



3. september 2021 TLM/BH/RB

## Kriminalforsorgen – HK Stats pejlemærker for ny flerårsaftale

Hermed følger HK Stats pejlemærker til en ny flerårsaftale på Kriminalforsorgens område.

Pejlemærkerne anviser nogle forslag til, hvordan Kriminalforsorgen kan komme ud af den kritiske situation, som Kriminalforsorgen i øjeblikket befinder sig i med alvorlige og akutte udfordringer jf. Kriminalforsorgens udfordringsbillede i strategien for 2021<sup>1</sup>.

Pejlemærkerne er udarbejdet efter bl.a. input fra HK Stats tillidsfolk mv. på Kriminalforsorgens område.

Nedenfor findes HK Stats forslag til pejlemærker i kort form. Pejlemærkerne uddybes efterfølgende og sidst findes yderligere omkring baggrund samt en opgørelse over personaleudviklingen i Kriminalforsorgen.

### HK Stats pejlemærker for ny flerårsaftale:

- 1. Fjern omprioriteringsbidraget på hele Kriminalforsorgens område med flerårsaftalen**
- 2. Tilføj flere administrative og sagsbehandlende medarbejdere udover flere fængselsbetjente**
- 3. Større fokus på den administrative og sagsbehandlende opgavevaretagelse, herunder kulegravning af området**
- 4. Øget fokus på kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelse**
- 5. Øget fokus på arbejdsmiljøet**

Yderligere oplysninger kan indhentes ved analysechef i HK Stat Thomas Lynge Madsen på [thomas.lynqe.madsen@HK.dk](mailto:thomas.lynqe.madsen@HK.dk)

---

HK/DANMARK  
TELEFON +45 7011 4545  
hk@hk.dk

---

Weidekampsgade 8  
Postboks 470  
DK-0900 København C

---

HK.DK

---

<sup>1</sup> <https://www.kriminalforsorgen.dk/wp-content/uploads/2021/01/strategi2021.pdf>

## Uddybning af pejlemærkerne

Kriminalforsorgen befinder sig i kritisk situation med massive og akutte udfordringer. Flere og mere krævende indsatte kombineret med plads- og personalemangel presser Kriminalforsorgens mulighed for at løfte kerneopgaven og understøtte resocialiseringstiltag, ligesom arbejdsmiljøet også er under pres<sup>2</sup>.

Derfor foreslår HK Stat følgende tiltag for at genoprette området i forbindelse med indgåelsen af en ny, politisk flerårsaftale på området:

### 1. Fjern omprioriteringsbidraget:

- Annullér omprioriteringsbidraget på Kriminalforsorgens område. Omprioriteringsbidraget er en årlig besparelse på to procent på Kriminalforsorgens budgetter.

### 2. Tilfør flere administrative og sagsbehandlende medarbejdere udover flere fængselsbetjente

- **Generel styrkelse af Kriminalforsorgens opgavevaretagelse:** Tilfør 50 mio. kr. årligt øremærket til en generel styrkelse af det administrative område med ca. 100 administrative og sagsbehandlende årsværk. Det skal ske med henblik på:
  - at frigøre tid til fængselsbetjente, som der er stor mangel på.
  - at afhjælpe det store fald på 12 pct. i antallet af kontorfunktionærer på det administrative område i KIF, fængsler og områdekontorerne de seneste 10 år – se senere.
  - at afhjælpe et stort arbejdspress på det administrative og sagsbehandlende område.
- **Styrkelse af arresterne:** Foretag en særskilt, finansieret, administrativ oprustning i arresterne udover den generelle administrative oprustning, som nævnes ovenfor. I dag er der kun kontorfunktionærer i nogle arrester – særligt de større. Det vil kunne frigøre tid til fængselsbetjentarbejde, og samtidig understøtte, at administrative og sagsbehandlende opgaver varetages af medarbejdere med en administrationsfaglig uddannelse. Mindre arrester kan efter behov dele en eller flere kontorfunktionærstillinger mellem sig. Behovet afklares yderligere i forbindelse med forhandlingerne om den ny flerårsaftale.
- **Styrkelse af fængslerne:** Foretag en finansieret aflastning af fængselsbetjente ved ansættelse af flere HK'ere i fængslerne, fx til transportopgaver, overvågning i teknikcentraler mv.

### 3. Større fokus på den administrative og sagsbehandlende opgavevaretagelse, herunder kulegravning af området

- **Kulegravning:** Igangsæt en forpligtende og hurtigarbejdende kulegravning af den administrative og sagsbehandlende opgavevaretagelse i Kriminalforsorgen. Kulegravningen skal medvirke til, at administrative og sagsbehandlende arbejdsopgaver varetages af medarbejdere med rette administrativ uddannelse og kompetencer. Dermed kan der frigøres tid til fængselsbetjentenes kerneopgaver i en tid med stor mangel på fængselsbetjente. Uddannelse og kompetenceudvikling skal også indtænkes og en eventuel opgaveglidning skal finansieres. HK Stat og andre relevante faggruppers organisationer inddrages i dette udredningsarbejde. Erfaringerne fra Politiets område med opgaveglidning og aflastning af betjente de sidste syv-otte år kan inddrages<sup>34</sup>.

<sup>2</sup> <https://www.kriminalforsorgen.dk/wp-content/uploads/2021/01/strategi2021.pdf>

<sup>3</sup> <https://fm.dk/media/16919/Politiaftale.pdf>

<sup>4</sup> <https://www.hk.dk/aktuelt/nyheder/2020/11/12/retsordfoerere-dansk-politi-skal-ikke-kun-bestaa-af-blaa-skjorter>

Der afsættes 5 mio. kr. til denne kulegravning.

#### 4. Øget fokus på kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelse

- **Afsæt midler til kompetenceudvikling:** Afsæt midler til målrettet, systematisk og strategisk kompetenceudvikling – herunder også at Kriminalforsorgen selv kan udvikle og udbyde interne kompetence- og efteruddannelsesforløb, der matcher administrative og sagsbehandlende arbejdsopgaver, som vanskeligt kan erhverves andetsteds.
- **Afsæt midler til organisationsudvikling:** Øremærk endvidere midler til organisationsudvikling, der kan understøtte en større sammenhængskraft og ensartethed i opgaveløsningen på tværs af de fire områdekantorer og dets institutioner, således at områderne ikke hver især bruger unødvendige kræfter og ressourcer på at løse og implementere nye krav, opgaver, systemer osv. Det kan bl.a. ske ved oprettelse af erfa-netværk, som tidligere har været velfungerende praksis i Kriminalforsorgen med henblik på at udveksle relevant og praksisnær viden og erfaringer ift. optimering af opgaveløsningen.

Der afsættes 10 mio. kr. til dette formål i forligsperioden som supplement til områdets i øvrigt afsatte midler til kompetenceudvikling, overenskomsts-midler mv.

#### 5. Øget fokus på arbejdsmiljø

En udmøntning af forslagene ovenfor vil kunne påvirke arbejdsmiljøet i positiv retning, eftersom der er tale om tilførsel af flere ressourcer og forbedrende organisatoriske forhold. Derudover foreslås følgende:

- **Øremærk midler til:**
  - **Arbejdsmiljøuddannelse:** Forpligtende uddannelse i psykisk arbejdsmiljø for alle personaleledere og arbejdsmiljøgrupper med henblik på fastholdelse og rekruttering. Uddannelsen kan eventuelt udvikles specielt til Kriminalforsorgen med henblik på at forebygge de påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø, der erfaringsmæssigt fylder: Stor arbejdsmængde og tidspres, høje følelsesmæssige krav, vold og trusler, krænkende handlinger samt uklare og modstridende krav i arbejdet. Der kan fx hentes inspiration fra den statslige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø aftalt ifm. overenskomstforhandlingerne hhv. i 2018 og 2021.
  - **Supervision:** Gratis tilbud om supervision til Kriminalforsorgens medarbejdere. Supervision kan modvirke belastning af høje følelsesmæssige krav i arbejdet og medvirke til at fastholde medarbejdere i jobbet. Tilbuddet bør gælde alle faggrupper, herunder også kontorfunktionærer og andre som i sagsbehandlingen skal forholde sig til klienternes/ de indsattes ofte grænseoverskridende og voldsomme kriminelle handlinger.

Der afsættes fem mio. kr. i forligsperioden til formålet.

## Yderligere baggrund samt opgørelse af personaleudviklingen i Kriminalforsorgen

HK Stat har i en længere periode arbejdet på at genoprette den hårdt pressede straffesagskæde på tværs af Politi, Anklagemyndighed, Domstole og Kriminalforsorgen. Det skyldes, at straffesagskæden gennem flere år har været under stigende pres. Det har stor betydning for borgere, virksomheder og retssikkerheden på tværs af straffesagskæden ("fra forbrydelse til endt straf") – samt ikke mindst for HK Stats medlemmer på området og øvrige ansatte.

Der er i den forbindelse forhandlet en flerårsaftale på plads på **Politiets og Anklagemyndighedens** område i 2020, som bidrager til en vis genopretning på området på Politiets og Anklagemyndighedens område. Men der udestår fortsat hhv. forhandlinger om aftaler på hhv. domstolens og Kriminalforsorgens område ligeså vel som at vi endnu ikke er i mål med en tiltrængt administrativ og sagsbehandlende oprustning på selve Politiets område. På **domstolens** område stiller HK Stat krav om genopretning af området gennem de forhandlinger, der skal finde sted mellem Domstolsstyrelsen/Justitsministeriet og via finansloven (selvom der medio 2021 ekstraordinært er tilført yderligere midler til området<sup>5</sup>).

På **Kriminalforsorgens** område ønsker HK Stat sammen med medlemmerne at få indflydelse på den kommende forhandling omkring en flerårsaftale på området med henblik på at afhjælpe Kriminalforsorgens kritiske situation

HK Stat har derfor udarbejdet et antal pejlemærker specifikt i forhold til Kriminalforsorgens område. Notatet er udarbejdet i et samarbejde mellem HK Stats sekretariat, repræsentanter fra HK's afdelinger samt tillidsfolk fra forskellige dele af Kriminalforsorgens område.

Baggrunden herfor findes i det følgende og der findes også en oversigt over udviklingen på udvalgte personalegrupper på området.

### Kriminalforsorgens udfordringsbillede – kritisk situation og alvorlige og akutte udfordringer

I Kriminalforsorgens strategi for 2021 findes Kriminalforsorgens aktuelle udfordringsbillede<sup>6</sup>. Heraf fremgår det, at Kriminalforsorgen i øjeblikket befinder sig i en kritisk situation med alvorlige og akutte udfordringer. Kriminalforsorgen anfører således bl.a. følgende:

*"Kriminalforsorgen befinder sig i en **kritisk** situation, hvor flere indsatte og for få fængselsbetjente og cellepladser skaber et **pres** på organisationen **i den daglige drift** og i udviklingen af kriminalforsorgen. Udfordringerne er **alvorlige, akutte** og tæt forbundne. Samtidig skal kriminalforsorgen håndtere stadig flere udfordrende og **ressourcekrævende indsatte**. Det har skabt udfordringer i fængsler og arrester i de senere år, og det stiller nye krav til arbejdet med sikkerheden i kriminalforsorgen. Det påvirker opgaveløsningen, og det har også betydning for arbejdsmiljøet" (jf. Kriminalforsorgens strategi 2021, egen fremhævelse<sup>7</sup>).*

Kriminalforsorgen er således udsat for et meget stort pres, som bl.a. handler om for få fængselsbetjente og flere indsatte. Fængselsforbundet peger da også på, at en del af løsningen er flere fængselsbetjente grundet for få betjente<sup>8</sup>. Udover mangel på betjente kan der også peges på en stor mangel på administrative og sagsbehandlede medarbejdere. De sidste ti år har der således været en nedgang på ca. 12 procent i antallet af kontorfunktionærer på Kriminalforsorgens område (ekskl. direktoratet)<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> HK Stat og landsklubben stiller bl.a. krav om annullering af omprioriteringsbidraget, flere administrative og sagsbehandlende ressourcer samt pulje til kompetenceudvikling ift den såkaldte Fremtidsrapport for HK-området.

<sup>6</sup> <https://www.kriminalforsorgen.dk/wp-content/uploads/2021/01/strategi2021.pdf>

<sup>7</sup> <https://www.kriminalforsorgen.dk/wp-content/uploads/2021/01/strategi2021.pdf>

<sup>8</sup> <https://faengselsforbundet.dk/fagbladet-net/lad-2021-vaere-aaret-hvor-vi-rykker-kriminalforsorgen/>

<sup>9</sup> Jf. statens databaser på [www.loenoverblik.dk](http://www.loenoverblik.dk)

## **HK'erne peger på stort arbejdspress på Kriminalforsorgens område**

HK Stat har i samarbejde med medlemmer og tillidsvalgte på Kriminalforsorgens område undersøgt den kritiske situation på området i et administrativt perspektiv. Der peges i den forbindelse særligt på et alt for stort arbejdspress hvilket bl.a. kan have sammenhæng med reduktion i antallet af HK'ere på området de seneste ti år.

Medlemmerne peger på, at arbejdspresset bl.a. skyldes overbelægning i fængslerne kombineret med for dårlig normering og besparelser på det administrative og sagsbehandlende område. Derudover peges på vakante stillinger, der af uvisse årsager ikke genbesættes samt manglende administrative ressourcer i arresthusene. Der peges også på problemer med manglende ensartethed og organisatorisk sammenhæng på tværs af Kriminalforsorgen. Endelig er der flere opgaver, som skulle være overgået til områdekontorerne i forbindelse med omstruktureringen, men som fortsat ligger hos det tilbageværende administrative personale i fængslerne. Det drejer sig fx om oprettelse af besøgstilladelser, opslag i kriminalregisteret i forbindelse med besøg og udgangstilladelser, optagelse på behandlingsafdelingen (visitation og godkendelse) m.m. I nogle institutioner er der lige netop nok administrative ressourcer, men situationen er disse steder fortsat meget sårbar fx ift. sygdom eller hvis kollegaer siger op.

Arbejdspresset indebærer bl.a., at man mange steder udelukkende fokuserer på at sikre driften, hvilket udfordrer mulighederne for jobrotation og kompetenceudvikling. Ligeledes vanskeliggøres afvikling af ferie og anden frihed bl.a. afspadsering, ligesom der ikke er tid til at fordybe sig opgavemæssigt eller tage nye opgaver ind og rydde op elektronisk fx scanne gamle sager ind/makulere disse i relation til GDPR.

Medlemmerne peger også på, at en del fængselsbetjente udfører egentligt administrativt arbejde. Vurderingen er, at det ikke altid er efter fængselsbetjentenes ønske, medmindre det er som led i skånehensyn. I den forbindelse fremhæver medlemmerne bl.a., at der ikke skal være tale om at HK'erne overtager egentlige fængselsbetjentopgaver, men snarere, at HK'ere tilbagefører egentlige administrative og sagsbehandlende opgaver. De fremhæver også, at der er administrative og sagsbehandlende opgaver i KiF'erne, som HK'ere kan aflaste socialrådgiverne med, fx skemaer ift. samfundstjeneste mv.

I forhold til strukturen på området kan der med fordel sættes fokus på at undersøge, hvordan der mellem områdekontorerne og dets institutioner kan skabes større sammenhængskraft og ensartethed i opgaveløsningen, således at de ikke hver især bruger unødvendige ressourcer på at løse og implementere nye krav, opgaver, systemer m.v. Dette arbejder Kriminalforsorgen selv med i KiF sporet omkring sagsbehandling og tilsyn som led i den nuværende flerårsaftale, hvilket evt. kan udbygges til andre områder indenfor kriminalforsorgen.

### **KiF-sporet omkring sagsbehandling og tilsyn**

På området for Kriminalforsorgen i Frihed (KiF) har Kriminalforsorgen som led i den nuværende flerårsaftale for 2018-2021 igangsat et flerårsaftaleprojekt benævnt 'Effektivisering af sagsbehandling og tilsyn i Kriminalforsorgen i Frihed (KiF)'. Projektet blev opstartet i februar 2019 og løber frem til slutningen af 2021. Projektet har til formål at effektivisere, kvalificere og ensarte arbejdet i KiF på tværs af afdelinger. Der stilles i projektet skarpt på de delprocesser, som udgør et velfungerende og korrekt tilsynsforløb med betinget dømte og prøveløsladte klienter. Der arbejdes løbende på at præcisere rammerne for tilsynsarbejdet og udvikle hjælpeværktøjer til understøttelse af en ensartet og effektiv sagsbehandling.

Projektets primære fokus er på socialrådgivernes arbejdsopgaver i forbindelse med domfældte klienters tilsyn i KiF. Der arbejdes med uddybende vejledninger samt fastsættelse af estimater for de enkelte delopgavers omfang og ressourcetræk. Det tætte samarbejde i KiF-afdelingerne mellem administrative medarbejdere og socialrådgivere gør, at der også er dele af de administrative opgaver, som kommer i fokus. Det gælder eksempelvis modtagelse og oprettelse af nye sager samt udsendelse af indkaldelsesbreve mv., hvor der skal benyttes nye brevskebeloner, og hvor der vil blive indført interne frister.

Projektet har ligeledes kortlagt alle de arbejdsopgaver i KiF, som udføres af både socialrådgivere og administrative medarbejdere. Projektet kigger mod gode lokale erfaringer samt den mest optimale fordeling og ansvarsplacering af opgaverne. Dette kan føre til, at der lokalt i KiF-afdelingerne skal ændres lidt i

ansvarsfordelingen af opgaverne for et mere effektivt sagsflow.

Projektet er endnu ikke afsluttet, hvorfor de endelige beslutninger om eventuelle tilpasninger af arbejdet i KiF afventer.

## **Arbejdstilsynets syn på det psykiske arbejdsmiljø i Kriminalforsorgen**

Arbejdstilsynet gennemførte i perioden 1. september 2020 – 1. juli 2021 en landsdækkende indsats i Kriminalforsorgen gennem en ny tilsynsmetode til psykisk arbejdsmiljø for store offentlige institutioner<sup>10</sup>. HK Stat har fået indsigt i Arbejdstilsynets afgørelser og kan se, at der kun er få afgørelser, der omhandler det administrative område.

HK Stat har derfor kontaktet Arbejdstilsynet for en afklaring af, om det administrative og sagsbehandlende område er afdækket i nogle af tilsynsbesøgene. Arbejdstilsynet har bekræftet, at det er tilfældet, og at billedet med stor arbejdsmængde og tidspres for administrative medarbejdere er genkendeligt på nogle af Kriminalforsorgens områder, uden at det endnu har ledt til egentlige afgørelser, men derimod vejledninger<sup>11</sup>. Derudover er der givet to påbud vedrørende høje følelsesmæssige krav der vedrører samtlige medarbejdere på disse institutioner.

Indholdet af afgørelser om høje følelsesmæssige krav peger i retning af at arbejdsopgaverne – også de administrative - i relation til de indsatte er mange og tunge og formodentlig derfor også komplekse. Det taler ind i den viden HK Stat har fra de tillidsvalgte i Kriminalforsorgen om, at arbejdspress er en af de væsentligste arbejdsmiljøudfordringer på mange institutioner i nogle tilfælde forstærket af høje følelsesmæssige krav.

## **Personaleudviklingen på Kriminalforsorgens område**

HK Stat har undersøgt personaleudviklingen på Kriminalforsorgens område i de sidste ti år fra medio 2011 til midten af 2021 ved hjælp af statens databaser, herunder [www.loenoverblik.dk](http://www.loenoverblik.dk). I opgørelserne nedenfor indgår selve Kriminalforsorgens område mens udviklingen i Direktoratet efterfølgende kort behandles. Der kan peges på følgende konklusioner:

### **Kriminalforsorgens område (eksl. direktoratet)**

- De sidste ti år er antallet af HK-kontorfunktionærer faldet med knapt 12 procent på Kriminalforsorgens område svarende til et fald fra 274 årsværk til 242 årsværk (kontorfunktionærer).
- Antallet af fængselsbetjente er også faldet markant i den ti-årige periode. I 2011 var der 2.427 årsværk med betegnelsen "fængselsbetjent" på området i [www.loenoverblik.dk](http://www.loenoverblik.dk) mens der i 2021 var 1.901 årsværk med samme betegnelse (dertil kommer bl.a. uniformerede ledere mv.) Altså et fald på 527 årsværk svarende til 27 procent. Fængselsforbundet anslår i den forbindelse, at der mangler 600 fængselsbetjente<sup>12</sup>
- Antallet af alle typer medarbejdergrupper er også faldet i den ti-årige periode med ca. 8 procent svarende til et fald fra 4.356 årsværk til 4.001 årsværk.
- Dog er antallet af DJØF'ere og magistre på Kriminalforsorgens område jf. statens databaser steget med 161 procent fra 64 årsværk til 170 årsværk i den ti-årige periode uden at årsagen hertil er kendt.

<sup>10</sup> <https://at.dk/nyheder/2020/09/ny-tilsynsmetode-i-kriminalforsorgen-skal-forbedre-det-psykiske-arbejdsmiljoe/>

<sup>11</sup> Svar i mail fra Arbejdsmiljøfagligt Center, Arbejdstilsynet d. 12. marts på baggrund af telefinske henvendelse.

<sup>12</sup> <https://faengselsforbundet.dk/fagbladet-net/lad-2021-vaere-aaret-hvor-vi-rykker-kriminalforsorgen/>

### **Direktoratet for Kriminalforsorgen (ekskl. selve Kriminalforsorgen)**

- De sidste ti år har der været en ganske lille stigning i antallet af årsværk på direktoratet område fra 193 årsværk til 201 årsværk.
- De sidste ti år er antallet af HK-kontorfunktionærer i Direktoratet for Kriminalforsorgen faldet fra 46 årsværk til 37 årsværk svarende til et fald på knapt 20 procent.
- Antallet af DJØF'ere og magistre i Direktoratet er steget i den ti-årige periode fra 89 årsværk til 129 årsværk svarende til en stigning på 45 procent.