

nfu60

Trykk/layout:

Stiftelsen Aktuell 07

Bilder:

NFUs arkiv: 9, 10, 22, 27, 28, 30, 32, 38, 45, 47, 49, 50, 53, 54, 56

Stiftelsen Aktuell arkiv/Jan-Erik Østlie: 2, 12, 19 (under), 35, 46, 48, 61, 64, 67

Illustrasjonsfoto, colourbox.com: 17, 18, 19 (over), 41, 65



Innhold



4	Forord
5	Innledning
8	Begynnelsen
10	Tanker formes
12	Menneskene i NFU
13	Unionens vedtekter
20	Arbeidsoppgaver de første årene
22	Island kommer med i NFU
23	Tjenestemannsutviklingen i Norden
26	Samarbeidet med generaldirektørene
28	Situasjonen i den nordiske kriminalomsorg i jubileumsåret
42	Representantskapsmøtene og unionskursene
47	Et nordisk seminar blir født
49	Unionens hedersmerke
50	NFUs sekretariat gjennom 60 år
55	Yrkesetiske retningslinjer
58	Nordisk kriminalpolitikk og spørsmål knyttet til kriminalomsorgen
62	Den aktuelle situasjonen og veien videre
63	Vold- og trusselsituasjonen i kriminalomsorgen. Forkortet foredrag av forsker Yngve Hammelin holdt i NFU-møtet i Ålesund 2001.

Forord

Kjære leser!

Velkommen til 60 år med NFU. Denne beretningen er et forsøk på å gi leseren et inntrykk av hva denne organisasjonen har stått for og står for i nordisk kriminalomsorg. Det begynte med at representanter fra Sverige, Danmark og Norge møttes 18. juni 1947 i Stockholm og stiftet den organisasjonen som i år altså er 60 år. NFU er ikke direkte involvert i hverdagen i de enkelte organisasjonenes drift og hensikten med denne lille beretningen er altså ikke å skrive den enkelte medlemsorganisasjons historie. Det er likevel slik at de enkelte organisasjoner er tilstede i beretningen gjennom de artiklene som det enkelte forbund har bidratt med.

I 1997 ble det skrevet en 50-års beretning. Vi har lånt en del av innholdet fra denne. Det har gjort oppgaven med å skrive 60 års beretningen noe enklere. NFU har noen sentrale dokumenter slik som etiske retningslinjer og sin kriminalpolitiske uttalelse. Disse dokumentene er med i beretningen.

Sekretariatet gav den sittende leder av NFU i oppdrag å skrive denne beretningen. Det har vært en interessant oppgave, og jeg håper jeg har klart å formidle noe av det denne organisasjonen har bidratt med i den nordisk kriminalomsorg gjennom disse seks tiårene.

Oslo, mai 2007



Roar Øvrebø

Innledning

Det er sagt at:

«Vi bør være mest opptatt av fremtida –for det er der vi skal være resten av livet, men det er også slik at fremtida er et produkt av det som har vært og det som er. Hvordan det var og hvordan det er, er noe av det denne beretningen forsøker å gi svar på.»

Vi skal mer enn 60 år tilbake i tiden. Lønningene i fengselsvesenet i Norge var elendige. Situasjonen var ikke stort bedre i de andre nordiske landene. Det var vanskelig å rekruttere kvalifiserte tjenestemenn. Forbundet reiste krav overfor Fengselsstyret og fikk støtte for sitt krav om høyere lønn. Justisdepartementet tok saken opp med Finansdepartementet og innstilte på at fengselstjenestemenn burde få et lønnstillegg. Selv med denne støtten fra Justisdepartementet førte ikke kravet frem til noe resultat. Det ble først fart i sakene etter at forbundet tok saken opp gjennom LO. LO gikk i direkte forhandlinger med Finansdepartementet og det ble oppnådd enighet om å gi visse grupper tjenestemenn et tillegg fra 1. januar 1947 på kr 600,- pr.- år. Betingelsen for å få dette tillegget var at tjenestemannen hadde direkte fangekontakt.

Det var fengselstillegget som så dagens lys i januardagene for 60 år siden. I en kommentar fra daværende forbundsleder Ø. Engebretsen heter det:
«Våre kolleger i Danmark og Sverige følger med interesse det arbeidet som nedlegges her for å bedre de sosiale og økonomiske kår for etatens funksjonærer. I den nærmeste fremtid kommer det forhåpentlig i gang et mer intimt og fremgangsrikt arbeide i stand mellom de Skandinaviske lande. Det er så mange problemer man har å løse. De samme problemer er der alle steder. For å

kunne løse disse må det samarbeide til. Her er meget forsømt. Og vi selv har dessverre en god del skyld i dette.»

Han viser til at organisasjonen i Norge på et tidligere tidspunkt kunne deltatt i det samarbeidet som allerede for lengst var uformelt etablert mellom Sverige og Danmark. I det danske fagbladet «Fængselsfunksjonen» omtalte redaktøren det nordiske samarbeidet slik:

«Med Norge forsøkte jeg også, men hermed hadde jeg ikke held, -end ikke svenskerne hadde ei heller på det tidspunkt oppnådd å få forbindelse med de norske kamerater. De høye fjelle har jo til alle tider liksom hatt evne til isolasjon fra omverdenen.»

Det uttrykk må ikke fremdeles stå ved makt og vi vil med glede rekke våre kamerater i Sverige og Danmark vår hånd til fruktbringende arbeid til felles beste. Norsk Fengselstjenstemannsforbund var med dette klare for å delta i et formelt og forpliktende samarbeid over landegrensene.

Noen måneder senere, den 18. juni 1947 møttes representanter for fengselsorganisasjonene i Sverige, Danmark og Norge til møte i Stockholm. Finland ble anmodet om å søke medlemskap og ble umiddelbart med i Unionen. Den finske forbundslederen uttrykte følgende om medlemskapet i 1948 etter et møte i Norge:

«Når vi i minnet erindrer de gode dagene vi var samlet til samarbeid, blir vi mer og mer overbevist om at vi burde ha begynt et slikt samarbeid mye tidligere. Men bedre sent enn aldri, som det heter i Finland. Vi for vår del kjenner stor glede over at man har gått fra ord til handling fordi NFU nu er virkelighet og ikke lenger utopi.»

de høye fjelle har jo til alle tider liksom hatt evne til isolasjon fra omverden

Vi håper at dette samarbeidet skal fortsette til langt etter våre dager og bære gode frukter for de nordiske fengselstjenestemenn. Vi har vår tid», men samarbeidet mellom nordiske fengselstjenestemenn må leve från tid til tid. Nå 60 år senere kan vi se tilbake og være helt enige med grunnleggerne i at samarbeid er nødvendig for å få resultater.

NFU har i dag over 14000 medlemmer. Den gang i 1947/1948 var medlemstallet ca 5000. Det var ikke mange kvinner blant disse første medlemmene. I dag er situasjonen annerledes når over 30% er kvinner. Samfunnsutviklingen har også satt sine spor i kriminalomsorgen, men det er nok en riktig antagelse at det har vært og til dels er forbundet med større motstand å få gjennomført endringer i det delvis meget lukkede systemet som kriminalomsorgen er.

NFU er en kriminalpolitisk arena der både arbeidsgivere og tillitsvalgte møtes for å drøfte aktuelle temaer som har betydning for kriminalomsorgen og de tilsatte.

Etter krigen var det fengsler og fengselsstraff som gjaldt som straff for begått kriminalitet. I dag er det ikke bare «fengselsfunksjonæren» som preger kriminalomsorgen. Vi har medlemmer som arbeider i friomsorgen og som i like stor grad bidrar til å trygge samfunnet som medlemmene i fengslene gjør.

NFU har opp gjennom årene stilt mange krav for sine medlemmer. NFU vil et trygge samfunn og i den forbindelse mener vi at kriminalomsorgens bidrag dette kan økes betydelig. Det forutsetter imidlertid en annen og bedre prioritering av kriminalomsorgen. NFU ønsker en kriminalpolitikk som inkluderer domfelte/innsatte i det samfunnet som befinner seg utenfor kriminalomsorgen. I dag er dette utopi for mange som løslates. Det er langt igjen til at Unionen kan si seg fornøyd med den prioritert den nordiske kriminalomsorg blir til del gjennom budsjettene. Vi ønsker en nordisk kriminalomsorg som tar de ansatte på alvor ved at de forslag som organisasjonene og NFU legger frem for dem blir realisert.

Samarbeidet i NFU har vært nyttig for den enkelte medlemsorganisasjon og for det enkelte lands kriminalomsorg. Samarbeidet i NFU har gitt mange synlige resultater. Vår nordiske organisasjon fikk betydning for det samarbeidet som utviklet seg blant de nordiske generaldirektørene etter krigen.

Det er fremdeles med glede og stolthet vi viser til de yrkesetiske retningslinjer som ble vedtatt på representantskapsmøte i Island i 1989. Disse er kjent langt utover Norden og er oversatt til polsk, latvisk, og engelsk. Vår kolleger i Sør –Afrika har fått dem, det samme har våre kolleger i flere europeiske land.

Kompetanse og utdanning av fengselsfunksjonæren har stått i fokus gjennom alle disse 60 årene. Mye har skjedd og det er alltid bevegelse på dette området. Det foreligger konkrete forslag i flere nordiske land som innebærer vesentlige endringer i innholdet i utdanningen for fengselstjenestemennene.

Norge og Island står utenfor, mens de øvrige er medlemmer av EU. Det er kanskje fremdeles slik som den danske redaktøren skrev på 40-tallet at de « høye fjelle har hatt en egen evne til å isolere fra omverden » Det faktum at vi har ulikt ståsted i Europa har derimot ikke betydd noe for samarbeidet i NFU. Det ligger fast i den nordiske modellen. Dette samarbeidet har en begynnelse og la oss gå tilbake til tiden før NFU ble stiftet og se litt nærmere på hva fengselstjenestemennene var opptatt av...



Roar Øvrebo

nf 60

Begynnelsen

Det kan dokumenteres at fengselstjenestemennene i Norden var opptatt av å se fremover. Ønsket om en felles organisasjon ble drevet frem av flere spørsmål:

Her er noen:

- Hvordan bedre statusen til fengsels tilsatte?
- Hvordan bedre lønns-og arbeidsvilkårene?
- Er fengselssystemet og fangebehandlingen i Norden den beste og hvilke alternativer finnes?
- Hva er oppnådd i det enkelte medlemsland?

Når det gjelder spørsmålet om valg av fengselssystem og fangebehandling, var den drivende kraften ønsket om å bedre resultatet av yrkesutførelsen. «Filadelfiasystemet» var prøvd for noen grupper fanger, tvangsarbeid for andre uten at det hadde ført til forventede resultater.

I det norske fagbladet «Fengselsmanden» ble det før krigen skrevet lange artikler om datidens moderne fangebehandling. Det finnes utførlige referater fra studiebesøk, bl.a. fra Sing Sing, i USA som var blitt besøkt av direktører eller andre embetsmenn. Det var sjelden «vanlige folk» fikk anledning til å gjennomføre den type studiereiser. Hopper vi frem til i dag er situasjonen ganske annerledes og mange tillitsvalgte og tjenestemenn har foretatt studiereiser m.v. i de fleste verdensdeler.

Den gang ønsket de tilsatte på gulvet å ta del i utviklingen av sitt eget yrke. Det ble lett etter bedre løsninger og de norske tjenestemennene rettet blikket mot det tyske systemet. Den gang ble det beskrevet som

avansert og tilpasset de forskjellige grupper fanger. Det ble sett på som positivt at man hadde politiske fanger i egne leire. Den positive holdningen bygget i stor grad på den beskjedne erfaringen de hadde med «politiske» fanger her i landet. Reglementene den gang var strenge og lite fleksible. De fengselstilsatte fremsatte ønske om at politiske fanger måtte få et eget reglement. De så det som særlig viktig at slike innsatte fikk lettere adgang til aviser og bøker da de mente de ville nyttiggjøre seg kunnskapene bedre enn andre fanger. Senere skulle det vise seg at det tyske systemet rett og slett var de beryktede konsentrasjonsleirene!

Resultatet av disse erfaringene, tankene og refleksjonene ble et brennende ønske om videreutvikling og skolering av tjenestemennene for å finne en et bedre fengsels- og straffesystem og det var store vansker med å rekruttere nye dyktige fengselsfolk. Den gang var kravet at man måtte ha håndverksutdanning for å bli tilsatt.

I tiden 1940-45 var det stillstand i den norske fagbevegelsen. Det samme gjaldt i Finland og Danmark. Det ble antatt at Sverige var i en annen stilling på grunn av sin nøytralitet under krigen. Generelt var forholdene slik at de fengselsansatt hadde nok med å klare sine daglige gjøremål. Først etter krigen ble det aktuelt å se over landegrensene for samarbeid.

*de fengselstilsatte
fremsatte ønske
om at politiske
fanger måtte
få et eget
reglement*

først etter krigen

Sing Sing og tvangsarbeid hadde ikke ført frem. Det tyske systemet hadde blitt avslørt i sin grusomhet. Det ble lett etter en nordisk vei! Den kontakt som allerede hadde funnet sted over landegrensene hadde vist at de nordiske landene slet med de samme problemer, men hadde forskjellig måte å løse dem på. De ønsket å ta det beste fra hvert land og sette dette sammen til et behandlingssystem overfor de innsatte som samsvarte med den humanistiske tankegang og humane fangebehandling de var talsmenn for.

Det er betegnende for alle de nordiske forbundene at hensynet til fangene og fangebehandlingen har vært like fremtredende som arbeidet for å bedre medlemmenes arbeids- og levekår. Arbeidet i fengselsetatene hadde lav status i hele Norden. Lønningene var lave og søkningen til ledige stillinger var elendig. En av forbundslederne sa det slik:

«Stillingen var imidlertid kritisk for fengselsvesenet som sådan, idet fangetallet økte mange-dobbelt og tilgangen på brukbare tjenestemenn var minimal. Man var nødsaget til å ta inn folk som i den grad var uskikket til arbeidet at situasjonen nærmest måtte karakteriseres som skandaløs.»

Et fellestrekk ved de nordiske tillitsvalgte like etter krigen ser ut til at samarbeidet bygger på et nært godt vennskap mellom dem som personer. Dette finner vi bevis for i korrespondansen og de gaver de hadde med seg når de var ute sine representasjonsreiser.



Et av de første møtene. Sekretariatet i møte på Nyborg strand.

nf fu60

Tanker formes

Tankene om et nordisk samarbeid ble utformet over et relativt langt tidsrom. I sin minnetale, i 1952, over Bror Larsson da han var gått bort, uttalte A. C. Petersen at han allerede første gangen de møttes, i 1928, drøftet tanken om et nært, felles nordisk samarbeid, og det var ikke minst Bror Larssons innsats som bidrog til at Unionen ble en realitet. Nedenforstående sitat fra brev forteller noe om på hvilken måte tankene om samarbeidet vokste frem og modnet. I brev fra A. C. Petersen, Danmark, til Øivind Engebretsen, Norge, datert 13. november 1946 står det:

«Det vil være mig en Glæde at efterkomme indbydelsen og overvære Eders Møde, samt drøfte med Dem et eventuelt snævert Samarbejde om Fælles Problemer.»

I brev av 23. desember samme år, er spørsmålet nærmere drøftet, og det står:

«Samtidig med at jeg endnu en Gang siger dig Tak for Dagene i Oslo, takker jeg dig for den Interesse du viste for et fældes nordisk Samarbejde. Jeg er fuldstændig enig med dig i, at vi saa snart det bliver mulig tager fat paa de Oppgaver, der skal danne Rammen om et Samarbejde til alles bedste Landene imellem.»

Jeg kunde tænke mig at foreslå, at de 3 Forbundsformænd samledes til et Møde, for eksempel i København lige i Begyndelsen af det nye Aar og her tilrettelagde Arbejdet for et videregaaende Samarbejde. Saafremt du er enig med mig heri, har jeg tænkt at tilskrive vor svenske Kollega, og kan han tilslutte sig Tanken, træffer jeg de nærmere Dispositioner med Hensyn til et Møde i København.»



Fra venstre: Bror Larson(Sverige), Ø. Engebretsen (Norge), Fru Leeberg (tolk),H. E. Helameri (Finland), A.C. Petersen (Danmark), Else Svane (sekretær).

1947

en visjon hadde
modnet og blitt
til virkelighet

signering i Stockholm

Møtet ble ikke holdt i Danmark, men den 18. juni 1947 ble det avholdt møte i Sverige. Fra møtet foreligger den følgende protokoll (stiftelsesprotokoll):

«Onsdag den 18. juni 1947 samledes repæsentanter för de tre nordiska fångmannaförbunden til möte på hotell Baltic, Stockholm, för at dryfta spörsmålet om upprättande av ett organ för samarbete mellan de nordiska fångvårdsmannaförbunden.

Tilstädes varo: Från Sveriges Fångvårdsmannaförbund; ordförande Bror Larsson, og sekreteraren Sam Johnsson. Från Norsk Fængselstjenestemannsforbund: formanden Øivind Engebretsen ock sekreteraren Arthur Svensson. Från Dansk Fængselsforbund; formanden A. C. Petersen.

Etter en ingående diskussion beslutades det enhälligt at bilda ett samarbeidsorgan besnämt Nordiska Fængselsfunktionärens Union. Man enades om att det dagliga arbete skulle omhändehavas av ett särskilt sekretariat.

Til formand för Unionen och ledare för sekretariatet valdes enhälligt formanden A. C. Petersen, Danmark. Det uppdrogs åt formannen för Unionen att sammankalla till möte, då förhållanden det påkallade. Dock skulle sådant möte avhållas minst en gång årligen vid vilket berättelse över verksamheten skall föreligga.

Utgifter för Unionens verksamhet bestridas av samtliga förbund i förhållande till medlemsantalet. Det beslutades att inbjuda Finlands Fångelsemannaförbund att inträde i Unionen.

Stockholm, den 18. juni 1947

sign. A. C. Petersen

sign. Ø. Engebretsen

sign. Bror Larsson

sign. A. Svensson

sign. Sam Johnsson

Som man vil se av stiftelsesprotokollen ble ett av de aller første vedtakene i Unionenes historie at man skulle invitere Finland til å slutte seg til fellesskapet. Straks etter møtet ble det sendt henvendelse til Suomen Vankilavirkailijain Liitto ry, som etter kort tid (august måned) meddelte at de svært gjerne ville slutte seg til samarbeidet. Selv om Finland ikke var representert under selve stiftelsesmøtet, så har det finske forbundet vært medlem i Unionen helt fra starten.

Etter dette var Nordiske Fængselsfunksjonærens Union et faktum. En visjon hadde modnet og blitt til virkelighet. Stiftelsesprotokollen, eller deklarasjonen som den er kalt, er også de retningslinjer Unionen ble drevet etter de første årene. I 1954 ble det imidlertid spørsmål fra statstjenestemannskartellene om å få tilgang til Unionenes vedtekter.

Denne henvendelse er begrunnet med at de 4 nordiske statstjenestemannskarteller på «Geilomødet» hadde vedtatt å samarbeide på lignende måte som de nordiske fængselsforbundene. (NFU kan derved ha vært med og lagt grunnlaget for samarbeidet mellom de nordiske hovedsammenslutningene innen LO.) Denne henvendelsen førte til at arbeidet med å utforme lover eller vedtekter ble igangsatt straks, selv om forbundslederne mente det ville bli langt dyrere å drive organisasjonen etter fastlagte regler.

Unionenes andre møte ble holdt i Danmark, på det ikke ukjente kur hotellet «Nyborg Strand». Finland var representert ved direktør H. E. Helameri, som nå var gått inn i sekretariatet.

nfu60

Menneskene i NFU

Det er mange som har satt sitt preg på NFU gjennom disse 60 årene. Når det gjelder organisasjonens tillitsvalgte viser vi til den oversikten som er satt opp og som viser alle tillitsvalgte gjennom disse 60 årene. Vi som er i sekretariatet i dag ønsker de som kommer etter oss lykke til med arbeidet og håper at det om noen ti-år pånytt kan skrives en beretning.

Vi kjenner bare de første tillitsvalgte gjennom det skriftelige materialet. Det var flere som utmerkte seg.

Oversikten over hvem som har fått hedersmerket viser at det er flere generaldirektører og andre ledere i den nordiske kriminalomsorg som har fått dette merket. Mange av dem markerte seg gjennom tiår i sitt lands kriminalomsorg og satte også sitt preg på NFU. K-J. Lång fra Finland er slik markert skikkelse i den nordiske kriminalomsorg. Han var ledende gjennom mange tiår og samarbeidet nært med de ansatte. For øvrig er det tillitsvalgte som setter sitt preg på oversikten over tildelt hedersmerke.



Unionenes vedtekter

Som nevnt begynte arbeidet med utforming av vedtekter i 1954. Disse var klare til behandling i 1955. Dette førte også til en endring/omorganisering av organisasjonen. Sekretariatet hadde vært benevnelsen på det som senere er kalt administrasjonen og bestod av formann og sekretær/kasserer. Det som senere er kalt sekretariatsmøter, het før 1955 unionsmøter/årsmøter og var sammensatt på samme måte som dagens sekretariat. Ved vedtagelsen av vedtektene i 1955 forandret man også tittelen på lederen fra formann til president. Datoen, den 18., er en dato som ofte går igjen i Unionens protokoller og den 18. august 1955 ble følgende vedtekter eller lover vedtatt:

Love for nordiske fængselsfunktionærers union

§1.

Nordiske Fængselsfunktionærers Union består af fængselsorganisationerne i Sverige, Norge, Finland og Danmark.

§2. Optagelse

Andre nordiske Fængselsorganisationer kan, med repræsentantskabets godkendelse, optages i unionen.

§3. Oppgaver

Unionens oppgaver er i enhver henseende at bistå de tilsluttede organisationer med råd og opplysning om alle spørsmål, såvel av organisationsmessig som fængselsmessig karakter.

§4. Unionens ledelse

Unionenes ledelse består af:

- a) repræsentantskabet*
- b) sekretariatet*

§5. Repræsentantskabet

Repræsentantskabet består af de tilsluttede organisationers formænd, samt 2 af forbundene valgte repræsentantskabsmedlemmer. Repræsentantskabet afholder ordinært møde hvert 3. år. Dog kan ekstraordinære repræsentantskabsmøder afholdes, når mindst 2 forbund fremsætter anmodning herom. På det ordinære repræsentantskabsmøde aflægges præsidenten beretning over virksomheden siden sidst afholdte repræsentantskabsmøde. Regnskabet forelægges til godkendelse. Valg af præsident og visepræsident finder sted. Valgperioden er 3 år. Alle omkostninger ved repræsentantskabsmedlemmernes deltagelse i repræsentantskabsmøder m.v. afholdes af de respektive forbund.

§6. Sekretariatet

Sekretariatet består af de tilsluttede organisationers formænd, samt sekretæren fra den organisation, hvis formand bestrider hvervet som præsident. Sekretariatet holder møde mindst een gang om året og indkaldes af præsidenten. Sekretæren fører protokollen ved alle unionens møder og sørger for at afskrift af protokollen bliver tilstillet repræsentantskabets medlemmer. Sekretæren fungerer tillige som kasserer.

§7. Rapporter

De tilsluttede organisationer er pliktige til, ved sekretariatsmøder, at afgive rapport over alle afsluttede forhandlinger med de respektive styrelser, samt sådanne spørgsmål som kan siges at have interesse for unionenes arbejde. Sekretariatet kan til enhver tid indhente opplysninger som kan siges at have almindelig interesse for det fængselsmessige og nordiske samarbejde.

§8. Kontingent

Til afholdelse af udgifter ved unionenes administration samt udgifter som er en følge af sekretariatets beslutninger erlægges en af repræsentantskabet fastsat kontingent. Kontingenten indbetales i årets første kvartal og beregnes af organisationernes medlemstal pr. 1. januar. Sekretariatet kan om fornødent utskrive ekstrakontingent.

§9. Udtrædelse af unionen

Udtrædelse af unionen kan ske med ½ års varsel. En udtrådt organisation har ingen krav på unionens midler, men kan ikke unddrage sig de forpligtelser der er indgået før dens endelig udtræden.

§10. Opløsning af unionen

Forslag om unionens opløsning eller ændring af disse love kan fremsættes af een eller flere af de tilsluttede organisationer og skal skriftlig indsendes til sekretariatet, som udsender forslaget i afskrift til samtlige organisationer, hvorefter det forelægges på førstkommende repræsentantskabsmøde.

Således vedtaget på unionsmødet den 18. august 1955 i Stockholm.

*Sveriges Fångvårdsmannaförbund:
Erik Petterson*

*Suomen vankilavirkaliain liitto:
H. E. Helamari*

*Norsk Fængselstjenestemannsforbund:
Øivind Engebretsen*

*Dansk Fængselsforbund:
A. C. Petersen*

Det må vel kunne slås fast at disse vedtektene er utformet med basis i solidaritet. Et medlemsforbund – en stemme; helt uavhengig av medlemstallet i det enkelte forbundet.

Unionen har hele tiden beholdt denne sterke solidariteten, og det var en selvfølge å videreføre samme grad av solidaritet da Island ble tatt opp som medlem i 1977.

Vedtektene er blitt endret opp gjennom årene. På representantskapet i 1978 ble det foretatt en omfattende revisjon av disse. Hovedendringene den gang var at NFU fikk følgende utøvende organer: Representantskap, sekretariat og Arbeidsutvalg. Representantskapet ble betydelig utvidet og består av 11 representanter fra Danmark, Finland, Sverige og Norge og 3 fra Island. Det skal fortsatt ha møte hvert tredje år i forbindelse med det etterfølgende kurset/konferansen.

Formålsparagrafen lyder:

«Unionens formål er å bistå medlemsorganisasjonene med råd og opplysninger i faglige, sosiale og økonomiske spørsmål, samordne og bedre utdanningstilbudene for medlemmene, avholde kurs hvert tredje år, og ved konflikter støtte berørte medlemsorganisasjoner moralsk og økonomisk.»

Kontingenten ble fastsatt til kr. 3 pr. medlem pr. år. Dette var i 1977. I 1980 ble kontingenten øket til kr 4,- pr. medlem pr. år. Den stiger med nok 1krone før møtet på Island i 1989. Forslaget som ble drøftet der var å sette kontingenten opp til kr 10,- altså til det dobbelte. Det viste seg ikke mulig å fastsette en så høy kontingent. Dette skyldtes ikke uvilje fra noen organisasjoner, men det faktum at det er ulik organisering av fengselstjenestemenn i de nordiske land. Resultatet ble en økning men kun med 1,50 kroner til kr. 6,50,- som også er satsen i 2007.

revidert i Ålesund

Unionens vedtekter ble sist revidert i Ålesund i 2001 og er som følger:

§ 1. Organisasjonsområde

Nordiske Fængselsfunksjonærers Union er en nordisk samarbeidsorganisasjon for Dansk Fængselsforbund, Islandske Fangevaktters Forbund, Norsk Fængsels- og Friomsorgsforbund, SEKO, Facket for Service och Kommunikation, Sverige og Vankilavirkaliain Liitto r.y., Finland.

Tilslutning til Unionen kan, etter søknad og godkjenning av representantskapet, gis forbund som organiserer arbeidstakere innen kriminalomsorg/fængselsvesen og tilhører de respektive lands LO og eller Stats-tjenestemannskartell.

§ 2. Formål

Unionens formål er å bistå medlemsorganisasjonene med råd og opplysninger i faglige, sosiale og økonomiske spørsmål, samordne og bedre utdanningstilbudene for medlemmene, avholde kurs hvert tredje år, og ved konflikter støtte berørte medlemsorganisasjoner moralsk og økonomisk.

NFU skal søke å påvirke myndighetene slik at arbeid med straffedømte i rehabiliterende sammenheng blir høyere prioritert.

§ 3. Unionens hedersmerke

Nordiske Fængselsfunksjonærers Union's hedersmerke tildeles personer som på en særlig betydningsfull måte har bidratt til nordisk samarbeid på det kriminalpolitiske området, eller som på annen måte har bidratt til å fremme organisasjonens arbeid.

Utmerkelsen tildeles av sekretariatet, etter initiativ, eller etter forslag fra det enkelte medlemsforbund. Hedersmerket overrekkes ved en spesiell anledning av en representant fra sekretariatet.

Tildelinger av hedersmerket tas inn i protokollen fra møtet og i Unionens årsberetning.

Unionens administrasjon fører register over personer som er tildelt merket.

Unionens utøvende organer. Unionens utøver sin virksomhet gjennom følgende organer:

1. Arbeidsutvalget.
2. Sekretariatet.
3. Representantskapet.

§ 4. Arbeidsutvalget

Arbeidsutvalget består av Unionens leder og nestleder. Sekretær/kasserer tiltrer arbeidsutvalget under møter. Arbeidsutvalget har til oppgave å lede Unionens daglige virksomhet i samsvar med vedtektene og vedtak av representantskapet og sekretariatet.

Arbeidsutvalget gis beslutningsmyndighet til å godkjenne innbydelser til Unionens møter og fastlegge hvem som skal representere Unionen.

Innkalle til møter i sekretariatet og fastlegge sakliste for slike møter i samsvar med bestemmelsene i vedtektene.

§ 5. Sekretariatet

Sekretariatet består av en representant fra hver av de tilsluttede organisasjonene. Representanten oppnevnes av ledelsen i den enkelte medlemsorganisasjon.

Sekretær/kasserer oppnevnes av den medlemsorganisasjon som har lederen. Sekretær/kasserer deltar i sekretariatets møter med tale- og forslagsrett, men har ikke stemmerett.

Sekretær/kasserer skal føre Unionens protokoll og regnskap og påse at utskrift fra protokollen blir sendt medlemsorganisasjonene.

Sekretariatet avholder møte minst en gang om året. I år hvor representantskapet holder møte kan sekretariatsmøtet sløyfes, dersom forholdene ligger til rette for det. Sekretariatet innkalles av lederen, etter vedtak av arbeidsutvalget.

NFU skal søke å påvirke myndighetene

sekretariatet avholder møte minst en gang om året

Sekretariatet skal på ett årlig møte behandle følgende saker:

1. Skriftlig rapport om Unionens virksomhet.
2. Skriftlig rapport fra medlemsorganisasjonene.
3. Unionens regnskap, herunder forestå revisjon av regnskapet.
4. Eventuelle andre saker som følge av vedtektene.
5. Eventuelle saker etter forslag fra medlemsorganisasjonene.

Øvrige møter i Sekretariatet behandler de saker som gir grunn til avholdelse av møtet.

§ 6. Representantskapet

Representantskapet består av sekretariatets medlemmer, eller annen oppnevnt representant fra medlemsorganisasjonene og ytterligere 2 representanter, oppnevnt av og fra den enkelte medlemsorganisasjon.

Unionens sekretær/kasserer deltar i representantskapets møter med tale- og forslagsrett, men har ikke stemmerett. Representantskapet holder ordinært møte hvert tredje år. Møtested runderer som hovedregel mellom medlemsorganisasjonene. Tid og sted for møtene fastsettes av sekretariatet.

På ordinært møte i representantskapet behandles følgende saker:

1. Beretning om Unionens virksomhet i perioden.
2. Regnskap for de tre siste kalenderår.
3. Valg av leder og nestleder.
4. Godkjenning av sekretær/kasserer etter innstilling fra vedkommende medlemsorganisasjon som har lederen.
5. Fastsette kontingentens størrelse, godt gjørelser til leder og sekretær/kasserer, og diett- reisegodtgjørelse.
6. Foreta eventuelle endringer av vedtektene, foreslått medlemsorganisasjonene, arbeidsutvalget eller sekretariatet.
7. Eventuelle andre saker etter forslag fra medlemsorganisasjonene, arbeidsutvalget eller sekretariatet.

Saker som ønskes behandlet av represen-

tantskapet må være arbeidsutvalget i hende innen 3 måneder før representantskapsmøtet holdes.

Den endelige sakslisten godkjennes av representantskapsmøtet etter innstilling fra sekretariatet.

Ekstraordinært representantskapsmøte avholdes om minst to medlemsorganisasjoner eller sekretariatet forlanger det.

På ekstraordinære møter i representantskapet behandles den sak som gir grunn til at slikt møte holdes og eventuelle andre saker som sekretariatet bestemmer.

§ 7. Revisjon

Revisjon av Unionens regnskaper blir utført av sekretariatet.

Som revisorer fungerer medlemsorganisasjonenes representanter i sekretariatet.

§ 8. Studier m.m.

Unionen avholder hvert tredje år kurs i tilknytning til ordinært møte i representantskapet, eller til en annen tid som sekretariatet fastsetter. Den enkelte medlemsorganisasjon oppnevner selv sine kursdeltakere.

Dersom kurset avholdes i tilknytning til representantskapsmøtet, har kursdeltakerne rett til å delta i representantskapsmøtet med tale- og forslagsrett, men har ikke stemmerett.

Antall deltakere og emner på kurset fastsettes av sekretariatet.

Unionen vil videre arbeide for å videreutvikle tjenestemannsutveksling og kurs (seminarer) på alle plan.

§ 9. Rapporter

De tilsluttede medlemsorganisasjoner er forpliktet til å levere årsrapport til sekretariatet.

Sekretariatet kan, hos enhver medlemsorganisasjon, innhente opplysninger i spesielle saker eller opplysninger som har

Unionens tilsluttede organisasjoner pliktig til å behandle spørsmål om konfliktbidrag dersom den organisasjon som er i konflikt ber om det

allmenn interesse for fengselstjenesten/kriminalomsorgen og for Unionens arbeid.

§ 10. Konfliktbidrag

Dersom noen av Unionens tilsluttede organisasjoner kommer ut i konflikt kan den berørte organisasjon underrette sekretariatet og redegjøre for konfliktens årsak og omfang.

Under forutsetning av at konflikten er i samsvar med organisasjonens vedtekter og godkjent av de respektive forbunds hovedorganisasjoner, er Unionens tilsluttede organisasjoner pliktig til å behandle spørsmål om konfliktbidrag dersom den organisasjon som er i konflikt ber om det.

Størrelsen på konfliktbidraget og tid for utbetaling av dette foreslås av sekretariatet, og fastsettes av de tilsluttede organisasjoner.

Forlanger noen det, eller det er grunn til det, kan representantskapet innkalles.



Konfliktbidraget sendes til Unionens administrasjon og utbetales derfra til den organisasjon som er i konflikt.

§ 11. Diett- og reisegodtgjørelse

a) For deltakelse i arbeidsutvalg, sekretariats- og representantskapsmøter tilstås medlemmer av sekretariatet og sekretær/kasserer diettgodtgjørelse etter det regulativ som gjelder i det land hvor administrasjonen har sitt sete.

b) Reise- og oppholdsutgifter til de øvrige representanter i Unionens representantskap dekkes av den enkelte medlemsorganisasjon.

c) Tillitsvalgte og andre medlemmer som etter oppdrag fra arbeidsutvalget, sekretariatet eller representantskapet uttas til å representere Unionen, tilstås den samme godtgjørelse som nevnt under punkt a.

d) Representantskapet fastsetter en årlig godtgjørelse til Unionens leder og sekretær/kasserer for arbeidet i Unionen.



§ 12. Kontingent

Til dekning av utgifter ved Unionens administrasjon, samt utgifter som er en følge av Unionens beslutninger, betaler medlemsorganisasjonene en av representantskapet vedtatt kontingent.

Kontingenten er for tiden fastsatt til NOK 6,50 pr. medlem pr. år.

Endring av kontingentens størrelse må godkjennes av de besluttende organer i medlemsorganisasjonene.

Kontingenten beregnes etter medlems-tallet pr. 31. desember året før, og innbetales i årets første kvartal.

§ 13. Utmeldelse

Utmeldelse av Unionen kan gjøres med 6 måneders varsel.

En utmeldt organisasjon har ingen krav på Unionens midler, og kan ikke unndra seg de forpliktelser som er besluttet før organisasjonens endelige utredelse.

§ 14. Oppløsning av organisasjonen

Forslag om Unionens oppløsning kan framsettes av tilsluttede organisasjoner og sendes skriftlig til sekretariatet, som sender forslaget til alle tilsluttede organisasjoner, hvoretter det forelegges representantskapet til avgjørelse.

kontingenten er for tiden fastsatt til NOK 6,50 pr. medlem pr. år.





Arbeidsoppgavene de første årene

Når man skal bedømme hvilke arbeidsoppgaver som ble høyest prioritert innen unionsarbeidet de første årene, finner vi at formidling av generell informasjon mellom forbundene har hatt en fremtredende plass. Det var imidlertid arbeidet for å bedre lønns- og arbeidsforholdene det ble brukt mest tid på de første årene. De tillitsvalgte så et sterkt behov for å prøve nye veier for å nå frem med sine synspunkter. Man begynte i det små, Det ble også tenkt på idrettslig samarbeid. I 1949 inviterte det finske forbundet de øvrige nordiske medlemslandene til å delta i det finske fengselsmesterskapet i friidrett.

Øvelsene var:

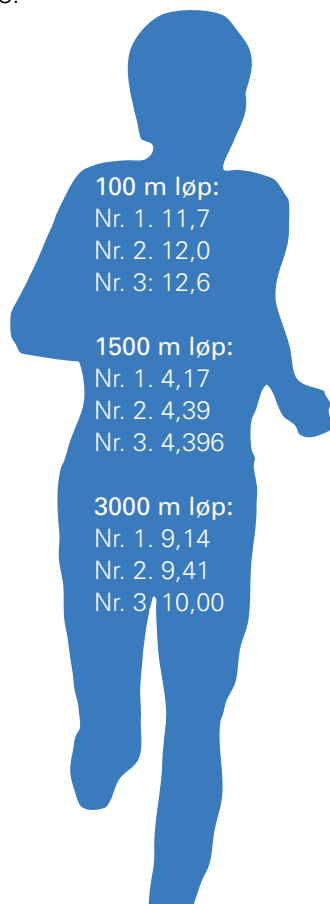
Under 35 år: 5-kamp, bestående av 100 m, 1500 m, kule, diskos og lengdehopp.

Over 35 år: 3-kamp, bestående av 100 m, kule og lengdehopp.

Damer: 3-kamp, bestående av 60 m, kule og lengdehopp.

Som spesialøvelser var det anledning til å løpe 3000 m og 4 x 100 m stafett.

De inviterte var nysgjerrige på hvilken konkurranse de ville møte dersom de tok imot innbydelsen. Det ble derfor sendt en forespørsel om dette. De fikk følgende oppgave over resultater i 1948:



100 m løp:

Nr. 1. 11,7
Nr. 2. 12,0
Nr. 3: 12,6

1500 m løp:

Nr. 1. 4,17
Nr. 2. 4,39
Nr. 3. 4,396

3000 m løp:

Nr. 1. 9,14
Nr. 2. 9,41
Nr. 3 10,00

Kule:

Nr. 1. 11,97
Nr. 2. 11,79
Nr. 3. 11,62

Lengdehopp:

Nr. 1. 6,21
Nr. 2. 5,80
Nr. 3. 5,58

Diskos:

Nr. 1. 34,93
Nr. 2. 34,04
Nr. 3. 31,93

det var i NFU grunn-
tanken og ideen om
nordisk mesterskap
i fotball først
ble drøftet.

1951,
4940 medlemmer

Sverige: 1 400
Norge: 700
Finland: 1 200
Danmark: 640

kontingenten kr 0,50

Dette ser ut til å ha vært så avskrekkende resultater at den øvrige Norden ikke fant at de hadde noe å stille opp med.

Under unionsmøtet i 1954 ble et spørsmål fra Fængselsvæsenets idrettsforeninger i Danmark om å møte fotballag fra de øvrige nordiske land drøftet. Av protokollen fremgår det at Unionen ikke så seg i stand til å yte økonomisk støtte til sporten, men ville gjerne stå til rådighet på annen måte hvor dette var mulig. Vi kan derfor slå fast at det var i NFU grunntanken og ideen om nordisk mesterskap i fotball først ble drøftet.

Senere har det ikke vært forsøk på å få til idrettslig samarbeid i Unionens regi.

I 1951 hadde Unionen 4940 medlemmer. Fordelingen mellom de forskjellige medlemsland er interessant. Sverige hadde 1400, Norge 700, Finland 1200 og Danmark hadde 1640. Kontingenten ble fastsatt til kr 0,50. Medlemstallet viste etter få år relativt stor forskyvning mellom landene. I 1954 var antallet medlemmer nede i 4821, fordelt med Danmark 1662, Sverige 1526, Finland 1033 og Norge 600. I 1994 var det samlede medlemstallet 11 917, fordelt med 1800 på Finland, 2760 Danmark, 2065 Norge, 5218 Sverige og Island hadde 74 medlemmer. I jubileumsåret er det samlede medlemstallet kommet opp i 12 979!

Unionsmøtene diskuterte flere spørsmål som rettet blikket fremover. Det ble diskutert om man skulle få andre land til å slutte seg til Unionen. Hvilke land det dreide seg om fremgår ikke klart. Det er imidlertid et unntak for Island. De innlegg som er referert viser en sterk interesse for å få Island med for å kunne representere hele Norden.

I 1949 utarbeidet sekretariatet spørreskjemaer som ble sendt alle medlemsorganisasjonene i følgende saker:

- Uniformsspørsmål
- Feriespørsmål
- Syke- og legereglement
- Skoleforhold
- Rettslig stilling

- Personalnevnd
- Samarbeidsutvalg
- Opplysningsutvalg
- Musikkorkestere
- Idrettsforeninger

Det går frem av protokollene at ambisjonene nok hadde vært for store. Det viste seg vanskelig å få inn detaljerte nok svar på så mange spørsmål samtidig. Det ble derfor vedtatt at man heretter skulle sende ut en og en sak om gangen. Unionen diskuterte lønnsforholdene i de nordiske landene og konkluderte med at de var så noenlunde sammenlignbare og like, men at politiets lønninger i samtlige land lå vesentlig over fængselsvesenets. Det ble vedtatt å arbeide for at lønningene skulle komme opp på politiets nivå. Men som det står i protokollen:

«Det var dog enighed om, at fængselstjenesten ikke kunne sammenlignes med politiets tjeneste, men på grund af dens særlige karakter måtte vurdere særskilt og langt højere.»

Under unionsmøtet i 1949 ble det opplyst at Sekretariatet hadde tilskrevet Bandalag starfsmanna rikis for å komme i kontakt med islandske kolleger. Henvendelsen hadde imidlertid ikke gitt noe resultat. Det ble vedtatt å gjøre en ny henvendelse og håpe på et gunstig resultat, som det står. Denne gangen ble brevet adressert til Althyde Samband Island, Reykjavik, med bønn om å formidle kontakt med de islandske fængselstjenestemennene. Heller ikke denne gang førte anstrengelsene frem.

Island kommer med i NFU

Først i 1974 lykkes det å knytte kontakt med de islandske tjenestemennene. Islands Fangvaktters Forbund ble invitert til å la seg representere med 1 person på representantskapsmøtet med etterfølgende kurs på Rapham, Norge. Fra Island møtte Valdimar Gudmundsson. Han gav representantskapet denne lille orienteringen over Islands fengselshistorie:

«Islands første fengsel ble tatt i bruk i året 1771 i Reykjavik i Kong Kristian den syvendes regjeringstid. Den gang var dette fengselet en av de mest praktfulle bygninger i landet, laget av tilhuggede stenblokker, godt plassert i landskapet – den gang i byens utkant, men nå i hovedstadens sentrum, ved hovedtorget.

Innbyggerne i byen var den gang knapt 700, og i hele landet mellom 40 000 og 50 000. Fengselet var vel rommelig i forhold til behovet. Det rommet 70 innsatte, ca. 10 % av byens befolkning.

Det var en fremsynt styringsmakt som bygde, men det gikk ikke som forventet, fordi kort etter år 1800 kom katastrofer med hungersnød. Det behaget da heller ikke myndighetene lenger å la tyver og landstrykere nyte fordelene ved å ha sikkerhet, hus og mat i fengselet. De ble i stedet straffet med pisk og sendt hjem for å leve og dø der.

Siden har denne praktfulle bygningen i byens sentrum ikke blitt brukt til å sperre inne forbrytere. Dette Islands første fengsel ble senere brukt til ly for landets regjering, nå av både president og statsminister.

Dette var historien om Islands først fengsel fra 1771. Nå kommer vi til 1871, da kom man i gang med neste fengsel, som nå feirer 100-årsjubileum. Det rommer bare 26

innsatte, men i 1928 fikk vi arbeidsanstalt for innsatte 70 km fra Reykjavik.

I 1971 ble anstalten bygd ut. Den rommer nå 52 innsatte og litt senere fikk vi kvinnefengsel, og så har vi ett ungdomsfengsel i vårt land.

Det ser ut som det skjer noe med vårt fengselsvesen med 100 års mellomrom – 1771–1871–1971. Hva som hender i 2071 – vi får se.» (Orienteringen er litt forkortet.)

Gudmundsson må ha fått et godt inntrykk. Kort tid etter mottok Unionen anmodning fra Fangavardafelags Islands om medlemskap. Representantskapsmøtet i Tyrvänte, Finland i 1977, hvor Finland var representert ved Sigurdjon Bjarnason, sluttbehandlet anmodningen. Det er protokollert at et enstemmig møte vedtok at Island skulle opptas som fullt medlem. Det skulle altså gå 29 år før vedtaket fra 1948 ble iverksatt. Det var klart at dette ville virke inn på økonomien. De fåtallige medlemmene på Island kunne umulig dekke utgiftene med egen kontingent. Det ble likevel ansett å være så viktig at hele Norden ble samlet i denne felles organisasjonen at de ikke hadde noen betenkeligheter. Fra 1. januar 1978 ble Fangavardafelag Islands tilsluttet Nordiske Fengselsfunksjonærers Union og medlemstallet på Island var den gang 59.



*Fra venstre:
Svein Selin,
Arnfinn Liland,
Björk Björkadóttir,
Reidar Albertsen,
Vigdís Finbogadóttir,
Søren Andersen,
Risto Kettunen.*

Tjenestemannsutviklingen i Norden

Utteksling av tjenestemenn (studiereiser) hadde medlemsforbundene vært opptatt av i lang tid. Unionene samordnet nå arbeidet i alle fire landene for å få til en ordning i organiserte former.

Den 18. august 1951 ble det avholdt fellesmøte på hotell «Gillet» i Stockholm mellom de fire nordiske lands overfengselsdirektører (fellesbenevnelse) og representanter for de nordiske fengselsorganisasjoner. Unionens formann, A. C. Petersen, sa bl.a. følgende ved åpningen av møtet:

«Mange år tilbake har der, ikke blot i Danmark, også i Sverige, Norge og Finland, været ønsket fremme om at komme i nærmere kontakt med hinanden, det være seg på det fængselsmæssige, som og andre områder. Vi har ved forskjellige lejligheder besøgt hinanden ved kongresser og på studiereiser. Jeg kan måske i den forbindelse nævne, at 74 fængselsfolk fra Nyborg, med den af sikkert alle kente fængselsinspektør Cai Jensen i spidsen, en julidag i 1929 i al venskelighed «besatte» centralfængselet i Malmø for at få et nærmere kendskab til, hvorledes man i Sverige havde taget problemet fangebehandling op, og om vi havde noget at lære der. Og vi lærte en hel del.»

Interessen for tjenestemannsutvekslingen ser i hovedsak ut til å være begrunnet i et sterkt ønske om at tjenestemennene ved egen innsats skulle få se, og ikke minst erfare, hvordan problemene ble løst i nabolandene. En anså Sverige for å være det landet som hadde kommet lengst i det som ble kalt «den frie fangebehandling». Kriminalpolitikken var, den gang som nå, preget av stadige krav om innsparinger på budsjettene. I Sverige antok man at den friere fangebehandling ville gi mulighet til redusert bemanning.

Erfaringen viste imidlertid at det ble motsatt. Fellesmøtet mellom overdirektørene og Unionen den 18. august 1951 resulterte i at overdirektørene gav sitt tilsagn om å medvirke til at en ordning kom i stand. Det ble videre enighet om at Unionen skulle arbeide videre med retningslinjer om utvekslingen som kunne godkjennes på et senere tidspunkt. Unionen hadde satt opp følgende utgangspunkt for samarbeidet:

- At utvekslingen burde omfatte alle grupper av tjenestemenn.
- At vederlaget ble fastsatt til ca. 25 kr pr. dag, eller den betaling det alminneligvis yttes de respektive land ved utstasjonering (traktament godtgjørelse).
- At utvekslingens varighet ble fastsatt til 1 måned, fordelt på to forskjellige tjenestesteder.
- At det ikke ble pålagt de pågjeldende noe tjenestlig ansvar, men kun følge den alminnelige tjenesten i alle dens enkeltheter.

I Unionens beretning fra 1951 er korrespondansen mellom Unionen og overdirektørene omtalt. Ikke uventet oppstod det visse spørsmål man ikke umiddelbart ble enige om. Særlig voldt det vanskeligheter at man fra Fængselstjenestemannsforbundets side ønsket at det ble tatt inn en bestemmelse som ville utelukke tjenestemenn som ikke var medlemmer av forbundet fra å delta i utvekslingen. Dette satte den norske ekspedisjonssjefen seg bestemt imot, selv om Ø. Engebretsen truet med å ikke ta del i utvekslingen. Daværende ekspedisjonssjef Johannes Halvorsen tok kontakt med sin danske kollega, som på sin side tok spørsmålet opp med Unionens sekretariat (formann og sekretær). Unionens

formann tok, på vegne av Unionen, klart avstand fra dette kravet. Han argumenterte med at det var offentlige midler som skulle brukes og at man derfor ikke kunne vedtaksfeste å utelukke noen. Dette syn ble meddelt Halvorsen.

Det er protokollert at Engebretsen har deretter, om enn noe nødtvungent, gått med på å utelate bestemmelsen i det forslag han oversendte Unionen. Unionens formann uttalte likevel at han ikke hadde sagt at han ikke i prinsippet var enig med Engebretsen:

«Selvfølgelig bør uorganiserte ikke kunne delta, men det vil være umulig at få godkjent retningslinjer for utvekslingen, der inneholder en sådan bestemmelse.»

Den 12. mai 1953 kunne Unionens sekretariat sende ut melding om at alle parter var blitt enige om de retningslinjer som skulle gjelde for tjenestemannsutveksling mellom de fire nordiske land. De første retningslinjene hadde følgende tekst:

«Retningslinjer for utveksling av fengselstjenestemenn mellom Sverige, Norge, Finland og Danmark. Gjennom stedfundne drøftelser mellom sjefene for fængselsstyrelsene i Sverige, Norge, Finland og Danmark og de pågjeldende lands personalorganisasjoner er fængselsstyrelsene blitt enige om å søke å gjennomføre en utveksling av fængselstjenestemenn mellom de fire land innbyrdes etter følgende retningslinjer:

1. Utvekslingen omfatter samtlige personalekategorier ved de under de respektive lands fængselsvæsenere hørende anstalter og gjennomføres normalt således, at der hvert år utveksles 2 funksjonærer fra hvert land. Styrelsen i hvert land sørger for, at der etableres et rimelig forhold mellom de utvekslende fra forskjellige personalekategorier.

2. De 4 fængselsstyrelser aftaler hvert år, mellom hvilke land utvekslingen skal finne sted i det følgende år. I hvert af landene bekendtgøres det herefter for personalet, i hvilket land der i det følgende år kan aflegges besøg, idet der samtidig gives oplysning om, ved hvilke anstalter, der kan modtages utvekslede tjenestemenn. Fængselsfolk, der ønsker at deltage i utvekslingen, må herefter gennem anstaltens chef fremsende ansøgning herom til vedkommende styrelse med oplysning om, hvilke anstalter, de ønsker at gæste, hvorefter styrelsen efter indhentet udtalelse fra vedkommende personaleorganisasjon udvelger dem, der skal udveksles.

3. Udvekslingsperioden fastsettes til 30 dage, heri ikke medregnet den tid, der medgår til rejsen fra hjemstedet til det fremmede tjenestested. Det bæres ikke uniform under opholdet i besøgslandet.

4. Udvekslingstjenesten bør gennemføres således, at den pågældende i så vid udstrækning som mulig får lejlighed til at sætte sig ind i alle grene af den daglige tjenestegang ved den anstalt, han besøger, derunder særlig de områder af tjenesten, der svarer til hans tjenesteområde i hjemlandet. Der kan ikke pålægges ham tjeneste, der medfører ansvar for tjenestens udførelse.

5. De nærmere vilkår for betaling af løn i udvekslingstiden, om godtgørelse af rejseudgifter og om opholdsgodtgørelse fastsættes af de respektive lands fængselsstyrelser. Af opholdsgodtgørelsen skal de udvekslede tjenestemænd afholde alle udgifter til kost og logi, således at der ikke påføres det land, de gæster, nogen udgift under opholdsperioden. Udvekslingen berører ikke de pågældendes ferierettigheder. De udvekslede tjenestemænd har plikt til at udarbejde en beretning om opholdet og de erfaringer, de har gjort under dette. Beretningen indsendes inden 3 måneder efter hjemkomsten i 6 eksemplarer til chefen for hjemlandets fængselsvæsen, 1 eksemplar til Nordiske Fængselsfunktionærers Union, 1 eksemplar til vedkommende tjenestemannsorganisasjon i hjemlandet og 1 eksemplar til de anstalter, hvor den pågældende har foretatt tjeneste.»

Med dette var en stor sak brakt til ende. En sak som betydde mye for Unionens medlemsorga-

selvfølgelig bør uorganiserte ikke kunne delta

gjennomføre en utveksling

udvekslingsperioden fastsettes til 30 dage

nisasjoner. I denne forbindelse uttalte Unionens formann A. C. Petersen at:

«NFU har i den korte tid den har virket, fuldtud vist sin eksistensberettigelse, alene det, at den har formået at samle de 4 nordiske landes overdirektører til fælles drøftelser med unionens repræsentanter, viser, at man anerkender dens arbejde, og jeg kan tilføje, at overdirektørmøtet har vakt opmærksomhed indenfor andre internationale organisationer, der gerne ville gøre det samme, men ikke formået det.»

De første tjenestemenn som ble utvekslet etter ovenforstående regler var:

Direktør Pauli Äijäläoich, Finland,	Fångvakt Mikko Tiira, Finland,
Föreständer Hugo Brännström, Sverige	Vaktkonstapeln Ebbe Ljunggren, Sverige
Tilsynsleder Sverre Tharaldsen, Norge	Fengselsbetjent Olav Solberg, Norge
Overvagtimester Winther Rasmussen, Danmark	Overbetjent Præstgaard Andersen, Danmark

Under eventuelposten i fellesmøtet med overdirektørene den 18. august 1951 rettet unionsformannen en henvendelse til overdirektør V. Soine, Finland, med spørsmål om det var mulig fra fengselsvesenets side å være fengselsidrettsfolk fra Norge, Sverige og Danmark behjelpelige med å skaffe opphold i Helsingfors under olympiaden, da det var kjent at det var svært vanskelig med husrom. Overdirektør Soine gav elskverdig tilsagn om dette, og omtalte muligheten for at det i begrenset omfang kunne la seg ordne med innkvartering ved fengselsvesenets foranstaltninger. Å dømme etter de takkens ord som overdirektør Soine ved en senere anledning er tildelt, var det en rekke tjenestemenn som benyttet seg av denne frivillige «fengslingen» i Finland.

Er tjenestemannsutvekslingen kommet til veis ende?

Tjenestemannsutvekslingen var meget ettertraktet blant tjenestemennene gjennom mange ti-år og det var flere tjenestemenn som ville delta enn det var plasser til. De fleste som søkte om utveksling ble likevel med selv om det skjedde et eller to år senere enn da de først søkte. Utvekslingen av tjenestemenn er endret og foregår ikke lenger i den opprinnelige formen slik den er beskrevet innledningsvis. I dag er det et langt mer slankere program det dreier seg om. Kriminalomsorgen i det enkelte land og forbundene har på hver sin måte gitt deltakerne et program som var interessant og som gav dem noe å skrive hjem om. Deltakerne ble godt mottatt uansett hvilket land de besøkte. Jeg tror forbundene så frem til årets møte med de «utvekslede» –det ble som regel besøk på forbundskontoret og middag på by/n.

I de siste årene har derimot interessen for utvekslingen blitt stadig mindre og det er faktisk slik at det ikke lenger er nok søkere til tjenestemannsutvekslingene. Sekretariatet i NFU drøftet saken i mars 2007 og bestemte seg for å foreta en nærmere vurdering av ordningen. Ingen medlemsorganisasjoner er uenige i hovedsynspunktet om at ordningen slik den er i dag ikke lenger er særlig ettertraktet. Det er derfor enighet om å se om det er andre måter å organisere utveksling av kunnskap enn gjennom den tradisjonelle tjenestemannsutvekslingen. Sekretariatet arbeider med saken og den vil bli tatt opp med de nordiske lederne i møte i Finland i juni 2007.

Samarbeid og utveksling av erfaringer i den nordiske kriminalomsorg er like viktig i dag som for 50 år siden, men det kan være andre måter å utveksle erfaringer og dele kunnskap på enn gjennom den tradisjonelle utvekslingen. NFU ønsker ikke å avvikle –bare omorganisere og sekretariatet skal arbeide videre med denne saken.

Samarbeidet med generaldirektørene

Samarbeidet med fengselssjefene bærer preg av gjensidig respekt og forståelse. Begge parter, både Unionens representanter og fengselssjefene så på problemene i kriminalomsorgen som var tilnærmet like i alle land. I forbindelse med unionsmøtet i 1953 konstaterte da også unionsrepresentantene følgende:

«Det er med en glæde og opmuntring, at samtlige overdirektører var enige med os i de fremsatte forslag og endelig, at overdirektørene ikke, som man kunne have ventet, selv ønskede at foretage en udforming af de retningslinjer, som skulle være gældende for alle 4 lande.»

Samarbeidet har siden fortsatt. Det har derfor blitt en tradisjon at selv om arbeidsmengden har vært stor, og tiden knapp, så har alle fengselssjefene gjort sitt ytterste for å kunne delta under Unionens kurs hvert tredje år. Det har likevel forekommet konflikter mellom forbund og fengselssjef på nasjonalt nivå. I flere tilfeller har dette ført til at Unionen har tatt saker opp skriftlig med de respektive justisdepartementer.

Det fine med samarbeid er at det går begge veier mellom partene. Som et eksempel på dette kan en vise til brev av 18.10.96 fra den danske generaldirektøren hvor han meddeler at den nordiske ledelsen er interessert i et møte med lederne i organisasjonene for å drøfte problemene med rocker-kriminaliteten (MC-kriminalitet). Han foreslår følgende program for møtet:

1. Generelt opplegg om sikkerhetsdoktriner for nye utfordringer fra det kriminelle miljø
v/K. J. Lång.
2. Hvilke ekstremorganisasjoner volder problemer i de enkelte land.
3. NFUs ønske om tiltak overfor problemene.
4. Orientering fra fengselsledelsen om hvordan problemene tenkes løst i de enkelte land.

NFU har forsøkt og lykkes med å få enda flere fra ledelsen med på konferansene som avholdes hvert tredje år. NFU har spesielt lagt vekt på å få med de respektive skolesjefene som vi anser som meget sentrale for utviklingen av den kompetansen som er nødvendig for å løse de store oppgavene de tilsatte har. I de siste konferansene har vi invitert flere fra sentralledelsen i kriminalomsorgen. Slik konferansene har utviklet seg kan vi trygt si at den nordiske kriminalomsorg aldri ellers er så bredt samlet som ved disse konferansene.

*alle fengsels-
sjefene har
gjort sitt
ytterste for
å kunne
delta under
Unionens
kurs hvert
tredje år*

Fengselssjefer gjennom tre-tiår



Fengselssjefer kommer og går. Noen holder i flere tiår. Den finske sjefen K.J. Lang går igjen på alle de fire bildene. Ingen av disse er imidlertid fengselssjefer i jubileumsåret.

Situasjonen i den nordiske kriminalomsorg i jubileumsåret

Finland

NFU 60 år – aktuell rapport av finska fångvårdens läge

Om vi kastar en överblick till NFU och dess 60 år som en av unionens medlemsländer, måste man konstatera att den finska fångvården aldrig har haft så komplicerat läge såsom i dag. Det finns många olika skäl: många år har fångarnas antal gått upp utan att fångvården har haft råd att få mer motsvarande tjänster. Övertidsarbetet har ökat över 50 % under sista åren och insjukningsfall över 20 %.

Belöningsystemet och servicecentern

Statsanställdas belöningsystem förnyades helt också i fångvården från 1.6.2006. Vi är vidare i mitten av den fyra års övergångsperiod. Vi har också vidare brist om tilläggsutbildning, som arbetsgivaren lovade att organisera för gamla förmän – yngre förmän har även brist om grundutbildning av lönesystemet. Bristen har fört direkt till att personliga värderingar av arbetets kvalitet har varit svårt att estimera.

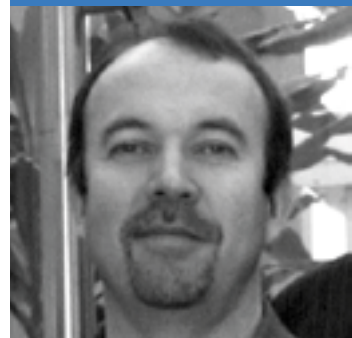
Förtroendet till arbetsgivarens förmåga att fungera som avtalspartner försvann sist vid året 2006. Brottsföljdsverkets ensidiga beslut var då att alla personliga värderingspunkter måste skäras litet ned. Det tar fem månaders strama förhandlingar och förbundets hot emot arbetsgivaren om arbetsrättegången gällande avtalsbrottet innan arbetsgivarens beslut inhiberades. Bland personalen vållade efteråt ett stort misstroende både till belöningsystemet och till arbetsgivaren.

Servicecentern grundades också överallt till statens ämbetsverk. Åbo fick fångvårdens servicecenter och där handlas viktigaste uppgifter som angår belöningen och dess utbetalning. Servicecentret startade 1.1.2006 och hade nya fastigheter, nya dataprogram och personal med svåra startproblem. Största problem är dock verkligheten att kontorspersonalen, som blev kvar att arbeta i anstalter, erfar vidare att de gör stor del av arbetet som borde höra till servicecentret.

Fängelselagen och omorganiseringen

När fängelselagen trädde i kraft den 1 oktober 2006, förnyades också fångvårdens strukturer. Fångvårdens fältnivå delades ut till fem distriktfängelser eller regioner. Samtidigt grundades fem placeringsenheter för varje distriktsfängelse. Distriktsfängelsens fastigheter, direktör med några experttjänster och administration läggs utanför fängelser. Placeringsenheter har sina fastigheter varken innanför murar eller tätt i närheten. Omorganiseringen märkte över tiotal nya direktörer, några utvecklingschefer, jurister och specialister för straffplanseringen. Största delen av tjänster förflyttades av fängelser, där biträdande chefers och ekonomichefers tjänster avskaffades.

Vid omorganiseringens början talades högt att avskaffade tjänster riktas mot närarbetet med fångar. Också fängelselagens förord inkluderade att den nya lagens plikter och tillägsarbetet förutsätter mer personal och pengar. Personal- ökningen estimerades då vara ca 250 tjänster. Vad



fångvården verkligen fick till slut via budgeten var bara några specialisttjänster till placeringsenheter.

Statens produktivetsprogram

Finansministeriet föreställde sitt produktivetsprogram första gång 2005 med enorma insparingskrav. Räkningen nådde ända till året 2011 då ca 18 000 statsanställda har fått deras pension och alla sådana befriade tjänster borde avskaffas. Föreställningen väckte stort oro och motstående bland anställdas fackliga organisationer samt överallt hos statens ämbetsverk. Olika ministerier sökte tillsammans med facket fram mer realistiska antal för att spara in tjänster under produktivetsprogrammets hot. Facket också medgav att det finns ännu medel att rationalisera administration samt att ta mer nytta av datatekniken i detta heliga produktivets namn. Justitieministeriet och facket hade dock samma omfattning att hela fångvårdens område borde lämna bort av produktivetsprogrammet.

Finansministeriet tog programmet fram på nytt och nu fattades et nytt beslut där antalet var 9 645 tjänsteår som borde sparas in ända till 2011. Finska regeringen godkände beslutet. Justitieministeriet måste acceptera att svälja ned allt 720 tjänsteår, därifrån 308 tjänsteår borde dra av fångvården. Produktivetsprogram förutsätter att fångvården måste utreda fångarnas matservering, selsättning, utbildning, hälsovård och transporter. Om fångarnas antal går märkligt ned måste enligt produktivetsprogrammet ca 100 tjänsteår insparas till.

Alldeles obegripligt här är att även Riksdagen hade erkänt att den nya fängelselagen strävs efter tilläggsresurser. Likväl har där erkänt att det även finns brist på nuvarande tjänster och att övertidsarbetet samt insjukningsantal är på ett ohållbart läge. Riksdagen har godkänt produktivetsprogrammet oberoende på allt detta. Situationen även försvaras med att insparningen riktas mot tjänsteår. Det menar att privatiseringen utvidgas oberoende på det att den skulle kosta mer för staten via privata företagen. Viktigaste tycks vara att arbetet göras inte av stats-

anställda och produktivetsprogrammets mål nåddes. Denna galenskap är oförståelig för förbunden som försöker deras bäst att korrigera situationen. Produktivetsprogram är ett stort bekymmer och väcker rädsla hos tjänsteställe som är i fara att bli privatiseras.

Fängelselagen förde fram omedelbara negativa effekter och förvandlingar angående bevakningspersonals uppgifter. Lagens bestämmelser vägrade öppna fångarnas inkommande brev som rutinuppgift enligt en särskilt brevhemlighet. Breven kunde dock skära öppen men endast via fångvårds förmän och för ett grundligt skäl. Förbundet och medlemmar på fältet visste nog efterföljder: brottsligheten via fångarnas postsändningar ökades häftigt, såsom hot, brottsplaner, drog- och läkemedelutskickningar osv. Justitieminister Leena Luhtanen tog ändå en snabb åtgärd för att bereda lagens förvandling. Hon förutsatte att alla brev kan öppnas och att besluträtten hör till bevaknings- och vägledande personal. Allt detta menade i alla fall en massa extra arbete för olika parter. Fela lagbestämmelser riskerade likväl tryggheten för fångvården, personalen och fångar.

Den andra effekten av fängelselagen på fältet angick direkt till fångvårdens förmän och indirekt till vakter. Fängelselagen bestämde alla fullmäktige noggrannare än förut och band dom till förbestämda tjänster. Brottsföljdsverket och regionchefer planade tillsammans en ny struktur till slutna fängelser där endast fem fångvårds förmän måste ta ansvar av hela anstalten dygnet runt. Andra förmän flyttades till dagsarbete och de fick plikten att både följa på och ha huvudansvar av alla straffplaner för fångar som tillägguppgift. Tidigare har förbundet, fältet och arbetsgivaren haft samma åsikter av alternativa sätt om hur man organiserar detta ansvar.

Fångvårds förmän fick också några uppgifter till av förgångna vaktchefer. De förflyttades till biträdande chefer som har ansvaret av säkerhetsfrågor. Benämningen assisterade vaktchef i anstalter avskaffades och fång-

vårds förmän fick också del av deras uppgifter likväl. Utan att allt detta vore tillräckligt nog minskades ännu förmännens antal, alldeles oberoende fängelselagens tidigare förutsättningar.

När det blir fråga om lagens bestämmelser av fullmäktige mellan förmän och vakter är vi nu i läget där vakter kan - såsom tidigare - inte göra alla sådana uppgifter som hör till förmän. Rätten för beslut måste få av förmän eller även högre av anstaltsledningen. Arbetsgivaren har informerat dåligt av fullmäktigesaker och alla svaren har varit obestämda mer eller mindre. Fältet har varit omedveten fast det finns lagen som borde uppfyllas. Fångvårds förmän har varit så belastade av alla deras tilläggsuppgifter att också vakter har varit nästan tvungen att ta emot förmännens rutiner mer än tidigare. Vakter har också mer brist på arbetsledning än någonsin. När arbetsgivaren med regionchefer fattade beslut av förmännens nya arbetstidsmodell och uppgifter, sade de att förvandlingen ger mer tid för att leda vaktgrupper i anstalter. Det har hänt alldeles tvärtom.

Förklaringsmannen Jukka Wuolijoki blev anställd av justitieminister på hösten 2006. Han skrev i sin förklaringsrapport i januari 2007 ut tillsammans 28 punkter av saker i fångvården, vilka borde utredas noggrannare och korrigeras. Där finns bl.a. flera samma uppgifter som görs på olika nivåer, okunnig ledning och brister av resurser. Vi kan senare se vilka förklaringsmannens föreställningar förverkligades. Han var ju helt utestående och oberoende, men rapporten var professionell.

Summa summarum: arbetstillfreds är lägre än någonsin i branschen. Övertidsarbetet går över alla gränser och insjukningsprocenten är hög. Omedveten bland anställda är synligt när det är fråga om tjänstens framtid eller fullmäktige frågor. Personalen har omfattning att den inte har blivit hört och att den inte vill bli hört under den nya omorganisationen. Alla som är hotade av produktivetsprogram är likväl osäkra.

NFU firar sitt 60 års jubileum 2007. Finska fångvården tycks inte ha något skäl att fira eller höra på höga festliga ord. Personalen strävar efter sin tro på ledningen. Den förutsätter också att deras åsikter värderas när det är fråga om deras egna arbetstillstånd och arbetsuppgifter. Arbetsgivaren måste acceptera att personalens motstånd inte är motstånd bara till omorganiseringsprocessens vissa fela drag utan har sin grund också på ledningens fela beslut. Klok ledning vänder inte ett dövt öra till personalens egna professionella åsikter. Bra hörsel och tro till samarbetet är ett modernt sätt att leda människor och ge välfärd till personalen.

Jari Tuomela
Orförande
Fängelsefunktionärens Förbund I Finland

Danmark

Dansk Fængselsforbunds bidrag til jubilæumsskrift 2007

Det går faktisk rigtigt godt i Dansk Fængselsforbund. Vi har konsolideret formuen og har formålet trods stigende udgifter at fastholde kontingentet. Samtidig har vi gennem de senere år fået flere medlemmer grundet de mange nye fængselspladser.

Dansk Fængselsforbund har fået nye lokaler og er pr. 1. januar 2007 flyttet til mere velegnede



lokaler i en nybygning i København, der er ejet af Dansk Jernbaneforbund.

Den 6. februar 2007 indførte Dansk Fængselsforbund også en ny forbundsstruktur. Strukturændringen har blandt andet medført en styrkelse af forbundsledelsen. Der er valgt tre forbundssekretærer (en fra den lukkede sektor, en fra den åbne sektor og en fra arresthussektoren), som sammen med forbundsformanden og kassereren nu udgør forbundsledelsen. Strukturændringen har også betydet en omlægning af udvalgsstrukturen. De faste udvalg er således nedlagt og vil løbende blive erstattet af ad hoc udvalg efter behov. Forbundet har en forventning om, at den nye struktur vil gøre Dansk Fængselsforbund til en mere moderne og effektiv organisation, der kan agere hurtigt og fremadrettet på de opgaver, der er vigtige på et givent tidspunkt.

Dansk Fængselsforbund arbejder i øjeblikket med følgende sager:

En kraftig forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. Dels med baggrund i Arbejdstilsynets rapporter, det høje sygefravær og alt for mange der må forlade jobbet i en ung alder.

Hvad har vi så gjort:

Vi har i samarbejde med arbejdsgiveren udpeget problemområder. I den forbindelse valgte Kriminalforsorgen at samle 48 mennesker fra alle grupper af medarbejdere i Kriminalforsorgen i 48 timer som skulle komme med deres bud på, hvad der kunne forbedres.

Efterfølgende er der kommet 15 forslag til forbedringer af arbejdsmiljøet, hvor en del kræver politisk opbakning og derved penge til f.eks. supervision.

Dansk Fængselsforbund har fortsat store forventninger til, at projektet hjælper og på sigt vil give reelle forbedringer af arbejdsmiljøet.

Ny Grunduddannelse

Der arbejdes pt. på et udkast til en ny grund- og lederuddannelse i Danmark. Især i forbindelse med grunduddannelsen har vi store forventninger til, at det vil forbedre den nuværende uddannelse. I Danmark er det nødvendigt at kikke meget nøje på sammenhængen mellem teori og praktik, hvor det meget mere målrettet end i dag skal sikres, at der skabes uddannelse under praktikdelen. Udkastet til en ny grunduddannelse ventes ligeledes at foreslå, at den teoretiske del af uddannelsen skal gennemføres umiddelbart i forbindelse med ansættelsen og ikke som i dag, hvor den største del af den teoretiske uddannelse først kommer meget sent i uddannelsesforløbet.

Det er meget vigtigt for Dansk Fængselsforbund, at jobbet og uddannelsen til fængselsfunktionær i stigende grad professionaliseres, således at der fortsat kan være respekt om den store samfundsmæssige opgave vi løser.

Lønforhold

Lønforløbet for en Fængselsfunktionær er i 2007 fra start til slut – 21.500 – 24.200 kr. ikke noget at råbe hurra for i en tid hvor jobbet til stadighed stiller større og større krav. Dansk Fængselsforbunds medlemmer er fortsat ansat i et lavtlønsområde og vi forventer og håber, at vi med overgang til «ny løn» kan skabe loft til lønforbedringer. Samtidig har Danmark en så sund økonomi, at der må være plads til reelle lønforbedringer til de offentlige ansatte.

Det er dog med en del nervøsitet, at vi skal til at forlade et solidarisk lønsystem til fordel for et lønsystem, hvor det kan blive alles kamp mod alle.

Flerårsaftaler

I Danmark arbejder Kriminalforsorgen med 4 årige aftaler med den siddende regering. Det har stor betydning for Dansk Fængselsforbund at vi over en længere periode kan se den økonomiske ramme for Kriminalforsorgen og hvilke mål politikkerne forventer vi arbejder efter.

Den nuværende aftale løber fra 2004 – 2007 og skal fornyes i forbindelse med finansloven for 2008.

Dansk Fængselsforbund har store forventninger til, at justitsministeren medvirker til at skaffe penge til store forbedringer på især personaleområdet. Kriminalforsorgen mangler fokus på Human Ressource området og videreudvikling af personalet. F.eks. er der ikke nogen plan for efteruddannelse af fastansatte og kompetenceudvikling sker alt for tilfældigt.

Ligeledes mangler der supervision som en naturlig del af det daglige arbejde.

Sikkerhed

Der skal i 2007 sættes fokus på den daglige sikkerhed. Med baggrund i en ny rapport om sikkerheden i Kriminalforsorgen, er der flere områder der trænger til et løft.

Vi har i Danmark ikke nogen systematik omkring "farlige" indsatte og udpegningen af disse. Vi mangler reelt værktøjer til at vurdere, hvor de indsatte skal sidde mens de afsoner og med hvilket sikkerhedsniveau.

Kriminalforsorgen har heller ikke standardiseret det elektroniske udstyr, der benyttes i fængselsvæsnet. Udstyr som f.eks. radiosystemer, overfaldsalarmer og videoovervågning bør på alle institutioner være i samme standard og samme høje kvalitet.

Samtidig skal der ske en øget fokus på den daglige sikkerhed og professionalisering af de ting personalet gør indbyrdes.

Særligt i de mindre institutioner kan det være svært at opretholde de daglige rutiner omkring sikkerhed.

Regionalisering af Kriminalforsorgen i Danmark

Den danske kriminalforsorg overvejer i øjeblikket om man bør gå fra en central styring af tjenestestederne til en regionsstruktur, som vi kender det fra blandt andet Norge og Sverige. Et udvalg under Direktoratet for Kriminalforsorgen har indstillet, at Kriminalforsorgen opdeles i 4 eller 6 regioner. Det er dog endnu usikkert om Kriminalforsorgen vil følge arbejdsgruppens indstilling.

Sverige

Seko och kriminalvården året 2007

När man ska beskriva situationen i kriminalvårdssverige det år Nordiska Fängelseunionen fyller 60 år finns det några händelser, och strategiska beslut, som har haft större betydelse än andra i att forma situationen jubileumsåret 2007.

Malexander maj 1999. Det var här, i en liten ort i Mellansverige, som tre personer försökte råna en bank och under flykten efteråt sköt ihjäl två poliser. Det visade sig att två av bankrånarna var intagna i kriminalvården och hade särskilda permissioner för att ingå i ett större teaterprojekt.

Nedläggningar under 90 talet. Antalet fångar minskade under några år på 90 talet och detta

f.eks. er der ikke nogen plan for efteruddannelse af fastansatte



ledde till att kriminalvården la ner 30 fängelser och häkten.

Fritagningar 2004. Under året genomfördes fyra beväpnade fritagningar från svenska fängelser. Personal togs som gisslan.

Alla tre händelserna har på olika sätt satt sin prägel på svensk kriminalvård långt efter själva händelserna.

Politik

Sverige har nu, för första gången på tolv år, en borgerlig regering. Socialdemokraterna förlorade i september 2006 valet till en högerallians bestående av Centerpartiet, Kristdemokraterna, Folkpartiet och, valets stora vinnare, Moderaterna. Partiet la beslag på alla tunga ministerposter och utsåg till ny justitieminister partiets kriminalpolitiska taleskvinna Beatrice Ask.

Det är för tidigt att uttala sig om vad regerings-skiftet kommer att innebära för kriminalvården.

Kriminalvårdens organisation

Den 1 januari 2006 fick kriminalvården en ny organisation. De tidigare 37 kriminalvårdsmyndigheterna blev en, kallad Kriminalvården, med sex regioner. Med en myndighetschef och sex operativa regionchefer är tanken att det ska bli en bättre, och effektivare styrning av verksamheten. Ett tidigare SEKO krav har också uppfyllts i den nya organisationen nämligen att varje anstalt och häkte ska ha en egen chef. Det finns nu 56 anstalter med totalt 4 957 platser och 31 häkten (+ 16 filialer på polisarrester och sjukhus) med totalt 1 857 platser. Till detta kommer 35 frivårdskontor och kriminalvårdens transportorganisation, TpT.

För 2007 är anslaget till kriminalvården 6 100 000 kronor.

Sekos organisation

Seko, tidigare Statsanställdas Förbund, består av nio olika branscher. Kriminalvården, inklusive Statens Institutionsstyrelse (ungdoms- och missbruksvård) är en av dessa och består av ca. 5000 av förbundets totalt ca 100 000 medlemmar.

Branschen är organiserad, och anpassad, till kriminalvårdens nya organisation. Klubbar, eller sektioner, är inrättade på varje anstalt och häkte. Likaså inom kriminalvårdens särskilda transportverksamhet, TpT. Dessa har i sin tur stöd och hjälp från sex regionala samordnare.

Beläggningssituationen

Sedan flera år tillbaka är beläggningen i svenska fängelser och häkten väldigt hög. Förra året noterades en årsmedelbeläggning på 97 %. Det är den högsta noteringen sedan 1970. Detta sliter hårt både på personal och intagna. På några anstalter har man också tvingats använda dubbelbeläggning för att klara situationen. Den höga beläggningen, över så lång tid, utgör vårt kanske största arbetsmiljöproblem.

Utbyggnadsplanerna

Det byggs mycket i svensk kriminalvård jubileumsåret 2007. Ett nytt, för närvarande Sveriges största fängelse med 342 platser, tas i bruk i Sala. Även i Västervik tas en ny anläggning i bruk. Det projekteras också för nybyggen bl a i Östersund, Haparanda, Sollentuna och Helsingborg.

Men detta räcker inte. Kriminalvården har, i ett försiktigt prognosalternativ, beräknat att antalet klienter ökar från i medeltal 5 100 intagna för 2006 till i medeltal 5 850 intagna 2011. Om kravet på högst 90 % beläggning (enligt förbundets uppfattning bör beläggningen ligga på 85 %.) ska uppfyllas måste mer än 2000 platser tillkomma fram till 2011.

Detta är en försiktig prognos. Till detta bör läggas den nya regeringens ambitioner att öka antalet poliser och genomföra ett antal straffskärpningar. Sex av anstalterna som är byggda i slutet av förra århundradet planeras också ersättas av nybyggen.

Säkerhet

2004 genomfördes fyra allvarliga, beväpnade, fritagningar från svenska fängelser. Några av de mest belastade fångarna, bl a en av polismördarna från Malexander, fritogs. Vid några tillfällen togs personal som gisslan. (Samtliga greps relativt snabbt och

ingen personal skadades fysiskt.)

Detta var händelser som skakade om svensk kriminalvård med konsekvenser både på kort och lång sikt. Den dåvarande Generaldirektören Lena Häll Eriksson avlöstes av Lars Nylén tidigare chef för rikskriminalen.

Nu påbörjades ett omfattande säkerhetshöjande arbete. En central underrättelseenhet inrättades med ett omfattande lokalt säkerhetsnätverk och nära samarbete med polisen. En ny indelning av anstalterna har gjorts och åtta fängelser har klassats som sk säkerhetsanstalter. Också fyra av häktena har fått en särskild säkerhetsklassning. Här har ett antal säkerhetsåtgärder genomförts. Inpasseringskontroll, utökat perimeterskydd och en ny vakthavandeorganisation är några exempel på detta.

Den dåvarande regeringen, med justitieminister Thomas Bodström, beslöt också att tre nya högsäkerhetsenheter skulle byggas. Detta pågår nu. Enheterna, som vardera kommer att ha 24 platser, kommer att byggas i redan befintliga anstalter på Hall, Kumla och Saltvik utanför Härnösand.

Här kommer de mest rymningsbenägna fångarna att placeras.

Behandling; arbete och programverksamhet

Kriminalvården satsar nu extra på arbetsdrift och sysselsättning för de intagna. Detta ger resultat. Förutom det positiva att fångarna har bra sysselsättning så ger också verksamheten inkomster till kriminalvården. Drygt 15 miljoner drog verksamheten in förra året.

Också när det gäller studier och behandling satsar kriminalvården. Ett nytt lärocentrum med egna anställda lärare har inrättats och detta kommer bl a att innebära likvärdiga utbildningar mellan anstalterna. När det gäller behandling och programverksamhet har kriminalvården nu nio ackrediterade program.

Frivården

Frivårdens verksamhet är inriktad på över-

vakning av villkorligt frigivna, dömda till skyddstillsyn samt intensivövervakning, den sk fotbojan. Varje år döms ca 12 000 klienter till någon form av övervakning. Systemet med elektronisk övervakning infördes i Sverige, på försök, 1994. 1999 permanentades försöket och ersatte fängelsestraff på upp till tre månader. Sedan har systemet utvecklats så att även personer dömda till mer än två års fängelse fick möjlighet att avtjäna de sista månaderna av fängelsestraffet med elektronisk övervakning. Erfarenheterna var så här långt positiva och detta gjorde att systemet utökades ytterligare den 1 april 2005 så att möjligheten infördes att ersätta fängelsestraff upp till sex månader. Ca 3000 personer omfattades det senaste året av elektronisk övervakning.

Förbundets uppfattning är att systemet med elektronisk övervakning har fungerat väl sedan det infördes. Detta bekräftas också av de undersökningar som Brottsförebyggande Rådet (Brå) har gjort. Men man ska inte bortse ifrån att möjligheten att ersätta fängelsestraffet med fotboja är en typ av "klasslagstiftning". Vissa förutsättningar måste vara uppfyllda för att komma ifråga. Arbete och bostad är några sådana.

Förmånssystem

På försök, och som ett led i införandet av en ny kriminalvårdslag, kommer kriminalvården att pröva ett sk förmånssystem för intagna på fyra anstalter i Sverige. Enkelt uttryckt kan man säga att intagna som sköter sig ska kunna få fördelar som andra inte får del av.

Halvvägshus

Detta är också en del av en ny kriminalvårdslag. I Malmö, Stockholm och Göteborg kommer halvvägshus att inrättas dit intagna får komma i slutet av strafftiden. Ett av husen kommer att drivas i kriminalvårdens egen regi men de två andra kommer att upphandlas och därmed får vi, enligt förbundets uppfattning, en privatisering av svensk kriminalvård.

Hot och våld

Detta är ett problem i svensk kriminalvård. Brottsförebyggande Rådet genomförde, på

*förbundets
förhoppning
är att vi ska
kunna inrätta en
kriminalvårds-
högskola
i Sverige*

regeringens uppdrag, en omfattande undersökning av förekomsten av hot och våld mot personalen. Den visade bl a att mer än var fjärde kriminalvårdare någon gång under 2005 hade utsatts för hot, våld eller trakasserier från intagna.

Även en sammanställning av godkända arbetsolycksfall visar att kriminalvårdsyrket nu är det mest utsatta yrket i Sverige.

Bemanningsfrågor

När det gäller förekomsten av hot och våld mot personalen finns det, enligt förbundets uppfattning, två saker som särskilt påverkar risken. Det ena är beläggningssituationen och det andra är bemanningen. Kriminalvården har genomfört en omfattande rationalisering de senaste åren. Enligt våra beräkningar har antalet kriminalvårdare, i tjänstgöringslistorna, minskat med ca 500 personer sedan 2002. Detta samtidigt som antalet intagna har ökat med ca 1000. Minskningen av baspersonalen har på flera anstalter och häkten gått för långt. Risken för våld ökar och förutsättningarna för personalen att klara den dagliga verksamheten försämras.

Positivt är att vi nu har kommit överens med kriminalvårdens ledning om en omfattande bemanningsöversyn som förhoppningsvis kan leda till förändringar och förbättringar.

Utbildning

Den svenska kriminalvårdsutbildningen omfattar totalt 27 veckor. Med start under jubileumsåret kommer en översyn av utbildningen att göras. Förbundets förhoppning är att vi ska kunna inrätta en kriminalvårdshögskola i Sverige som ska ge personalen bättre förutsättningar att hantera ett av de kanske svåraste uppdragen som finns.

NFU

Sverige var med och bildade NFU för 60 år sedan. Det fanns, i skuggan av det andra världskriget, många skäl att söka samarbete över gränserna i Norden. Det råder ingen tvekan hos oss i Sverige om att det samarbetet har varit till nytta för det fackliga arbetet på hemmaplan. Frågor som kriminalpolitik, yrkesetik, utbildning, en allt mer internationaliserad kriminalitet är exempel på områden där vi kan lära av varandra.

Vi vill därför framföra ett stort tack till NFU för ett mycket gott samarbete under 60 år!

Norge

Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund i jubileumsåret

Jubileumsåret 2007 er på en måte et spesielt år for Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund fordi Roar Øvrebø, etter 22 år som forbundsleder, på landsmøtet like før jul gikk av som leder. Gjennom sin lange periode som leder av forbundet- og like lange periode som leder av NFU, har Øvrebø markert norsk og nordisk kriminalomsorg på en fremragende måte. Det er naturlig at et lederskifte i forbundet og i NFU vil medføre at fokus rettes mot nye sakfelt og at profileringen også til en viss grad endres. Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund har også endret sin organisasjon og dessuten vedtatt et handlingsprogram som skal gi svar på dagens og fremtidens utfordringer.

Forbundets organisasjon

Forbundet hadde som nevnt landsmøte i perioden 23. – 26. november 2006. Landsmøtet



behandlet mange viktige og prinsipielle saker for forbundet. Den største organisatoriske endringen er at forbundsstyret og landsstyret ble avvirket som besluttsende organer. Landsmøtet vedtok i stedet å etablere et arbeidsutvalg og et sentralstyre som forbundets nye sentrale besluttsende organer. Det ble også bestemt at nestlederen skal være plassert på forbundskontoret.

I Arbeidsutvalget sitter de fire valgte tillitsvalgte på kontoret, forbundsleder, nestleder, forbundssekretær og hovedkasserer. Det ble til dels store endringer da forbundet etter landsmøtet har fått ny forbundsleder, ny forbunds-nestleder og ny forbundssekretær- bare hovedkasserer er den samme.

I Sentralstyret sitter arbeidsutvalget, samt de seks regiontillitsvalgte.

Følgende ble valgt til de sentrale vervene:

Forbundsleder: Geir Bjørkli

Nestleder: Rita Bråten

Forbundssekretær: Asle Aase

Hovedkasserer: Harry Jakobsen.

Medlemsutvikling

I jubileumsåret er medlemstallet i forbundet ca 2275 medlemmer. Bakgrunnen for et relativt lavt medlemstall er at forbundet fikk innvilget at aspirantene kunne få student medlemskap i LO fra slutten av 2006. Dermed ble 121 aspiranter overført til kontingentfritak og fremkommer da ikke i betegnelsen yrkesaktive medlemmer.

Forbundet har fortsatt en del utmeldelser til konkurrenten STL (Hovedsammen-slutningen YS). I et forsøk på å forhindre dette vedtok landsmøtet i november at kontingenten skulle settes ned fra 1,5 % til 1,4 %. I tillegg slipper aspirantene å betale kontingent mens de går på fengselsskolen (2 år).

Aktuelle saker i jubileumsåret omtales nedenfor.

Høyskoleutdanning

En av de viktigste sakene forbundet arbeider med i jubileumsåret er å få gjennomslag for at det etableres en egen høyskole

for fengselsbetjenter. I 2006 fikk forbundet hjelp av LO til å ta opp behovet fengselsbetjentene har for en høyskoleutdanning med politikerne i Regjeringen. Forbundet ønsker at Regjeringen er positiv innstilt til en 3-årig høyskole, men justisministeren ikke ønsker å ta stilling til dette før etter at soningskøa er borte. Det siste som er skjedd er at det skal legges frem en Stortingsmelding om kriminalomsorgen i 2008 og i den skal det tas stilling til høyskoleutdanningen.

Personalsituasjonen i sikkerhetstjenesten

En nærmest konstant oppgave for forbundet har i de senere årene vært å påvise bemanningsmangelen både i fengslene og i friomsorgen. Etaten har i de seneste årene fått større utfordringer både med hensyn til sikkerheten, arbeidsmiljøet for ansatte og øket fokus på soningens innhold. I dette lys er det for få ansatte, men det har viste seg svært vanskelig å få politisk gehør for denne saken. Det vil derfor bli nødvendig å fortsette dette arbeidet i framtiden.

Arbeidsmiljø

I 2006 gjennomførte Arbeidstilsynet en bedriftsrevisjon i kriminalomsorgen. Satsningen i Kriminalomsorgen er forankret i Arbeidstilsynets overordnede mål. «Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle, med trygge tilsettingsforhold og meningsfylt arbeid for den enkelte. Gjennom dette skal det skapes et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv.»

Målene for Arbeidstilsynets kampanje var å sikre at Kriminalomsorgen organiserer arbeidet slik at ansatte ikke utsettes for helseskadelige fysiske eller psykiske belastninger og at det drives et systematisk HMS-arbeid med gjennomføring av forebyggende tiltak. Det systematiske arbeidet skal blant annet gi seg utslag i at arbeidstakerne i mindre grad er utsatt for risiko for skader og helseskadelige belastninger som følge av vold og trusler eller traumatiske hendelser samt dårlig arbeidsorganisering.

Arbeidstilsynet førte tilsyn ved fengsler og friomsorgskontor i fire av kriminal-

forbundet ønsker at regjeringen er positiv innstilt til en 3-årig høyskole

et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle . . .

omsorgens regioner. De har valgt å fokusere på arbeidsmiljøet til fengselsbetjenter og verksbetjenter, og de ansatte i friomsorgen som har kontakt med domfelte.

Rapporten var ferdig i slutten av 2006 og kriminalomsorgen ble gitt flere pålegg som gikk på det systematiske HMS-arbeidet. I rapporten kom det også frem at det ikke var samsvar mellom arbeidsoppgavene og bemanningen og at noen av arbeidsplanene som var i enhetene kunne gi helsebelastninger. Det ble imidlertid ikke gitt pålegg i forbindelse med dette og forbundet er dermed i tvil om ledelsen i KSF vil prioritere arbeidet for å få bedret forholdene. Forbundet vil derfor i 2007 ha fokus på den delen av rapporten både i møter med politikerne og kriminalomsorgen, samt i SAK siden arbeidstakersiden har ledervervet i 2007.

Vold og trusler

I 2006 fikk vi rapporten om vold mot tilsatte i kriminalomsorgen for 2005. Det var sendt inn 160 skjemaer i 2005. I 2004 var tallet 189. Det er store forskjeller mellom regionene når det gjelder rapportering. Rapporten gjør oppmerksom på at det i alle undersøkelser om vold går frem at det er mørketall. Det vil derfor i 2007 bli foretatt en studie som kan gi en pekepinne på hvor stort dette kan være i kriminalomsorgen.

Bygg og vedlikehold

På grunn av soningskøen ble det i 2006 satt i gang arbeidet med å øke antall soningsplasser. Noen av plassene ble til ved at de eksisterende fengslene ble utvidet:

- Drammen fengsel fikk en økning på 14 lukkede plasser.
- Oslo fengsel økte med 17 lukkede plasser.
- Åna fengsel fikk 24 åpne plasser.
- Bredtveit fengsel fikk åpne 5 åpne plasser.
- IIseng fengsel skal åpne 6 lukkede plasser i begynnelsen av 2007.

I tillegg ble det åpnet nye fengsler:

- Kvinnefengslet i Fredrikstad flyttet ut til Ravneberget fengsel og Fredrikstad fengsel ble omgjort til lukket mannsfengsel.

(16 nye plasser).

- Bergen overgangsbolig med 16 nye åpne plasser.
- Bruvoll leir ble omgjort til midlertidig fengsel med 60 åpne plasser.
- Bjørgvin asylmottak ble omgjort til midlertidig fengsel med 90 åpne plasser.

Til sammen ble det en utvidelse på 248 plasser.

Soningsforhold

Regjeringen har vært opptatt av at innholdet i soningen skal prioriteres. De har derfor fokusert mye på at kultur, helse og fengselsundervisningen skal styrkes.

De har også satt fokus på barn og unge i kriminalomsorgen. Til en hver tid sitter det mellom 2 – 10 personer under 18 år i fengsel. Regjeringen har laget en Stortingsmelding der de har foreslått en rekke tiltak rettet mot denne gruppen.

I tillegg har de vært opptatt av at det i enkelte saker bør brukes mer alternative straffereaksjoner, bl.a. en utvidelse av bruk av samfunnstjeneste og promilleprogram for personer som kjører i påvirket tilstand av andre rusmidler enn alkohol. De ønsker også å utvide ordningen med overføring til straffegjennomføring utenfor fengsel og prøveordning med bruk av hjemmesoning. De ønsker også å utvide prøveordningen med narkotikaprogram.

De har satt seg som mål at soningskøen skal være borte innen 2009. For å få det til skal de i tillegg til å bygge flere soningsplasser bl.a. nedprioritere bøtesoning, økt bruk av framskutt løslatelse, økt bruk av dublering i enmannsceller, gjøre det straffbart å ikke møte til soning og raskere overføring til soning i hjemlandet for utlandske innsatte.

Geir Bjørkli
forbundsleder

Island

Fangavarðafélag Íslands

Fangavarðafélag Íslands (Fængselsforbundet) fejrede 30 års fødselsdag den 25. oktober 2003

En ny formand blev valgt på en generalforsamling d. 20. maj 2006, Sigurður Birgisson, han arbejder på Litla Hraun. Foreningens næstformand forbliver den samme: Bjarnþóra M. Pálsdóttir, som arbejder i Kvennafangelsið i Kópavogur. Andre bestyrelsesmedlemmer er: Alma Tynes, sekretær, Magnús Bogason, kasserer, Hróbjartur Eyjólfsson, bestyrelsesmedlem og Guðbjartur Kjartanson tillidsmand.

Foreningens generalforsamling bliver holdt i maj og vi må forvente nye medlemmer i bestyrelsen.

Fangavarðafélags bestyrelse har sat sig et klart mål og har store ambitioner om at arbejde målbevidst og fagligt med sine medlemmers interesse i fokus. Det er ret meget, bestyrelsen har arbejdet og helt frivilligt. På grund af pengemangel har bestyrelsen ydet et stort, frivilligt stykke arbejde, og det skal de have velfortjent ros for, for der er ikke råd til administrativt kontor, hvor en lønnet sekretær kan arbejde med vores sager.

Foreningen åbnede en hjemmeside for sine medlemmer i efteråret og opfordrer alle medlemmer til at være aktive i foreningens arbejde. Addressen er www.123.is/fvfi

Foreningen fik et nyt logo til FVFI, samt slipsenål og badge, som bliver sat til salg til medlemmer. Formålet er at samle ansatte i de forskellige fængsler og få mere samarbejde dem i mellem, samt at give interesserede muligheden for at arbejde i andre fængsler i et stykke tid, for alle fængsler på Island er meget forskellige og alle fængselsbetjente har godt af at se, hvordan de klarer arbejdet i andre fængsler.

Et andet formål er at øge forbindelsen og samarbejdet med vores kollegaer i Norden, samt fastholde og forbedre vores lønforhold og forbedre fængselsbetjentenes rettigheder. Det er vigtigere end nogensinde.

Situationen på Island i dag

Foreningens kamp de sidste år har for det meste handlet om fængselsbetjentenes lønforhold, men regeringen har været flittig til at undvige medlemmernes ønsker. Vi har allerede nu mistet nogle af vore lederposter, og det ser ud til, at de bliver endnu færre i fremtiden. Vi står sammen og protesterer, men det går langsomt med at få det rettet. Det skabte megen uro hos medlemmerne sidste år, da nogle af vagthavende og andenvagthavende poster blev slået op inden for fængslerne. Folk søgte stillinger men fik intet svar. Efter lang tid kom så en meddelelse fra Fangelsismálastofnun (kriminalforsorgen) om at disse poster ikke skulle besættes på grund af fremtidige organisationsændringer. Endnu er der ingen finansiering på vej fra regeringen for at udføre disse organisationsændringer og derfor er disse stillinger stadig besat af afløser. Nogle fængselsbetjente har sagt deres arbejde op på grund af dette.

Medarbejdernes utilfredshed med deres vilkår har vokset sig større de sidste år. En stor aktivitetsstigning i landets erhvervsliv har gjort, at en stor del af erfarne fængselsbetjente har valgt et andet og bedre lønnet arbejde. Fængselsbetjentenes løn er ikke fulgt med den udvikling som har været i lignende samfundsklasser, og i dag er der en stor lønforskel mellem politibetjente og fængselsbetjente, ca 30% på grundløn og godt og vel 40% på den samlede indtægt. Det siger sig selv, at det er svært at bemane landets fængsler og derfor øges belastningen på de erfarne medarbejdere, også da mange er nyansatte og uerfarne. Foreningen kæmper også for



et andet formål er at øge forbindelsen og samarbejdet med vores kollegaer i Norden

samfundsklassens eksistens og anerkendelse som en faglig klasse.

Arbejdet som fængselsbetjent er meget skjult og derfor har almindelige mennesker, samt regeringen, ikke nogen ide om, hvor hårdt og vanskeligt arbejdet i virkeligheden er. At være fængselsbetjent er anset som et af de sværeste af de offentlige ansattes stillinger men desværre ikke vurderet som højt-lønnet arbejde. Mennesker, som arbejder for det offentlige som f.eks. med børn eller handicappede, får højere startløn end fængselsbetjente, hvilket er aldeles uacceptabelt.

Det har f.eks. været svært at ansætte afløserne i alle fængsler, og er der eksempler på at de få ansøgere, der har været, ikke har opfyldt de krav, som der skal til for at blive ansat som fængselsbetjent, som f.eks. at have ren straffeattest.

Kort efter nytår begyndte fængselsbetjentenes opsigelser at strømme ind, og i dag har godt og vel halvdelen af landets fængselsbetjente sagt deres arbejde op. De flestes opsigelse skulle træde i kraft den 1. maj, men fangelsismálastjóri benyttede en lovbestemmelse som siger, at hvis der er mangel på arbejdskraft i visse fag er det lovligt at forlænge opsigelsesfristen med 3 måneder. Derfor er fængselsbetjentene nødt til at arbejde frem til 1. august. Dette vakte ikke begejstring blandt denne gruppe medarbejdere, og det gav en meget dårlig stemning blandt medarbejderne.

Forhandlingsparterne har haft møder om dette emne, men da dette nyhedsbrev blev skrevet, var der ikke kommet noget resultat i sagen og alt svæver i det uvisse.

Fjármálaráðuneytið (finansministeriet) har dog erkendt, at fængselsbetjente er sakket meget bagud og det er deres mening at lave det om, men ingen resultater var hjemme da dette brev blev skrevet. Vi håber at denne alvorlige situation bliver løst på en lykkelig måde, så snart som muligt, for ellers ville det være en nødsituation, hvis intet vil blive gjort.

Ny direktør i Fangelsismálastofnun

Med en ny direktør i Fangelsismálastofnun, Valtýr Sigurðsson, valgt til embede d. 1. maj 2004, kan man sige, at mange ting er ændret til det bedre. Ikke bare med klare mål om afsoningsforhold, men også med mere samarbejde mellem fængsler og de ansatte.

Fængselsbetjentene var også med til at bestemme og forberede behandlings- og afsoningsplanerne. En fængselsbetjent sidder nu i et nævn som skal finde ud af, hvor stort behovet er for et nyt fængsel. Fængselsbetjente sidder også i et nævn som vedkommer Litla Hrauns fremtidsplaner. Fængselsbetjente var også med i samråd da kurser blev valgt efter mange års pause på efteruddannelsen osv.

En medarbejder i Fangelsismálastofnun er i gang med at færdiggøre en masteropgave ved Háskóli Íslands (universitet) og hans afsluttende opgave er at evaluere behovet og komme med bud på hvilken personaleordning, som vil være bedst for medarbejderne. Medarbejdere har alle været med på råd i denne proces. Det må siges, at det som mangler, så opgaven kan blive ført ud i livet er, at regeringen indser, at der er behov for disse forbedringer i landets fængsler.

Nyt program fra Fangelsismálastofnun

Den 12. oktober 2004 fremlagde Fangelsismálastofnuns direktør et nyt program for fængselssager på Island, hvor vægten på straffe i landet var blevet ændret.

Fangelsismálastofnun synes det er meget vigtigt, at dette bliver efterfulgt på en sikker måde, så borgernes retssikkerhed er i top og at special og almen prævention i fængslerne er respekteret. Fangen skal jo ud i samfundet igen efter afsoning, og det er mest socialt hensigtsmæssigt at prøve at reducere muligheden for at de ender i fængsel igen på grund af nye forbrydelser.

Fangelsismálastofnun synes også det er meget vigtig at sikre, at fangerne får mulighed for sikker og god planlagt afsoning, og at menneskelig og gensidig respekt i almene forhold mellem mennesker bliver overholdt, og at almene fængselsforhold og omgivelser er stimulerende for at fangerne

kan løse deres problemer selv. For at opnå disse mål er det også vigtigt, at hver enkelt indsat får en individuel plan for hans/hendes eget forløb, fra starten af. Denne plan omfatter derfor dele som risikovurdering, behandlingsbehov, evnen til at lære og/eller arbejde, psykologisk, sociologisk og anden type hjælp. Udfra denne plan får fangen al den hjælp, han/hun har behov for, fra uddannet og erfarent personale og planerne revurderes regelmæssigt. Når afsoningen er slut, er den indsatte blevet forberedt på hvad der venter, derfor er det vigtigt, for at få god fodfæste i samfundet, at have god kontakt til familie og/eller venner, et sted at bo, og at kunne bede om hjælp når der er brug for det.

I fortsættelse af dette program blev lovene ændret omkring afsoning, og i dag siger loven på Island at hver fange skal have en individuel behandlings- og afsoningsplan. Endnu har der ikke været muligt for at følge denne lov, da alle landets fængsler er overfyldte og der er ikke udsigt til at få et nyt fængsel i Reykjavík.

Den evige byggeplan

Planen for nybygning af et nyt fængsel i Reykjavík er 47 år gammel og regeringen har stadig ikke villet finansiere det.

Lederne har drøftet dette emne regelmæssigt siden 1960 og de kom længst med planlægningen af et nyt fængsel i 1978, da de påbegyndte byggeriet og fundamentet blev støbt. Byggeriet blev siden stoppet på grund af pengemangel. Samtidig med at Fængselsmálastofnunar nye program udkom for fængselssager på Island, blev der fremlagt en plan om forbedringer og bygning af et nyt fængsel. Nu bliver der arbejdet på at finansiere et nyt modtagefængsel i Reykjavík med 54 celler. Planen er, at i det nye fængsel bliver plads til varetægtsarrest, afdelings- og behandlingsgang, sygeafdeling og afsoningsafdeling til dømt med korte straffe. Hvis dette nye fængsel bliver til virkelighed, bliver Hegningarhúsið og Kvennafangelsið lukket. Samtidig bliver både Kvíabryggja og Akureyris fængsel udvidet. Fangernes og de ansattes vilkår på Litla Hraun skal også

ændres betydeligt i den nærmeste fremtid. Hvis det nye fængsel bliver til virkelighed bliver antallet af afsoningspladser forøget fra 139 til 169.

Uddannelse og efterløn

Dómsmálaráðherra (justitsminister) nedsatte et nævn i 2006 som bl.a. behandlede fængselsbetjentenes uddannelse, alderssammensætning og efterløn. Hun foreslog, at der skulle være mere samarbejde mellem politiskolen og fængselsbetjenteskolen end der har været. Samtidig skal pensionsalderen nedsættes til 65 år ligesom hos politiet. Dette har været godkendt, men ikke endnu udført på grund af udvidelsespunkt i kontrakten. Fængselsbetjente har længe kæmpet for lavere pensionsalder og ville det være bedre for de ældre medarbejdere, som stadig tildeles vagter, selvom loven siger at de kan fritages for nattevagter. Der har endnu ikke været nok dagarbejde for denne gruppe arbejdere.

Fængselsbetjentskolen blev åbnet i efteråret efter 2 års pause. Nu er der 10 elever og uddannelsen er blevet ændret en del. Samarbejdet med politiskolen går langsomt fremad, men nogle af politiskolens lærere er begyndt at undervise fængselsbetjentene også.

Efteruddannelsen startede igen i 2006 efter 5 års pause, og medarbejderne er i almindelighed glade for de kurser de har taget, og det kan vi takke undervisernes faglighed for.

En blev ansat udefra til at evaluere uddannelsesbehovet, og alle medarbejdere fik selv lov til at komme med foreslag til kurserne. Resultatet blev gode kurser med uddannelsesretning som passede til fængselsbetjente.

Fængselsbetjentenes uniform

Megen utilfredshed har der været med fængselsbetjentenes uniformer. Bestillinger af nye uniformer har taget lang tid, nogle har taget helt op til et år. Derfor vil fængselsbetjentene have bedre kvalitet, længere holdbarhed, bedre mærker på uniformerne, og så ønsker de den sorte farve tilbage som uniformens hovedfarve.

Det er normalt at ansatte i sikkerhedstjenesten synes at uniformen betyder meget i deres arbejde. Det må ikke glemmes, at uniformen er den første magtanvendelse, og derfor er det vigtigt at fængselsbetjente skal se værdige ud og at de kan trække i deres uniform med stolthed. Uniformemnet skal snart drøftes med Fangelsismålastofnuns direktør og vi har forståelse fra deres side.

Vi vil have ordentlig løn for hårdt arbejde, og anerkendelse for vores faglighed som specialister i behandling af indsatte.

Vi ønsker også, at der bygges nyt fængsel i Reykjavík som planlagt, med det skabes der nye og spændende arbejdsforhold for medlemmer, hvor der skal arbejdes efter det nye program for fængselsager.

Til lykke med 60 års fødselsdag til vores kollegaer i Norden

Venlig hilsen fra Island

V/ Fangavarðafélags Íslands bestyrelse
Bjarnþóra M. Pálsdóttir





Representantskapsmøtene og unionskursene

Representantskapsmøtene

Etter at Unionens lover/vedtekter/ var vedtatt i 1955 ble det første representantskapsmøte avviklet i Danmark, nærmere bestemt København i dagene 22.-23. august i 1956. Den mest bemerkelsesverdige saken dette møtet behandlet var et forslag om at nordiske statsborgere, som var idømt fengselsstraff, skulle kunne sone dommen i sitt hjemland. Unionen arbeidet videre med forslaget og fremmet det konkret overfor myndighetene. I dag er det en realitet at nordiske statsborgere kan sone i sitt eget hjemland. NFU var tidlig på banen med dette spørsmålet.

Situasjonen i dag er at EU-landene har inngått avtale som betyr at lovbrøtere dømt for en forbrytelse i et EU-land, automatisk skal sone straffen i sitt hjemland. Som kjent er NFU delvis med delvis ikke med i EU. Det NFU kan se for seg som ordning for de som ikke er med i EU er at både Norge og Island har en egen tilknytningsavtale med EU. Denne bestemmelsen vil føre til at ganske mange domfelte i de nordiske fengslene overføres til sine respektive land for soning av dommen.

Representantskapsmøtene holdes hvert tredje år og det er vedtektstbestemt hvilke saker som skal til behandling. Mange store saker er behandlet opp gjennom årene og som nevnt tidligere er de etiske retningslinjene fra 1989 en slik sak. En annen er NFU's kriminalpolitiske uttalelse som første gang ble vedtatt i Finland i 1992. Både yrkesetiske retningslinjer og Nordisk kriminalpolitikk er senere blitt revidert, sist i 2001 i representantskapsmøte i Ålesund.

I representantskapsmøtene er det blitt behandlet og vedtatt mange ulike uttalelser. Fra 1995 i København uttalte NFU's representantskap at:

«NFU ber de politiske partier i deres program om innvandring og flyktningpolitikk sørge for at de ikke gjennom sin politikk skaper grobunn for et større fremmedhat i samfunnet.»

Uttalelsen har sin gyldighet i dag. Av andre saker som har stått på dagsorden er fordeling av arbeidstiden i de svenske fengslene. Det var stor strid om å dele tjenestekorpset mellom dag og nattjeneste. Denne saken verserte i flere år, men arbeidsgiveren vant og tjenesten ble delt i et dag og et nattskift. I dag er det igjen på tale å la tjenestemennene gå alle skift.

NFU var sterk motstander av de atomprøvesprengningene som Frankrike foretok midt på 90 tallet. I en uttalelse bad vi Frankrike innstille prøvesprengningene. «Det er bekymringsfullt at et land som tar så lite hensyn til verdensopinionen kan disponere over slike masseødeleggelsesvåpen som atomvåpen er» – heter det i uttalelsen.

*nordiske statsborgere
kan sone i sitt eget
hjemland*

*representantskaps-
møtene holdes hvert
tredje år*

De nordiske kurs/konferanser

Fordi situasjonen i norden er temmelig lik blir samarbeid om å finne løsninger på felles problemer fremtredende i den nordiske Unionen. Gjennom kursene /konferansene ble felles utfordringer og problemer debattert og belyst nærmere. Disse konferansene kom ikke samtidig med etableringen av Unionen. Det var først på Unionens årsmøte i 1957 at det ble besluttet å sette i gang nordiske felleskurser for fengselstjenestemenn. Kursene skulle omfatte så vel fagsfaglige som organisasjonsfaglige spørsmål. Det første kurset ble avholdt i Danmark, nærmere bestemt Nyborg 13.-17. oktober i 1958. I sin åpningstale sa den danske justisminister at han var meget tilfreds med det tilskudd til nordisk samvirke som dette kurset var et uttrykk for.

Fra dette første møte registrerer vi at generaldirektørene er på plass. Det er således en snart 50 årig tradisjon at generaldirektørene deltar på disse konferansene. Det var og er av meget stor verdi for kurset/konferansen at ledelsen deltar og både legger premisene for debatten og at de deltar i den i de øvrige temaer som blir tatt opp under møtet. Overdirektør Gøransson fra Sverige uttalte i 1958 bla. at:

«Det initiativ som Nordiske Fengselsfunksjonærerens Union har tatt, er skapt ut av en fellesfølelse av at fengselstjenestemenn har en avgjørende betydning i det resosialiseringarbeid som foregår i fangebehandlingen.»

Daværende leder for NFU A.C. Petersen uttalte ved åpningen at "han håpet på støtte og bistand blir ytet til Unionens arbeid med å samle nordiske fengselsfolk til drøftelse av felles problemer som ble innledet ved generaldirektørenes nærvær, kommer til å fortsette. Han uttalte videre at:

«Fangebehandlingen i dag stiller store krav til personalet som i virkeligheten gjør en innsats på det sosiale området. Det gjelder derfor gjennom kurser å lære og dra nytte av de erfaringer man har andre steder og at målet må være at alle fengselsfolk får en utdanning som er grundig og allsidig og at de gis mulighet for å følge med i utviklingen som

finnes sted i fengselsvesenet her hjemme og i våre naboland.» Hans åpning viser klart at NFU alltid har vært opptatt av å utvikle tjenestemannsrollen gjennom å tilføre de tilsatte mer kompetanse.

Og fortsatte gjorde kursene. Det neste kurset ble holdt to år senere i Sverige. Deretter overtok Norge stafettspinnen og avholdt sitt første nordiske kurs på Klækken hotell i oktober 1962. Dette var det tredje kurset siden 1958- altså hvert annet år.

Det neste ble holdt i Finland i 1965. Fra 1965 og til dags dato har det vært kurs hvert tredje år. Kursene går på rundgang slik at det frem til Island kom med ble avholdt kurs i hvert land hvert 12. år. Etter at Island kom med og avholdt sin første kurs/konferanse i 1989 er syklusen 15 år mellom hvert kurs i det enkelte land. I jubileumsåret er det Finland som er vertslandet og da er det femten år siden forrige møte i Finland, den gang i Lahti. Kurset/konferansen i Finland er for øvrig det 18. i rekken av kurs i regi av NFU.

De nordiske kursene/konferansene har alltid blitt imøtesett med stor interesse av både medlemmer og av representanter for arbeidsgiverne. Ved de siste konferansene har det deltatt mellom 80-90 personer. Programmet er forsøkt gitt et innhold som speiler den situasjonen medlemmene og kriminalomsorgen preges av. Som nevnt at generaldirektørene deltar i alle disse 18 møtene og redegjort for situasjonen i den kriminalomsorgen de representerer. Et tema som er blitt tatt opp ved flere konferanser er utdanningen til de ansatte i kriminalomsorgen. De tilsattes arbeidsmiljø og spørsmål knyttet til arbeidsvilkår for øvrig har også vært tema relativt ofte på konferansene. Både gjennom konferansene og ellers er det arbeidet for å bedre den enkelte arbeidsmiljø noe denne uttalelsen fra midt på 90 tallet viser:

«Mange av NFUs medlemmer opplever utrygghet i sin arbeidssituasjon. NFU understreker behovet for og nødvendigheten av å tilrettelegge arbeidet slik at den enkelte opplever størst mulig grad av trygghet. Den utrygghet mange føler kan ha mange årsaker, men det er tydelig at:

- «stærke» fanger
- sinnslidende
- fanger med karakteravvik
- fanger i rus

Bidrar til den økende utryggheten hos mange medlemmer. NFU aksepterer ikke et arbeidsmiljø der trussel om vold og vold mot tjenestemennene er tiltagende.»

På kurset/konferansen i Ålesund i 2001 ble følgende saker drøftet:

Den aktuelle situasjonen i de nordiske kriminalomsorger. Den fremtidige fengselsbetjentutdanningen, utviklingen i fangebefolkningen gjennom de siste ti år. Hvilke forutsetninger har personalet for å påvirke de domfelte i positiv retning? Det psykiske arbeidsmiljøet i kriminalomsorgen. Vold og trusselsituasjonen i kriminalomsorgen og endelig et meget viktig punkt under overskriften: Hvordan påvirker lederne arbeidsmiljøet.

27 år tidligere på konferansen i 1974 var programmet: Aktuelle fengselsfaglige spørsmål, lønns- og arbeidstidsspørsmål, verne- og miljø og samarbeidsspørsmål og en innføring i forskningen i fengselsvesnet.

I mange av kursene de første tiårene var landets justisminister innleder over et gitt emne. I 1974 var daværende justisminister i Norge Inger Louise Valle innleder over temaet: «Aktuell kriminalpolitikk og fengselsvesnets rolle heri.» Det er alltid interessant for de nordiske kollegaer å få et innblikk i hva som rører seg på dette området og på de nordiske kursene bør det igjen bli satt på dagsorden at justisministeren innleder til debatt – neste gang i Danmark i 2010.

I representantskapsmøtene eller under den etterfølgende konferansen er det ofte blitt vedtatt uttalelser av ulikt slag. Som nevnt annet sted er det stor spennvidde i uttalelsene når vi både tar kraftig avstand fra prøvesprengninger av A-våpen og deling av tjenesten i en natt og en dagturnus som vi gjorde i København i 1995.

I 2004 på Island ble det vedtatt en uttalelse med følgende hovedpunkter:

- Innsatsen mot kriminaliteten må ligge i forkant – det innebærer at det må satses bredt på flere områder – forebygging av kriminalitet prioriteres.
- Politikerne har ansvar for å prioritere bedre enn i dag.
- NFU mener at lange straffer ikke er nok for å motvirke ny kriminalitet – like viktig som lengden på straffen er innholdet i straffegjennomføringen.
- Vi ber myndighetene benytte alternativer til fengsel når sjansene for å lykkes med rehabilitering er større enn om det gis fengselsstraff.
- Vi understreker at de ansatte har krav på et arbeidsmiljø som ikke skader den enkelte verken på kort eller lang sikt.

At kursene/ konferansene er viktige for det nordiske samarbeidet er det mange bevis for – et av dem er et brev fra tidligere generaldirektør Bertel Österdahl i Sverige som i september 2001 etter møtet i Ålesund, skriver følgende til NFU:

«Dessa möten har som jag ser det en oerhörd betydelse därför att vi här har en unik möjlighet att tala öppet och fördjupa våra kontakter. Denne öppna och okonventionella kommunikation är ett mycket värdefullt inslag i vårt samarbete och jag upplever att detta möte i mycket hög grad bidragit till detta. Vi generaldirektörer med medarbetare kunde inte unngå att lägga märke till och glädjas åt den värme och kamratlighet som vi möttes av.»

Er man opptatt av jubileer ser man at kurs/ konferansene i NFU feirer sitt 50 års jubileum i 2008. Om dette skal markeres blir det opp til sekretariatet å ta stilling til. Vi konstaterer at årets kurs/konferanse er det 18. i rekken. Følgende oversikt viser når og hvor disse kursene/konferanse er avholdt.



Nordisk Fængselsfunksjonærers Unions fellesmøte i Stockholm august 1951. Fellesmøte samlet samtlige ekspedisjonssjefer fra de fire nordiske land samt representanter fra funksjonærene i fængselsstyrene.

*kursene/konferansene
fra 1958*

1. Danmark 1958
2. Sverige 1960
3. Norge 1962
4. Finland 1965
5. Danmark 1968
6. Sverige 1971
7. Norge 1974
8. Finland 1977
9. Danmark 1980
10. Sverige 1983
11. Norge 1986
12. Island 1989
13. Finland 1992
14. Danmark 1995
15. Sverige 1998
16. Norge 2001
17. Island 2004
18. Finland 2007



Røros 1986. Fra venstre foran: Roar Øvrebø, Søren Anderson, Bjørk Bjørkadottir, Risto Kettunen. Bak fra venstre: Arnfinn Liland, Svein Selin.

**De fremtidige ordinære konferansene i
NFU :**

- | | |
|---------|------|
| Danmark | 2010 |
| Sverige | 2013 |
| Norge | 2016 |
| Island | 2019 |
| Finland | 2022 |

nfu60

Da dataverdenen ble presentert på NFUs konferanse

I november 1968 – året for de store studentopprør ute i Europa- holdt NFU sitt 5. kurs/konferanse i Nyborg i Danmark. Kurset omfattet mange interessante emner. I sitt innlegg redegjorde den svenske overdirektør Nyman for det nye datsystem som Sverige stod på trappene til å gjennomføre. Fra referatet heter det:

«En slik datamaskin er et helt teknisk vidunder. Alle informasjonen om lovbryster mister «X» blir lest inn på datamaskinen «Miman». Skal man senere vite noe om denne mister «X», kan man bare spørre «Miman». Etter hvert som man får nye opplysninger om en slik lovbryster, kan man bare mate datamaskinen med dette. Denne kan da til enhver tid gi alle opplysninger man måtte ønske om mister «X». Et slikt datasystem vil bety en omfattende rasjonalisering innen statsadministrasjonen i Sverige. Det er meningen at flere offentlige etater, slik som politi, fengselsvesen og rettsvesen, skal kunne benytte seg av dette systemet.»

Dette er snart 40 år siden, men det skulle gå ti-år før dataverktøyet ble en realitet i alle nordiske lands kriminalomsorger.



spørr «Miman»

Et nordisk seminar blir født

Tanken om et felles nordiske seminar for fengselsfunksjonærer ble diskutert på NFU-møter på 60-tallet. På NFUs 4.kurs i Finland i 1965 talte daværende ekspedisjonssjef i Norge Johannes Halvorsen sterkt for at det ble forsøkt å få i stand en videreutdanning for visse grupper av tjenestemenn på fellesnordisk basis. Det er ikke mulig å gjengi hele innlegget han holdt her, men noe av det han sa var:

«Den underordnede fengselstjenestemanns hovedoppgave er å overvåke sikkerhet, orden og disiplin. La det ikke være tvil om det, det er og må være hans hovedoppgave, ved siden av det utall av rutinemessige oppdrag han får å utføre i løpet av sin tjenstedag.» Så stiller Halvorsen følgende spørsmål: *«Man har han ikke også en oppgave å fylle i resosialiseringsarbeidet? Ingen vil i dag svare annet enn ja på et slikt spørsmål.»* Deretter viser han til at Europarådets kriminalseksjon har behandlet dette spørsmålet og fra alle land er det meddelt at: *«Det er riktig og formålstjenlig å trekke inn de underordnede tjenestemenn mer i behandlingsarbeidet.»* Halvorsen konstatere at for de nordiske land er dette ikke noe nytt. Det han stiller spørsmål ved er hvor

langt man faktisk har maktet å realisere dette i hverdagen i fengslene. Videre redegjør han for utdanningen av fengselsbetjentene og etterlyser i den forbindelse «bredere anlagte fortsettelseskurs.»

Han avslutter sitt innlegg slik:

«Vil det være for dristig til slutt å kaste ut en tanke, som for øvrig på en forsiktig måte også har vært lansert før? Kan det tenkes etablert en videregående utdanning for visse tjenestemenn på nordisk basis. I dag hvor den nordiske tanke har vokst seg sterk og levende, og på visse områder nærmest leter etter oppgaver, skulle det ikke være en naturlig utvikling av det nordiske samarbeidet vi allerede har, og som dette kurs er et eksempel på?»

Forslaget ble godt mottatt og grundig debattert under konferansen og i organisasjonen. Justisdepartementet i Norge arbeidet videre med spørsmålet og etter norsk initiativ ble det første fellesnordiske seminar for fengselsfunksjonærer avviklet på Voksenåsen i september 1967 - altså for 40 år siden. Det var over 30 deltakere herunder NFU som deltok med sin daværende leder Jean Meyer fra Sverige.



Fra kurset på Island i 1989. Utdanningsansvarlige i nordisk kriminalomsorg.



På dette første kurset var det satt opp to hovedtemaer til debatt:

1. Anstaltsamfunnet med dets konflikter og disiplinærproblem.
2. Den nasjonale og fellesnordiske personalopplæring med innledninger av de fire lands skolesjefer. (Island var på dette tidspunkt ennå ikke med i det nordiske samarbeidet.)

Innledningsforedragene under pkt 1 ble holdt av hhv Thomas Mathiesen og Paavo Usitalo. Det neste kurset ble holdt i Sverige i oktober 1968. Det var seks tjenestemenn fra hver nasjon. Skolesjefene stod for den tekniske ledelsen av seminaret. Seminarrets emne var «Mulighetene for å normalisere anstaltmiljøet». Blant de svenske deltakerne var det særlig byggingen av anstalter av Kumla-typen som vakte diskusjon.

Kursene ble populære og de ble avholdt hvert år. Som leder for NFU har undertegnede vært deltaker på mange fellesnordiske seminarer opp gjennom årene. På 1990 tallet ble seminarene lagt noe om, bl.a. ble de ikke lenger årlige, men avholdes hvert annet år. NFU deltok som nevnt med sin leder, men etter omorganiseringen har flere av de «faste deltakerne» på dette seminaret ikke lenger plass på disse seminarene. Det er utdanningsinstitusjonene i den nordiske kriminalomsorg som planlegger og holder disse kursene for det ledende fengselspersonalet. De nordiske seminarene for ledende fengselspersonell kan altså markere sitt 40 års jubileum i år. NFU gratulerer!

Unionens hedersmerke

Allerede tidlig på 80-tallet begynte NFU å drøfte om det skulle innstiftes et hedersmerke. Spørsmålet ble aktualisert igjen på 90-tallet i forbindelse med Unionens 50 års jubileum i 1997 og etter en behandling i organisasjonene ble det vedtatt å innføre et hedersmerke i NFU. I 1997 ble de første hedersmerkene delt ut.

§ 3 i NFU's vedtekter gjelder hedersmerket og lyder:

«Nordiske Fengselsfunksjonærers Union's hedersmerke tildeles personer som på en særlig betydningsfull måte har bidratt til nordisk samarbeid på det kriminalpolitiske området, eller som på annen måte har bidratt til å fremme organisasjonens arbeid.»

Utmerkelsen tildeles av sekretariatet, etter initiativ, eller etter forslag fra det enkelte medlemsforbund. Hedersmerket overrekkes ved en spesiell anledning av en representant fra sekretariatet. Tildelinger av hedersmerket tas inn i protokollen fra møtet og i Unionens årsberetning. Unionens administrasjon fører register over personer som er tildelt merket.»

Ved inngangen til jubileumsåret 2007 er følgende tildelt NFUs hedersmerke

Navn	Land	Tildelt
1. Karlo Laari	Finland	1997
2. Anfinn Liland	Norge	1997
3. Sven Selin	Sverige	1997
4. Bo Martinsson	Sverige	1997
5. K.J. Lång	Finland	1998
6. Risto Kettunen	Finland	1999
7. Per Colliander	Sverige	2001
8. Asbjørn Langås	Norge	2001
9. Björk Bjarkadóttir	Island	2004



Fra venstre: Arnfinn Liland, Svenn Selin, Karlo Lari.

De første merkene ble utdelt ved 50 års jubileet i Sverige. Bo Martinsson, K.J. Lång er tidligere generaldirektører i hhv Sverige og Finland. Per Colliander og Asbjørn Langås er også representanter for arbeidsgivere som har gjort en stor innsats over mange år både i sitt lands kriminalomsorg og i internasjonalt arbeide. De øvrige er tidligere forbundsledere - unntatt Arnfinn Liland som var mangeårig sekretær/hovedkasserer i NFU.

I sekretariatsmøtet på Island 2006 ble det behandlet to forslag på kandidater til å få NFUs hedersmerke. Det er Dansk Fengselsforbund som foreslo hovedkasserer Jens Chr Smedegaard og Norsk Fengsels-og Friomsogsforbund som foreslo NFU leder Roar Øvrebø. Sekretariatet gikk enstemmig inn for tildeling som foretas i forbindelse med markeringen av 60-års jubileet i Finland i juni 2007.

nfu60

NFUs sekretariat gjennom 60 år

Det fremgår av oversikten nedenfor at NFUs sekretariat i disse 60 årene nesten bare har bestått av menn. Sekretær/ kasserer vervet har derimot vært besatt av kvinner. Else Svane, Danmark var sekretær/kasserer fra 1949 til 1960. I dag er Rita Bråten, Norge den som holder orden på ord og penger. Hun ble først gang oppnevnt i år 2000 og er også sekretær i jubileumsåret.

Sekretariatet består av en representant fra hver organisasjon. Det har alltid vært forbundslederen i det enkelte forbund som har sittet og sitter i sekretariatet. Det er den organisasjonen som har lederen av NFU som velger sekretær. Stabilitet og kontinuitet preger sekretariatet. Det er mange som kunne vært nevnt i denne sammenhengen. Det er ikke uvanlig med langt over ti års fartstid. Nåværende medlem fra Sverige Roal Nilssen har møtt i sekretariatet siden 1992. Ikke bare sekretariatsmedlemmer har lang fartstid. Den finske sekretæren og tolken Ahti Granat har deltatt nærmere 30 år i NFUs møter.

I jubileumsåret skal det velges ny leder for Unionen i Finland – det er 21 siden sist. Det skal også bemerkes at NFF har i år hatt ledervervet i NFU siden 1977 da daværende leder av NFF Reidar Albertsen ble valgt som leder på møtet i Finland! Det heter i 50 års beretningen. «Skifte i administrasjon/ledelse har ikke skjedd i utrengsmål.



Representantskapet fra 50-60 årene.

Fra 1947 til 1948:

Formann for Unionen:
A.C. Petersen, Danmark
Sekretariatsmedlem:
Øyvind Engebretsen, Norge
Sekretariatsmedlem:
Bror Larsson, Sverige
Sekretariatsmedlem:
H.E. Helameri, Finland
Sekretær/kasserer:
Else Svane, Danmark

Fra 1949 var Bror Larsson rammet av sykdom og unionsmøtet bestod av:

Formann for Unionen:
A.C. Petersen, Danmark
Sekretariatsmedlem:
Øyvind Engebretsen, Norge
Sekretariatsmedlem:
K. Revoniemi, Sverige
Sekretariatsmedlem:
H.E. Helameri, Finland
Sekretær/kasserer:
Else Svane, Danmark

Fra 1950 til 1956:

Formann for Unionen:
A.C. Petersen, Danmark
Sekretariatsmedlem:
Øyvind Engebretsen, Norge
Sekretariatsmedlem:
Erik Pettersen, Sverige
Sekretariatsmedlem:
H.E. Helameri, Finland
Sekretær/kasserer:
Else Svane, Danmark

Fra 1957 til 1960

President for Unionen:
A.C. Petersen, Danmark
Visepresident:
Erik Pettersen, Sverige
Sekretariatsmedlem:
Sverre Ofstad, Norge
Sekretariatsmedlem:
H.E. Helameri, Finland
Sekretær/kasserer:
Else Svane, Danmark

Fra 1963 til 1965

President for Unionen:
Erik Pettersen, Sverige
Visepresident:
Sverre Ofstad, Norge
Sekretariatsmedlem:
Svend Lausten, Danmark
Sekretariatsmedlem:
H.E. Helameri, Finland
Sekretær/kasserer:
Jean Meyer, Sverige

Fra 1965 til 1967:

President for Unionen:
Erik Pettersen, Sverige
Visepresident:
Svend Lausten, Danmark
Sekretariatsmedlem:
Kaarlo Laari, Finland
Sekretær/kasserer:
Jean Meyer, Sverige

Fra 1968 til 1970:

President for Unionen:
Jean Meyer, Sverige
Visepresident:
Svend Lausten, Danmark
Sekretariatsmedlem:
Kaarlo Laari, Finland
Sekretariatsmedlem:
Reidar Albertsen, Norge
Sekretær/kasserer:
Sven Selin, Sverige

Fra 1971 til 1976:

Formann for Unionen:
Svend Lausten, Danmark
Nestformann:
Reidar Albertsen, Norge
Sekretariatsmedlem:
Kaarlo Laari, Finland
Sekretariatsmedlem:
Sven Selin, Sverige
Sekretær/kasserer:
Aage Jensen, Danmark

1968 til 1970:

1971 til 1976:



I 1976

Gikk Svend Lausten over til pensjonistenes rekke og bad seg fritatt fra pliktene som tillitsvalgt. Fra 6.juni 1976 til 10. 11 1978, bestod sekretariatet av:

Formann for Unionen:
Reidar Albertsen, Norge
Nestformann:

Aage Jensen, Danmark

Sekretariatsmedlem:

Kaarlo Laari, Finland

Sekretariatsmedlem:

Sven Selin, Sverige

Sekretær/kasserer:

Anfinn Liland, Norge

Fra 1978 til 1983:

Formann for Unionen:
Reidar Albertsen, Norge
Nestformann:

Knud Brandes, Danmark

Sekretariatsmedlem:

Sven Selin, Sverige

Sekretariatsmedlem:

Kaarlo Laari, Finland

Sekretariatsmedlem:

Björk Bjarkadóttir, Island

Sekretær/kasserer:

Anfinn Liland, Norge

Fra 1983 til 1985:

Formann for Unionen:
Reidar Albertsen, Norge
Nestformann:

Søren Andersen, Danmark

Sekretariatsmedlem:

Risto Kettunen, Finland

Sekretariatsmedlem:

Sven Selin, Sverige

Sekretariatsmedlem:

Björk Bjarkadóttir, Island

Sekretær/kasserer:

Anfinn Liland, Norge

Fra 1986 til 1990:

Formann for Unionen:
Roar Øverbø, Norge

Nestformann:

Vagn Nedergaard, Danmark

Sekretariatsmedlem:

Ingmar Carlsson, Sverige

Sekretariatsmedlem:

Risto Kettunen, Finland

Sekretariatsmedlem:

Björk Bjarkadóttir, Island

Sekretær/kasserer:

Anfinn Liland, Norge

Fra 1991 til 1992:

Formann for Unionen:

Roar Øverbø, Norge

Nestformann:

Vagn Nedergaard, Danmark

Sekretariatsmedlem:

Ingmar Carlsson, Sverige

Sekretariatsmedlem:

Risto Kettunen, Finland

Sekretariatsmedlem:

Johannes Bjarnasson, Island

Sekretær/kasserer:

Anfinn Liland, Norge

Fra 1992 til 1994:

Formann for Unionen:

Roar Øverbø, Norge

Nestformann:

Vagn Nedergaard, Danmark

Sekretariatsmedlem:

Roal Nilssen, Sverige

Sekretariatsmedlem:

Risto Kettunen, Finland

Sekretariatsmedlem:

Gudmundur Einarsson, Island

Sekretær/kasserer:

Anfinn Liland, Norge

Fra 1995 til 1996:

Formann for Unionen:

Roar Øverbø, Norge

Nestformann:

Vagn Nedergaard, Danmark

Sekretariatsmedlem:

Roal Nilssen, Sverige

Sekretariatsmedlem:

Risto Kettunen, Finland

Sekretariatsmedlem:

Einar Andresson, Island

Sekretær/kasserer:

Geir Bjørkli, Norge

1997

50 års jubileum



Sekretariatet 1997. Fra venstre forran: Roal Nilsson, Roar Øvrebø, Risto Kettunen. Fra venstre bak: Einar Andreasson, Fritz Christensen

Jubileumsåret 1997:

Formann for Unionen:
Roar Øverbø, Norge
Nestformann:
Roal Nilssen, Sverige
Sekretariatsmedlem:
Risto Kettunen, Finland
Sekretariatsmedlem:
Einar Andresson, Island
Sekretariatsmedlem:
Frits Christensen, Danmark
Sekretær/kasserer:
Geir Bjørkli, Norge

1998:

Leder for Unionen :
Roar Øvrebø, Norge
Nestleder:
Roal Nilssen, Sverige
Sekretariatsmedlem:
Jari Tuomela, Finland
Sekretariatsmedlem:
Ari B. Thorarensen, Island
Sekretariatsmedlem:
Frits Christense, Danmark
Sekretær/kasserer:
Geir Bjørkli

Fra 1998 til 1999:

Leder for Unionen :
Roar Øvrebø, Norge
Nestleder:
Roal Nilssen, Sverige
Sekretariatsmedlem:
Jari Tuomela, Finland
Sekretariatsmedlem:
Ari B. Thorarensen, Island
Sekretariatsmedlem:
Frits Christensen, Danmark
Sekretær /kasserer:
Roger S. Johansen, Norge

Fra 2000 til 2001:

Leder for Unionen :
Roar Øvrebø, Norge
Nestleder:
Roal Nilssen, Sverige
Sekretariatsmedlem:
Jari Tuomela, Finland
Sekretariatsmedlem:
Ari B. Thorarensen, Island
Sekretariatsmedlem:
Frits Christensen, Danmark
Sekretær/kasserer:
Rita Bråten, Norge

Fra 2001 til 2002:

Leder for Unionen:
Roar Øvrebø, NFF
Nestleder:
Roal Nilssen, SEKO
Sekretariatsmedlem:
Jari Tuomela, VVL
Sekretariatsmedlem:
Ari B. Thorarensen, FI
Sekretariatsmedlem:
Carsten Pedersen, DF
Sekretær/kasserer:
Rita Bråten, NFF

Fra 2002 til 2003:

Leder for Unionen:
Roar Øvrebø, NFF
Nestleder:
Roal Nilssen, SEKO
Sekretariatsmedlem:
Jari Tuomela, VVL

nff 60

Sekretariatsmedlem:
Ari B. Thorarensen, FI
Sekretariatsmedlem:
Carsten Pedersen, DF
Sekretær/kasserer:
Rita Bråten, NFF

Fra 2003 til 2004:

Leder for Unionen:
Roar Øvrebø, NFF
Nestleder:
Roal Nilssen, SEKO
Sekretariatsmedlem:
Jari Tuomela, VVL
Sekretariatsmedlem:
Ari B. Thorarensen, FI
Sekretariatsmedlem:
Carsten Pedersen, DF
Sekretær/kasserer:
Rita Bråten, NFF

Fra 2004 til 2005:

Leder for Unionen:
Roar Øvrebø, NFF
Nestleder:
Roal Nilssen, SEKO
Sekretariatsmedlem:
Jari Tuomela, VVL
Sekretariatsmedlem:
Ari B. Thorarensen, FI
Sekretariatsmedlem:
Sekretær/kasserer:
Rita Bråten, NFF

Fra 2005 til 2006:

Leder for Unionen:
Leder Roar Øvrebø, Norge
Nestleder:
Roal Nilssen, Sverige
Styremedlem:
Jari Tuomela, Finland
Styremedlem:
Kim Østerbye, Danmark
Styremedlem:
Ari B. Thorarensen, Island
Sekretær:
Rita Bråten, Norge

2006:

Leder for Unionen:
Roar Øvrebø, Norge
Nestleder:
Roal Nilssen, Sverige
Styremedlem:
Jari Tuomela, Finland
Styremedlem:
Kim Østerbye, Danmark
Styremedlem:
Sigurjon Birgirsson, Island
Sekretær:
Rita Bråten, Norge

I jubileumsåret 2007:

Leder for Unionen:
Roar Øvrebø, Norge
Nestleder:
Roal Nilssen, Sverige
Styremedlem:
Jari Tuomela, Finland
Styremedlem:
Kim Østerbye, Danmark
Styremedlem:
Sigurjon Birgirsson, Island
Styremedlem:
Geir Bjørkli, Norge
Sekretær:
Rita Bråten, Norge



Sekretariatet 2007. Foran: Rita Bråten. 2rad fra venstre: Kim Østerbye, Roar Øvrebø, Roal Nilssen. 3rad fra venstre: Jari Tuomela, Jens Christian Smedegaard (observatør), Geir Bjørkli, Athi Granat (finsk tolk), Bjambóra M. Pálsdóttir (vara).

2007

— jubileumsåret

bildet tatt i Stockholm mars -07.

Yrkesetiske retningslinjer

Arbeidet med de yrkesetiske retningslinjer ble påbegynt tidlig på 80-tallet. NFU vedtok i sitt representantskapsmøte i 1986 at det skulle arbeides med dette spørsmålet med sikte på å legge frem et forslag for representantskapsmøtet i 1989 på Island.

Også utenfor NFU's område, men i nordisk sammenheng, ble det arbeidet med denne saken. På et nordisk seminar for ledere i 1987 ble det reist følgende spørsmål:

«Er det mulig/ønskelig å utforme fellesnordiske fagetiske retningslinjer for arbeidet i kriminalomsorgen?»

Gruppen som besvarte spørsmålet bestod av representanter for ledere og fra organisasjonene. Det ble konkludert med at det er behov for å utvikle begrepet fagetikk. Gruppen tok utgangspunkt i et utsagn fra prosjektleder Henning Karlstad (Norge) som uttalte følgende:

«Arbeid i fengsel tør bli betegnet som den totale utfordring. I den nære kontakt med samfunnets virkelige tapere, med nedverdiggelse og fordømmelse, de tapte ansiktets landskap, prøves den personlige styrke i usannsynlig grad. Vissheten om å være den stedlige representant for et samfunn som vil lov og orden, stiller store krav til den personlige integritet. Møtet med aggresjoner, kverulans, daglige muligheter for å bli lurt, møte fysisk motstand og kanskje ikke minst muligheten for å møte sine egne aggresjoner, sin egen angst og sine egne forutinntattheter overfor folk som har brutt vedtatte normer og regler,- eller sagt i all enkelhet: Møtet med seg selv, er kanskje den største utfordringen av alle. Selvsagt er det ikke bare negativer i disse utfordringene. Alle her vet hva det daglige arbeidet kan gi, hvor lite det skal til for å glede, men også hvor vanskelig det det kan være å snakke

om det skjøreste, det vareste, det vanskeligste å snakke om: Oss selv, det vi tror på, det vi mener vi er, det vi mener vi kan stå for, det vi mener er vår moral. Det vi reagerer med når vårt innerste arbeider og når vi må handle raskt uten å få tid til alle mulige former for kontroll med oss selv.»

I det videre arbeid med yrkesetikken la man følgende hovedområder til grunn:

1. Målet med yrkesetiske retningslinjer
2. Klienten/fangen
3. Kolleger
4. Lover og regler
5. Samfunnet
6. Andre yrkesgrupper
7. Profesjonen

Frem mot representantskapet på Island ble det arbeidet med yrkesetikken i den enkelte medlemsorganisasjon og da representantskapet møttes la sekretariatet i NFU frem et forslag til behandling. Disse ble vedtatt som de første yrkesetiske retningslinjer for NFU. De yrkesetiske retningslinjene ble revidert i Ålesund i 2001 og lyder:

Innledning

Lovovertrедere har alle samme grunnleggende rett til å bli respektert for sitt menneskeverd som befolkningen for øvrig. Det forhold at mange av dem har begått alvorlige forbrytelser og at de blir underlagt samfunnets reaksjonssystem, gjør det nødvendig å møte dem med en felles holdning bygget på almene etiske prinsipper utøvd i en profesjonell yrkesrolle.

NFU har siden 1989 hatt sin egne yrkesetiske retningslinjer som grunnlag for behandling av domfelte og andre underlagt samfunnets reaksjonssystem. NFU legger til grunn

at straffens funksjon er tredelt hvorav en del består i å gi samfunnet beskyttelse, den andre å virke preventiv og endelig å søke å påvirke domfelte til et liv uten ny kriminalitet. Disse ulike formål med straffen stiller personalet i kriminalomsorgen overfor store utfordringer. NFU understreker ledelsens ansvar for å legge forholdene til rette slik at personalet har de best mulige forutsetninger for å utføre de oppgaver som er pålagt dem.

Å være profesjonell yrkesutøver i kriminalomsorgen stiller store krav til personalet. NFU vil at de yrkesetiske retningslinjene skal være en rettesnor for personalet i det daglige arbeidet. Disse retningslinjene skal virke som et supplement til de retningslinjer som er fastlagt for personalet i de enkelte medlemsland.



Deler av sekretariatet i 1989. Med den Islandske president og leder for det Islandske fengselsvesenet. Fra venstre: Roar Øvrebø, Vigdis Finbogadottir, Bjørk Bjarkdottir, Haraldúr Johannessen.

1. Formålet med de yrkesetiske retningslinjer

NFU vil at de yrkesetiske retningslinjene skal stimulere medlemmene til å ta de riktige yrkesetiske valg i forhold til de domfelte, samt at de virker stimulerende på forholdet kolleger imellom. NFU vil at de yrkesetiske retningslinjer bidrar til å styrke det nordiske kollegiale samholdet.

2. Forholdet til lover og regler

Medlemmene skal lojalt følge de lover og regler som gjelder i kriminalomsorgen.

Medlemmene må utvise tilbørlig hensyn til den taushetsplikt de er underlagt. Medlemmer bør ikke kritisere bestemmelser i påhør av, eller overfor innsatte/klienter eller deres pårørende. Forslag om endringer av bestemmelsene som gjelder i kriminalomsorgen fremmes tjenestevei eller gjennom organisasjonen.

3. Forholdet til de innsatte

Personalets grunnholdning i forhold til innsatte/klienter bygger på respekten for menneskeverdet. Denne respekten gjelder også deres familie og pårørende for øvrig. Medlemmene skal respektere den innsattes/klientens sosiale, kulturelle og politiske bakgrunn. Så langt det er forenlig med straffegjennomføringen skal den domfelte gis mulighet for å utøve sin religion. Ingen må diskrimineres på bakgrunn av hudfarge, rase eller etnisk opprinnelse. De innsatte/klientene må ikke få reaksjonen unødig skjerpet. Medlemmene må ved bruk av makt ikke bruke mer makt enn det formålet tilsier. Medlemmene skal verne om den taushetsplikt personalet er underlagt. Opplysninger som i embets medfør gis videre skal være objektiv og gi et korrekt bilde av vedkommende innsatte/klient.

*medlemmet skal
opptre som gode
kollegaer*

Så vel i språkbruk som i væremåte skal medlemmene være et forbilde for dem som er underlagt kriminalomsorgen gjennom en strafferettslig reaksjon. Den profesjonelle yrkesrollen innebærer et tett samarbeid mellom innsatte/klienter og personalet. Personalet må være oppmerksom på at det i en slik sammenheng kan oppstå situasjoner der innsatt/klient eller personalet kan bli fristet til å utnytte situasjonen på en måte som ikke er forenlig med den profesjonelle yrkesrollen. NFU vektlegger derfor at medlemmene er seg bevisst sin profesjonalitet og for å kunne utøve denne rollen må altfor nær eller intim kontakt mellom personalet og innsatte/klienter ikke forekomme.

4. Forholdet til kollegaer

Medlemmet skal opptre som gode kollegaer ved å vise respekt, omsorg, høflighet og vilje til samarbeid med andre kollegaer. Dette innebærer at mobbing, seksuell trakasering som innebærer uønsket seksuell oppmerksomhet eller annen krenkende oppførsel ikke kan aksepteres. Medlemmene skal ta ansvar for nytilsatte ved å hjelpe og støtte dem under opplæringen. Kollegaer har plikt til å støtte, veilede og samarbeide om de arbeidsoppgaver som tilligger dem. Medlemmene bør respektere menings-forskjeller om utøvelsen av yrket.

5. Forholdet til yrket

Medlemmene i NFU har et spesielt og krevende yrke. For at personalet skal bli best mulig i stand til å utøve den profesjonelle yrkesrollen og være på et rimelig høyt yrkesetisk nivå, kreves det at ledelsen både sørger for at personalet har en utdanning som svarer til oppgavene og at det er tilstrekkelig personale til å utføre oppgavene. Medlemmene må også selv holde sine kunnskaper ved like, søke å utvide disse og alltid ha for øyet å høyne sitt faglige nivå.

For å bli ansatt i kriminalomsorgen må en ikke være dømt for kriminalitet eller ha en livsførsel eller et menneskesyn som skader tilliten til personalet eller kriminalomsorgen.

Dersom tjenestemannen skal ha bi-jobb må denne være forenlig med tjenesten og ikke ha et omfang som reduserer medlemmets arbeidsinnsats for kriminalomsorgen.

6. Forholdet til tilgrensende yrkesgrupper

Tilsatte i kriminalomsorgen skal samarbeide på et bredt tverrfaglig grunnlag i og utenfor kriminalomsorgen.

7. Forhold til samfunnet

Medlemmer av NFU bør søke å engasjere seg i den kriminalpolitiske debatt i samfunnet. Medlemmene skal være seg bevisst at de representerer kriminalomsorgen og skal forsøke å skape forståelse for kriminalomsorgens rolle i samfunnet. Medlemmene skal motarbeide usaklig kritikk av kriminalomsorgen og arbeide for å øke samfunnets kunnskap om denne.

8. Brudd på de yrkesetiske retningslinjene

Dersom en tjenestemann eller et medlem begår reglementsbrudd eller bryter med de yrkesetiske retningslinjer, skal vedkommende gjøres oppmerksom på forholdet. For øvrig viser NFU til de respektive landenes yrkesetiske retningslinjer.

NFU var de første –etter 1989 har de fleste lands kriminalomsorger vedtatt egne yrkesetiske retningslinjer –det samme har også den enkelte medlemsorganisasjon.

*medlemmer av NFU
bør søke å engasjere
seg i den kriminal-
politiske debatt i
samfunnet*

Nordisk kriminalpolitikk og spørsmål knyttet til kriminalomsorgen

Kriminalitet er en fellesbetegnelse på handlinger/unnlaterer av handlinger som er belagt med straff. Mange mennesker frykter kriminaliteten og særlig det å bli utsatt for voldshandlinger eller andre former som rammer en direkte. Kriminalitet må bekjempes og kampen foregår på mange fronter. Kriminalpolitikk har stått på dagsorden i NFU fra første stund. Det er mye interessant stoff å hente om dette fra de konferanser som er blitt gjennomført i disse 60 årene. For 30 år siden vedtok representantskapet i NFU følgende uttalelse til Nordens Fackliga Samorganisasjon:

«NFU støtter de planer som NFS fremsetter i en anmodning til fagforbundene i Danmark, Finland, Norge og Island om å utarbeide sine egne kriminalpolitiske handlingsprogram og at NFS koordinerer de ulike kriminalpolitiske program, som godkjennes av de nordiske fagforbund.

NFU vil understreke betydningen av at en utredning om kriminalpolitiske spørsmål bør skje i nært samarbeid med Unionens medlemsforbund.

Unionen kan ikke slutte seg til Nordisk Råds konferanses konklusjon om å oppgi behandlingstanken for resosialisering av innsatte. I spørsmål om mulig resosialisering av innsatte er det viktig at de innsatte gis mulighet til å leve et menneskeverdig liv etter løslatelsen. Dette kan for de flestes del bare oppnås gjennom påvirkning og behandling på alle plan. De ansatte må i langt større grad enn hva tilfellet er nå, gis anledning til å utføre det behandlingsopplegg som passer den enkelte innsatte etter deres evner, anlegg, psykiske og fysiske tilstand. For å øke mulighetene for resosialisering av innsatte

tror Unionen på at det kan gi gode resultater om der kom til bedre samarbeid mellom fagbevegelsen tillitsmannsapparat og de ansatte i kriminalomsorgen.»

NFU drøftet tidlig på 1990-tallet om det var mulig og ønskelig å utforme en felles nordisk kriminalpolitisk plattform. Dette ble drøftet i sekretariatet og det ble fremmet et forslag som ble behandlet i den enkelte organisasjon. Representantskapsmøtet i Finland i 1992 behandlet det første kriminalpolitiske program for NFU.

9 år senere, 22. september 2001 ble det lagt frem et revidert forslag for representantskapet i Ålesund. Forslaget ble vedtatt og «Nordisk kriminalpolitikk og spørsmål tilknyttet justissektoren», er i dag det gjeldende politikk for NFU.

Representantskapet peker på noen utviklings-trekk i kriminaliteten, dernest vektlegging av forebyggende arbeid. Det foreslås tiltak som kan begrense kriminaliteten samtidig som behovet for en opprusting av instansene i strafferettssystemet understrekes. Endelig behandles noen enkeltspørsmål innenfor justissektoren som representantskapet ser på som meget viktige.

Følgende uttalelse ble vedtatt:

«Kriminalpolitikken er både nødvendig og viktig for å styrke grunnleggende holdninger og oppfatninger i befolkningen om hva som er lov og rett. Kriminalpolitikken står sentralt i den samlede samfunnspolitikken og den må fremheve de positive verdier som er knyttet til likeverd, solidaritet og humanitet som også er et fellestrekk ved den nordiske samfunnsmodellen.

I de siste tiårene har den organiserte, rasistiske og nazistiske relaterte kriminaliteten vokst frem. Videre har flere kriminalitetsformer, spesielt den grove kriminaliteten vist en markant økning. Den teknologiske utviklingen har på mange måter skapt en ny situasjon og de nye kommunikasjonssystemene har bidratt til en enda tydeligere internasjonalisering av kriminaliteten.

Det er flere bekymringsfulle trekk ved kriminalitetsutviklingen. NFU peker på at det stadig rekrutteres flere barn og unge til de kriminelle gjengene i storbyene. Barn helt ned i 8-års alderen er blitt registrert som deltagere i de kriminelle gjengene. NFU peker spesielt på den sammenheng det er mellom kriminalitet og bruk av rusmidler og understreker betydningen av forebyggende tiltak. Foreldre og andre omsorgsansvarlige for barn og ungdom må bevisstgjøres sitt oppdragende og forebyggende ansvar i forhold til de risikofaktorer som kan føre til kriminalitet. Det forebyggende arbeid må samordnes og rettes direkte mot risikogruppene.

Rettsapparatet er ikke utviklet i takt med kriminalitetsutviklingen og det kreves nå at det settes inn større ressurser på disse områdene i de nordiske land. Det er bl.a. nødvendig å øke antallet oppklarte forbrytelser. Når begått kriminalitet ikke møtes med en reaksjon bidrar dette til å undergrave folks respekt for rettssystemet og er samtidig med på å skape større utrygghet for den enkelte og i samfunnet generelt. Norden knyttes stadig tettere til det europeiske fellesskapet. I en slik situasjon er det nødvendig å samordne de nordiske lands innsats, spesielt mot narkotika for å hindre at Norden blir transittsted for den narkotikaen som omsettes i Europa. Det aksepteres ikke at den nordiske kriminalomsorg får sine ressurser beskåret, samtidig som det kreves at innsatsen mot kriminaliteten totalt sett skal styrkes.»

NFU går inn for en kriminalpolitikk som:

- Forebygger og begrenser alle former for kriminalitet.
- Utvikler et sanksjonssystem som er og virker rettferdig og som ellers er i samsvar med de nordiske lands humane, sosiale og kulturelle tradisjoner.
- Sikrer og forbedrer offerets stilling.
- Understreker den enkeltes ansvar for egne handlinger.
- Sidestiller vern om personlig eiendom og fellesgoder.
- Stiller nødvendige ressurser til rådighet til kriminalitetsbekjempende tiltak generelt og spesielt til justissektoren.

NFU mener at:

- Kriminalomsorgen, politiet og rettsvesenet for øvrig må tilføres de nødvendige ressurser.
- Rettssystemet generelt og kriminalomsorgen spesielt må fremheves som beskyttende og støttende for befolkningen i de årlige budsjetter for kriminalomsorgen må det avsettes midler til forskning.

NFU peker på at det stadig rekrutteres flere barn og unge til de kriminelle gjengene i storbyene

kriminalomsorgen, politiet og rettsvesenet for øvrig må tilføres de nødvendige ressurser

NFU vil for øvrig peke på følgende viktige spørsmål i justissektoren:

Samarbeidet i kriminalomsorgen

Samarbeidet mellom kriminalomsorg i fengsel og i frihet må videreutvikles i tråd med den utviklingen som har vært i de siste tiårene. Programvirksomhet i kriminalomsorgen er et viktig bidrag i det rehabiliterende arbeid.

Prøveløslatelse

Har vært betraktet som et viktig virkemiddel innen kriminalomsorgen, men ordningen har i praksis utspilt mye av sin rolle. Det er derfor NFUs oppfatning at det bør føres en mer restriktiv linje når prøveløslatelse vurderes. Det må ikke bli en obligatorisk rettighet, men gis etter en nøye vurdering. Når vilkårene for prøveløslatelse blir brutt kreves det en mer konsekvent holdning fra myndighetene.

Narkotika i fengslene er ett av kriminalomsorgens store problem. NFU krever at det stilles nødvendige midler til rådighet slik at det blir mulig å stoppe den negative utvikling som preger soningsforholdene for mange. Tiltak i form av programvirksomhet m.v. virker positivt og forebyggende med hensyn til rusmisbruk og denne virksomheten bør omfatte flere innsatte.

Helsetilbudet i kriminalomsorgen

NFU understreker myndighetenes ansvar for at innsatte får det tilbudet de har krav på. NFU retter særlig oppmerksomheten mot de psykiske lidelser som mange innsatte sliter med.

Asylsøkere bør ikke settes i ordinære fengsler når grunnlaget for internering er asylsaken.

Psykisk utviklingshemmedesom begår kriminelle handlinger som ellers gir fengselsstraff som reaksjon, må sikres plass i egnede behandlingsinstitusjoner.

Den kriminelle lavalder bør ikke ligge under 15 år. NFU viser til FNs barnekonvensjon som skisserer andre tiltak enn fengsel for kriminelle barn og ungdom under 18 år. Det enkelte land bør så langt det er mulig og forsvarlig iverksette tiltak i samsvar med denne konvensjonen.

Straffeutmålingskal i utgangspunktet skje i faktisk tidsbestemt form. I visse enkelte tilfeller kan tidsubestemt straff idømmes.

Straffeloven og andre straffebestemmelser i Norden bør samordnes og reaksjonssystemet tilpasses lik praksis.

det bør føres en mer restriktiv linje når prøveløslatelse vurderes

narkotika i fengslene er ett av kriminalomsorgens store problem

den kriminelle lavalder bør ikke ligge under 15 år

Utdanning og kompetanseutvikling i kriminalomsorgen

For at personalet skal bli best mulig i stand til å utøve den profesjonelle yrkesrollen og være på et rimelig høyt yrkesmessig nivå, krever NFU at:

- Kriminalomsorgen tilrettelegger en målrettet utdanningspolitikk for å sikre de tilsattes interesser og fremtidige engasjement for å løse kriminalomsorgens oppgaver utdannelsen bygger på en vekselvirkning mellom teori og praktisk tjeneste.
- Innholdet i den teoretiske undervisning prioriteres slik at medlemmene blir best mulig rustet i forhold til samfunnsutviklingen, og i forhold til de endringer som finner sted i klientellets sammensetning og atferd.
- Det tilrettelegges en videreutdanning som medvirker til å sikre inspirasjon og utvikling av arbeidsområdet til de tilsatte.
- Det tilrettelegges en leder utdanning som sikrer at kriminalomsorgens ledere på alle plan har et felles grunnlag for å utøve sin ledelse, og at denne ledelse er basert på kjente og aksepterte ledelsesprinsipper.

Arbeidsmiljøet i kriminalomsorgen

Arbeidet i kriminalomsorgen er i utgangspunktet belastende og det er viktig at myndighetene tar hensyn til dette.

NFU aksepterer ikke at medlemmene og deres familier blir utsatt for vold og trusler. NFU skal jobbe for at det iverksettes et forebyggende arbeide som skal motvirke at vold og trusler oppstår. Forebyggende tiltak mot vold og trusler skal beskrives slik at vi kan utveksle erfaringer.

NFU understreker viktigheten av at medlemmene rapporterer slike forhold slik at myndighetene har full oversikt over den faktiske situasjonen i kriminalomsorgen.

NFU krever at den som utsettes for vold og trusler gis nødvendig støtte og oppfølging. Det er arbeidsgivers ansvar å anmelde slike forhold.

NFU krever at:

- Det gis yrkesskadeserstatning ved skader som er relatert til psykiske belastninger i arbeidssituasjonen.
- Tiltak for en bedre kapasitet og alternative soningsplasser som en del av differensieringen og flytting av de innsatte blir prioritert.
- Ressurser til bygging, vedlikehold og modernisering av bygningsmassen økes betydelig.
- Det garanteres en større personal tetthet, herunder avskaffelse av alenevakt.
- Personalets mulighet til å påvirke sin arbeidssituasjon både organisatorisk og miljømessig forsterkes.

Uttalelsen inneholder mange aktuelle problemstillinger som både NFU og den enkelte organisasjon må og skal arbeide videre med. Det er bestemt at det skal arbeides med en ny uttalelse/program frem mot neste representantskapsmøte som avholdes i Danmark i 2010.



Den aktuelle situasjonen og veien videre

NFU er en unik organisasjon. Når ledelsen og tillitsvalgte møtes for å drøfte felles utfordringer er det interessant å konstatere at både ledelsen og de tillitsvalgte stort sett er enige om at det er nødvendig å utvikle og forbedre forholdene rundt de domfelte og innsatte. Vi er enige om at arbeide med domfelte er krevende og at det er langt frem til at vi kan si at vi har lyktes i arbeidet med å rehabilitere domfelte og innsatte. Vi vil en nordisk kriminalomsorg som tar mer hensyn til de krav de ansatte stiller til arbeidssituasjonen fordi det er slik at de som har skoen på best kjenner om den passer- og i dag gjør den ikke det! I alle land er det dokumentert at arbeidsforholdene er ganske belastende, og vi kunne ha skrevet utførlig om den dokumentasjonen som foreligger. Her skal vi kun vise til en og det en dansk undersøkelse som ble gjort tidlig i dette tiåret. Prosjekt om Utbrenthet Motivasjon og Arbeidsglede. (PUMA) sier noe om situasjonen i et fengsel. Undersøkelsen viser at det er flere forhold som må forbedres for å motvirke stress og dårlig trivsel på arbeidet.

Det er vist til at følgende faktorer gir et dårlig arbeidsmiljø :

Manglende innflytelse, manglende støtte fra ledelse og kolleger, manglende mening i arbeidet, manglende belønning, manglende forutsigelighet og for store eller for små krav i arbeids situasjonen.

Sett ut fra dagens situasjon tror jeg at at NFU har mye ugjort i den nordiske kriminalomsorgen.

Gjennom de første 60 årene er det lagt et godt grunnlag for det videre arbeidet og oppgaver og utfordringer mangler det ikke på i arbeidet for å gjøre samfunnet og kriminal-

omsorgen tryggere slik at arbeidssituasjonen til medlemmene blir mer meningsfylt og at arbeidet kan utføres under full trygghet. Målet med det hele er det samme i dag som for 60 år siden – å gi samfunnet beskyttelse samt bidra til at domfelte og innsatte ikke blir gjengangere i kriminalomsorgen. I dette arbeidet er vi ennå ved begynnelsen.

Norden er ett kulturområde. Vår historie er vevet sammen gjennom århundrene som følge av kriger og politiske beslutninger. For to år siden feiret vi i Norge 100 års markeringen for unionsoppløsningen med Sverige. Vi lever i Norden som gode naboer og det nordiske samarbeidet eksisterer på mange områder til tross for at Norge og Island ikke er medlemmer av EU. NFU er organisasjon innenfor et lite, men viktig område i samfunnet. Samarbeid over landegrensene om en kriminalomsorg som virker rehabiliterende og som har et arbeidsmiljø som er fullt ut forsvarlig –det er det nødvendig å samarbeide om også i fremtiden. Norden kan vise vei på dette feltet for andre europeiske land og også land utenfor Europa har noe å lære av den nordiske modellen. Med et utgangspunkt om at det er gjennom samarbeid det er mulig å sikre vekst og fremgang er vi derfor sikre på at NFU vil fortsette å bestå ti-årene som kommer.

Lykke til videre!
Roar Øvrebø

*vi lever i norden
som gode naboer*

*dårlig arbeidsmiljø :
-manglende innflytelse
-manglende støtte fra
ledelse og kolleger
-manglende mening
i arbeidet
-manglende belønning
-manglende forut-
sigelighet
-for store eller for
små krav i arbeids
situasjonen*

Vold- og trusselsituasjonen i kriminalomsorgen

Forsker Yngve Hammelin holdt et langt og meget godt foredrag om dette under konferansen i Ålesund i 2001. Foredraget er noe forkortet.

- «*Fengselsvåldet er ingen privatsak*» sier min finske forskerkollega, Ilppo Alatalo, i et av sine arbeider om vold mot tjenestemenn, for å tydeliggjøre at det er et fellesansvar og et organisasjonsansvar. Han betoner at nettopp å se det som en privatsak, har vært et problem. Det er også vår erfaring.

«*Det skal ikke finnes noen frisoner for vold*», sier Mogens Møller i boka «*I fars vold*». Han retter oppmerksomheten mot voldens vesen og de mange voldsformer. Han kritiserer den politiske praksis og retorikken som nesten bare er opptatt av voldsproblematikken i gatebildet og på restauranter. Møller poengterer at det meste av voldsutøvelsen i et moderne samfunn foregår i heimen, i nabolaget, i skolegården og på arbeidsplassen.

«*Vold er jævlig*», sier Per Isdal, lederen for Alternativ til Vold, i forordet til Mogens Møllers bok «*I fars vold*». At det stemmer har vi registrert i vår undersøkelse. I undersøkelsen, som har status som en forundersøkelse, har vi registrert at mange betjenter og KIF/ansatte reagerer ganske sterkt, og over lengre tid, på den volden de utsettes for. For flere av dem er det snakk om å ha det jævlig i lange perioder. Det er derfor på tide at man viser langt større omsorg for, ikke minst, de tjenestemennene og de tilsatte som blir utsatt for vold. Dette er et administrativt ansvar, det er et fengselsadministrativt ansvar, et avdelingsansvar, et kollegialt ansvar og et fagforeningsansvar.

Det jeg skal ta opp i dag er, ikke minst, risikosituasjoner, ettervirkninger og forslag om tiltak til oppfølging. Alt dette med inspirasjon fra dem som er intervjuet og som har deltatt i spørreundersøkelsen, men det er selvfølgelig også en forskningsmessig systematisering av en del av dette. Dette med hvor mye, eller hvor lite, vold er alltid et relativt problem. Hvor mye eller hvor lite i forhold til hva? Man kan også tenke seg statistikkene sånn: La oss si at man har 100 voldshendelser, og så går det ned til 50 - men hva sier det om alvoret i disse 50? Det kan godt tenkes at dette er 50 fryktelig alvorlige hendelser, selv om det er gått tallmessig ned. Det betyr også at vi i langt større grad må problematisere statistikken ut fra kvalitetskrav om hvilke typer hendelser, hvilke effekter og hvilke konsekvenser det har fått for, ikke minst, den det gjelder.

En ting er å si noe om volden og voldens vesen og hvorfor vold oppstår - like viktig blir det å finne fram til hvorfor vold ikke oppstår i en del miljøer, for det viser seg at i noen miljøer er det mindre vold enn i andre. Da må vi gå inn som forskere og hente fram informasjonen også om det, skaff en del kunnskap om det.

Veldig enkelt kan vi si at voldsforskningen dreier seg om to grunnleggende perspektiv: For det første har vi de teoriene som er opptatt av individet og er såkalt individorienterte. Det er en del psykiatriske og en del psykologiske teorier, hvor man nesten isolerer individet og prøver å forstå voldshendelsen med utgangspunkt i det. Det andre perspektivet tar utgangspunkt i situasjonen. Det tar også utgangspunkt i sjølve miljøet og er såkalt samfunns-, miljø- eller situasjonsorienterte teorier. Det betyr at vold, som enhver annen handling, må forståes, leses, forklares, med utgangspunkt i hvilket miljø og det miljøet den oppstår i. Det betyr også at vi ikke kan forstå voldsproblematikken i fengselet uten å forstå voldsproblematikken i samfunnet generelt. Dette henger sammen.

Når vi snakker om vold, så er vi også nødt til å klargjøre noen begreper. Det er ganske vesentlig fordi vi ser, ikke minst i forhold til voldsforskningen, at vi har en rekke problemer med definisjoner og begreper. Stort sett reduseres vold til enten fysisk eller psykisk vold. Begge begrepene er fryktelig uklare, diffuse, de sier i grunnen svært lite. Når vi snakker om fysisk vold, er vi nødt til å gjøre det samme som Mogens Møller gjør i sin bok der han «vasker» disse begrepene. Å skille mellom:

- 1) det vi kan kalle legemsvold, dvs. de voldshandlingene som er rettet mot kroppen, legemet, - og
- 2) det finnes en annen fysisk vold, det er den som retter seg mot det å ødelegge ting, gjenstander, fengselscella eller hva det skal være, altså den materielle ødeleggelsen.

Psykisk vold er et veldig uklart begrep. Her er det snakk om at den psykiske voldsbruken har offerets psykiske tilstand, tankeinnhold, følelser, opplevelser som enten et direkte eller indirekte mål for volds- og makthandlingen - eller ved at man bruker herskerteknikker. Man vil skape psykisk ubehag, vil skape redsel, vil skape usikkerhet hos offeret.

Vi har også et begrep som heter symbolsk vold. Da vi gjorde vår undersøkelse, så vi ganske kjapt at fysisk og psykisk vold var en altfor begrenset måte å kunne forstå vold i fengsel på, ut fra de tilbakemeldingene vi fikk.

Måten vi organiserer fengselet på, fengselets form og innhold, måten vi samarbeider og kommuniserer på, måten som man i det hele tatt prøver å organisere hverdagen på, har betydning for voldsproblematikken. Jeg ble også ganske forundret da en del betjenter mente at de ble havarister i rettssystemet etter en voldshendelse. At saker forsvant, at politiet ikke fulgte godt nok opp, at anmeldelse uteble eller at til og med rapporter ble borte. Dette oppfattet en del betjenter (det var særlig betjenter som gjorde det) som en form for byråkratisk vold. Der er det igjen et sosiologisk begrep som man bruker for å definere denne type voldsform.

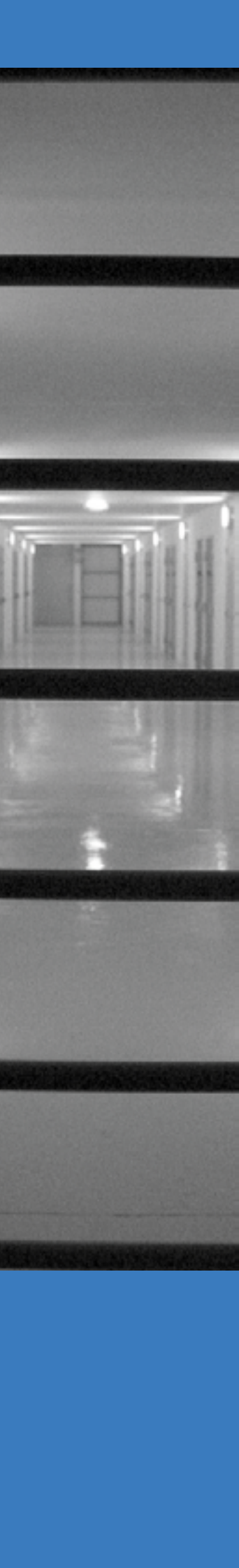


Så kan man spørre om det er riktig å bruke et så utvidet voldsbegrep at alt blir vold. Det er for det første ikke slik at alt blir vold, men vold blir noe mer enn det vi har definert vold som tidligere. Med utgangspunkt i de tilbakemeldinger vi har fått, har vi definert vold som noe mer enn den klassiske fysiske og psykiske volden.

Dette er noe vi arbeider med på nordisk basis og dette er også noe vi arbeider med med utgangspunkt i voldsforskning. Jeg kjenner dette også igjen fra selvmordsforskning. Nøyaktig den samme problematikken er å finne der. Når vi snakker om voldsrelasjoner, kan det for det første være en person som retter vold og truslene mot en annen person, eller en person som retter vold og trusler mot en gruppe, eller det kan være en gruppe som retter vold eller truslene mot en person, eller en gruppe som retter vold og trussel mot en annen gruppe.

Her er det faktisk litt forskjeller i Norden. Vi har nok en hovedvekt på en og en. Svenskene har blitt mer kjent med voldsformen gruppe mot gruppe. Vi ser altså nødvendigheten av å få kartlagt og diskutert dette bedre på nordisk basis med utgangspunkt i den kunnskapen vi har.

Om vi ser på intervjuundersøkelsens og pilotundersøkelsens resultater, vil jeg først trekke fram noen poenger. For det første: – Volden må forstås i et videre perspektiv. At mange tjenestemenn/KIF-ansatte har slitt



med problemer og sliter med problemer-ikke bare umiddelbart etter hendelsen men også over tid, ser vi av disse undersøkelsene. At fengselet, ledelse, mellomledelse og særlig kolleger som oftest følger veldig bra opp, er også en tilbakemelding. Der det skjer, demper man også lidelsen for den enkelte. Men vi ser også eksempler på at der det har sviktet, blir det et ytterligere problem for den enkelte. Enkelte voldsformer får stor oppmerksomhet, andre gjør ikke det. Det vi trekker fram i rapporten som særs viktig, er ikke minst det som skjer i forhold til truslene, altså den verbale volden som enten er rettet mot betjentene/KIF-ansatte eller deres familie. Og vi har ikke god nok organisering for å kunne både forebygge og gjøre noe med problemet. Der må det arbeides iherdig.

Ut fra disse hendelsene og ut fra disse tilbakemeldingene, har Ragnar Kristoffersen og jeg presentert 12 punkter der vi ser ulike situasjoner som kan være voldsskapende: En del av våre hendelser er nettopp knyttet til at folk har vært ruset eller påvirket på en eller annen måte. Dette stemmer også med Alatalos undersøkelse i Finland. Psykisk sykdom eller psykisk ustabilitet er et ganske diffust begrep og vi har lett for å bruke det som forklaring når vi ikke har gode nok forklaringer ellers, men det er helt gitt at det finnes mennesker som sitter i både norske og andre fengsler som uten tvil har betydelige psykiske og psykiatriske problemer og at dette også slår ut rent voldelig i visse situasjoner.

Vi finner også en klar sammenheng der ubehagelige beslutninger og vedtak vedrørende den innsatte skal gjennomføres. En del av tilbakemeldingene er ikke minst knyttet til slike situasjoner. Her er det da snakk om at den innsatte forventer tap av eksisterende eller forventet gode eller for eksempel forverret soningsvilkår og at det blir en stresset og frustrert situasjon i forhold til det. Både formidlingssituasjonen, måten man formidler disse ubehagelige beslutningene på, eller hva man sier, får jo betydning også for utfallet i flere sammenhenger. Dette er også tilbakemeldinger vi har fått.

Den forskjøvede aggresjonen er både et psykologisk og sosiologisk begrep. Det trenger ikke være slik at det bare har noe med fengselssituasjonen å gjøre. Det kan være ting som har skjedd utenfor fengselet, tidligere, og det oppstår en situasjon der man får en slags vulkansk utbrudd fordi det er den berømte dråpen som får begeret til å flyte over. Det kan også være en opparbeidet generell frustrasjon over både livssituasjonen og soningssituasjonen. Her er det også snakk om de konkrete problemene som dette mennesket sliter med under soningen og i livet ellers.

Rømningsforsøk. Der har vi ofte ganske tøffe konfrontasjoner, ikke minst en del legemsvold av alvorlig slag.

Grensesetting, at man går inn og setter grenser overfor innsatte, kan også være en konflikt- og voldsskapende situasjon, det er det en rekke eksempler på. Dette er noe vi kjenner, at den innsatte da blir frustrert, aggressiv i forhold til disse klare markeringsene. Vi ser også at når man går inn og markerer med tydelighet overfor fanger som har makt på avdelingen, så kan det bli en ganske anspent og amper situasjon.

Når det gjelder overføring og informasjon, så er det også interessant i forhold til kontaktbetjentordningen, for ved kontaktbetjentordningen får man en ganske tett kontakt med den enkelte.

Ubetenksomhet i tjenesteutøvelsen. Det er flere av betjentene som sier at de var ubetenksomme, eller at kolleger var det, og at man kanskje burde ha ordnet det annerledes. Det som slår meg, er de åpenhjertige tilbakemeldingene fra betjentene og tjenestemennene på hva de synes de gjør bra og hva de synes de gjorde dårlig. Det er en veldig ærlig måte å forholde seg til et problem på, som er et lærestykke i seg sjøl.

Vi har vært inne på dette med strukturforhold, som har både med arbeidsbetingelser og soningsforhold å gjøre - måten man organiserer arbeidet, fengselshverdagen, på, bemanningsforhold, tjenesterutiner.

enkelte tilfeller er det helt klart nødvendig med økt bemanning på enkelte avdelinger i forhold til de problemene de sliter med. Det er iallfall den tilbakemeldingen vi har fått og det er også den vurderingen vi har gjort, - men her er det selvsagt også snakk om hvordan man bruker de ressursene man har. Der det er mye vikarer, kan det være et problem, altså ufaglært arbeidskraft. Når det gjelder den ufaglærte arbeidskraften så er det noe vi må registrere og forske på, om den ufaglærte arbeidskraften er mer utsatt for vold enn den faglærte, f.eks. Når det gjelder konsekvenser og ettervirkninger, så er Ragnar Kristoffersen og jeg bekymret over at det faktisk er en del kolleger blant oss som sliter fryktelig med hverdagen, selv om voldshendelsen ligger mange, mange år tilbake. De sliter og har det så vondt at det faktisk er enkelte, som på grunn av trusler, må flytte og finne seg en annen plass, eller de sliter på den måten at de ikke orker å jobbe, sliter med usikkerheten. Her har vi en stor omsorgsoppgave, men det er også en administrativ oppgave. Og det er igjen denne verble volden, ikke minst i form av trusler, som mange ganger er det mest fryktskpende.

Hvis vi ser på måten man løser tingene på, kan vi si at det er en rekke ulike problemer: Noen sliter med fysiske problemer, andre med psykiske og noen med sosiale problemer, - at de ikke fungerer godt nok i familien lenger, som en konsekvens, at de har frykt og angst med seg, at de fungerer dårlig blant kolleger m.m. Og så er det fag- etiske, tjenestemessige og holdningsmessige konsekvenser, dvs. at de som en følge av voldshandlingen får et dårlig fangesyn som de sliter med - eller, for den saks skyld, hvis kollegene ikke har stilt bra nok opp, så får de også et misforhold til kollegene.

Så et bilde av hvordan man håndterer problemet. Smerteopplevelsen, lidelsen, både umiddelbart etter hendelsen og lang tid etter, der ser vi at de fleste for det første opplever selve hendelsen på en sterkt negativ måte, men de klarer etter hvert med kollegestøtte, debriefing o.a.. å håndtere dette, slik at den svekkes som problem.

Når det gjelder oppfølgingen, så viser det seg at der det er gått bra er i fengsler som har en god organisering og gode rutiner, alt fra hendelsen skjer til lang tid etterpå. Man har en bra oppfølging fra ledelse, kolleger o.a., og faktisk betyr direktørene her veldig mye. Det er flere eksempler på at når direktørene går inn og tar del i omsorgsarbeidet, samtaler, så hjelper det veldig mye. Det gjelder også avdelingsledere, i det hele tatt at man har en omsorg også fra lederne i fengselet, at lederne tar seg tid. Det er flere eksempler som trekkes fram, da med utgangspunkt i direktører som følger skikkelig opp.

Her er det også snakk om at man setter i gang ulike former for debriefing, ulike former for samtaler. Det kan være kollegesamtaler, det kan også være med fagfolk og, ikke minst, kan det være debriefingsprosedyrene som man har i et fengsel. Det er veldig viktig at det blir mer automatikk i bruk av debriefing. Vi ser helt klart at der debriefingen har vært dårlig, eller der den ikke har vært satt i gang, så får folk et problem særlig i ettertid. Man kan også se debriefing på en annen måte, ikke bare rent omsorgsmessige, faktisk er debriefing et faglig lærestykke om hendelsen. Det skal man ikke glemme, det er en kunnskapsproduksjon. Det er også slik at ved en debriefing og ved en samtale så kan betjentene også å få komme inn og fortelle sin historie, slik at rykter og feilvurderinger, feilsiteringer og alt slikt ikke får rom. Altså, her går man inn, alle er med på denne fortellingen og tar del i den. Det er også veldig viktig, samtidig som det er en god symbolsk markering.

Veldig mange av betjentene ber om å få slippe å anmelde og slippe å følge opp det juridisk formelle etterpå, fordi de har en stor nok belastning i å ta seg igjen etter en voldshendelse. De håper og ønsker at det er mer automatikk i dette, selvsagt med utgangspunkt i samhandling mellom den enkelte KIF-ansatte/ betjent og fengselet eller avdelingen når det gjelder oppfølgingen både juridisk og på annen måte.

Motsatt det jeg nå har sagt, er dette de

økt bemanning

der det er mye vikarer, kan det være et problem, altså ufaglært arbeidskraft

de har en stor nok belastning i å ta seg igjen etter en voldshendelse

dårlig erfaringene: Dårlig organisering, dårlige rutiner skaper økt frustrasjon og større problemer. Dårlig oppfølging fra ledelse, kolleger o.a., mangel på, eller dårlig, debriefing, samtaleoppfølging, ledelse og kolleger er likegyldige, passive, skeptiske, mistroiske - alt dette får negative virkninger. Nedvurdering av innsats likeså.

Ikke sykmelding - det er ganske interessant. Det viser seg at en del av dem som blir utsatt for vold, og som absolutt burde ha sykmeldt seg, ønsker seg tilbake til jobben, rett og slett fordi de vil ha noen å snakke med. De vil diskutere saken med noen som forstår problemet. I enkelte miljøer kan dette bli tolket som at siden han/hun ikke har sykmeldt seg, så er det heller ikke så farlig, ikke så alvorlig. Dette er et problem for en del. Derfor er det nok viktig at man viser større romslighet og forståelse i forhold til også den delen. Ikke minst er det vel noen som føler at ved å komme tilbake til avdelingen og snakke ut, så forhindrer de også en del feilvurderinger og rykter om hendelsen.

Mangel på sanksjoner mot gjerningsmannen virker veldig provoserende på mange. Når det gjelder andre negative faktorer, ser vi misnøye med mangelfull innsats i forhold til etterforskning, at saken henlegges osv. Bemanningsmangel trekkes inn. Mangelfull støtte i forhold til rettssaken. Mange føler at det er veldig tungt å sitte i rettssalen, særlig aleine. Jeg tror nok at departementet muligens bør inngå i et bedre organisatorisk samarbeid i forhold til politietterforskningen, for det kan være en del problemer her.

Men det er også slik at betjentene sier:

Kollegene har vært min viktigste støtte. Det er ikke alltid man vil gå til familien og snakke om problemet for familien blir redde og det oppstår vanskeligheter i kommunikasjonen. Kollegene er absolutt den beste støtten og det viser seg jevnt over at koller er veldig omsorgsfulle og fine folk. Men det kan også være holdninger og væremåter som er belastende.



Tilbakemeldinger viser eksempler på det:

- «Macho-preget» avdelings- eller gruppekultur; ikke vise «svakhet» og sårbarhet.
- Å bli møtt med «vanens likegyldighet» - tankeslapp væremåte.
- Å bli møtt med taushet eller tilbake trukket.
- Å bli møtt med skepsis -bl.a. ikke bli trodd på.
- Å bli møtt med rykter og fordreide framstillinger.
- Å bli møtt med fleiping.
- Å bli møtt med en nedvurderende kritikk av fagutøvelse, arbeidsmåte og væremåte.

Det er det negative ved det. Det at foreningene av og til ikke stiller opp, blir også betraktet som et stort problem.

I vårt materiale er det ikke mange som har møtt trusler og ulike voldsformer mot familien, men det er noen. Og det slår fryktelig kraftig, enten det er direkte eller indirekte trusler. Jeg vet at i Sverige har det vært direkte angrep på hjem, alvorlige angrep. Vi har også hatt eksempler på det i Norge, men ikke så alvorlig som i Sverige. Men vi ser at folk blir angrepet på gata osv. , og det vet jeg det har vært også i Danmark. Det vi også ser i vårt materiale, er at en del betjenter har følt betydelig ubehag ved å sitte på restaurant, eller de har stått og ventet på bussen og er blitt truet av enten tidligere fanger eller fanger på permisjon. Jeg tror kanskje at nettopp det som skjer ute, kan bli et større problem etter hvert.

Når det gjelder gisseltaking, så ble det bl.a. sagt av en av lederne for svensk kriminalvård allerede på midten av 1950-tallet at han forventet ikke minst flere gisseltakinger ute for å få fanger ut. Det tror jeg er ganske reelt i forhold til den politiske situasjon som er nå. Ikke bare gisseltaking i fengsel, men ute.

Når familien utsettes for vold, når man ser eksfanger svirre rundt gårdsplassen, når man utsettes for telefonterror, trusselbrev, når gjenstander blir ødelagt, når

man sier -»jeg har deg på min private dødsliste, men ikke bare deg, også familien din « - så gjør dette noe med folk. Og vi har ikke på noen måte hatt god nok beredskap og oppfølging i forhold til det. Det man ønsker seg er bl.a. bedre oppfølging og bedre rutiner, og at ikke minst fengsel og avdeling, fagforening o.a. støtter ikke bare den enkelte tjenestemannen men også familien. Dette er et problem som vi er nødt til å undersøke mye, mye mer. At det er et problem for mange, det har jeg senest sett nå i forbindelse med noen tilbakemeldinger jeg satt med her forrige dagen. Ikke minst vet vi at nettopp organiserte grupper kan være ganske flinke til å finne frem til det mest ømtålelige leddet, nemlig familien, når de skal sette i verk tiltak og trusler. Det er en del her som vi må studere nøye i framtida.

Vi har kommet med noen tilrådinger i dette arbeidet - 22 punkter der vi prøver å gi innspill i forhold til hva som kan og må gjøres, med utgangspunkt i det vi har fått tilbakemeldinger om. Blant annet tilrår vi mer emosjonell hjelp til bearbeiding, mer adekvat reaksjon mot gjerningsmann, høre ansattes versjon før innsattes, gjennomgang av rutiner for hvordan opptre i slike situasjoner, gjerningsperson burde flyttes, ledelsen må følge opp slike hendelser. Dette er en undersøkelse som stemmer godt med internasjonale undersøkelser - og vi opererte altså med to typer, både intervjuundersøkelse og en spørreundersøkelse - og de er veldig dekkende for hverandre.

Så, som en vignett, vil jeg bare legge fram noen spørsmål til kritisk refleksjon:

Hva må man gjøre, hva bør man gjøre, hva kan man gjøre, hva skal man gjøre og hva vil man gjøre? Hva må man ikke gjøre, hva bør man ikke gjøre, hva kan man ikke gjøre, hva skal man ikke gjøre, hva vil man ikke gjøre? Gjør man det man må gjøre, gjør man det man bør gjøre, gjør man det man kan gjøre, gjør man det man skal gjøre og gjør man det man vil gjøre? Og gjør man det man sier at man gjør?

i Sverige har det vært direkte angrep på hjem

hva?