og 6. april 2006.

Lene Møller-Nielsen orienterede om baggrunden for at indkalde samarbejdsudvalget til orientering om de skridt, hun har taget vedrørende problemerne med negativ kultur.

Hun oplyste, at hun ønsker at skabe så stor klarhed som muligt om forløbet, hendes bevæggrunde holdninger og beslutninger.

Endvidere ønsker Lene Møller-Nielsen at sikre et højt informationsniveau for at undgå unødige rygtedannelser og unødigt usikkerhed.

Af samme grunde er der indkaldt til personalemøde i anstalten den 4. maj 2006.

Lene Møller-Nielsen ønskede at præcisere, at langt hovedparten af de ansatte i anstalten udfører et godt, seriøst og ordentligt arbejde. Der er utrolig mange dygtige funktionærer, der også er gode til at indgå i det tværfaglige samarbejde.

Hun præciserede, at der selvfølgelig stadig skal være plads til frisprog og humor på en arbejdsplads som Herstedvester.

Den negative holdning er skabt af en meget lille gruppe og arbejdet med at ændre denne holdning, skal gerne komme det store flertal af medarbejderne og de indsatte til gode.

**2. Generelt.**

a. Lene Møller-Nielsen oplyste, at hendes mål – som sagt ved flere andre lejligheder – er, at arbejde systematisk på en udvikling i retning af forbedrede rammer, arbejdsforhold og arbejdsmiljø, så Herstedvester kan blive en tidssvarende og moderne arbejdsplads og institution.

Den er hendes 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 fængslet udvikling og modernisering.

Som nævnt på SU mødet i marts har Lene Møller-Nielsen haft et statusmøde med DFK.

Hun fornemmede lydhørhed og forståelse i direktoratet overfor anstaltens problemer og behov.

Vedrørende bygningssiden er det aftalt, at anstalten laver forslag til en genopretningsplan for 2006 og 2007 og evt. senere for de 3 efterfølgende år. Sideløbende nedsættes en gruppe med repræsentation fra direktoratet og anstalten med henblik på nærmere overvejelser til eventuel brug ved de kommende drøftelser i forbindelse med den nye flerårsaftale.

Lene Møller-Nielsen oplyste, at udover projektet på afd. H-I (2006) har ressourcer til istandsættelse af A-D-bygningen høj prioritet (2007), hvilket også Ombudsmanden har henstillet.

SU vil blive holdt orienteret om planerne.

**b.** Som oplyst på SU den 23. marts 2006 er ledelsen ved at færdiggøre arbejdet med en opfølgning og reel implementering af strukturen og en klar og entydig opgave- og ansvarsfordeling. Lene Møller-Nielsen forventer, at disse spørgsmål vil blive drøftet på det kommende møde i samarbejdsudvalget.

**c.** Lene Møller-Nielsen oplyste videre, det er meget vigtigt at sikre gode arbejdsvilkår for tværfagligheden på Herstedvester, idet det er en hovedhjørnesten i fængslet.

Anstalten er – også internationalt - en unik løsning på de problemer, der opstår, når straf og psykiatrisk/psykologisk behandling ligger tæt på hinanden.

Da anstalten overgik til juridisk ledelse i 1982 skrev DFK i et notat herom bl.a., at "anstaltens karakter af specialinstitution kræver, at der gives den lægelige ekspertise en sådan indflydelse og sådanne arbejdsbetingelser, at anstalten kan varetage de særlige behandlingsmæssige opgaver, som det specielle klientel kræver".

Det fremgår videre, "at anstaltslederen i overensstemmelse hermed skal give anstaltens psykiatrisk uddannede personale væsentlig indflydelse i sager om visitation, d.v.s. overførsel, placering og udskrivning af indsatte, da disse spørgsmål må anses for at være et vigtigt led i den lægelige undersøgelse og behandling".

**d.** Negativ kultur hænger også sammen med spørgsmålet om det psykiske arbejdsmiljø. Lene Møller-Nielsen oplyste, at den første danske videnskabelige undersøgelse på området er publiceret for nylig. Ph.d.-afhandlingen er baseret på spørgeskemaer blandt 2000 ansatte, herunder blandt andet fra Herstedvester (PUMA).

En af konklusionerne er, at udbrændthed er tæt forbundet med det psykiske arbejdsmiljø, samt at udbrændthed ikke er en permanent tilstand. Undersøgelsen viser endvidere, at det er en myte, at ansatte brænder ud, fordi de er sårbare eller fordi de arbejder med mennesker.

En af anbefalingerne til at undgå et dårligt psykisk arbejdsmiljø og dermed udbrændthed er at sørge for, at personalet har mulighed for udvikling, udfordring og har mulighed for at bruge deres viden, kunnen og færdigheder.

Der skal endvidere være klarhed om beslutningskompetencer, mål og ansvarsområder.

Endelig er det vigtigt, at personalet får relevant oplysning om alle vigtige spørgsmål.

Lene Møller-Nielsen oplyste, at ledelsen er og fremover vil være opmærksom på disse anbefalinger i den daglige ledelse og i den anvendte personalepolitik i relation til faglige og personlige kompetencer.

e. Lene Møller-Nielsen er opmærksom på ønsket og behovet om supervision af personalet. Der arbejdes på at søge midler via SCKK jf. SU-mødet d. 30/8-05, og Lene Møller-Nielsen gav udtryk for tilfredshed med, at lokalafdelingen nu ønsker at indgå i dette arbejde.

I forbindelse med H-I projektet vil anstalten vil endvidere søge om midler til en form for mere vedvarende supervision af afdelingens personale.

Endvidere arbejdes der på at skabe mulighed for supervision via en af vores egne terapeuter.

f. Lene Møller-Nielsen uddelte en kopi af Hans Jørgen Engbo's artikel "Nyt fra Kriminalforsorgen" nr. 4, 2005, med titlen "Respekt for menneskeværd: Kig i spejlet.... bank på..... og løs opgaverne med et smil!" (Kan søges på kriminalforsorgens hjemmeside).

### 3. Problemet med negativ kultur

Vedrørende problemet med negativ kultur redegjorde Lene Møller-Nielsen nærmere for sine iagttagelser særligt vedrørende kulturen på A-D bygningen, men også mere spredt andre steder i anstalten.

Der er tale om et åre gammelt problem, med relativt få funktionærer, der er bestemmende for en negativ kultur. Kulturen giver sig bl.a. udslag i negativ tone, nedvurderende og krænkende adfærd overfor andre, personlig ondskabsfuldhed og hetz, manglende respekt og loyalitet for trufne beslutninger og manglende ansvarlighed.

Lene Møller-Nielsen fortalte således, at Taylor i forbindelse med overdragelsen til hende havde gjort opmærksom på problemet. Allerede i forbindelse med hendes introduktion i anstalten i april 2005 konstaterede hun det ved selvsyn. Hertil kommer, at hun gennem året har fået enslydende meldinger om negativ kultur fra alle kategorier af ansatte i fængslet både ledelsesgruppe, civile medarbejdere, værk mestre samt fængselsfunktionærer, unge og ældre. Oplysninger fra de indsatte peger endvidere i samme retning. Endvidere har Lene Møller-Nielsen gjort sine egne iagttagelser bl.a. til morgenmøderne, ved løsningen af forskellige sager og problemer samt i sin færden i fængslet.

Problemet er også omtalt i den øvrige del af kriminalforsorgen og i direktoratet .

Lene Møller-Nielsen anser den negative kultur som værende et alvorligt kultur- og fængselsfagligt problem i anstalten, og det er derfor afgørende for hende og den øvrige ledelse, at det bliver rettet op. Kulturen er endvidere ikke i overensstemmelse med kriminalforsorgens principper og visioner.

Den negative kultur går ud over arbejdsmiljøet i fængslet og påvirker både ansatte og indsatte, ligesom kvaliteten af arbejdet og tværfagligheden bliver væsentligt forringet.

Lene Møller-Nielsen orienterede om de udløsende faktorer, for de aktuelle skridt hun har taget.

Anstalten har således fået en henvendelse fra SICOM, som er ved at installere nyt cellekaldsanlæg i anstalten. Direktøren oplyste, at håndværkerne havde vanskeligt ved fortsat at udføre arbejdet på A-D bygningen, på grund af den meget dårlige måde, personalet behandlede dem på. Vi har ellers haft et særdeles godt samarbejde med dette firma i forbindelse med udførelsen af sikkerhedsprojektet.

Næsten samtidig orienterede den administrerende overlæge Lene Møller-Nielsen om, at

man i forbindelse med nogle samlede drøftelser i terapeutgruppen havde givet udtryk for, at man anser det for et tiltagende problem at udføre arbejdet på A-D bygningen på baggrund af den negative tone og manglende forståelse og respekt for tværfagligheden.

### 3. Proces og håndtering af problemet.

Lene Møller-Nielsen orienterede om, at hun indgående har overvejet, hvordan problemet løses bedst. Som led i disse overvejelser har hun igennem det sidste år haft mange drøftelser med hele ledelsen, i særdeleshed med Birgit Jessen-Petersen, Per Myrthue, Lasse Dahl samt med John Rasmussen.

Resultatet af disse drøftelser er blevet, at der har været enighed om, at problemet bedst løses ved primært indgriben overfor de enkelte personer, der blandt andet er bestemmende for den negative kultur. Dette bør suppleres af generel debat mv. om spørgsmålet i udvalgte fora.

Af diskretionsmæssige grunde kan Lene Møller-Nielsen ikke komme nærmere ind på indholdet af de konkrete personalesager.

Lene Møller-Nielsen oplyste endvidere, at ledelsen for ca. ½ år siden har givet A-D bygningen lejlighed til selv at rette ind. Per Myrthue har haft flere uformelle samtaler og gjort opmærksom på, at der er fokus på bygningens negative kultur. Endvidere har Lene Møller-Nielsen i begyndelsen af januar 2006 ved en samtale i anledning af en konkret sag, orienteret om, vi på et senere tidspunkt ville kigge på hele bygningens negative kultur.

Vedrørende det aktuelle forløb har dette været drøftet forud med ledelsesgruppen, ligesom John Rasmussen er blevet orienteret. Der har været enighed om nødvendigheden af at gribe ind.

Lene Møller-Nielsen redegjorde for, at der nu er startet en proces. Hun vil fortsætte arbejdet, således at vi samlet set får en ordentlig arbejdsplads og institution. Udviklingen vil vise, hvilke dispositioner, der er nødvendige for at rette tingene op.

### 4. Rygter.

Lene Møller-Nielsen oplyste, at hun er blevet bekendt med diverse rygter vedrørende baggrunden for de ting, hun har foretaget sig.

I den anledning oplyste hun følgende:

- Hun afviste, at afdelingsleder Erik Strømsholt eller andre skulle være "arkitekt" for de ting, hun har foretaget sig. Det har absolut intet på sig, og som det ses af den forudgående redegørelse om forløbet er den negative kultur et problem, hun har overvejet og drøftet med mange forskellige mennesker igennem det år, hun har arbejdet på anstalten.
- Hun oplyste, at afdelingsleder Erik Strømsholt sad på VK mens samtalerne fandt sted af praktiske grunde, og fordi han er afdelingsleder på vagtmesterkontoret. Som følge af, at den første der blev kaldt ind til samtale gjorde tjeneste på VK, overtog afdelingsleder Erik Strømsholt hans plads og var i øvrigt være behjælpelig med indkaldelsen af de efterfølgende personer, der skulle til samtale.
- Man har undret sig over, at inspektøren har foretaget samtalerne og ikke

afdelingslederen. Lene Møller-Nielsen oplyste, at hun finder det helt naturligt, at det er fængselsinspektøren, der tager samtaler af den karakter. Ud over, at det er enkeltsager, er der tale om et generelt institutionspolitisk problem.

- Der eksisterer ikke nogen "udvælgelseskomite". Som det fremgår ovenfor, er det inspektørens beslutning efter meget grundige overvejelser.
- Hvis der er utilfredshed med dette forløb, skal man derfor ikke rette sin kritik mod andre i ledelsen. Evt. kritik rettes til inspektøren, der er beslutningstager og ansvarlig.
- Lene Møller-Nielsen oplyste, at hun er bekendt med, at der tidligere før hendes tiltræden, har eksisteret et såkaldt "festudvalg", som gennem frygt, trusler direkte eller indirekte fremkalder bestemt adfærd eller undladelser hos kollegaer. Hun anførte, at hun går ud fra, at medlemmerne af samarbejdsudvalget tager afstand fra den slags. Endvidere oplyste hun, at hvis hun konstaterer sådanne fremgangsmåder vil hun skride øjeblikkeligt ind, idet hun ikke kan acceptere den form for adfærd
- Lene Møller-Nielsen har ligeledes erfaret, at der tilsyneladende nu er eksempler på "stikkerjagt". Hun oplyste, at det desværre viser, at der er nogle, der endnu ikke har forstået budskabet om almindelig god opførsel.

Birgit Jessen-Petersen fremkom herefter med supplerende bemærkninger. Hun anførte, at der er fuldstændig enighed mellem hende og inspektøren om det, der nu sker og nødvendigheden af det.

Hun fremhævede, at hun er glad for det tværfaglige samarbejde og behandlerne føler sig godt modtaget stort set alle steder i anstalten, men også, at hun har været ude for situationer, som hun godt kunne have været foruden.

Hele behandlergruppen er enig i, at det er et mindretalsproblem.

John Rasmussen tilkendegav, at det er vigtigt at komme videre og han anbefalede, at hvis der fremover er problemer med personalets optræden, skal man sige til med det samme.

Lene Møller-Nielsen oplyste, at hun er enig i at vi skal videre, men at dette naturligvis forudsætter, at problemerne bliver løst og holdningen ændret.

Hun er endvidere generelt enig i det hensigtsmæssige i at sige fra på stedet. Efterfølgende til referatet tilkendegiver hun, at hun dog finder, at det er en ledelsesopgave at sikre ordentlige rammer for de ansatte at arbejde under. Det er en ledelsesopgave – og ikke en kollegial opgave - at løse mere alvorlige personaleproblemer.

Richard Unterschlag er enig i, at anstalten har et problem. Han synes, det er godt, at der bliver taget hånd om det. Han vil være meget tilfreds, hvis det kan få nogle enkelte funktionærer til at opføre sig bedre.

Lene Møller-Nielsen erindrede om personalemødet den 4. maj 2006 kl. 13.30. Hun vil der give en tilsvarende orientering og mulighed for debat og spørgsmål.

Lene Møller-Nielsen  
Fængselsinspektør.