



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget  
Retsudvalget  
Christiansborg  
1240 København K  
DK Danmark

Dato: 28. august 2020  
Kontor: Økonomikontoret  
Sagsbeh: Anna Mariager Ne-  
dergaard  
Sagsnr.: 2020-0030-4518  
Dok.: 1572867

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 1592 (Alm. del), som Folketin-  
gets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 24. juli 2020. Spørgsmå-  
let er stillet efter ønske fra Peter Skaarup.

Nick Hækkerup

/

Joakim Thaning

Slotsholmsgade 10  
1216 København K.

T +45 7226 8400  
F +45 3393 3510

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

## Spørgsmål nr. 1592 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Vil ministeren kommentere artiklen ”Alarmerende rapport afslører, hvorfor fængselsbetjente forlader jobbet: »Kriminalforsorgen er på katastrofekurs«” fra Berlingske.dk den 12. juli 2020 samt oplyse, hvilke skridt ministeren påtænker at tage for at rette op på medarbejderflugten fra Kriminalforsorgen?”

### Svar:

1. Kriminalforsorgen står aktuelt i en udfordrende situation. Der er tale om en dobbelt udfordring, hvor et stigende antal indsatte har presset kapaciteten til det yderste, samtidig med at der over en længere periode er stoppet flere fængselsbetjente, end der er blevet ansat. Det er ikke holdbart i længden.

Vi har et ansvar for at forbedre forholdene for kriminalforsorgens ansatte, som hver dag løfter en vigtig samfundsopgave. Jeg er meget bevidst om, at der skal arbejdes målrettet på at styrke de ansattes sikkerhed og forbedre arbejdsmiljøet. Man skal ikke blive syg af at gå på arbejde. Derfor er det stærkt bekymrende, at alt for mange ansatte i kriminalforsorgen oplever en stresset hverdag.

Kriminalforsorgen har iværksat en række initiativer for bl.a. at nedbringe sygefraværet, forbedre arbejdsmiljøet samt mindske afgang og øge rekrutteringen af fængselsbetjente. Regeringen har desuden afsat en merbevilling på 81,5 mio. kr. i 2020 for at afhjælpe den uholdbare situation i kriminalforsorgen med bl.a. pladmangel, og det er min forventning, at vi i forbindelse med finansloven for 2021 skal se på, om der også skal tilføres yderligere ressourcer til kriminalforsorgen i 2021.

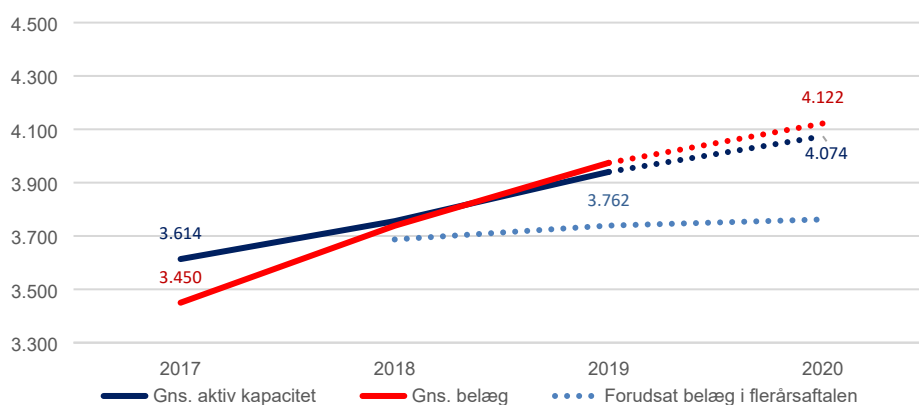
Kriminalforsorgen står dog fortsat over for en række konkrete og strukturelle udfordringer, særligt i forhold til den begrænsede kapacitet, der desværre ikke vil kunne løses fra den ene dag til den anden. Der vil være behov for yderligere initiativer for grundlæggende at sikre den kapacitet, der er behov for i kriminalforsorgen – både i form af flere fængselspladser og flere dygtige medarbejdere til at løfte opgaven. Det vil være en hovedprioritet for regeringen, når vi skal forhandle en ny flerårsaftale på plads for kriminalforsorgen for 2022-2025.

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

”Kriminalforsorgens opgaver og økonomi er fastlagt i flerårsaftalen for 2018-2021. Siden indgåelsen af aftalen i 2017 er belægget steget markant og væsentligt mere end forudsat i forbindelse med indgåelsen af flerårsaftalen, jf. figur 1.

Figur 1

Gns. belæg og kapacitet i fængsler og arresthuse, samt skøn for belæg i flerårsaftalen, 2017-2020



Anm.: De stiplede linjer indikerer prognoser for det årlige gennemsnit ved årets udgang, og er således forbundet med usikkerhed. Tallet for den forventede, gennemsnitlige aktive kapacitet i 2020 er opgjort den 20. august 2020. I dette tal indgår de forventede varierende kapacitetsændringer i Jyderup Fængsel under ombygning til kvindefængsel.

For at kunne håndtere det kraftigt stigende belæg er der i perioden 1. januar 2018 til og med 1. juli 2020 idriftsat 464 nye og kapacitetsoptimerede pladser, inkl. genaktivering af dvalelagte matrikler. På trods af de markante kapacitetsudvidelser forventer kriminalforsorgen i 2020 en gennemsnitlig årlig kapacitetsudnyttelse på ca. 101 pct., dvs. væsentligt over den fastsatte belægsmålsætning på 95 pct. for arrestpladser og 96 pct. for fængselspladser.

Den markante stigning i belægget har desuden medført et tilsvarende markant øget opgavepres og behov for mere uniformeret personale. Dertil kommer, at kriminalforsorgen i perioden har oplevet en forråelse blandt særligt banderelaterede indsatte, der i højere grad har gennemført målrettede og voldsomme overfald på personalet. Det vurderes, at forholdene er medvirkende til et relativt hårdt psykisk og fysisk arbejdsmiljø visse steder.

Kriminalforsorgen har igennem hele flerårsaftaleperioden arbejdet fokuseret på at håndtere disse udfordringer og kan på nuværende tidspunkt identificere en række positive effekter af de iværksatte initiativer. I det følgende beskrives en række udvalgte, igangsatte initiativer og centrale udviklinger.

## Iværksatte initiativer i forbindelse med flerårsaftalen<sup>1</sup>

Der er med flerårsaftalen 2018-2021 indført en lang række målrettede initiativer, som blandt andet har til formål at styrke sikkerheden og trygheden for de ansatte.

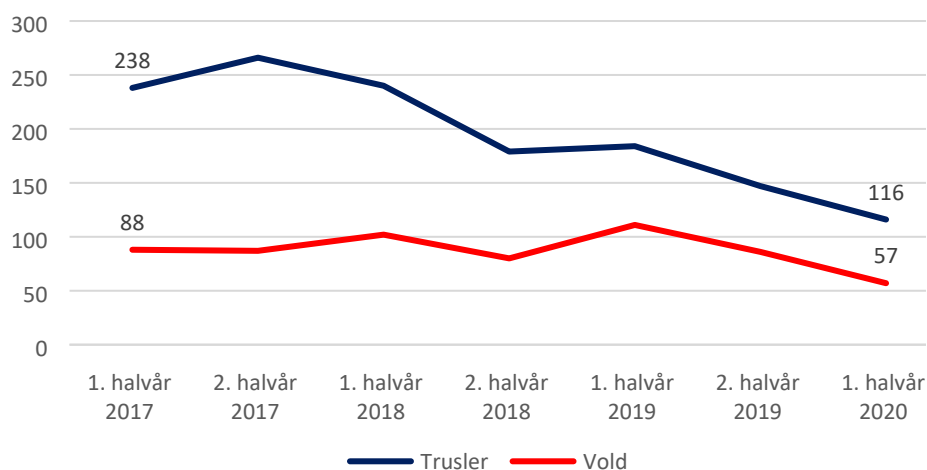
### *Sikkerhedsinitiativer og fald i vold- og trusselsepisoder*

Kriminalforsorgen har i flerårsaftaleperioden bl.a. implementeret fokuseret supervision og systematisk opfølgning efter voldsepisoder, styrket indsatsen mod konfliktsøgende indsatte og bandemedlemmer med skærpede procedurer og øget træning, styrket bemanningen på bandeafdelinger samt indført forstærkningshold på særligt udsatte afdelinger. Herudover er sikkerhedsarbejdet reorganiseret og styrket, og der arbejdes fortsat på at styrke området. Der skal f.eks. anlægges en ny efterretnings- og analysebaseret sikkerhedstilgang, som skal støtte kriminalforsorgen i at forudse sikkerhedsrisici og forebygge disse, inden de resulterer i f.eks. overfald på personalet.

Initiativerne kan have medvirket til, at der fra 1. halvår 2017 til 1. halvår 2020 er set et fald i volds- og trusselsepisoder, *jf. figur 2*. Faldet er sket til trods for, at der i dag er langt flere indsatte end tidligere, *jf. figur 1*. Kriminalforsorgen har fortsat fokus på at nedbringe antallet af volds- og trusselsepisoder.

Figur 2

Udviklingen i antal volds- og trusselsepisoder mod ansatte, 2017-2020



Anm.: Data er hentet fra Kriminalforsorgens ledelsesinformationssystem den 12. august 2020. Erfaringsmæssigt vil der komme efterregistreringer, som ændrer tallene for 1. halvår 2020 i stigende retning. Det er endnu uvist, hvordan covid-19 situationen har påvirket og vil påvirke antallet af trussels- og voldsepisoder. Stigningen i 2018 og 2019 er primært forårsaget af et øget antal episoder på udrejsecentrene, som ikke tidligere indgik i statistikken

### *Sygefraværtsinitiativer og fald i sygefraværet*

<sup>1</sup> 2017 er valgt som basisår, da det var året for indgåelse af den nuværende flerårsaftale (2018-2021). Udviklingen sammenholdes således med dette basisår (baseline).

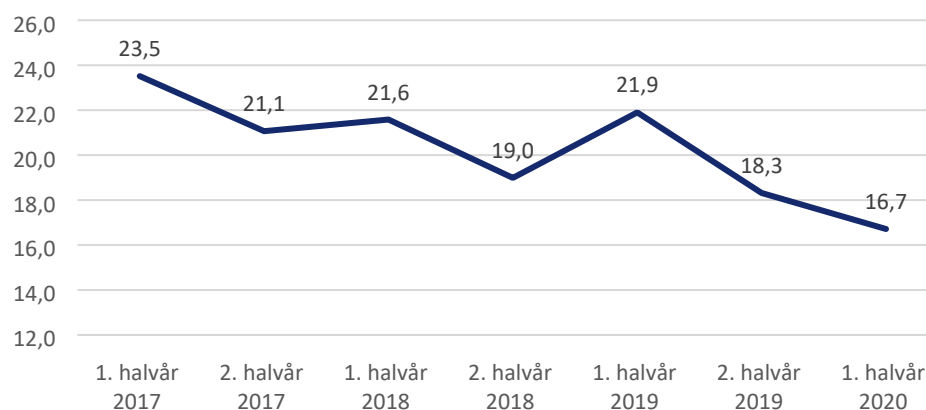
Der er med flerårsaftalen 2018-2021 indført en lang række målrettede initiativer, som bl.a. har til formål at nedbringe sygefraværet i kriminalforsorgen.

Kriminalforsorgen har f.eks. etableret en central ”task force” med dedikerede ressourcer, som dels sikrer det strategiske sygefraværssarbejde i kriminalforsorgen og dels sikrer ensartethed i sygefraværshåndteringen. Indsatsen skal desuden understøtte den lokale ledelse i arbejdet med sygefravær, forebyggelse og fraværskultur. Der er f.eks. udarbejdet ledelsesværktøjer med fokus på dialog under hele sygdomsforløbet, sygefraværprocesser og retningslinjer samt sygefraværdata o. lign. for at understøtte og fokusere lederens sygefraværssarbejde. Fra april 2020 er indsatsen udvidet med ni supplerende indsatser, som følge af puljemidler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Midlerne skal bl.a. anvendes til at etablere forebyggelsessamtaler og støtteforløb med kontaktpersoner til alvorligt tilskadekomne medarbejdere samt til projekter, som fokuserer på forebyggelse og håndtering af sygefravær i bred forstand, hvilket især omfatter ledelse, kultur og samspil med medarbejderne.

Initiativerne kan have medvirket til, at der fra 1. halvår 2017 til 1. halvår 2020 er set et fald i det gennemsnitlige antal sygefraværssdage pr. medarbejder på i alt 6,8 dage pr. medarbejder, *jf. figur 3*. Det bemærkes, at sygefraværet fortsat er højt, og kriminalforsorgen har derfor fortsat fokus på at nedbringe sygefraværet<sup>2</sup>.

Figur 3

Udviklingen i det gennemsnitlige antal sygefraværssdage pr. medarbejder, 2017-2020



Anm.: Data er hentet fra Kriminalforsorgens ledelsesinformationssystem den 12. august 2020. Tallene for 2020 er foreløbige og vil kunne ændres i forbindelse med efterregistreringer. Det er endnu uvist, hvordan covid-19 har påvirket og vil påvirke sygefraværet.

## Yderligere initiativer

<sup>2</sup> Kriminalforsorgen har en ambition om at nedbringe sygefraværet til 15 dage på koncernniveau med udgangen af 2021.

### Rekrutteringsinitiativer og fokus på at forbedre bemands-situationen

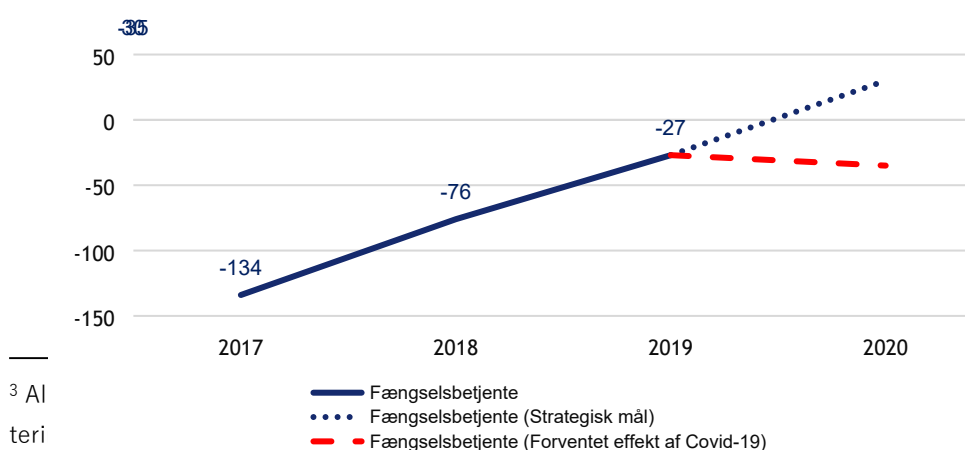
Kriminalforsorgen arbejder målrettet på at øge rekrutteringen af fængselsbetjente, herunder baseret på anbefalingerne fra en gennemført rekrutteringsanalyse i 2019. Anbefalingerne er indtil videre udmøntet ved øget brug af interesseskabende markedsføring, målrettet brug af idealprofiler og målgruppesegmentering, øget ”kundefokus” i arbejdet med kandidaterne<sup>3</sup> og endelig ved færre men mere målrettede rekrutteringskampagner. Dertil kommer nye kampagnematerialer og anvendelse af nye medier og platforme.

Med henblik på at øge rekrutteringen og tiltrække flere kandidater til uddannelsen til fængselsbetjent åbnede kriminalforsorgen en uddannelsessatellit i Jylland i 2019.

Kriminalforsorgen har endvidere igangsat et grundigt eftersyn af uddannelsen til fængselsbetjent, hvormed det skal sikres, at fængselsbetjentenes uddannelse giver de rette værktøjer til arbejdet i hverdagen. Eftersynet skal bl.a. afdække kompetencebehovet i forhold til fængselsbetjentens forskellige opgaver, de forskellige sikkerhedsklasser, forbedre screening af ansøgerne og øge fokus på forsat egnethed og robusthed under uddannelse.

Der ses samlet set et fald i nettoafgangen fra 2017 til 2019 på i alt 107 fængselsbetjente (134 til 27), *jf. figur 4*<sup>4</sup>. Det bemærkes dog, at der fortsat var en større afgang end tilgang i 2019. Kriminalforsorgen har fortsat stor fokus på rekruttering og fastholdelse af fængselsbetjente.

Figur 4  
Udviklingen i nettotilgang af fængselsbetjente, 2017-2020



<sup>3</sup> Al-  
teri

<sup>4</sup> Tilgang i 2017: 115, 2018: 122, 2019: 113. Frem til primo august 2020 er der optaget 106 fængselsbetjente. Afgang i 2017: 249, 2018: 198 og 2019: 120. På grund af udmærkede nettotilgangen.

juli 2020 har der været en afgang på 105 fængselsbetjente. Balancen mellem optag og afgang varierer hen over året og afhænger bl.a. af, hvornår der er optag på fængselsbetjentuddannelsen. Der er således en mindre forskel i den opgjorte periode mellem optag og afgang, da det er vurderingen, at det giver det mest retvisende billede.

### *Trivselsundersøgelse og jobtilfredshed i kriminalforsorgen*

Afgangsanalysen, som artiklen i Berlingske den 12. juli 2020 tager udgangspunkt i, har fokus på årsager til den stigende afgang, som kriminalforsorgen oplevede fra 2015 og frem til 2018. Formålet med undersøgelsen var at kvalificere fastholdelsesindsatsen. Analysen bygger på svar fra 103 respondenter, der alle er tidligere uniformerede medarbejdere og ledere, som har opsagt deres stilling i 2017-2018<sup>5</sup>. Analysen er drøftet i kriminalforsorgens øverste ledelse på et lederseminar i oktober 2019 og udleveret til det centrale arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg (CASU) i december 2019.

For at nuancere billedet af jobtilfredsheden i kriminalforsorgen er det derfor også relevant at se på trivselsundersøgelsen fra 2018. Her blev alle ansatte i kriminalforsorgen adspurgt om deres trivsel og jobtilfredshed, herunder alle fængselsbetjente, og 3.034 svarede<sup>6</sup>.

Trivselsundersøgelsen fra 2018 viser, at ca. 83 pct. af respondenterne er tilfredse eller meget tilfredse med deres job i kriminalforsorgen. Hvis man isoleret ser på fængselsbetjentenes besvarelser, så svarer ca. 74 pct., at de er tilfredse eller meget tilfredse med deres job i kriminalforsorgen<sup>7</sup>. Andelen er således en smule lavere for fængselsbetjentene end for det samlede personale. Kriminalforsorgen har fortsat fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder fokus på lederuddannelse.

### *Fastholdelsesinitiativer*

Kriminalforsorgen arbejder også målrettet på at reducere afgang af fængselsbetjente bl.a. med udgangspunkt i anbefalingerne fra den gennemførte afgangsanalyse.

Initiativer, som har til formål at reducere de følelsesmæssige belastninger, er f.eks. sundhedsordning, kriseberedskab og fokuseret supervision. Fremadrettet vil kriminalforsorgen udfolde indsatser vedrørende modtagelse af nye kollegaer, førstelinjelederes personaleledelse og det psykiske arbejdsmiljø og forsøge at øge helhedsforståelsen i organisationen, herunder give større indsigt i forskellige udviklingsmuligheder ved interne roerings- og jobskifteordninger.

---

<sup>5</sup> Spørgeskemaet blev sendt til 221 personer, herunder 171 fastansatte fængselsbetjente og 50 fængselsbetjente på prøve. I alt har 103 besvaret spørgeskemaet, herunder 86 fastansatte fængselsbetjente og 17 fængselsbetjente på prøve, hvilket giver en samlet svarprocent på 47 pct.

<sup>6</sup> Spørgeskemaet blev sendt til 4.215 personer, hvoraf 3034 personer svarede, hvilket giver en svarprocent på i alt 72 pct.

<sup>7</sup> Svarprocenten er 64,5 pct. af de adspurgte fængselsbetjente (1.453 besvarelser og i alt 2.253 fængselsbetjente modtog spørgeskemaet)

Kriminalforsorgen bestræber sig hele tiden på at blive bedre til at fastholde dygtige medarbejdere og introducerer derfor i løbet af sensommeren et nyt fratrædelseskoncept. Det betyder, at fratrædelser følges op af et elektronisk spørgeskema, som har til hensigt systematisk at afdække faktorer, som har indflydelse på opsigelser i kriminalforsorgen. Formålet er at indsamle yderligere viden, der bl.a. kan bidrage til at udvikle og forbedre kriminalforsorgen som en attraktiv arbejdsplads.

#### *Frigørelsesinitiativer*

I flerårsaftaleperioden har kriminalforsorgen løbende igangsat en række tiltag, der skal bidrage til at reducere bemandingsunderskuddet og nedbringe overarbejdet i landets fængsler og arresthuse. Initiativerne har fokus på at frigøre fængselsbetjente internt i organisationen. Dette sker bl.a. gennem effektiviseringer af postbesættelsen, øget indelukning af indsatte, øget brug af 12-timers vagter, omdisponering af fængselsbetjente fra administrative funktioner til uniformerede opgaver, nedbringelse af sygefraværet mv.

#### *Merbevilling i 2020 og fastholdelse af det nuværende niveau*

Kriminalforsorgen er som nævnt udfordret med mange indsatte, for få pladser og for få fængselsbetjente. Det høje belægstal kan være med til at højne konfliktniveauet hos de indsatte og medfører et ekstra stort arbejdspress og større risiko for nedslidning af de ansatte. Derfor har regeringen før sommerferien afsat en merbevilling på 81,5 mio. kr. i 2020 til kriminalforsorgen med det formål at kunne fastholde det nuværende driftsniveau, etablere yderligere kapacitet mv.

Merbevillingen muliggør f.eks., at en række institutioner, som ved indgåelsen af flerårsaftalen blev forudsat lukket, fortsat er i drift med henblik på at imødegå belægsudfordringerne, ligesom der er sket udvidelse af kapaciteten i 2020 med ca. 60 pladser i Nykøbing Fængsel og Assens Arrest.”