

Anbefalinger til initiativer som kan styrke sikkerheden for medarbejdere i Kriminalforsorgen

Taskforce om medarbejdersikkerhed

Dato: 27. april 2017

Indhold

1. Ledelsessammendrag	5
2. Indledning.....	6
3. Hvordan er volds- og trusselsbilledet i dag?	7
3.1. Statistik vedr. vold og trusler mod Kriminalforsorgens ansatte	7
3.2. Fem eksempler på konkrete episoder med vold og trusler	8
3.3. Gennemførte og igangværende tiltag til forbedring af medarbejdernes sikkerhed ...	10
4. Taskforcens arbejde.....	15
5. Taskforcens anbefalinger til nye tiltag, der kan øge medarbejdernes sikkerhed.....	16
5.1. Overordnede bemærkninger til taskforcens anbefalinger	16
5.1.1. Bemanding mv.	16
5.1.2. Sektionering	16
5.1.3. Dynamisk sikkerhed.....	16
5.2. Taskforcens anbefalinger	17
5.2.1. Anbefalinger der kan iværksættes inden for kort tid.....	17
5.2.2. Anbefalinger der kan iværksættes på mellemlangt sigt	20
5.2.3. Mere langsigtede anbefalinger	26
6. Økonomiske og administrative konsekvenser ved implementering af forslagene	29
7. Bilag	30
Bilag 1. Oversigt over vold og trusler mod personalet, 2006-2016	30
Bilag 2. Indkomne forslag fra medarbejderne.....	31
Bilag 3. Forslag fra institutionerne (samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation)	34
Bilag 4. Dynamisk sikkerhed	38
Bilag 5. Taskforcens anbefalinger.....	40

1. Ledelsessammendrag

Taskforcen er blevet nedsat med det formål at komme med anbefalinger til initiativer, der kan medvirke til at styrke sikkerheden for medarbejdere i Kriminalforsorgen.

Taskforcen har lagt vægt på at inddrage forslag fra Kriminalforsorgens medarbejdere. Derfor er alle medarbejdere og alle institutioner opfordret til, på baggrund af drøftelser i samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisationen, at indsende forslag til, hvordan sikkerheden for medarbejderne kan forbedres. De indkomne forslag er indgået i taskforcens arbejde.

Forslag vedrørende bemanning og sektionering indgår ikke i taskforcens anbefalinger. Det skyldes for det første, at der i andet regi i direktoratet arbejdes med en plan for løsning af det aktuelle personaleunderskud. For det andet indgår spørgsmålet om personalebemanning som en del af de drøftelser, der er afledt af den igangværende budgetanalyse, som skal danne grundlag for en ny flerårsaftale. Ligeledes har taskforcen ikke formuleret et selvstændigt forslag vedrørende dynamisk sikkerhed, da dynamisk sikkerhed indgår som en integreret del af mange af de daglige opgaver, personalet i forvejen varetager, og taskforcen har derfor alene formuleret en overordnet anbefaling af, at de ovennævnte drøftelser om bemanning tager højde for, at personalet fortsat skal have mulighed for tæt kontakt og dialog med de indsatte.

Der er allerede gennemført og igangsat en række tiltag til forbedring af medarbejdernes sikkerhed. Taskforcens anbefalinger skal ses som et supplement til disse tiltag.

Taskforcens anbefalinger vedrører følgende:

1. Skærpet disciplinærstraf og praksis for overførsel til lukket institution
2. Anbringelse af rocker- /bandemedlemmer
3. Øget brug af urinprøver på mistanke og færre stikprøvevise urinprøver
4. Logistik i forbindelse med transport af indsatte
5. Styrket vidensindsamling fra udlandet
6. Risiko- og analysebaserede visitationer
7. Videoovervågning af fællesarealer
8. Bodycams og dashcams
9. SINE-kommunikation
10. Styrket uddannelse i transport på fængselsbetjentuddannelsen
11. Beskyttelse af medarbejderidentitet
12. Psykisk syge indsatte
13. Kollegial og ledelsesmæssig opfølgning efter voldsepisoder mv.
14. Styrket statistik og ledelsesinformation
15. Værktøj til daglig risikovurdering af de indsatte mv.
16. IT-understøttelse til efterretnings- og analysearbejde
17. Ny rotationsordning for fængselsbetjente på særligt belastede afdelinger

Forslagene er kort resumeret i afsnit 5 og er desuden mere udførligt beskrevet i bilag 5 med udgangspunkt i følgende hovedpunkter:

- Hvad gør vi på området i dag?
- Hvad tilføjer forslaget?
- Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?
- Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget?
- Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?

De økonomiske og administrative konsekvenser ved implementering af forslagene er ikke nærmere beskrevet, da taskforcen har forudsat, at beslutningen om, hvilke initiativer der skal gennemføres, herunder vurderingen af udgiftsbehov samt den nærmere implementering, vil skulle ske i tæt sammenhæng med andre initiativer, særligt den igangværende analyse af Kriminalforsorgen og arbejdet med forberedelse af en ny flerårsaftale. Taskforcen har endvidere forudsat, at implementeringen af forslagene vil skulle ske i tæt samarbejde med personaleorganisationerne.

2. Indledning

Justitsministeren besluttede i februar 2017 at nedsætte en taskforce, der skal komme med forslag til initiativer, der kan øge medarbejdernes sikkerhed.

På et møde med retsordførerne den 7. februar 2017 oplyste ministeren, at taskforcen har til formål at ”komme med anbefalinger til initiativer, som kan sættes i værk for at styrke sikkerheden for de ansatte og forbedre den personalemæssige situation generelt. Der er brug for her og nu at få nogle anbefalinger til, hvor der kan sættes hurtigt ind for at styrke sikkerheden.”

Der blev nedsat en styregruppe med følgende medlemmer:

Centerdirektør Annette Esdorf, Center for Straffuldbyrdelse (formand)
Chef for Koncern Sikkerhed Lars Rau Brysting, Center for Straffuldbyrdelse
Chef for Koncern HR Marianne Fæster Nielsen, Center for HR og Ressourcer
Områdedirektør Ina Eliassen, Kriminalforsorgen Hovedstaden
Sikkerhedskonsulent Simon Lind, Kriminalforsorgen Hovedstaden
Områdedirektør Anne Marie Heckscher, Kriminalforsorgen Syddanmark
Områdetillidsrepræsentant Brian Kristiansen, Kriminalforsorgen Syddanmark
Institutionschef Anette Bækgaard Jakobsen, Enner Mark Fængsel
Afdelingschef Pernille Breinholdt Mikkelsen, Justitsministeriets departement
Kontorchef Mikkel Planthin, Justitsministeriets departement
Kontorchef Lene Steen, Justitsministeriets departement
Enhedsleder Jette Lund-Abelsen, Center for Straffuldbyrdelse (sekretær)

Enhedsleder Ane Dragsted, Center for Straffuldbyrdelse (sekretær)

Repræsentanterne for departementet deltog i de indledende møder, og anbefalingerne i denne indstilling er direktoratets.

Derudover blev der nedsat en arbejdsgruppe med følgende medlemmer:

Enhedsleder Marianne Wodstrup, Koncern Sikkerhed
Sikkerhedskonsulent Jørgen Hansen, Koncern Sikkerhed
Sikkerhedskonsulent John Michael Steinmüller, Koncern Sikkerhed
Enhedsleder Ann-Britt Ringsholt, Koncern HR
Arbejdsmiljøkonsulent Ina Rasmussen, Koncern HR
Enhedsleder Morten Bruun Petersen, Koncern Resocialisering
Projektleder Peter Dexters, Koncern Resocialisering
Områdetillidsrepræsentant Brian Kristiansen, Kriminalforsorgen Syddanmark
Sikkerhedskonsulent Simon Lind, Kriminalforsorgen Hovedstaden
Sikkerhedskonsulent Henrik Givskov Nielsen, Kriminalforsorgen Midt- og Nordjylland
Enhedsleder Jette Lund-Abelsen, Center for Straffuldbyrdelse
Enhedsleder Ane Dragsted, Center for Straffuldbyrdelse

3. Hvordan er volds- og trusselsbilledet i dag?

3.1. Statistik vedr. vold og trusler mod Kriminalforsorgens ansatte

Kriminalforsorgen har foreløbigt registreret 621 episoder vedrørende vold eller trusler mod kriminalforsorgens ansatte i 2016, hvoraf de 202 skete i forbindelse med en magtanvendelse. Tallene dækker både episoder i og udenfor fængslerne. Det er 220 episoder mere end i 2015.

De i 2016 foreløbigt registrerede 621 episoder vedrører 835 medarbejdere, der har været udsat for vold, trusler eller vold og trusler. Cirka 10 % af de berørte medarbejdere har alene været udsat for vold. Cirka 60 % af de berørte medarbejdere har alene været udsat for trusler. Både vold og trusler i samme hændelse har ramt cirka 30 % af de berørte medarbejdere. Jfr. indberetningsmodulet er der foreløbig foretaget 696 politianmeldelser i forbindelse med episoderne. Der er registreret 113 arbejdsskadeanmeldelser som følge af episoderne.

Krænkende handlinger medtælles ikke i antallet af episoder eller antallet af medarbejdere udsat for fysisk eller psykisk vold, da det vil være et statistikbrud i forhold til tidligere registreringspraksis, men det indgår i Kriminalforsorgens ledelsesinformationssystem.

De registrerede episoder dækker over alle former for fysisk vold og psykisk vold i form af trusler, lige fra de meget alvorlige voldelige overfald med våben mod ansatte i fritiden, til trusler fremsagt i affekt i forbindelse med en magtanvendelse.

Som en særlig tendens er der sket en kraftig stigning i antallet af personer, der har været udsat for i episoder uden for tjenesten (39 personer i 2016 mod 10 i 2015 og 2 i 2014).

Det skal bemærkes, at det øgede fokus på registrering kan have indflydelse på den registrerede stigning i antallet af indberetninger. Det er således ikke muligt at fastslå med sikkerhed, om der reelt er sket en stor stigning i antal episoder i 2016, eller om der har været tale om en underrapportering i de tidligere år. Det vil fremover være muligt for Kriminalforsorgen at validere statistikken ved hjælp af medarbejdernes egne tilkendegivelser om, hvorvidt en episode har været omfattet af Kriminalforsorgens nultolerance overfor vold. Disse tilkendegivelser skal afgives til nærmeste leder samtidig med en indrapportering i Klientsystemet af en episode vedr. fysisk eller psykisk vold.

Oversigt over vold og trusler mod personalet, 2006-2016, er vedlagt som bilag 1.

3.2. Fem eksempler på konkrete episoder med vold og trusler

For at illustrere hvad det kan være for episoder, der ”gemmer sig” bag ovenstående statistiske beskrivelse, har tasken bedt de tre område- og medarbejderrepræsentanter, der har været tilknyttet arbejdsgruppen, om at udarbejde nogle cases, som beskriver konkrete situationer med alvorlige voldelige eller truende hændelser, hvori der har været medarbejdere impliceret. Samtidig blev de bedt om at overveje, hvad der kunne have været med til at forebygge hændelsen eller minimeret voldsomheden i de forelagte cases. Det skal bemærkes, at der er fokuseret på mere alvorlige hændelser, som således ikke er repræsentative for det samlede volds- og trusselsbillede.

De udvalgte eksempler er relevante for nogle af de anbefalinger, som tasken kommer med. Under hver anbefaling vil det derfor fremgå, hvilken case det vil være relevant for. Det kan også være, at igangværende initiativer er relevante.

Case 1:

Casen vedrører sikkerhed ved hospitaler og samarbejde med politiet. Medarbejdere fra Kriminalforsorgen har bevogtningsopgaven af en indsat, der er forsøgt likvideret, angiveligt som led i bandekonflikt. Under hospitalsvagten forsøger flere personer at få adgang til den sårede indsatte.

Case 2:

Denne case vedrører en indsat, der blandt andet har truet med at overhælde fængselsbetjenten med kogende vand. I forbindelse med udlevering af mad eskaleres konflikten, og indsatte smadrer sin termokande ved at kaste den ned i gulvet og nægter at gå ind på cellen. Indsatte kaster sin bakke med mad mod fængselsbetjenten. Personalet anvender herefter magt mod den indsatte.

Case 3:

I casen tilkalder en indsat personale til cellen. Han oplyser at have det dårligt og ønsker medicin. Han kommer ud af cellen og går hen til en anden indsat. Fængselsbetjenten afbryder samtalen og henviser den indsatte til cellen igen. Da fængselsbetjenten når helt hen til indsatte, vender denne sig om og slår fængselsbetjenten i ansigtet.

Case 4:

Denne case omhandler en episode, hvor en indsat er til forhør vedrørende tyveri fra arbejdspladsen i fængslet. Indsatte bliver meget vred på fængselsbetjenten fra afdelingen, der overværer forhøret som vidne og efter forhøret følger indsatte tilbage på afdelingen. Indsatte truer gentagne gange den ansatte og forlanger at få efternavn på medarbejderen. Indsatte forsøges flyttet til anden afdeling, men sætter sig imod på vejen derhen og ender med at tage kvælertag på en medarbejder. Det lykkes at få befriet den ansatte fra indsattes kvælertag, og indsatte bliver ført til sikringscellen, stadig meget voldsom og truende.

Case 5:

Casen omhandler en indsat, der har fået afslag på udgang, hvilket han er ophidset over. Indsatte sparker på døren og råber. Han forsøger at få de andre indsatte med på ballade. Senere er han fortsat konfrontationssøgende og tager alt peberet på madvognen med ind på cellen. Personalet forsøger flere gange at få peberet ud, hvorefter den indsatte overfalder personalet og slår en medarbejder i ansigtet. Flere medarbejdere kommer til og indsatte pacificeres og flyttes til sikringscellen.

3.3. Gennemførte og igangværende tiltag til forbedring af medarbejdernes sikkerhed

Kriminalforsorgen arbejder langsigtet og helhedsorienteret med nedbringelse af vold og trusler mod ansatte, og siden 2015 har der været intensiveret fokus på håndhævelse af nultolerancen over for vold og trusler. Dette skyldes blandt andet de senere års stigning i antallet af volds- og trusselsepisoder.

I foråret 2016 blev en fængselsbetjent overfaldet udenfor sin bopæl på Nørrebro. Blandt andet derfor besluttede Kriminalforsorgen, at det er nødvendigt at have særlig opmærksomhed på beskyttelse af medarbejderne i fritiden.

I samarbejde med et eksternt konsulentfirma blev der herefter gennemført en række fokusgruppeinterviews og analyser af Kriminalforsorgens beredskaber ved alvorlige hændelser.

I juli 2016 blev en fængselsbetjent skudt ned udenfor Nyborg Fængsel, og nedskydningen blev fulgt op af en lang række trusler mod tilfældige fængselsbetjente og deres familier på Fyn, som blev opsøgt på deres privatadresser. Mange medarbejdere oplevede direkte eller indirekte trusler og overgreb i deres fritid hen over sommeren 2016. Hændelserne var udtryk for en hidtil uset råhed overfor fængselspersonalet.

Samlet måtte det på baggrund af disse hændelser konstateres, at Kriminalforsorgen stod med en udfordring af ikke tidligere set omfang.

Kriminalforsorgens ledelse besluttede derfor at igangsætte en række projekter til styrkelse af sikkerheden og trygheden for medarbejderne og deres pårørende.

De igangsatte initiativer kan kort beskrives således:

3.3.1. Øget polititilsyn med fængsler tilpasset det aktuelle trusselsniveau

Politiet har iværksat et forhøjet tilsynsniveau i forhold til Enner Mark Fængsel, Nyborg Fængsel, Vestre Fængsel og Politigårdens Fængsel, som særligt vurderes at have et forhøjet trusselsniveau. Der har ligeledes på baggrund af konkrete episoder været periodevis tilsyn ved andre institutioner.

3.3.2. Samarbejde mellem politiet og konkrete fængsler

Der er en tæt dialog imellem de relevante politikredse og fængslerne Enner Mark, Nyborg og Københavns Fængsler særligt med fokus på drøftelser om medarbejdernes lokale sikkerhedssituation, muligheder for forebyggelse og tilrettelæggelse af et tilsynskoncept omkring vagtskifter, dvs. når personale går til og fra fængslet.

3.3.3. Anmeldelser fra Kriminalforsorgen om vold mv. mod personalet prioriteres højt

Rigspolitiet har skriftligt anbefalet alle politikredse, at alle hændelser og anmeldelser med relation til Kriminalforsorgen straks modtages og prioriteres. De har endvidere i samme forbindelse anmodet om, at oplysninger om planlagt vold eller lignende prioriteres og snarest muligt deles med NEC med henblik på validering.

3.3.4. Styrket samarbejde generelt mellem Kriminalforsorgen og politiet

Kriminalforsorgen og Rigspolitiet afholder regelmæssigt møder, hvor relevant information udveksles - herunder også både konkrete og generelle efterretninger om situationen i rocker-/bandemiljøet, status på konkrete efterforskninger, diverse opståede problemstillinger mv.

Kriminalforsorgen og Rigspolitiet har desuden udpeget forbindelsesofficerer, der er bindeled mellem myndighederne ved håndteringen af generelle og konkrete spørgsmål om vold og trusler mod fængselsbetjente.

Kriminalforsorgen og Rigspolitiet orienterer løbende hinanden om relevant information med henblik på at sikre den nødvendige koordination og opmærksomhed, og der deles løbende informationer om relevante episoder, placering af konkrete indsatte, status på efterforskning og lignende.

3.3.5. Øget anonymisering af medarbejdere

Kriminalforsorgen har iværksat en række tryghedsskabende initiativer, herunder vejledning til medarbejderne om, hvorledes de kan beskytte sig selv i forhold til privatsfæren og om sikker færden på sociale medier, særligt Facebook. Det er desuden besluttet at anonymisere medarbejders efternavne ved klientkontakt og i stedet anvende et unikt medarbejder-ID (personale-nummer), så medarbejderen altid kan identificeres. Der arbejdes videre med retningslinjer for brug af medarbejder-ID og med anonymisering af medarbejdere i elektroniske systemer.

Fængselsforbundet har som følge af anbefalingerne ændret forsendelsesmetode for deres medlemsblad, så tilhørsforholdet til Kriminalforsorgen skjules.

3.3.6. Informationsmøder for medarbejdere og pårørende

Der er afholdt informationsmøder for medarbejdere og deres pårørende på de særligt udsatte matrikler, Nyborg Fængsel, Enner Mark Fængsel og Københavns Fængsler.

3.3.7. Konsekvent håndhævelse af nultolerance over for vold og trusler

Tilkendegiver en medarbejder, at vedkommende har været udsat for fysisk og/eller psykisk vold, så skal dette danne udgangspunkt for den efterfølgende håndtering. Medarbejderens vurdering og oplevelse af hændelsen indgår i den ledelsesmæssige vurdering. Det er ledelsen, der i samarbejde med tillidsrepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanten er ansvarlig for, at episoden registreres i personalesystemet og anmeldes til politiet. Det er vigtigt at være opmærksom på, at sagen ikke er et mellemværende mellem den ansatte og indsatte, men mellem institutionen og den indsatte.

I forhold til fysisk vold eller psykisk vold (trusler) mod ansatte betyder Kriminalforsorgens nultolerance, at alle volds- og/eller trusselsepisoder skal registreres i Personalesystemet og som alt overvejende hovedregel også skal anmeldes til politiet.

Endvidere skal der iværksættes sanktioner over for den indsatte, herunder eventuel udelukkelse fra fællesskab, disciplinærstraf og/eller overførsel til anden institution.

3.3.8. Projekt Sikkerhed i fritiden

Projekt Sikkerhed i fritiden baserer sig på de analyser og anbefalinger, som Kriminalforsorgen modtog fra det eksterne konsulentfirma i september 2016, og omfatter bl.a. følgende:

- Der er i marts 2017 igangsat en kampagne til alle medarbejdere ”Her passer vi på hinanden” vedrørende sikkerhed i fritiden, hvor gode råd om sikkerhed bliver kommunikeret til alle ansatte. Formålet med kampagnen er at fastholde fokus på sikkerhed og løfte det fælles niveau for sikkerhedsbevidsthed hos alle ansatte.
- Der er udarbejdet krisekommunikationsplan og sikret bedre logning af episoder via actioncards til bagvagtsordningen og distributionsliste til nøglepersoner i direktoratet. Der er udarbejdet særlige vejledninger om sikkerhed i fritiden til medarbejdere på de udsatte matrikler. Vejledningerne skal udleveres af nærmeste leder for at sikre dialog om risici og håndtering.
- Der er udarbejdet politik om adfærd på sociale medier suppleret med vejledning om anvendelse af privatindstillinger, så man beskytter sig selv og sine nærmeste bedst muligt.
- Der er endvidere igangsat projektarbejde om bedre aftercare/støtte til medarbejdere, der har været udsat for fysisk og psykisk vold.

Der arbejdes videre med implementering af de i alt 21 delprojekter, som projektet har resulteret i.

3.3.9. Nyt registreringsmodul

Kriminalforsorgen tog den 1. juni 2016 et nyt registreringsmodul i brug i forhold til vold og trusler (fysisk og psykisk vold). Formålet med udviklingen af det nye registreringsmodul har været at forenkle og ensarte indberetningen.

Registreringsmodulet kan generere rapporter, hvori der blandt andet kan sorteres på medarbejdere, indsatte, medgerningsmænd, voldstype, herunder krænkende handlinger, omstændigheder, indsattes tilstand og om det er foregået i fritiden. Rapporterne danner grundlag for en detaljeret gennemgang af hændelserne og er dermed basis for drøftelser, udarbejdelse af handlingsplaner og/eller iværksættelse af ledelsesmæssige foranstaltninger til forebyggelse af fysisk og psykisk vold.

Arbejdsmiljøgrupper og –udvalg har til opgave at gennemgå rapporter og episoder på matriklen/institutionen og drøfte forebyggelse og håndtering på baggrund af den viden, der er om såvel indsatte som hændelsen, således at der arbejdes systematisk med nedbringelse af vold.

Med det nye registreringsmodul er Kriminalforsorgen tillige begyndt at registrere psykisk vold i form af krænkende handlinger. Disse episoder kan kun i meget begrænset omfang forfølges strafferetligt, men skal stadig sanktioneres disciplinært og registreres for at sikre, at det indgår i forebyggelsesarbejdet og i den ledelsesmæssige opfølgning overfor den enkelte medarbejder.

3.3.10. Forankring af opgaven med registrering

Opgaven med registrering, håndtering og forebyggelse af kommende voldsepisoder er siden 2016 forankret hos nærmeste leder. Forankringen medvirker til at give lederen en øget indsigt i voldsepisoder og medarbejdernes reaktioner, og derved får lederen et kvalificeret grundlag til at træffe de fornødne foranstaltninger for at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed i henhold til arbejdsmiljølovgivningen samt Kriminalforsorgens mål og HR-strategi.

Opgaven er understøttet af vejledninger, actioncards og tjeklister, som kan danne grundlag for lederens dialog med medarbejderen om hændelsen. Fx er der udarbejdet faste procedurer for indberetning af vold.

3.3.11. Defusing- og debriefing

Kriminalforsorgen har en defusing- og debriefingordning, hvor særligt uddannede medarbejdere kan bistå som facilitator af gruppesamtaler efter voldsomme hændelser. Ordningen er under revision pt., og hensigten er at styrke ordningen, så det sikres, at den anvendes konse-

kvent og ensartet på alle Kriminalforsorgens matrikler. Alle debriefere har været på brush-up kursus primo 2017.

3.3.12. Fokus på medarbejdersikkerhed på intranettet

Der er etableret hurtig adgang til relevant materiale om medarbejdersikkerhed med særlige faner på intranettet og en direkte genvej på forsiden af Kriminalforsorgens intranet. Formålet er, at medarbejderne skal have en direkte adgang til det relevante materiale. Siderne udbygges og opdateres løbende med eksisterende materiale og nye produkter fra de igangsatte projekter. Kampagnen ”Her passer vi på hinanden” har en selvstændig underfane under medarbejdersikkerhed.

3.3.13. Medarbejderens sikkerhed som et mål i institutionernes mål- og resultatkrav

Det er fastsat som mål i institutionernes mål- og resultatkrav for 2017, at vold og trusler mod ansatte skal reduceres. Der er som noget nyt også fastsat mål for rettidig indberetning i registreringsmodulet.

3.3.14. Kriminalforsorgens sundhedsordning

Kriminalforsorgen har en sundhedsordning, hvori indgår både behandlingsbistand til fysiske skader og psykologbistand. Det er gratis for medarbejdere at anvende sundhedsordningen, der yder bistand til arbejdsrelaterede problemstillinger. Sundhedsordningen kan ikke benyttes af pårørende, der er berørt af vold mod ansatte (af skattemæssige årsager).

3.3.15. Ændringer af Kriminalforsorgens uniform

Som led i arbejdet med at forbedre sikkerheden for uniformerede medarbejdere i fritiden, herunder til og fra arbejde, er der på uniformsområdet i Kriminalforsorgen igangsat en række tiltag.

I det kommende nye udbud af uniformer udtages synlige broderede logoer med firmanavn på alle beklædningsdele, herunder benklæder, skjorte, poloshirts og pullover. Endvidere fjernes det broderede egeløvsemlen på slips. Tiltaget skal gøre det mindre tydeligt, at man er fængselsbetjent, hvis man bærer uniform til og fra arbejde.

4. Taskforcens arbejde

Som nævnt i indledningen blev der oprettet både en styregruppe og en arbejdsgruppe. Der er afholdt fire møder i styregruppen og otte møder i arbejdsgruppen.

Med henblik på at inddrage forslag fra Kriminalforsorgens medarbejdere har arbejdsgruppen via nyheder på Intranettet opfordret alle medarbejdere til at indsende forslag til, hvordan sikkerheden for medarbejderne kan forbedres.

Der er indkommet i alt 51 mails fra medarbejdere, der er bredt fordelt mellem kriminalforsorgens institutioner. Flere af disse mails indeholder mere end et forslag. En oversigt over forslagene er vedlagt som bilag 2.

Arbejdsgruppen har desuden bedt alle institutioner om, på baggrund af drøftelser i samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisationen, at indsende forslag til, hvordan sikkerheden for medarbejderne kan forbedres. Der er indkommet i alt 17 bidrag, hvoraf flere indeholder mere end et forslag. Oversigt over forslagene er vedlagt som bilag 3.

Der er indkommet mange gode forslag, som er forsøgt samlet i forskellige grupperinger:

- Bemanding, dynamisk sikkerhed og relationer
- Udrustning, uniform, udstyr mv.
- Klienter og undervisning
- Sagsbehandling og kontoropgaver
- Personale, uddannelse mv.
- Kultur
- De fysiske rammer
- Diverse andre forslag

De indkomne forslag er drøftet i arbejdsgruppen, ligesom arbejdsgruppen selv har peget på tiltag, der kan medvirke til at øge medarbejdernes sikkerhed. Forslagene er efterfølgende drøftet i styregruppen, som er endt med at pege på i alt 17 forslag til anbefalinger, der kan medvirke til at øge medarbejdernes sikkerhed, jf. afsnit 5.

5. Taskforcens anbefalinger til nye tiltag, der kan øge medarbejdernes sikkerhed

5.1. Overordnede bemærkninger til taskforcens anbefalinger

Taskforcen har med tilfredshed noteret sig, at der allerede er igangsat en række initiativer til styrkelse af medarbejdersikkerheden, jf. afsnit 3.3. Taskforcens forslag skal således ses som et supplement til de mange initiativer, der allerede er gennemført eller igangsat.

5.1.1. Bemanding mv.

En række af de forslag, der er modtaget fra medarbejdere og institutioner, vedrører øget bemanding og tilførsel af mere personale generelt og til særlige opgaver.

Taskforcen har ikke arbejdet videre med disse forslag. Det skyldes dels, at der i andet regi i direktoratet arbejdes med en plan for løsning af det aktuelle personaleunderskud, dels at spørgsmålet om personalebemanding er et af sporene i den aktuelle budgetanalyse af Kriminalforsorgen, som skal danne grundlag for drøftelserne om en ny flerårsaftale fra 2018 og frem.

5.1.2. Sektionering

Taskforcen er helt opmærksom på, at allerede gennemførte initiativer til sektionering af afdelinger for visse indsatte har haft en positiv effekt i relation til forebyggelse af vold og trusler mod personalet.

Dette er da også baggrunden for, at der ved nybyggeri af fængsler (Enner Mark Fængsel og Storstrøm Fængsel) er taget højde for, at der er behov for sektionering af de indsatte.

Da yderligere sektionering som udgangspunkt kræver øget bemanding, har taskforcen imidlertid fundet, at også yderligere overvejelser om sektionering bør ske i sammenhæng med den igangværende analyse af Kriminalforsorgen og arbejdet med forberedelse af en eventuel ny flerårsaftale.

5.1.3. Dynamisk sikkerhed

Rigtig mange af forslagene fra medarbejdere og institutioner peger på vigtigheden af at fastholde og udbygge den dynamiske sikkerhed og relationsarbejdet i forhold til de indsatte, og at der er behov for mere tid til dette.

Taskforcen er meget enig i vigtigheden af, at dagliglivet i fængsler og arresthuse bør være præget af dialog og interaktion mellem personale og indsatte, og at dette øger sikkerheden og dæmper risikoen for vold og trusler. Tæt kontakt mellem ansatte og indsatte er med til at skabe et godt miljø med gensidig respekt, hvilket er et vigtigt led i forhold til at begrænse af vold og trusler og dermed skabe trygge arbejds- og opholdsbetingelser for både indsatte og medarbejdere. Personalets tilstedeværelse blandt de indsatte er også helt afgørende for, at de kan opfange negative signaler fra de indsatte og dermed være rustede til at forebygge ulmende konflikter.

Når taskforcen ikke har formuleret et selvstændigt forslag vedrørende dynamisk sikkerhed, skyldes det, at relationsarbejde og dynamisk sikkerhed indgår som en integreret del af mange af de daglige opgaver, personalet i forvejen varetager. Da taskforcen imidlertid ikke har beskæftiget sig med spørgsmål om personalebemanding, jf. ovenfor, finder taskforcen alene at burde formulere en overordnet anbefaling af, at de kommende drøftelser herom tager højde for, at personalet fortsat skal have mulighed for tæt kontakt og dialog med de indsatte.

Som bilag 3 er vedlagt en beskrivelse af, hvad taskforcen nærmere forstår ved begrebet dynamisk sikkerhed, og hvad det er for positive aspekter herved, som taskforcen anbefaler bør prioriteres også fremover.

5.2. Taskforcens anbefalinger

Det følgende indeholder en kort gengivelse af taskforcens anbefalinger grupperet efter, om initiativet vil kunne iværksættes inden for kort tid, på mellemlangt sigt eller på længere sigt.

De enkelte initiativer er uddybet i bilag 5.

5.2.1. Anbefalinger der kan iværksættes inden for kort tid

Anbefaling 1. Skærpet disciplinærstraf og praksis for overførsel til lukket institution

Taskforcen anbefaler, at der sker en skærpelse af disciplinærstrafniveauet samt praksis for overførsel fra åbent til lukket fængsel for upassende sprogbrug, trusler og vold – både overfor personale og overfor medindsatte.

”Uacceptabel adfærd” i form af vold og trusler er klart defineret ved praksis efter straffelovens volds- og trusselsbestemmelser. Derimod findes der ikke en ensartet standard for ”upassende” sprogbrug og adfærd.

De skærpede reaktioner foreslås derfor kombineret med en ensartet standard for, hvad upassende sprogbrug er. Herved skabes klare grænser mellem acceptabel og uacceptabel adfærd, og der skabes et grundlag for at reagere ensartet og konsekvent ved uacceptabel adfærd.

Initiativet skal ledsages af en kommunikationsindsats målrettet både indsatte og ansatte.

Det er taskforcens vurdering, at klare forventninger til de indsattes adfærd og klare reaktioner herpå ikke blot vil være et klart signal til den enkelte indsatte, men også bidrage til at sænke konfliktniveauet generelt og dermed også forekomsten af volds- og trusselsepisoder.

De skærpede reaktioner forventes og forudsættes at kunne ske inden for gældende regler.

Hvis den ændrede praksis for overførsel fra åbent til lukket til fængsel ikke kan håndteres inden for den nuværende lukkede kapacitet, vil der skulle ske de nødvendige kapacitetstilpasninger.

Anbefaling 2. Anbringelse af rocker-/bandemedlemmer

I henhold til praksis for anmeldelse til henholdsvis åbent og lukket fængsel placeres rocker-/bandemedlemmer i lukket fængsel. 4 mindre grupperinger (Stengårdsvejgruppen, Bosperus, Roskildegruppen og Holmbladsgade) er dog grundet deres beskedne størrelse, betydning og tidligere udvist adfærd under afsoning hidtil blevet anmeldt til afsoning i åbent fængsel.

Kriminalforsorgen har som led i arbejdet i taskforcen ændret praksis, således at medlemmer fra de nævnte grupperinger fremadrettet anmeldes til afsoning i lukket fængsel på lige fod med de øvrige grupperinger. Ultimo april 2017 havde Kriminalforsorgen 4 afsonere fra de 4 mindre grupperinger (2 fodlænkeafsonere, 1 i åbent fængsel og 1 i lukket fængsel). 4 indsatte fra grupperingerne var varetægtsfængslet.

Alle afgørelser om anbringelse af rockere- og bandemedlemmer træffes af Direktoratet for Kriminalforsorgen på baggrund af oplysninger indhentet som led i politiets efterretningsarbejde.

Kriminalforsorgen ønsker at styrke samarbejdet med politiet yderligere, således at hensynet til placerings- og overførselspraksis samt de fængselsfaglige oplysninger og efterretninger i endnu højere grad koordineres med og indgår i den styrkelse af politiets analytiske indsats, som er en følge af Bandepakke III. Det er ønsket, at de oplysninger og behov, som er til stede i Kriminalforsorgen i endnu højere grad kommer til at indgå i politiets analysearbejde. Det gælder navnlig Kriminalforsorgens oplysninger om indsatte med løsere tilknytning til grupperinger (gråzonepersoner). Herved skabes et bedre grundlag for Kriminalforsorgens håndtering af disse personer, der uden at være registrerede bandemedlemmer har en attitude og opførsel, der ligner disse, og derved udgør et problem i de åbne fængsler.

Hvis den ændrede anbringelsespraksis ikke kan håndteres inden for den nuværende lukkede kapacitet, vil der skulle ske de nødvendige kapacitetstilpasninger.

Anbefaling 3. Øget brug af urinprøver på mistanke og færre stikprøvevise urinprøver

Taskforcen anbefaler, at der sker øget anvendelse af mistankekravet til urinprøver, og at antallet af stikprøvevise urinprøver begrænses.

Forslaget vil bidrage til en yderligere målrettet og intensiveret indsats mod misbrug af ulovlige stoffer.

Som led i Kriminalforsorgens kontrolopgave og til brug for afgørelsessager om udgang og prøveløsladelse mv. tager Kriminalforsorgen årligt et stort antal urinprøver hos de indsatte for at teste for indtagelse af ulovlige stoffer. Herudover tages der årligt et stort antal urinprøver stikprøvevis. Kun en lille del af de stikprøvebaserede urinprøver testes positive (8 % i 2015).

Da forekomst og indtagelse af euforiserende stoffer samt urinprøveudtagning er et typisk konfliktområde, bør prøverne primært tages, hvor der vurderes risiko for misbrug.

Gennemførelse af forslaget vil kunne ske på grundlag af et beslutningsoplæg til en ny standard for gennemførelse af urinprøvekontroller udarbejdet af Kriminalforsorgen.

Forslaget vil kunne gennemføres uden tilførsel af ressourcer. Tværtimod forventes det at kunne frigøre personaleressourcer.

Anbefaling 4. Logistik i forbindelse med transport af indsatte

Taskforcen anbefaler, at mulighederne for at styrke logistikken i forbindelse med transport af indsatte afdækkes, og at der udarbejdes mere detaljerede forholdsordrer for transport.

Kriminalforsorgen foretager dagligt et stort antal transporter af indsatte til retsfremstilling, lægebehandling og andre nødvendige formål. Ved afvikling af transporterne er der som udgangspunkt ikke særlige parkeringsmuligheder for Kriminalforsorgen, hvorfor det ledsagende personale kan være henvist til at ledsage og bevogte den indsatte over en længere transport til fods. Alternativt skal én af ledsagerne udgå af sikkerhedsbemandingen og parkere bilen efter at have sat indsatte af. Det er endvidere erfaringen, at det kan være vanskeligt for fængselspersonale, som kommer fra en anden del af landet, at indhente viden om sikre parkeringsforhold, adgangsveje og lignende, hvis man ikke er stedkendt.

Det ses i stigende omfang, at det ledsagende personale chikaneres af udenforstående, familie o.a.. Særligt transport til retsfremstilling er forbundet med en høj grad af usikkerhed og fru-

stration hos de indsatte, en frustration som ofte resulterer i aggressiv og udadreagerende adfærd.

Taskforcen anbefaler, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal

- afdække muligheden for, at Kriminalforsorgen gives mulighed for at parkere i umiddelbar nærhed af indgang til ret, hospital og lignende, og
- udarbejde forholdsordrer for transport til retsbygninger, hospitaler, skadestudier og eventuelle andre lokaliteter, som hyppigt besøges.

Hvis der ikke findes mulighed for at bedre parkeringsmulighederne tilstrækkeligt, vil der - hvis sikkerheden i transportsituationen skal øges - kunne vise sig behov for at ændre bemandingssituationen væsentligt med markant forøgede personaleudgifter til følge.

Anbefaling 5. Styrket vidensindsamling fra udlandet

Taskforcen anbefaler, at der sker en systematisk udveksling med udlandet om øget medarbejdersikkerhed og nedbringelse af vold og trusler mod ansatte

Der foreslås etableres en formaliseret dialog om temaerne på de relevante årlige nordiske samarbejds møder, fx generaldirektør-, HR- og sikkerhedsmøder.

Forslaget vil tilføje struktur til dialogen om medarbejdersikkerhed og nedbringelse af vold og trusler mod ansatte samt sikre, at der skabes mulighed for læring og drages erfaringer på tværs af de nordiske lande.

5.2.2. Anbefalinger der kan iværksættes på mellemlangt sigt

Anbefaling 6. Risiko- og analysebaserede visitationer

Taskforcen anbefaler, at der foretages en yderligere udrulning af den risiko- og analysebaserede tilgang til visitationer, således at indsatserne målrettes yderligere til gavn for personalets sikkerhed.

På baggrund af udmøntningen af en lang række sikkerhedstiltag i 2016 er der fastsat standarder for omfanget af visitationer af de indsattes opholdsrum og person, således at det klart er angivet, hvornår og hvor ofte der skal foretages visitationer. Herudover foretages visitation på baggrund af konkret mistanke.

Den fastsatte sikkerhedsstandard er tiltænkt en dynamisk funktion, således at denne skal kunne justeres på baggrund af en nærmere analyse af, hvordan indsatsen mod ulovlige effekter bedst kan tilrettelægges. Som følge heraf har Kriminalforsorgen etableret et visitationsregistreringssystem for at understøtte analysearbejdet og en eventuel tilpasning af visitationsstandard. I den forbindelse er endvidere igangsat implementering af en række sikringstekniske løsninger, hvilket også kan aktualisere et behov for tilpasning af visitationsstandard.

Forslaget indebærer således en analyse af gennemførte visitationer og fund med henblik på en eventuelt mere målrettet og effektiv visitationsindsats. Analysen skal baseres på data fra visitationsregistreringssystemet samt de tilpasninger, der følger af implementeringen af nye sikkerhedssystemer.

Kriminalforsorgen vil løbende via visitationsregistreringssystemet følge den justerede visitationsindsats og vil kunne rapportere resultaterne heraf.

Anbefaling 7. Videoovervågning af fællesarealer

Taskforcen anbefaler, at brugen af kameraovervågning af fællesarealer udvides.

Kriminalforsorgen har historisk prioriteret etablering af videoovervågning i forbindelse med perimetersikkerhed, udendørsarealer mv., der ikke har direkte tilknytning til de indsattes opholdsfaciliteter.

I 2004 påbegyndte Kriminalforsorgen implementeringen af en videre brug af videoovervågning og gav fængsler og arresthuse mulighed for at overvåge fællesarealer mv. indendørs efter en konkret sikkerhedsvurdering. I den forbindelse indgår en vurdering af, hvorvidt det er muligt for personalet at have visuel kontakt med de indsatte på det konkrete område. Gradvist er der ud fra disse præmisser etableret kameradækning i videre udstrækning, således at specialafdelinger har en øget grad af kameradækning.

Øget brug af kameraovervågning understøtter personalets tryghedsfølelse under udførelsen af arbejdet. Kameradækningen vil endvidere give mulighed for en hurtigere respons ved konfliktsituationer, ligesom det giver mulighed for at etablere målrettet opsyn i særlige kapacitetstyper. Øget brug af videoovervågning vil endelig forbedre mulighederne for at dokumentere eventuelle voldelige episoder til brug for en eventuel straffe- eller disciplinærsag. Sidstnævnte antages at have en konfliktforebyggende effekt.

Det skal dog understreges, at et kamera aldrig kan erstatte personalets mulighed for at observere både visuelt og auditivt, herunder også at fornemme, at der er optræk til uro. Det er derfor vigtigt at understrege, at kameraovervågning - ganske som andre tekniske sikkerhedsinstallationer - alene er et supplement til den dynamiske sikkerhed.

Forslaget skal implementeres gennem følgende spor:

- Fastsættelse af ensartet standard for etablering af videoovervågning. Standarden skal etableres efter en risikobaseret tilgang og med hensyntagen til sikkerhedsklasserne. Ved fastlæggelse af standarden indgår kortlægning og placering af eksisterende kameraer, herunder deres stand og behov for udskiftning.
- Udarbejdelse af implementeringsplan for standarden med hensyntagen til den økonomiske ramme.

Det er en forudsætning for gennemførelse, at der allokeres de nødvendige ressourcer, og udmøntningen vil formentlig kræve gennemførelse af en udbudsforretning.

Anbefalingen relaterer sig til case 2 -5, som er omtalt under punkt 3.2.

Anbefaling 8. Bodycams og dashcams

Bodycams og dashcams er tekniske løsninger til at optage og dokumentere hændelser tæt på en konkret episode. Dokumentationsmaterialet giver mulighed for at evaluere situationer, ligesom grundlaget for forbedrede forholdsordrer og beredskabsplaner styrkes. Bodycam-teknikken bæres af den enkelte fængselsbetjent som en del af den påkrævede uniformering. Dashcam-teknikken installeres i tjenestekøretøjerne.

Begge typer af kameraer vurderes at have en præventiv virkning på vold og trusler, ligesom man efterfølgende kan evaluere konkrete episoder og på baggrund heraf iværksætte relevante sikkerhedsmæssige tiltag.

Forslaget foreslås implementeret gennem følgende spor:

- Indhentelse af erfaringer fra andre myndigheder, som anvender body- og dashcams.
- Afdækning af juridiske problemstillinger.
- Etablering af pilotprojekter – eksempelvis ved en afdeling i sikkerhedsklasse 1 eller 2 samt i et antal tjenestebiler ved kørselsafdelingen i Vestre Fængsel.
- Evaluering af pilotprojekterne og udarbejdelse af eventuel plan for yderligere indfasning.

Det er en forudsætning for gennemførelse af forslaget, at der allokeres de nødvendige ressourcer, og at der foreligger den nødvendige hjemmel til udmøntning. I givet fald kan et pilotprojekt relativt hurtigt opstartes.

Anbefalingen relaterer sig til case 1-5, som er omtalt under punkt 3.2.

Anbefaling 9. SINE-kommunikation

Taskforcen anbefaler, at muligheden for udvidet brug af SINE-kommunikation afdækkes.

SINE er en forkortelse for **SI**kkerheds**NE**ttet og er navnet på de danske beredskabers fælles, digitale radiokommunikationssystem, som sikrer medarbejderne mulighed for hurtig kommunikation og markant forbedrede muligheder for planlægning og afvikling af transport og ledsagelse.

Kriminalforsorgens personale er henvist til at anvende mobiltelefoner under transport af indsatte. Det betyder blandt andet, at man i en nødsituation er henvist til at ringe 112 og afvente hjælp.

Vestre Fængsel har i en testfase benyttet SINE-radioer ved transport og ledsagelse af indsatte med et tilfredsstillende resultat. Anvendelsen giver blandt andet mulighed for at kommunikere direkte med politi og domstole og eksempelvis orientere om ankomst, således at f.eks. transport gennem en folkemængde lettes eller undgås, porte/døre åbnes for direkte adgang eller lignende. Testfasen er blevet evalueret med positivt resultat, hvorfor en arbejdsgruppe i samarbejde med Center for Beredskabskommunikation (Rigspolitiet) har udarbejdet en projektplan for yderligere implementering.

Yderligere implementering af SINE vil bidrage til den operationelle parathed i forbindelse med beredskabssituationer på institutionerne (brand, indsats, undvigelsessituationer mv.) samt den praktiske afvikling af transporter. Forslaget vil yderligere bidrage til personalets tryghed i forbindelse med primært transporter.

Forslaget kan implementeres gennem følgende spor:

- Udarbejdelse af indstilling om målrettet implementering af SINE, herunder drøftelse med Rigspolitiet om anvendelsesomfanget og den praktiske forankring.
- Gennemførelse af udstyrsindkøb og udarbejdelse af procedurebeskrivelser.

Afklaring af økonomi, allokering af ressourcer samt udvælgelse af radio-model, udestår.

Anbefalingen relaterer sig til case 1, som er omtalt under punkt 3.2.

Anbefaling 10. Styrket undervisning i transport på fængselsbetjentuddannelsen

Taskforcen anbefaler, at fængselsbetjentenes grunduddannelse i relation til transport udbygges, så elevernes kompetencer i forhold til sikker afvikling af transport af indsatte styrkes.

Transport af indsatte er en risikoopgave, som indebærer en øget risiko for undvigelse og uacceptabel adfærd overfor personalet.

Gennemførelse af initiativet skal sikre:

- At der er tilstrækkelig tid til, at eleverne bliver fortrolige med sikker håndtering af transportopgaver.
- At undervisningen er up to date for så vidt angår nye metoder, udstyr og procedurer.
- Kobling mellem læring og praksis på fængslerne.
- At eleverne undervises i brug af det korrekte udstyr, der dagligt anvendes i forbindelse med transporten.
- At eleverne forstår, hvordan man forbereder transporten og foretager sikkerheds- og risikovurdering af opgaven.

Forslaget bør implementeres ved nedsættelse af en arbejdsgruppe, der skal afdække omfang og behov, udarbejde forslag til hvordan forslaget kan gennemføres, og udarbejde overslag over ressourceforbrug til gennemførelse, herunder anskaffelse af det nødvendige udstyr.

Anbefaling 11. Beskyttelse af medarbejderidentitet

Taskforcen anbefaler, at det undersøges, i hvilket omfang der inden for lovgivningens rammer kan ske øget brug af medarbejder-ID til beskyttelse af ansatte i Kriminalforsorgen ved retsmøder og politiafhøringer.

Med baggrund i de alvorlige hændelser i 2016, særligt i fritiden, er der behov for at øge medarbejdernes tryghed. Kriminalforsorgen kan anvende medarbejder-ID nummer i stedet for efternavne på tjenestestederne, men der opstår problemer, når medarbejdere skal vidne i retten f.eks. i forbindelse med en voldsepisode i tjenesten (hvor en indsat/indsatte er involveret). Her vil medarbejderen skulle oplyse sit fulde navn og adresse, på trods af at der blandt tilhørerne kan findes personer, der kan misbruge oplysningerne og dermed kan true medarbejderen og dennes pårørende.

Det vil øge medarbejdernes sikkerhed, hvis der skabes mulighed for, at medarbejderne ved retsmøder kan identificere sig med fornavn og unikt medarbejdernummer samt tjenestestedets adresse i stedet for fulde navn og private adresse. Det vil ligeledes øge medarbejdernes sikkerhed og tryghed, hvis de ved afhøringer hos politiet kan legitimere sig ved fornavn og deres unikke medarbejder-ID, således at deres private legitimations-oplysninger ikke fremgår af politirapporterne. Efter det oplyste anvender politiet tidvis en lignende beskyttelse i forbindelse med afhøring af udsatte medarbejdere i politiet.

Taskforcen finder, at sådanne initiativer vil medvirke til sikre, at alle medarbejdere trygt kan anmelde vold uden at skulle frygte for represalier efterfølgende. Hermed vil nul-tolerancen overfor vold og trusler også kunne håndhæves effektivt.

Forslaget tænkes gennemført ved, at politiets retningslinjer og praksis for beskyttelse af medarbejders identitet ved retsmøder mv. undersøges, og at der herefter eventuelt indføres en tilsvarende ordning for Kriminalforsorgen.

Anbefaling 12. Psykisk syge indsatte

Taskforcen anbefaler, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal afdække nærmere, hvilke tiltag der kan iværksættes i forhold til psykisk syge indsatte, som ofte er involveret i vold og trusler.

Arbejdsgruppen skal inddrage kriminalforsorgsområdernes igangværende initiativer med - som led i mål- og resultatplanerne - lokalt at styrke samarbejdet med psykiatrien. Herudover inddrages viden og erfaringer fra samarbejdet med Socialministeriet og Sundhedsministeriet i forbindelse med de igangværende initiativer med henblik på at forebygge vold mv. på bosteder. Det skal indgå i arbejdsgruppens overvejelser, om der er behov for, at personale i videre omfang tilbydes kurser i håndtering af psykisk syge indsatte.

Udgifter forbundet med gennemførelse af anbefalingen vil afhænge af, hvordan projektet nærmere tilrettelægges.

Anbefaling 13. Kollegial og ledelsesmæssig opfølgning efter voldsepisoder mv.

Et af de væsentlige resultater i delrapporten (januar 2016) fra arbejdsmedicinsk klinik i Herning vedrørende ”Risikofaktorer for vold og trusler i Kriminalforsorgen” var, at forebyggelsesadfærden fra topledelse, nærmeste ledelse og kollegaer har en signifikant forebyggende effekt på vold og trusler i Kriminalforsorgen. En del af den relevante forebyggelsesadfærd er hjælp og støtte efter en voldelig hændelse. Den øvrige del af adfærden vedrørte topledelsens prioritering af voldsforebyggelse samt opfordring til at registrere hændelser samt sikre, at registreringerne tages alvorligt.

Kriminalforsorgen har derfor behov for at styrke indsatsen i forhold til opfølgning på de registrerede hændelser. Kriminalforsorgen har endvidere behov for at sikre, at der på relevant vis tilbydes hjælp og støtte efter en voldelig hændelse. En del af dette kan indarbejdes i en model for systematisk ledelsesmæssig opfølgning på hver enkelt hændelse, og et andet element kan være systematisk supervision eller anden relevant setting i forhold til at understøtte såvel opfølgning som forebyggelse af episoder. Til brug for udviklingen af den relevante procesmo-

del vil der være behov for for at gennemgå de eksisterende feedback- og supervisionsmodeller for at udtrage læring om best practice.

Der udarbejdes herefter en model, der tager udgangspunkt i kravene til relevant forebyggelsesadfærd (beskrevet ovenfor).

Anbefalingen relaterer sig til case 1-5, som er omtalt under punkt 3.2.

5.2.3. Mere langsigtede anbefalinger

Anbefaling 14. Styrket statistik og ledelsesinformation

Taskforcen anbefaler, at ledelsesinformationen styrkes, således at der skabes en øget detaljeringsgrad og lettere adgang til rapporter i modul vedr. registrering af fysisk og psykisk vold mod ansatte

Det er taskforcens vurdering, at der er behov for at styrke grundlaget for analyser af tilfælde af vold mv. mod personalet. Der er derfor behov for at kunne koble data vedrørende vold mod ansatte i Kriminalforsorgens personalesystem til data vedrørende voldelige indsatte i Kriminalforsorgens klientsystem.

Forslaget forventes at øge udbyttet af den allerede eksisterende registrering, således at såvel den forebyggende indsats som den systematiske opfølgning på hver enkelt episode styrkes.

Forslaget forventes endvidere at give mulighed for mere detaljerede informationer til hele organisationen og dermed styrke muligheden for central opfølgning og anvendelse af best practice-principper.

Forslaget tænkes implementeret ved nedsættelse af en centralt forankret arbejdsgruppe, der kan sikre input fra områderne til udformning af de nye rapporter. Arbejdsgruppen undersøger tillige, hvordan der kan kobles information fra klientsystem og personalesystem for at opnå den ønskede detaljeringsgrad i ledelsesinformationen.

Taskforcen har med tilfredshed noteret sig, at det sideløbende med taskforcens arbejde er besluttet på koncernniveau at oprette en ny controllerenhed, der skal bidrage til at samle, ensarte og kvalitetssikre data, der indgår i ledelsesinformationen. Taskforcen går ud fra, at denne nye enhed bl.a. vil kunne forestå arbejdet med at styrke ledelsesinformationen for så vidt angår volds- og trusselsepisoder, såfremt forslaget, som er beskrevet her, besluttet gennemført.

Gennemførelse af forslaget forudsætter endvidere:

- At der skabes mulighed for at anonymisere medarbejderne, hvis de koblede informationer kan tilgås via klientsystemet.
- At der afsættes ressourcer til de nødvendige ændringer af IT-systemer.

Det er ikke muligt for indeværende at anslå samlede omkostninger eller endeligt tidsperspektiv, da det vil afhænge af hvilke løsninger, der vælges.

Anbefaling 15. Værktøj til daglig risikovurdering af indsatte mv.

Taskforcen anbefaler, at der udvikles et metodeværktøj til daglig risikovurdering af indsatte mv.

Kriminalforsorgen har ikke et sammenhængende system, som konsekvent sammenkobler adfærd og forholdsregler i forhold til den indsatte.

Et hurtigt og lettilgængeligt overblik over potentielle risici vil give ledere mulighed for at træffe de nødvendige foranstaltninger for at beskytte medarbejderne.

Implementering af forslaget skal rumme følgende spor:

- Etablering af en arbejdsgruppe, der med udgangspunkt i de eksisterende sikkerhedsvurderinger afdækker mulighederne for at understøtte processerne yderligere ved brug af risikovurderingssystemer og lignende.
- Udarbejdelse af procedurer og standarder.
- Der opstartes et IT-projekt med henblik på en standardiseret it-systemunderstøttelse mv.

Anbefalingen relaterer sig til case 1-5, som er omtalt under punkt 3.2.

Anbefaling 16. IT-understøttelse af efterretnings- og analysearbejdet

Taskforcen anbefaler, at IT-understøttelsen af Kriminalforsorgens efterretnings- og analysearbejde styrkes.

Kriminalforsorgen har ved en lang række sikkerhedsinitiativer påbegyndt i 2016 styrket den risiko- og analysebaserede håndtering af enkelte indsatte samt grupper af indsatte.

For så vidt angår efterretningsarbejdet er der endvidere et effektivt og robust samarbejde med politiet, således at Kriminalforsorgen sikres de nødvendige oplysninger til at håndtere konkrete

te situationer samt udviklingen vedrørende særligt rocker- og bandegrupperinger. Dette arbejde er forankret dels centralt og dels lokalt ved institutionerne og områdekontorerne.

De lokale sikkerhedsenheder har således en konkret sikkerhedsfunktion i forhold til konkrete vurderinger relateret til de indsatte, men har tillige en analyserende funktion i forhold til tendenser, udvikling og sammenhænge, der ikke nødvendigvis kan relateres til konkrete indsatte.

Den sidstnævnte opgave foretages i vid udstrækning manuelt og ved mundtlig overlevering uden IT-understøttelse. Som følge heraf er der en forhøjet risiko for, at informationer mistes, og at der sker et videnstab ved de indsattes overførsel mellem fængsler og arrester.

Forslaget vil styrke muligheden for at systematisere, håndtere og dele oplysninger, der er udarbejdet med det formål at kunne foretage en optimal sikkerhedsmæssig håndtering af de indsatte i både åbne og lukkede fængsler. Ved IT-understøttelse af opgaven styrkes de generelle muligheder for at analysere tilgængelige informationer. Endvidere etableres der en platform, som understøtter, at der ikke sker tab af oplysninger, samt at relevante oplysninger er tilgængelige på tværs af institutioner.

Forslaget kan implementeres gennem følgende spor:

- Erfaringsindhentning fra eksterne samarbejdspartnere med henblik på at udarbejde en af beskrivelse af ønskede funktionaliteter for systemet.
- Afdækning af de økonomiske rammer og tidsperspektiv for implementering med henblik på beslutning om udmøntning nu eller i forbindelse med det kommende OMS-system.
- Eventuel gennemførelse af IT-projekt med henblik på implementering.

Den forventede IT-systemunderstøttelse må forventes at være en integreret del af det nye OMS-system (Offender Management System), hvilket skal indgå i beslutningen og de tidsmæssige og økonomiske overvejelser.

Anbefalingen relaterer sig til case 1, case 2, case 4, som er omtalt under punkt 3.2.

Anbefaling 17. Ny rotationsordning - fængselsbetjente på særligt belastede afdelinger

Taskforcen anbefaler, at der under inddragelse af kriminalforsorgsområderne, relevante partnerskaber og Fængselsforbundet udarbejdes og vedtages en ny rotationsordning for fængselsbetjente, der arbejder i et hårdt psykisk arbejdsmiljø på fokusafdelinger og særlig sikrede afdelinger mv.

Retningslinjer for rotation er i dag primært indført på afdelingerne for negativt stærke indsatte. Der har personalet en fast tilknytning til afdelingen, men efter at have gjort tjeneste i 9 måneder, skal de rokere ud til en anden afdeling i 3 måneder.

Taskforcen finder, at en ny rotationsordning skal sikre, at personalets samlede arbejdsperioder på de særligt belastede afdelinger formindskes. Det vil bidrage til, at eventuelle opståede uhensigtsmæssige bindinger mellem personalet og de indsatte bliver brudt, og at personalet ikke bliver belastet gennem længere tid af det grænsesøgende klientel på de særlige afdelinger, herunder bliver udsat for vold og trusler. Endelig vil forslaget sikre ensartet håndtering af såvel regimer som opfølgning overfor medarbejderne, styrke medarbejdernes fleksibilitet og øge tilliden mellem ledere og medarbejdere.

Forslaget forudsætter:

- En afdækning af nuværende praksis for rotationsordninger.
- Afklaring af spørgsmål om eventuelle tillæg i forbindelse med rotation til de særlige afdelinger.
- En styrket lederindsats på rotationsafdelingerne.
- At der kan skabes enighed med Fængselsforbundet om rammerne for ordningen.

6. Økonomiske og administrative konsekvenser ved implementering af forslagene

Som nævnt under pkt. 5.2. er de enkelte af taskforcens forslag uddybet nærmere i bilag 7. Som det fremgår heraf, vil nogle forslag kunne gennemføres umiddelbart, mens andre vil kræve tilførsel af ressourcer.

Taskforcen har ikke foretaget beregninger af det nærmere omfang af de udgifter, der er forbundet med nogle af forslagene.

Dette skyldes, at taskforcen har forudsat, at beslutningen om hvilke initiativer der skal gennemføres, herunder vurderingen af udgiftsbehov samt den nærmere implementering, vil skulle ske i tæt sammenhæng med andre initiativer – særligt den igangværende analyse af Kriminalforsorgen og arbejdet med forberedelse af en ny flerårsaftale.

Taskforcen har endvidere forudsat, at implementeringen af forslagene vil skulle ske i tæt samarbejde med personaleorganisationerne.

7. Bilag

Bilag 1. Oversigt over vold og trusler mod personalet, 2006-2016

Årsoversigt - opdeling i typer og tjeneste-/fritid

År	Epi- soder	Per - so- ner	I tjene- stetid (per- soner)	I fritid (per- soner)	Pct. af år (fritid)	Vold	Trus- ler	Vold og trusler	Hær- værk	Krænkel- ser - personer	Politi- anmeldt	Anmeldt som arbejds- skade	I forbindel- se med magtan- vendelse
2006	277	364	363	1	0,3%	17	245	100	2	0	202	70	0
2007	256	338	330	8	2,4%	16	230	90	2	0	164	46	1
2008	296	382	372	10	2,6%	18	235	128	1	0	178	53	0
2009	358	472	468	4	0,8%	35	292	145	0	0	217	55	10
2010	385	488	480	8	1,6%	32	265	183	8	0	260	49	168
2011	268	327	325	2	0,6%	14	202	108	3	0	161	33	173
2012	306	370	367	3	0,8%	28	210	124	8	0	179	42	177
2013	363	457	450	7	1,5%	29	268	154	6	0	223	67	216
2014	422	555	553	2	0,4%	32	335	187	1	0	294	35	273
2015	401	533	523	10	1,9%	27	318	186	2	0	449	43	245
*2016	621	835	796	39	4,7%	84	506	217	28	238	696	113	202

*2016 tal er foreløbige helårstal.

og Rapport aktiv er lig med/er i J

og Måned nr. er mellem 01 og 12

og Matrikeltype er lig med DfK, områdekontorer m.m. ; Lukkede fængsler ; Åbne fængsler ; Københavns fængsler ; Arresthuse ; Pensioner ; KIF ; Ej oplyst

Bilag 2. Indkomne forslag fra medarbejderne

Arbejdsgruppen har via nyheder på Intranettet opfordret alle medarbejdere til at indsende forslag til, hvordan sikkerheden for medarbejderne kan forbedres.

Der er indkommet i alt 51 mails fra medarbejdere, der er bredt fordelt mellem kriminalforsorgens institutioner. Flere af disse mails indeholder mere end et forslag. Hvis der er mere end en, der har forslået det samme, er antallet af forslagsstillere angivet i parentes efter forslaget.

Bemanding, dynamisk sikkerhed og relationer

Behov for mere tid til dynamisk sikkerhed og relationsarbejde	<ul style="list-style-type: none">- Mere tid for fængselsbetjente til relationsarbejde- Styrkelse af relationsarbejde (3 forslag)- Udvikling af bedre kommunikation med de indsatte- Indtænk den dynamiske sikkerhed i det pædagogiske arbejde ifm beskæftigelsen- Behandl de indsatte ordentligt (reager hurtigt på cellekald, lov ikke mere end man kan holde)- Mere tid til relationsarbejde- Resocialisering, bl.a. PUMA, bør ikke nedprioriteres
Fjerne administrative opgaver fra betjentene med henblik på at skabe mere tid til dynamisk sikkerhed	<ul style="list-style-type: none">- Papirarbejdet væk fra betjentene, dog ikke sikkerhedsvurdering, stamdata mv.- Udskifte kolde hænder til varme hænder ved at fjerne registrerings- og kontrolopgaver- Færre administrative opgaver til betjentene- Styrke dynamisk og fjerne tastearbejde- I stedet for at kontrollere betjentes arbejde bør [resocialiserings?]konsulenter i stedet varetage konkrete socialrådgiveropgaver for klienterne- Færre dokumentations- og registreringsopgaver til betjentene- Afskaf handleplaner for udlændinge og arrestanter
Mere personale	<ul style="list-style-type: none">- Stop med at mindske normeringen på afdelingerne, så undgå enearbejde og der gives mere tid til relationsarbejde- Mere personale til opgaverne, så der skabes mere tid til relationsarbejde og flere tilstede hvis der opstår en kritisk situation (4 forslag)
Bemanding og vagtplanlægning	<ul style="list-style-type: none">- Fasthold døgnvagter, så der altid er mindst 2 betjente- Altid 2 mand til cellekald- Intelligent vagtplanlægning (fastansat og PP'er på vagt sammen)- Altid 2 betjente på afdelingerne- Betjente skal have faste afdelinger, så de lærer klienterne at kende- Flyt de civile medarbejdere ud på afdelingerne- Også betjente i beskæftigelsen/uddannelsesområdet
Afdelinger	<ul style="list-style-type: none">- Flere kontraktafdelinger, mindre afdelinger og mere personale- Mindre afdelinger giver personalet større kendskab til de

	indsatte - Oprette specialafdelinger for klienterne med psykiske lidelser (i de åbne fængsler)
Visitation og urinprøver	- Oprettelse af visitationshold, således at betjentene på afdelingerne i stedet kan lave relationsarbejde (2 forslag) - Visitationer på baggrund af mistanke i stedet for visitationsstandarder (3 forslag) - Undlad at lave urinprøver på indsatte, der for nyligt har været på fri fod, da positiv test ikke kan sanktioneres
Flere betjente til retsfremstilling og transporter	- Mindst 2 betjente til transporter - Minimum 3 betjente til retsfremstilling – eller parkeringstilladelse til at parkere tæt på retten ligesom politiet - Minimum 3 betjente til retsfremstilling - Flere betjente ved retsfremstilling og transport

Udrustning, uniform, udstyr mv.

Indsatser vedr. beskyttelse af medarbejdernes identitet	- Anonymisere uniformer - Tag ikke uniformen med hjem - Undgå facebook - Undlad at medarbejders navn står på følgesedler fra BC Catering, fra Kriminalforsorgens forplejning og Hoffmann - Sørg for at betjentes navne ikke indstemples automatisk i Klientsystemet, herunder handleplanerne og disciplinærsager (2 forslag) - Transporter foretages i civile jakker
Udstyr	- Peberspray bør være obligatorisk - Anskaffe ”Stryker stole” som anvendes til at bære de indsatte til sikringsceller - Sikkerhedsfodtøj bør være del af standardudstyr - Anvendelse af skum, hvor peberspray og stav ikke har effekt - Stik- og skudsikre veste bør anvendes ved transport - Anskaf BOSS chair til visitationer - Spytmasker til voldelige klienter - Stun-guns (strømpistol) - Dect-telefoner, cellekald skal ikke kunne blokere telefonen - Anskaf DASH-CAM til alle biler, som bruges til transport af klienter
Bygningsmæssige forhold	- Indrette afdelingerne så der udsyn fra kontorerne over gangene og køkken - Bevar de mindre enheder (arrester)
Videoovervågning og radiokontakt	- Anvendelse af bodycam der kan dokumentere hændelser (2 forslag) - Anvend bodycam under transporter (2 forslag) - ”Sine” radioer til alle med kanaler tilgængelige, så betjente kan tale med politi og brandvæsen - Bedre belysning og video overvågning af arealerne udenfor institutionerne
Andre sikkerhedsmæssige	- Opgradering på scanning og jamming

tiltag	<ul style="list-style-type: none"> - Flere hunde og flere besøg - Øget fokus på sikkerhedsvurderingen af rock-er/bandemedlemmer, der søger om at afsone med fodlænke - Sikre grundig information om de sikkerhedsmæssige for af nyansatte civile medarbejdere - Tillade færre personlige effekter på de indsatte opholdsrum. Det vil gøre det lettere at visitere
--------	---

Klienter, undervisning mv.

Klienter med psykiske lidelser	<ul style="list-style-type: none"> - Screening af klienter for psykiske lidelser inden overførsel til åbent fængsel - Fastsæt en grænse for hvor mange klienter med psykiske lidelser, der må være i et åbent fængsel
Placering af klienter	<ul style="list-style-type: none"> - Rokeringsystem for stærkt negative indsatte - Det geografiske nærhedsprincip skal ikke gælde for rocker-/bandemedlemmer
Beskæftigelse af indsatte	<ul style="list-style-type: none"> - Øge aktivitetsniveau i fritiden, så de indsatte bliver trætte - Kriminalpræventive programmer der er målrettet holdninger og adfærd under afsoningen/i tilsyn - Flere AMU-kurser i konflikthåndtering for klienterne
Regimer	<ul style="list-style-type: none"> - Tilvejebring regimer, der motiverer til god opførsel i stedet for standardminimum

Sagsbehandling og kontoropgaver

Omfordeling af konkrete opgaver	<ul style="list-style-type: none"> - Sagsbehandling på indsatte, der er disciplinært overført til nyt afsoningssted, skal varetages af det sted, den pågældende opholder sig - Alle betjente skal ikke fungere som kontaktpersoner. Denne opgave skal i stedet varetages af færre betjente
---------------------------------	--

Diverse andre forslag

Diverse	<ul style="list-style-type: none"> - Parkeringsstilladelse så man kan parkere tæt på retten, sygehus, tandlæge mv. ligesom politiet (2 forslag) - Øget opbakning fra ledelsen ifm opfølgning på konkrete voldsepisoder - Drop rygeforbuddet (2 forslag) - Bedre styring af pressemeddelelser - Betjente på nattevagt skal have adgang til træningsrum - Sprogkursus til betjente, så de kan tale med indsatte, der ikke taler dansk - Øget uddannelse af betjente i kulturforskelle - Ensartede regler for indsatte anvendelse af tilsendte penge
---------	---

Bilag 3. Forslag fra institutionerne (samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisation)

Arbejdsgruppen har bedt alle institutioner om, på baggrund af drøftelser i samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøorganisationen, at indsende forslag til, hvordan sikkerheden for medarbejderne kan forbedres.

Der er indkommet i alt 17 bidrag, hvoraf flere indeholder mere end et forslag. Hvis der er mere end en, der har forslået det samme, er antallet af forslagsstillere angivet i parentes efter forslaget.

Bemanding, dynamisk sikkerhed og relationer

Behov for mere tid til dynamisk sikkerhed og relationsarbejde	<ul style="list-style-type: none">- Relationsarbejde og kendskab til den enkelte indsatte er vigtig- Genopret balancen mellem det hårde og det bløde. Relationsarbejdet er meget udfordret af hårdere klientel og flere nye tiltag (visitationer og rygeforbud (2 forslag)- Tid til relationsarbejde er vigtigt (2 forslag)- Relationsarbejde påvirker sikkerheden i positiv retning. Kræver nærvær (tid), sprog og kulturkendskab (udfordring ift. udlændinge) og nonverbale færdigheder- Relationsarbejde påvirker sikkerheden i positiv retning. Skal være baseret på dialog, respekt, transparens og tydelighed.- Hvis der ikke er mulighed for dynamisk sikkerhed vil det påvirke sikkerheden i negativ retning (2 forslag)- Tilstrækkeligt personale til relationsarbejde- Personalets interaktion med de indsatte er vigtig. Besparelser vil være ødelæggende for et godt opholdsmiljø- God relation til de indsatte gør at de vil dele viden om konflikter/problemer på vej og hjælper de ansatte i en konflikt-situation (2 forslag)- Der er mindre tid til ustruktureret relationsarbejde. Kan relationen findes i sagsbehandling, visitation mv.- God relation til de indsatte er afgørende for at kunne lave en risikovurdering (2 forslag)
Bemanding og vagtplanlægning	<ul style="list-style-type: none">- Ønske om tilstrækkeligt med ressourcer/bemanding, hvilket savnes i kategori 2 arresthuse. Påpeger, at selvom man er to på arbejde, har mange medarbejdere en oplevelse af at arbejde alene (2 forslag)- Altid fornødent personale til stede på fængslet- Altid to på vagt samtidig – på pensioner- Bemand med tilstrækkelig, så det undgås at medarbejdere ”står alene tilbage” i tilfælde af transporter, uforudsete ad hoc opgaver mv.- Effektiv rokering af medarbejdere fra særlige afdelinger
Regime	<ul style="list-style-type: none">- Færre indsatte ad gange i fællesskab øger personalets overblik (øget sektionering)- Vær påpasselig med yderligere stramninger i regimerne, da

	<p>det er med til at ødelægge de gode relationer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Store afdelinger med mange klienter påvirker sikkerheden i negativ retning
Visitation og urinprøver	<ul style="list-style-type: none"> - Undlad de stikprøvevise urinprøver, da resultaterne ikke kan bruges til noget og tager tid fra andre opgaver, fx relationsarbejdet - Lav evaluering af de nye visitationsstandarder. De er tidskrævende og virker formålsløse. Får konfliktniveau til at stige (3 forslag) - Genovervej hyppigheden af visitationer. De stresser og presser de indsatte. Nævner, at to episoder er sket umiddelbart efter rutinemæssige cellevisitationer

Udrustning, uniform, udstyr mv.

Indsatser vedr. beskyttelse af medarbejdernes identitet	<ul style="list-style-type: none"> - Vejledning af medarbejdere om god adfærd på de sociale medier og undlad at skilte med private oplysninger over klienterne - Sikkerheden udfordres (snarere end højnes), hvis man bliver for stringent omkring fravalg af navne ift. klienterne. Differentier mellem opgaver, personalegrupper, regimer og klienter - Etabler "hotline", hvor medarbejdere kan få vejledning/spørge ind til praktiske ting vedr. Facebook, hemmelig adresse mv.
Udstyr	<ul style="list-style-type: none"> - Anvendelse af skum - Udstyr skal fungere. Vigtigt at teste fx personalarmer - Peberspray som en del af uniformen vil give følelse af sikkerhed
Videoovervågning og radiokontakt	<ul style="list-style-type: none"> - Øget kameraovervågning på gange, køkkener og andre fællesområder skønnes at have en forebyggende effekt - Kameraovervågning i beskæftigelsen
Risikovurderinger / videregivelse af informationer vedr. indsattes sindstilstand	<ul style="list-style-type: none"> - Strukturere individuelt risikovurderingssystem / trafiklysmodel med fokus på særlige udfordringer - Risikovurderinger af tilsynsklienter forud for hjemmebesøg - Fælles regler om hjemmebesøg forud for risikovurdering fx ifm PUS eller egnethedsvurdering til fodlænke - Overdragelse af informationer mellem ansatte vedr. indsattes sindstilstand, fx efter afslag på udgang/prøveløsladelse, nægtelse af medicin

Klienter, undervisning mv.

Klienter med psykiske lidelser	<ul style="list-style-type: none"> - Tilbud om psykologsamtaler til de indsatte - Bedre samarbejde med psykiatrien - Snitflader til psykiatrien og anbringelse af dømte med psykiatriske diagnoser
Placering af klienter	<ul style="list-style-type: none"> - Ophæve nærhedsprincippet for rocker-/bandemedlemmer
Beskæftigelse af indsatte	<ul style="list-style-type: none"> - Det skal sikres, at de indsatte har en meningsfyldt hverdag opdelt i beskæftigelse, undervisning og fritidsaktiviteter og frisk luft

	<ul style="list-style-type: none"> - Konflikt håndteringskurser for klienterne (2 forslag) - Opprioritering af aktiviteter sammen med beboerne
Forebyggelsessamtale med klienterne ved indsættelsen	<ul style="list-style-type: none"> - Forebyggelsessamtale med de indsatte, der tidligere har været involveret i volds- og trusselsepisoder

Sagsbehandling og kontoropgaver

Sagsbehandling	<ul style="list-style-type: none"> - Forkort sagsbehandlingstiden fx ift. fuldbyrdelsesordre. Ventetiden gør de indsatte frustrerede og vrede
----------------	--

Diverse andre forslag

Diverse	<ul style="list-style-type: none"> - Politikeres retorik i pressen skal stoppe, da de indsatte fejlagtigt tror, at personalet er enig i de negative udtalelser, der kommer - Sprogkursus – eller andre værktøjer - til betjente, så de kan tale med indsatte, der ikke taler dansk (2 forslag) - Giv tid til implementering af store arbejdsopgaver, og giv ikke flere nye opgaver medmindre der tilføres ressourcer eller fjernes opgaver af samme omfang - Genindfør ”indkøbscheck”, så det undgås, at den indsatte ikke har noget at handle for - Samme parkeringsmuligheder som politiet ifm. transport - Fremskynd straffesager for vold mod ansatte - Afskaf forbud mod mobiltelefoner i åbne fængsler
Opfølgning efter konkrete episoder med vold/trusler, både internt med personalet og med klienterne	<ul style="list-style-type: none"> - Afmeldingsnotater og lign. er væsentlig og skaber kontinuitet - Hensigtsmæssigt med fremadrettet samtale med den indsatte bl.a. i forhold til, hvordan hans trusler mv. påvirker det involverede personale - Der mangler tid og rum til ”after action reviews”. Vil være lærerigt efterfølgende at drøfte om man kunne have handlet anderledes eller logere - Væsentlig at evaluere med klienterne efter volds- og trusselsepisoder, når den disciplinære reaktion er gennemført. Formål er at forebygge lignende fremadrettet
Selve konflikterne	<ul style="list-style-type: none"> - Inden man tager en konflikt bør det overvejes, om der er personale nok til stede, hvis situationen udvikler sig, for at beskytte betjente
Ensartede regler på tværs af landet	<ul style="list-style-type: none"> - Gennemsigtighed og klare regler på tværs af landet, fx ift. telefoniregler og fællesskabsregler - Ensartethed i arresthusene, fx ifm visitation, vil nedbringe frustrationer hos de indsatte, når de flyttes til andet arresthus (2 forslag)

Personale, uddannelse mv.

Uddannelse mv.	<ul style="list-style-type: none"> - Gør sig klart, hvilke forventninger der er til medarbejderes robusthed. Grænserne flyttes løbende bl.a. pga. hårdere klientel. Der er måske behov for at ”nulstille”? - Forbered nye betjente på, at de må forvente at skulle være
----------------	---

	<p>med i magtanvendelser. Trusler må dog aldrig skulle opfattes som et vilkår for jobbet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det er vigtigt, at alle kender til de værktøjer, der kan bruges ifm konflikter - Konflikt håndteringskurser
Uddannelse vedr. psykiatri	<ul style="list-style-type: none"> - Mere undervisning i praksisrelateret psykiatri på UCB - Kurser/udveksling af personale med psykiatriske afdelinger for at lære mere om at håndtere indsatte med psykiske vanskeligheder - Bedre samarbejde med psykiatrien

Kultur

Kulturen ift personalet	<ul style="list-style-type: none"> - Tværfaglig dialog mellem de forskellige personalegrupper mhp fælles fodslag - Det sikres, at der er indgående kendskab til hinanden, både mellem indsatte og ansatte og ansatte imellem, så alle kender hinandens måder at agere på i hverdagen - Det sikres, at der er et godt tværfagligt arbejde - God omgangstone, faste regler og tydelig ledelse - Medarbejdernes evne til at have dialog med de indsatte er vigtig for at undgå magtanvendelser
Supervision af medarbejdere	<ul style="list-style-type: none"> - Tilbud om systematisk defusing, debriefing og supervision - Tilbud om supervision kan være forebyggende. Kan bruges til at drøfte besværlige/uhåndterbare indsatte (2 forslag) - Supervision og kollegial feedback
Kulturen ift klienter	<ul style="list-style-type: none"> - Det sikres, at kulturen og traditionerne sikrer, at der er en positiv kommunikation og aktivitet mellem ansatte og indsatte, at de indsatte opfattes som mennesker frem for en kriminalitet, og at de indsatte opfatter personalet som rollemønstre og ikke kun som ordenshåndhævere - God omgangstone og faste regler - Tydelige regler og information øger forståelsen for, hvordan hverdagen hænger sammen - Hav respekt for de indsatte og hold den gode tone - Tilstedeværelse af positive relationer og ”goder”, som beboerne finder værdifuld at beholde

De fysiske rammer

	<ul style="list-style-type: none"> - Indhegning af medarbejdernes parkeringsplads - Ordentlige besøgsforhold
--	--

Bilag 4. Dynamisk sikkerhed

Dynamisk sikkerhed - fundamentet for sikkerhed i danske og nordiske fængsler

I bestræbelserne på at skabe et højt sikkerhedsniveau for personale og indsatte i fængsler og arrester, er det vigtigt at have for øje, at sikkerheden udover fysiske og tekniske midler samt velstrukturerede procedurer, beror på tilstedeværelsen og synligheden af personale, som gennem en tæt kontakt til indsatte opnår indsigt i og overblik over, hvad der sker i institutionen. Dette kaldes den dynamiske sikkerhed. Betjentene skal altså have tid sammen med de indsatte til samtaler og aktiviteter af formel og uformel karakter.

Det bevidste fokus på den dynamiske sikkerhed virker på følgende overordnede områder:

- Modvirker den generelle umenneskeliggørelse i fængsler og heraf afledte voldsparathed.
- Sikrer at personalet har kendskab til dynamikker mellem de indsatte, så der kan gribes ind før konflikter eskaleres, eller så man undgår indsmugling af stoffer og ulovlige effekter.
- Sikrer nuanceret kendskab til den enkelte indsatte så radikalisering og ekstremisme opdages eller omvendt at ønsket om eksempelvis bande-exit opdages.

Modvirkning af umenneskeliggørelse

Såfremt indsatte kun oplever det uniformerede personale som håndhævere af en fysisk sikkerhed gennem visitationer og overvågning, vil der i et fængselsmiljø meget let opstå en "os-dem" relation, hvor betjentene ikke opfattes som medmennesker men som en fjende. Dette vil alt andet lige gøre det lettere i en ophidset situation eller forbindelse med undvigelsesforsøg at gribe til vold og gidseltagning. Denne tendens kan måske allerede spores blandt mindre grupperinger af indsatte, og må ikke spredes til den generelle fangepopulation. I dag er der fortsat situationer, hvor indsatte griber ind for at *undgå*, at personale overfaldes af medindsatte. Umenneskeliggørelsen kan endvidere gå begge veje, idet betjente der kun sporadisk har positive kontaktoflader til indsatte, risikerer at skabe et forrået indtryk af indsatte, hvorved det bliver mere nærliggende eksempelvis at anvende unødvendig magt.

Indgriben i forhold til konflikter og kriminalitet

For at kunne opdage eventuelle konflikter mellem de indsatte eller ulovlige forhold, er det nødvendigt, at betjentene har tid til at bevæge sig blandt de indsatte, tid til at have samtaler og lave aktiviteter med de indsatte. Hvis der ikke opbygges en naturlighed omkring dette samvær, vil det være meget vanskeligt for personalet at opdage spændinger mellem indsatte, og det vil være vanskeligere for de indsatte at gå til personalet med deres bekymringer. Personalet er således også de indsattes garant for deres sikkerhed, og der er en delt interesse for, at personalet opfattes som legitime varetager af denne rolle som ordenshåndhævere.

Opdagelse af adfærdsændringer hos enkelte indsatte

Det er desuden afgørende vigtigt, at personalet har et tæt og indgående kendskab til de enkelte indsatte, hvis man skal kunne opdage ændringer i retning af eksempelvis radikaliserings og ekstremisme herunder også skift i associeringen til bander. Dette kendskab har selvfølgelig ikke kun betydning for sikkerheden i fængslerne, men også i forhold til at have indblik i hvilke mennesker man eventuelt prøveløslader eller lukker ud efter endt afsoning. Dette gælder selvfølgelig også i en positiv retning, hvor det er vigtigt, at personalet har tilstrækkelig indsigt i positive adfærdsændringer, så de kan støtte op om ønsker om eksempelvis bande-exit, misbrugsbehandling mv.

Den dynamiske sikkerheds konsekvenser for personalenormeringen

Ovenstående forhold peger på at:

Det skal sikres, at personalet har tid til at være sammen med de indsatte, og lave positive aktiviteter, der både kan være i forbindelse med sagsbehandling, fritidsaktiviteter, men også almindelig menneskelig kontakt på afdelingens gang, køkken eller personalekontor.

Det skal så vidt muligt sikres, at indsatte møder det samme personale over længere tid. Det er altså ikke ligegyldigt, hvem de indsatte møder.

Opgaver som sagsbehandling, visitationer og lignende må ikke blive for komprimerede, da det ikke er sikkerhedsmæssigt forsvarligt, såfremt betjentene eksempelvis opholder sig på kontoret bag en PC skærm og kun kommer ud for at visitere eller for at låse indsatte ind og ud, eller for at gribe ind, når en konflikt allerede er eskaleret.

Dansk og international litteratur på området

Af SFI's – Det nationale Forebyggelsescenter for Velfærds rapport af april 2016 om "Voldsforebyggelse på Botilbud og Forsorgshjem" fremgår det, at en gennemgang af dansk og international litteratur på området samlet pegede på, at relationsarbejde er af stor betydning for forebyggelse af vold (se bl.a. side 10 og 11).

Bilag 5. Taskforcens anbefalinger

Anbefaling 1	Skærpet disciplinærstraf og praksis for overførsel til lukket institution Skærpede disciplinærstraffe og øget brug af overførsel fra åbent til lukket fængsel ved vold, trusler og uacceptabel adfærd,
Hvad gør vi på området i dag?	<p>Kriminalforsorgen har efter gældende regler mulighed for at sanktionere vold, trusler og uacceptabel adfærd efter de ”normalreaktioner”, der er fastsat for henholdsvis lukkede og åbne fængsler og arresthuse. Tilsvarende kan der efter gældende regler foretages overførsel mellem ensartede institutioner samt overførsel fra åbent fængsel til lukket fængsel ved sådan adfærd.</p> <p>I lukkede fængsler og arresthuse sanktioneres vold og trusler om vold med strafcelle af 7-10 dages varighed samt evt. andre foranstaltninger som udelukkelse fra fællesskab og overførsel til andet lukket fængsel eller arresthus. Ved strafbart forhold foretages der politianmeldelse. Upassende sprogbrug og -adfærd sanktioneres med bøde i 1. og 2. gangstilfælde, derefter strafcelle.</p> <p>I åbne fængsler sanktioneres vold og trusler om vold med advarsel, bøde eller strafcelle samt evt. andre foranstaltninger som udelukkelse fra fællesskab og overførsel til lukket fængsel eller arresthus. Ved strafbart forhold foretages der politianmeldelse. Upassende sprogbrug og -adfærd sanktioneres på tilsvarende vis, men dog kun med strafcelle i alvorligere tilfælde.</p> <p>Efter gennemførelse af tiltagene mod mobiltelefoner kan det konstateres, at disciplinærstrafniveauet og praksis for overførsel ved besiddelse af ulovlige kommunikationsmidler er mere indgribende end ved vold, trusler og upassende sprogbrug/-adfærd.</p> <p>Kriminalforsorgen anvender straffelovens definitioner om vold og trusler, hvorimod der ikke foreligger en ensartet standard vedrørende upassende sprogbrug/adfærd.</p>
Hvad tilføjer forslaget?	Forslaget vil resultere i en hårdere disciplinær sanktionering af vold, trusler om vold, upassende sprogbrug og -adfærd. Herudover vil der være en mere konsekvent praksis for håndtering af overførselssager, herunder særligt i forhold til overførsel fra åbent

	<p>fængsel til lukket fængsel.</p> <p>Det er intentionen, at den skærpede indsats skal understøtte en generel adfærds-korrigerende indsats, hvor voldelig og upassende sprogbrug og adfærd ikke tolereres.</p> <p>Tiltaget vil endvidere understøtte, at der er en ensartet standard i hele kriminalforsorgen, og at der implementeres en fælles standard for hvilken sprogbrug/adfærd, der er acceptabel og hvilken der skal have konsekvenser. I den forbindelse skal det bemærkes, at ensartet håndtering generelt er medvirkende til at minimere konflikter, i og med de indsatte vil mødes med samme grænser hos forskelligt personale og ved overførsel mellem institutioner.</p>
<p>Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?</p>	<p>Det forventes, at konsekvensdelen vil virke forebyggende og sende et klart signal til de indsatte om, at det på ingen måde kan betale sig at have en voldelig adfærd.</p> <p>Det forventes endvidere, at en mere ensartet afgørelsespraksis vil bidrage til nedbringelse af konfliktniveauet, idet forventningerne til de indsatte adfærd vil blive mere entydig.</p> <p>Endelig er det forventningen, at man standarder for upassende sprogbrug og -adfærd vil være i stand til at understøtte ovenstående formål samt bedre vil være i stand til at opbygge en naturlig og gensidig respekt mellem personale og indsatte samt mellem indsatte.</p>
<p>Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget</p>	<p>Forslaget skal implementeres gennem 3 spor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Udarbejdelse af standarder for upassende sprogbrug og -adfærd. 2. Gennemførelse af en kommunikationsindsats målrettet både indsatte og personale, så det er klart, hvornår der (skal) skrides ind. 3. Gennemgang og justering af disciplinærstrafniveauet og praksis for overførsel. Justeringen omfatter indsatte vold, trusler, upassende sprogbrug og -adfærd – både overfor personale og overfor medindsatte.
<p>Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre</p>	<p>Det forudsættes, at skærperne finder sted inden for gældende regler, og at der inden for eksisterende kapacitet skabes mulighed</p>

med forslaget?	<p>for afvikling af den forventede stigning i omfanget af strafcelle.</p> <p>Hvis den ændrede overførselspraksis ikke kan håndteres i den eksisterende lukkede kapacitet, skal der foretages de relevante tilpasninger.</p>
----------------	---

Anbefaling 2	Anbringelse af rocker- /bandemedlemmer
<p>Hvad gør vi på området i dag?</p>	<p>I henhold til praksis for anmeldelse til henholdsvis åbent og lukket fængsel placeres rocker-/bandemedlemmer i lukket fængsel. 4 mindre grupperinger (Stengårdsvejgruppen, Bosperus, Roskildegruppen og Holmbladsgade) er dog grundet deres beskedne størrelse, betydning og tidligere udvist adfærd under afsoning hidtil blevet anmeldt til afsoning i åbent fængsel.</p> <p>Kriminalforsorgen har som led i arbejdet i taskforcen ændret praksis, således at medlemmer fra de nævnte grupperinger fremadrettet anmeldes til afsoning i lukket fængsel på lige fod med de øvrige grupperinger. Aktuelt har Kriminalforsorgen 4 afsonere fra de 4 mindre grupperinger (2 fodlænkeafsonere, 1 i åbent fængsel og 1 i lukket fængsel). 4 indsatte fra grupperingerne er pt. vare-tægtsfængslet.</p> <p>Alle afgørelser om anbringelse af rockere- og bandemedlemmer træffes af Direktoratet for Kriminalforsorgen på baggrund af oplysninger indhentet som led i politiets efterretningsarbejde.</p> <p>Kriminalforsorgen ønsker at styrke samarbejdet med politiet yderligere, således at hensynet til placerings- og overførselspraksis samt de fængselsfaglige oplysninger og efterretninger i endnu højere grad koordineres med og indgår i den styrkelse af politiets analytiske indsats, som er en følge af Bandepakke III. Der er således ikke tale om et ønske om at ændre politiets registreringspraksis, men et ønske om at de oplysninger og behov, som er til stede i Kriminalforsorgen i endnu højere grad kommer til at indgå i politiets analysearbejde. Det gælder navnlig Kriminalforsorgens oplysninger om indsatte med løsere tilknytning til grupperinger (gråzonepersoner). Herved skabes et bedre grundlag for Kriminalforsorgens håndtering af disse personer, der uden at være registrerede bandemedlemmer har en attitude og opførsel, der ligner disse, og derved udgør et problem i de åbne fængsler.</p>
<p>Hvad tilføjer forslaget?</p>	<p>Forslaget vil understøtte den nuværende ordning, hvor indsatte med relation til rocker- og bandemiljøet ikke skal afsones i åbent fængsel.</p> <p>Forslaget vil endvidere styrke samarbejdet med politiet yderligere</p>

Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?	Forslaget vil styrke sikkerheden og arbejdsmiljøet i de åbne fængsler. Det generelle sikkerhedsniveau og beredskab i de lukkede fængsler er højere end i de åbne fængsler, hvorfor man dér lettere vil kunne håndtere indsatte med negativ adfærd.
Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget	Forslaget skal implementeres gennem 2 spor: <ol style="list-style-type: none"> 1. Justering af anmeldelsespraksis. 2. Styrket samarbejde med politiet.
Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?	Hvis den ændrede og styrkede anmeldelsespraksis ikke kan håndteres i den eksisterende lukkede kapacitet, skal der på sigt foretages de relevante tilpasninger.

Anbefaling 3	Øget brug af urinprøver på mistanke og færre stikprøvevise urinprøver Øget anvendelse af mistankekravet til urinprøver og begrænsning af antallet af stikprøvevise urinprøver
Hvad gør vi på området i dag?	Som led i Kriminalforsorgens kontrolopgave, samt til brug for afgørelsessager om udgang og prøveløsladelse mv., tager Kriminalforsorgen årligt et stort antal urinprøver hos de indsatte for at teste for indtagelse af ulovlige stoffer. Herudover tages der årligt et stort antal urinprøver stikprøvevis. Kun en lille del af de stikprøvebaserede urinprøver testes positive (8 % i 2015).
Hvad tilføjer forslaget?	Med forslaget ønsker kriminalforsorgen at målrette og effektivisere indsatsen mod narkotikamisbrug ved en øget anvendelse af mistankekravet frem for de stikprøvebaserede urinprøver.
Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?	Forslaget vil bidrage til en yderligere målrettet og intensiveret indsats mod misbrug af ulovlige stoffer. Da forekomst og indtagelse af euforiserende stoffer samt urinprøveudtagning er et typisk konfliktområde bør prøverne primært tages, hvor der vurderes risiko for misbrug og i mindre omfang som stikprøve.
Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget	Kriminalforsorgen vil udarbejde et beslutningsoplæg til ny standard for gennemførelse af urinprøvekontroller.
Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?	Forslaget vil kunne gennemføres uden tilførsel af ressourcer. Tværtimod forventes det at kunne frigøre personaleressourcer.

Anbefaling 4	Logistik i forbindelse med transport af indsatte
Hvad gør vi på området i dag?	<p>Kriminalforsorgen foretager dagligt et stort antal transporter af indsatte til retsfremstilling, lægebehandling og andre nødvendige formål. Transporter er pr. definition særligt risikobetonede, idet den indsatte tages ud af fængslet eller arresthuset.</p> <p>Ved afvikling af transporterne er der som udgangspunkt ikke særlige parkeringsmuligheder for kriminalforsorgen, hvorfor det ledsagende personale kan være henvist til at ledsage og bevogte den indsatte over en længere transport til fods. Alternativt skal én af ledsagerne udgå af sikkerhedsbemandingen og parkere bilen efter at have sat indsatte af.</p> <p>Det er endvidere erfaringen, at det kan være vanskeligt for fængselspersonale, som kommer fra en anden del af landet, at indhente viden om sikre parkeringsforhold, adgangsveje o.l., hvis man ikke er stedkendt.</p>
Hvad tilføjer forslaget?	<p>Med forslaget ønskes der mulighed for, at kriminalforsorgen kan parkere i umiddelbar nærhed af indgang til ret, hospital og lignende, eller at chaufføren ikke indgår i sikkerhedsbemanding, hvis parkering tæt på ikke er muligt.</p> <p>Der ønskes endvidere udarbejdet forholdsordrer for transporter til retsbygninger, hospitaler, skadepoliklinikker og eventuelle andre lokaliteter, som hyppigt besøges. Oversigten skal indeholde relevante oplysninger om parkeringsmuligheder, tilgængelighed, adgangsforhold m.v. Forholdsordrerne skal være tilgængelige via Intranettet, så ledsagere kan planlægge transporten sikrest muligt – også selv om man ikke kender de lokale forhold.</p>
Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?	<p>Alle transporter indebærer en risiko for undvigelse, ligesom færden udenfor matriklerne er forbundet med utryghed. Det ses yderligere oftere at transporter og ledsagere chikaneres af udenforstående, familie o.a. Særligt transport til retsfremstilling er forbundet med en høj grad af usikkerhed og frustration hos de indsatte, som ofte indebærer aggressiv og udadreagerende adfærd. Med forslaget vil denne risiko blive mindre.</p>
Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget	<p>Forslaget skal implementeres gennem 3 spor:</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etablering af en arbejdsgruppe, som skal undersøge mulighederne for, at kriminalforsorgens tjenestebiler i videre udstrækning kan fritages for parkeringsrestriktioner. 2. Udarbejdelse af standard for sikkerhedsbemanding ved transporter. I den forbindelse skal parkeringsforhold og afstand til f.eks. retsbygninger indgå i bemandingsvurderingen. 3. Etablering af en arbejdsgruppe, som skal udarbejde kortmateriale mv. til understøttelse af de konkrete transporter og parkering herved.
<p>Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?</p>	<p>Såfremt der ikke kan findes brugbare løsninger til at styrke parkeringsmulighederne, vil en ændret bemandingssituation ved transporter kunne medføre markant forøgede personaleudgifter.</p>

Anbefaling 5	Styrket vidensindsamling fra udlandet Der etableres en formaliseret dialog om temaerne på de relevante nordiske samarbejds møder.
Hvad gør vi på området i dag?	<p>En høring i relevante fora har vist, at der løbende er drøftelser om medarbejdersikkerhed og nedbringelse af vold mod ansatte på nordiske samarbejds møder. Drøftelserne foregår dog ikke i formaliseret form.</p> <p>Tilbage meldingen fra et nyligt afholdt nordisk møde i HR direktørkredsen var, at der i både Norge, Sverige og Danmark er stort fokus på registrering, håndtering og forebyggelse af vold mod ansatte.</p> <p>Landene opgør dog sine statistikker over vold mod ansatte på forskellig vis, og det er derfor umiddelbart vanskeligt at sammenligne eller forholde sig nærmere til forskellene i antallet af registrerede episoder i de tre lande.</p> <p>Der vil desuden skulle tages forbehold for, at antallet af sager om vold og trusler mod ansatte samtidig vil skulle ses i forhold til blandt andet retningslinjer for registrering af episoder, antallet af indsatte og ansatte, indretning af institutionerne, rammer for afsoning mv.</p>
Hvad tilføjer forslaget?	Forslaget vil tilføje struktur til dialogen om medarbejdersikkerhed og nedbringelse af vold mod ansatte samt sikre, at der skabes mulighed for læring og drages erfaringer på tværs af de nordiske lande.
Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?	De nordiske landes kriminalforsorg har mange referencer og ligheder til den danske kriminalforsorg. Vidensdeling med lande med en lignende organisering og tilsvarende problemstillinger i form af bandekriminalitet mv., der kan øge presset på medarbejderne både i og udenfor tjenesten, kan øge kvaliteten af de forebyggende tiltag.
Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget	De danske deltagere i de relevante nordiske samarbejds møder vil anmode om, at temaerne indgår i mødernes dagsorden.
Hvad er forudsætninger-	Det kræver tilsagn fra de øvrige nordiske lande, men det forven-

ne for at arbejde videre med forslaget?	tes, at forslaget vil blive modtaget positivt.
---	--

Anbefaling 6	Risiko- og analysebaserede visitationer
<p>Hvad gør vi på området i dag?</p>	<p>Kriminalforsorgen har i henhold til straffuldbyrdsloven hjemmel til at foretage visitation af de indsattes person og opholdsrum. Baggrunden for gennemførelse af visitationerne er flere, men én af årsagerne er hensynet til personalets sikkerhed, idet eventuelle ulovlige effekter kan bruges mod personalet.</p> <p>På baggrund af udmøntningen af en lang række sikkerhedstiltag i 2016 er der fastsat standarder for omfanget af visitationer af de indsattes opholdsrum og person, således at det klart er angivet, hvornår og hvor ofte der skal foretages visitationer. Sikkerhedsstandarder er tiltænkt en dynamisk funktion, således at denne skal kunne justeres på baggrund af en nærmere analyse af, hvordan indsatsen mod ulovlige effekter bedst kan tilrettelægges. Som følge heraf har kriminalforsorgen etableret et visitationsregistreringssystem for at understøtte analysearbejdet og derved en eventuel tilpasning af visitationsstandarder.</p> <p>Som led i udmøntningen af sikkerhedstiltagene er der påbegyndt implementering af en række sikringstekniske løsninger, bl.a. med henblik på forbedret adgangskontrol, der tillige kan aktualisere et behov for tilpasning af visitationsstandarder.</p> <p>Foruden gennemførelse af visitationer på baggrund af visitationsstandarder kan der gennemføres visitationer på baggrund af konkret mistanke om f.eks. besiddelse af ulovlige effekter.</p> <p>Kriminalforsorgen har således i forbindelse med gennemførelse af sikkerhedstilpasningerne i 2016 truffet en principbeslutning om, at visitationer skal være baseret på en risiko- og analysebaseret tilgang.</p>
<p>Hvad tilføjer forslaget?</p>	<p>Med forslaget ønsker kriminalforsorgen at foretage en yderligere udrulning af den risiko- og analysebaserede tilgang, således at visitationerne målrettes yderligere til gavn for personalets sikkerhed.</p> <p>Forslaget indebærer således en analyse af gennemførte visitationer og fund med henblik på en eventuel mere målrettet og effektiv visitationsindsats. Analysen skal baseres på data fra visitationsregistreringssystemet samt de tilpasninger, der følger af im-</p>

	<p>plementeringen af nye sikkerhedssystemer, herunder forbedret adgangskontrol.</p>
<p>Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?</p>	<p>Forslaget vil bidrage til en yderligere målrettet og intensiveret indsats mod ulovlige effekter. Det er erfaringen, at visitationer og ulovlige effekter er et risikoområde for personalet. En styrket indsats vil kunne bidrage positivt forebyggende, også i forhold til konflikter mellem indsatte, som indebærer en øget risiko for magtanvendelse og dermed også vold og trusler mod personalet.</p>
<p>Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget</p>	<p>Forslaget skal implementeres gennem følgende spor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gennemførelse af en effektanalyse af visitationsindsatsen siden 3. kv. 2016 med henblik på udarbejdelse af ny, justeret og målrettet indsats. - Implementering af nye standarder efter forelæggelse for koncernledelsen og drøftelse med interessenter. <p>Kriminalforsorgen vil løbende via visitationsregistreringssystemet følge den justerede visitationsindsats og vil kunne rapportere resultaterne heraf.</p>
<p>Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?</p>	<p>Implementering skal finde sted indenfor den eksisterende økonomiske ramme. Forslaget vil muligvis kunne frigøre nogle personaleressourcer, idet navnlig de sikringstekniske løsninger, herunder til forbedret adgangskontrol, der er ved at blive indført, forventes at kunne begrænse behovet for rutinemæssige visitationer.</p>

Anbefaling 7	Videoovervågning af fællesarealer
Hvad gør vi på området i dag?	<p>Kriminalforsorgen har historisk prioriteret etablering af videoovervågning i forbindelse med perimetersikkerhed, udearealer mv., der ikke har direkte tilknytning til de indsattes opholdsfaciliteter.</p> <p>I 2004 påbegyndte kriminalforsorgen implementeringen af en videre brug af videoovervågning og gav fængsler og arresthuse mulighed for at overvåge fællesarealer mv. indendørs efter en konkret sikkerhedsvurdering. I den forbindelse indgår en vurdering af, hvorvidt det er muligt for personalet at have visuel kontakt med de indsatte på det konkrete område. Gradvist er der ud fra disse præmisser etableret en kameradækning i videre udstrækning, således at specialafdelinger har en øget grad af kameradækning.</p>
Hvad tilføjer forslaget?	<p>Øget brug af kameraovervågning understøtter personalets tryghedsfølelse under udførelsen af arbejdet. Kameradækningen vil endvidere give mulighed for en hurtigere respons ved konfliktsituationer, ligesom det giver mulighed for at etablere målrettet opsyn i særlige kapacitetstyper. Øget brug af videoovervågning vil endelig forbedre mulighederne for at dokumentere eventuelle voldelige episoder til brug for en eventuel straffe- eller disciplinærsag. Sidstnævnte må antages at have en konfliktforebyggende effekt.</p> <p>Det skal dog understreges, at et kamera aldrig kan erstatte en ansats mulighed for at observere både visuelt og auditivt, herunder også den ansattes fornemmelse for, at der er optræk til uro. Det er derfor vigtigt at understrege, at kameraovervågning - ganske som andre tekniske sikkerhedsinstallationer - alene er et supplement til den dynamiske sikkerhed.</p>
Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?	Se ovenfor.
Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget	<p>Forslaget skal implementeres gennem følgende spor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fastsættelse af ensartet standard for etablering af videoovervågning. Standarden skal etableres efter en risikobaseret tilgang og med hensyntagen sikkerhedsklasserne.

	<p>Ved fastlæggelsen af standarden indgår kortlægning og placering af eksisterende kameraer, herunder deres stand og behov for udskiftning.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Udarbejdelse af implementeringsplan for standarden med hensyntagen til den økonomiske ramme.
<p>Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?</p>	<p>En forudsætning for gennemførelse er allokering af de nødvendige ressourcer.</p> <p>Det må forventes, at udmøntningen kræver gennemførelse af en udbudsforretning.</p>

Anbefaling 8	Bodycams og dashcams
Hvad gør vi på området i dag?	Kriminalforsorgen anvender ikke i dag bodycams eller dashcams.
Hvad tilføjer forslaget?	<p>Bodycams og dashcams er tekniske løsninger til at optage og dokumentere hændelser tæt på en konkret episode. Dokumentationsmaterialet giver mulighed for at følge og efterfølgende evaluere på situationer, ligesom grundlaget for forbedrede forholdsordrer og beredskabsplaner styrkes.</p> <p>Bodycam-teknikken bæres af den enkelte fængselsbetjent som en del af den påkrævede uniformering.</p> <p>Dashcam-teknikken installeres i tjenestekøretøjer.</p>
Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?	Begge typer af kameraer vurderes at have en præventiv virkning, ligesom man efterfølgende kan evaluere på episoder og på baggrund heraf iværksætte relevante sikkerhedsmæssige tiltag. Dokumentationsmulighederne giver endelig mulighed for en bedre understøttelse af en eventuel disciplinær-/straffesag.
Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget	<p>Forslaget skal implementeres gennem følgende spor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indhentelse af erfaringer fra andre myndigheder, som anvender body- og dashcams, herunder afdækning af juridiske problemstillinger. - Etablering af pilotprojekter – eksempelvis ved en afdeling i sikkerhedsklasse 1 eller 2 samt i et antal tjenestebiler ved kørselsafdelingen i Vestre Fængsel. - Evaluering af pilotprojekterne og udarbejdelse af eventuel plan for yderligere udbredelse.
Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?	En forudsætning for gennemførelse er allokering af de nødvendige ressourcer og at der foreligger den nødvendige hjemmel til udmøntning. I givet fald kan et pilotprojekt relativt hurtigt opstartes.

Anbefaling 9	SINE-kommunikation
<p>Hvad gør vi på området i dag?</p>	<p>SINE er en forkortelse for SIkkerhedsNEttet og er navnet på de danske beredskabers fælles, digitale radiokommunikationssystem. Systemet er baseret på et fællesnet med en landsdækkende dækning af høj kvalitet, hvor man via radioer kan kommunikere internt og eksternt, fra person til person, i grupper eller ved større episoder, hvor en indsatsleder kan sammenkalde forskellige beredskaber på samme tid. SINE radioerne er koblet op på et kontrolrum med 24 timers dækning. Kontrolrummet er bindeledet imellem vagtcentralerne og brugerne af SINE radioerne. SINE-nettet anvendes blandt andet af politi, brand og redning, forsvar, SKAT, regioner og kommuner m. fl.</p> <p>Vestre Fængsel har i en testfase benyttet SINE-radioer ved transport og ledsagelse af indsatte med et tilfredsstillende resultat. Anvendelsen giver blandt andet mulighed for at kommunikere med politi og domstole og eksempelvis orientere om ankomst, således at f.eks. transport gennem en folkemængde lettes eller undgås, porte/døre åbnes for direkte adgang eller lignende.</p> <p>SINE-radioerne anvendes forsøgsvis af Vestre Fængsel – øvrige matrikler er henvist til at anvende mobiltelefoner under transport af indsatte. Det betyder blandt andet, at man i en nødsituation er henvist til at ringe 112 og afvente hjælp, hvor man med SINE-radioen kan tilkalde hjælp direkte.</p> <p>Testfasen er blevet evalueret med positivt resultat, hvorfor en arbejdsgruppe i samarbejde med Center for Beredskabskommunikation (Rigspolitiet) har udarbejdet en projektplan for yderligere implementering.</p>
<p>Hvad tilføjer forslaget?</p>	<p>SINE sikrer grundlaget for et effektivt samarbejde og koordinati-on både internt i kriminalforsorgen og eksternt med øvrige sam-arbejdspartnere og på tværs af beredskaberne, både i hverdagen og i krisesituationer.</p>
<p>Hvordan er forslaget med til at øge medarbejder-sikkerheden?</p>	<p>Medarbejderne gives mulighed for hurtig kommunikation og mulighederne for planlægning og afvikling af transport og ledsagelse forbedres markant.</p> <p>Yderligere implementering af SINE vil bidrage til den operatio-</p>

	<p>nelle parathed i forbindelse med beredskabssituationer på institutionerne (brand, indsats, undvigelsessituationer mv) samt den praktiske afvikling af transporter. Forslaget vil yderligere bidrage til personalets tryghed i forbindelse med primært transporter.</p>
<p>Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget</p>	<p>Forslaget skal implementeres gennem følgende spor:</p> <p>Udarbejdelse af evaluering af testfasen</p> <p>Udarbejdelse af indstilling om målrettet implementering af SINE, herunder drøftelse med Rigspolitiet om anvendelsesomfanget og den praktiske forankring.</p> <p>Gennemførelse af udstyrsindkøb og udarbejdelse af procedurebeskrivelser</p>
<p>Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?</p>	<p>Der udestår afklaring af økonomi, allokering af ressourcer samt udvælgelse af radio-model.</p>

<p>Anbefaling 10</p>	<p>Styrket uddannelse i transport på fængselsbetjentuddannelsen</p> <p>Undervisningen på grunduddannelse af fængselsbetjente i transport af indsatte i kriminalforsorgens køretøjer skal styrkes ved, at</p> <ul style="list-style-type: none"> - undervisning af fængselsbetjente i transport sættes op i timer og fordeles over alle 3 skoleophold, - undervisningen afholdes af kriminalforsorgens uddannelsescenter (UCB) i samarbejde med personale fra Kriminalforsorgen Hovedstaden/DCA med særlige kompetencer i transportopgaven, - der tilføjes undervisning i risikovurdering/transportplanlægning, - der sker en opgradering af transportudstyr og køretøjer på UCB.
<p>Hvad gør vi på området i dag?</p>	<p>På UCB trænes der, som led i undervisningen, i kommunikation i forbindelse med transport (6 timer).</p> <p>På modul 1 afvikles scenarietræning, hvor eleverne trænes med skuespillere i at kommunikere i forskellige situationer, der opstår under transport – fx i bilen, ved toiletbesøg, ledsagelse på skadestue og lign.</p> <p>I praktikperioden instrueres eleverne i transportopgaven i forhold til lokale procedurer, når de indgår i løsning af transportopgaven.</p> <p>Træningen i praktikperioden sker sideløbende med opgaveløsningen, og det kan derfor være vanskeligt at etablere en egentlig lærings-situation. Det medfører desuden, at træningen bliver forskellig og får forskelligt omfang, da der er store lokale forskelle på omfang og udførelse af transportopgaver. Forskellene har konsekvenser, når personalet gør tjeneste på tværs af kriminalforsorgens institutioner.</p>
<p>Hvad tilføjer forslaget?</p>	<p>Forslaget vil bl.a. betyde følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tilstrækkelig tid til at eleverne bliver fortrolige med sikker håndtering af transportopgaver. - Ved anvendelse af instruktører, der har transport som daglig opgave sikres, at undervisningen er up to date omkring nye metoder, udstyr og procedurer. Det understøtter tillige koblingen mellem læring og praksis på fængslerne. - Det sikres, at eleverne undervises i brug af det korrekte udstyr, der dagligt anvendes i områderne i forbindelse med transporter. Det kan f.eks. være sikkerhedsudstyr, køre-

	<p>computere (flådestyring), radioer mm.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Det sikres, at eleverne forstår, både hvordan man forbereder transporten, og hvordan man foretager sikkerheds- og risikovurdering af opgaven.
Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?	Forslaget vil styrke fængselsbetjentelevernes kompetencer i forhold til sikker afvikling af transport af indsatte og dermed øge medarbejdersikkerheden. Transportopgaver er risikoopgaver, da det ofte vil være under en transport, at indsatte vil forsøge at undvige.
Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget	<p>Koncern HR (UCB) tager initiativ til nedsættelse af en arbejdsgruppe, med deltagelse af kriminalforsorgsområderne, der kan arbejde videre med at afdække omfang og behov, samt udarbejde forslag til, hvordan forslaget kan gennemføres.</p> <p>I arbejdsgruppens indstilling bør indgå et overslag over ressourceforbrug til gennemførelse, herunder anskaffelse af det nødvendige udstyr.</p>
Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?	Der vil blive behov for ressourcer til undervisning og udstyr.

Anbefaling 11	Beskyttelse af medarbejderidentitet Øget brug af medarbejder-ID til beskyttelse af ansatte i kriminalforsorgen ved retsmøder og politiafhøringer
Hvad gør vi på området i dag?	<p>Med baggrund i de alvorlige hændelser i 2016, særligt i fritiden, er der behov for at øge medarbejdernes tryghed. Kriminalforsorgen har indført et unikt medarbejder-ID-nummer i stedet for efternavne til alle medarbejdere og er i gang med at udarbejde interne retningslinjer for anvendelse af dette på alle matrikler.</p> <p>Der opstår imidlertid problemer, når medarbejdere skal vidne i retten f.eks. i forbindelse med en voldsepisode i tjenesten (hvor en indsat/indsatte er involveret). Her vil medarbejderen skulle oplyse sit fulde navn og adresse, på trods af at der blandt tilhørerne kan findes personer, der kan misbruge oplysningerne og dermed kan true medarbejderen og dennes pårørende.</p> <p>Det vil øge medarbejdernes sikkerhed, hvis der skabes mulighed for, at medarbejderne ved retsmøder kan identificere sig med fornavn og unikt medarbejdernummer samt tjenestestedets adresse i stedet for fulde navn og private adresse.</p> <p>Det vil ligeledes øge medarbejdernes sikkerhed og tryghed, hvis de ved afhøringer hos politiet kan legitimere sig ved fornavn og deres unikke medarbejder-ID, således at deres private legitimationsoplysninger ikke fremgår af politirapporterne. Efter det oplyste anvender politiet tidvis en lignende beskyttelse i forbindelse med afhøring af udsatte medarbejdere i politiet.</p>
Hvad tilføjer forslaget?	<p>Kriminalforsorgen har nultolerance overfor vold. Dette indebærer, at alle strafbare overtrædelser skal anmeldes til politiet og forfølges ved domstolene, hvis muligt. Nultolerancen indebærer, at voldelige hændelser ikke er en sag mellem den enkelte medarbejder og den indsatte, men mellem kriminalforsorgen og den indsatte.</p> <p>Dette vigtige princip - der skal sikre en professionel håndtering af konflikten - kan dog ikke håndhæves i praksis, når sagerne når domstolene. Det giver anledning til stor utryghed hos medarbejderne og deres pårørende.</p>

	Forslaget vil sikre, at alle medarbejdere trygt kan anmelde vold uden at skulle frygte for repressalier efterfølgende.
Hvordan er forslaget med til at øge medarbejder-sikkerheden?	Hvis medarbejderne ikke har tillid til nultolerancepolitikken og sikkerheden omkring den efterfølgende sagsbehandling af en voldsepisode kan konsekvensen være, at medarbejderne tier om overgreb og dermed eskalerer volden og utrygheden, til stor skade for såvel arbejdsmiljø, sygefravær og fastholdelse af medarbejderne.
Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget	Det skal indledningsvis afdækkes, hvilke rammer lovgivningen sætter for beskyttelse af medarbejdernes identitet i forbindelse med retsmøder og politiafhøringer. Herefter kan det være relevant at undersøge politiets retningslinjer og praksis for beskyttelse af medarbejdernes identitet og herefter eventuelt anbefale en tilsvarende ordning for kriminalforsorgen.
Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?	Det er en forudsætning, at undersøgelsen i gang sættes og der viser sig at være mulighed for yderligere beskyttelse af medarbejdernes identitet.

<p>Anbefaling 12</p>	<p>Psykisk syge indsatte</p> <p>Det foreslås, at der gennemføres en analyse vedrørende psykisk syge indsatte, som indsættes i Kriminalforsorgens institutioner.</p> <p>Analysen skal danne grundlag for beslutning om, hvilke tiltag der kan iværksættes med henblik på at imødegå vold og trusler fra denne gruppe af indsatte.</p>
<p>Hvad gør vi på området i dag?</p>	<p>Initiativer på området er helt overvejende forankret lokalt og regionalt, hvor der er mange gode initiativer – også som led i områdernes mål- og resultatplaner.</p> <p>Der er imidlertid stor forskellighed områder og institutioner imellem, og der findes ikke fælles standarder på landsplan.</p> <p>Det er endvidere vurderingen, at der kan være et udækket behov for efteruddannelse i håndtering af psykisk syge indsatte, evt. psykisk syge med særlige diagnoser.</p>
<p>Hvad tilføjer forslaget?</p>	<p>Et analysebaseret grundlag for iværksættelse af initiativer til imødegåelse af vold og trusler fra psykisk syge indsatte.</p>
<p>Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?</p>	<p>Problemer med vold og trusler knytter sig ofte til psykisk syge indsatte, som udgør en stigende andel af de indsatte.</p> <p>Det vil derfor kunne have væsentlig effekt, hvis der kan iværksættes tiltag, som kan nedbringe niveauet af vold og trusler fra denne gruppe af indsatte.</p>
<p>Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget</p>	<p>Der nedsættes en arbejdsgruppe til at gennemføre analysen.</p> <p>Det skal indgå i arbejdsgruppens arbejde,</p> <ul style="list-style-type: none"> - om der er behov for, at personale i videre omfang tilbydes kurser i håndtering af (særlige grupper) psykisk syge indsatte, og - om der er behov for at styrke udvekslingen af relevante oplysninger om psykisk sygdom hos konkrete indsatte mellem Kriminalforsorgen og psykiatrien og internt i Kriminalforsorgen. <p>Arbejdsgruppen skal inddrage kriminalforsorgsområdernes igangværende initiativer med lokalt at styrke samarbejdet med psykiatrien som led i områdernes mål- og resultatplaner.</p> <p>Arbejdsgruppen bør endvidere inddrage viden og erfaringer fra samarbejdet med Socialministeriet og Sundhedsministeriet i forbindelse med de igangværende initiativer med henblik på at fore-</p>

	bygge vold mv. på bosteder.
Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?	Udgifter forbundet med gennemførelse af anbefalingen vil afhænge af, hvordan projektet nærmere tilrettelægges.

<p>Anbefaling 13</p>	<p>Kollegial og ledelsesmæssig opfølgning efter voldsepisoder mv.</p> <p>Forebyggelsesadfærden fra topledelse, nærmeste ledelse og kollegaer har en signifikant forebyggende effekt på vold og trusler i Kriminalforsorgen. En del af den relevante forebyggelsesadfærd er hjælp og støtte efter en voldelig hændelse. Den øvrige del af adfærden vedrørte topledelsens prioritering af voldsforebyggelse samt opfordring til at registrere hændelser samt sikre, at registreringerne tages alvorligt.</p> <p>Kriminalforsorgen har derfor behov for at styrke indsatsen i forhold til opfølgning på de registrerede hændelser. Kriminalforsorgen har endvidere behov for at sikre, at der på relevant vis tilbydes hjælp og støtte efter en voldelig hændelse. En del af dette kan indarbejdes i en model for systematisk ledelsesmæssig opfølgning på hver enkelt hændelse, og et andet element kan være systematisk supervision eller anden relevant setting i forhold til at understøtte såvel opfølgning som forebyggelse af episoder.</p>
<p>Hvad gør vi på området i dag?</p>	<p>Grundelementerne i arbejdet med at nedbringe vold og/eller trusler er 1) registrering af vold, 2) forebyggelse af vold og 3) håndtering af vold.</p> <p>Kriminalforsorgen har fokus på at sikre en mere ensartet håndtering og følger løbende op for at sikre, at de nye redskaber indføres alle steder, som forudsat.</p> <p>Der er udarbejdet actioncards i underpartnerskabet vedrørende vold og trusler, som er udsendt til alle fire områder med henblik på implementering. Actioncards understøtter den enkelte leders umiddelbare opfølgning efter volds- og trusselsepisoder.</p> <p>Derudover er der i dele af organisationen etableret forskellige praksisformer - supervision, feedbackmodeller, som blandt har til sigte, at personalet bliver bedre til at håndtere reaktioner og emotionelle belastninger, som de kan opleve i arbejdet. Dette arbejde er imidlertid ikke udbredt til alle relevante matrikler og indgår derfor ikke systematisk som en løftestang i forhold til at reducere risikoen for vold og eller trusler.</p>
<p>Hvad tilføjer forslaget?</p>	<p>Forslaget tilføjer etableringen af en relevant praksisform, der har</p>

	<p>til formål af sikre den faglige kvalitet og professionelle tilgang til arbejdet med mennesker. Gennem refleksion bliver personalet bedre til at forstå de opgaver de skal løse, at udvikle faglige strategier og håndtere reaktioner og emotionelle belastninger i arbejdet.</p> <p>Det er et væsentligt indsatsområde både i forhold til de medarbejdere, der direkte har været udsat for vold og/eller trusler og også i forhold til deres kollegaer, som i forskelligt omfang bliver påvirket af de enkelte hændelser.</p>
<p>Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?</p>	<p>Forslaget vil øge medarbejdersikkerheden ved at øge medarbejdernes viden omkring såvel risiko- som forebyggende adfærd og dermed medføre en bedre og mere sikker håndtering af de indsatte.</p> <p>Forslaget vil desuden sikre, at der ledelsesmæssigt kan tages hånd om sikkerhedsmæssige udfordringer, der for indeværende ikke nødvendigvis er kendte for ledelsen.</p> <p>Forslaget vil herudover give mulighed for systematisk at inddrage medarbejdernes erfaringer og forslag i arbejdet med at øge sikkerheden i den daglige opgavevaretagelse.</p>
<p>Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget</p>	<p>Der nedsættes en arbejdsgruppe, der kan tage afsæt i projektindstilling af 8. marts 2010 omkring supervision i Kriminalforsorgen samt de eksisterende praksisformer i forhold til feedback og supervisionsmodeller uddrager viden og læring om best practice. Arbejdet munder ud i forslag til de relevante praksisformer (supervision, feedbackmodeller og lignende), der sikrer såvel kollegial sparring samt ledelsesmæssig opfølgning.</p> <p>Arbejdsgruppen skal inddrage de psykologer fra Herstedvester Fængsel, som har længerevarende erfaring med systematisk supervision af fængselspersonalet.</p>
<p>Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?</p>	<p>Etableringen af landsdækkende modeller vil kræve tilførsel af ressourcer til facilitatorer samt afløsningstimer til medarbejderne. Forbruget vil naturligvis afhænge af, hvilken model der vælges.</p>

<p>Anbefaling 14</p>	<p>Styrket statistik og ledelsesinformation</p> <p>Øget detaljeringsgrad i kriminalforsorgens statistik og ledelsesinformation og lettere adgang til rapporter i modul vedrørende registrering af vold og trusler mod ansatte.</p>
<p>Hvad gør vi på området i dag?</p>	<p>Kriminalforsorgen tog den 1. juni 2016 et nyt registreringsmodul i brug i forhold til vold og trusler mod ansatte med det formål at forenkle og ensarte indberetningen.</p> <p>Registreringsmodulet kan generere rapporter, hvori der blandt andet kan sorteres på medarbejdere, indsatte, medgerningsmænd, voldstype, herunder krænkende handlinger, omstændigheder, indsattes tilstand og om det er foregået i fritiden. Rapporterne skal danne grundlag for en detaljeret gennemgang af hændelserne og er basis for drøftelser, udarbejdelse af handlingsplaner og/eller iværksættelse af ledelsesmæssige foranstaltninger til forebyggelse af fysisk og psykisk vold.</p> <p>Der er fastsat mål i institutionernes mål- og resultatkrav for 2017 om, at vold og trusler mod ansatte skal reduceres. Der er tillige som noget nyt fastsat mål for rettidig indberetning i registreringsmodulet.</p> <p>Opgaven med registrering, håndtering og forebyggelse af kommende voldsepisoder er forankret hos nærmeste leder, og opgaven er understøttet af actioncards/tjeklister til brug for den dialog, der skal være med medarbejderen. Der arbejdes videre med at sikre bedst mulig opfølgning på og håndtering af hver enkelt episode.</p>
<p>Hvad tilføjer forslaget?</p>	<p>Forslaget vil give mulighed for mere detaljerede informationer til hele organisationen og dermed styrke muligheden for central opfølgning og anvendelse af best practice-principper.</p> <p>Fyldestgørende data er en forudsætning for kvalificerede drøftelser om forebyggelse af vold og trusler mod ansatte.</p> <p>Der er derfor behov for at få en væsentlig mere detaljeret statistik over tilfælde af vold og trusler med angivelse af blandt andet årsager, omstændigheder, personkreds samt voldens karakter og indhold.</p>

	<p>Det er væsentligt for den lokale ledelsesmæssige opfølgning, at der etableres nye rapporter i registreringsmodulet, som hurtigt kan give den enkelte leder det nødvendige overblik over antal og karakter af episoder med fysisk og psykisk vold mod ansatte, til brug for løbende sikkerheds- og risikovurdering samt vidensdeling i organisationen som helhed.</p> <p>Taskforcen har med tilfredshed noteret sig, at det sideløbende med taskforcens arbejde er besluttet på koncernniveau at oprette en ny controllerenhed, der skal bidrage til at samle, ensarte og kvalitetssikre data, der indgår i ledelsesinformationen. Taskforcen går ud fra, at denne nye enhed bl.a. vil kunne forestå arbejdet med at styrke ledelsesinformationen for så vidt angår volds- og trusselsepisoder, såfremt forslaget, som er beskrevet her, besluttet gennemført.</p>
<p>Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?</p>	<p>Forslaget vil øge udbyttet af den allerede eksisterende registrering, således at forebyggelsesindsatsen styrkes og dermed kan medvirke til at nedbringe antallet af voldsepisoder.</p>
<p>Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget</p>	<p>Nedsætte en centralt forankret arbejdsgruppe, der kan sikre input fra områderne til udformning af de nye rapporter. Arbejdsgruppen undersøger tillige, hvordan der kan kobles information fra klientsystem og personalesystem for at opnå den ønskede detaljeringsgrad i ledelsesinformationen.</p>
<p>Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?</p>	<p>Det er nødvendigt, at der skabes mulighed for at anonymisere medarbejderne, hvis de koblede informationer kan tilgås via klientsystemet.</p> <p>Der skal afsættes ressourcer til de nødvendige ændringer af IT-systemer.</p> <p>Det er ikke muligt for indeværende at anslå samlede omkostninger eller endeligt tidsperspektiv, da det vil afhænge af hvilke løsninger, der vælges.</p>

<p>Anbefaling 15</p>	<p>Værktøj til daglig risikovurdering af de indsatte mv.</p> <p>Værktøjet skal understøtte følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Daglig risikovurdering af indsattes adfærd overfor ansatte. - Vurdering af personfarlighed, undvigelsesrisiko m.v. - Styrket sikkerhedsvurdering til brug for korrekt sammensætning på de enkelte afsnit – herunder også i forhold til regimer, personalenormering, transporter m.v. - Forbedret vidensdeling ved vagtafmelding.
<p>Hvad gør vi på området i dag?</p>	<p>Kriminalforsorgen har i løbet af 2016 implementeret et sikkerhedsvurderingssystem, der skal anvendes til at vurdere de indsatte i forhold til en række risikofaktorer og til brug for konkret placering. I forbindelse med retningslinjerne for sikkerhedsvurderinger er der angivet anbefalinger til overvejelse vedrørende den konkrete håndtering af den indsatte. Systemet er imidlertid ikke understøttet af nærmere beskrivelser for opmærksomhedspunkter vedrørende den indsattes udviste adfærd eller af standardiserede procedurer for opfølgning.</p> <p>De fleste af kriminalforsorgens institutioner har praktiske redskaber til understøttelse af vidensdeling i forbindelse med vagtoverdragelse. Enkelte institutioner har implementeret IT-understøttede afmeldingsdatabaser, således at vagtoverdragelsen dokumenteres og den overtagende fængselsbetjent er bedst muligt rustet til varetagelsen af opgaverne. Øvrige institutioner har praktiske, men manuelle, vagtoverdragelsesredskaber, der skal sikre vidensdeling ved vagtskifte.</p>
<p>Hvad tilføjer forslaget?</p>	<p>Med inspiration fra det psykiatriske system ønskes det afdækket, om fængselspersonalet kan få bedre redskaber til at foretage sikkerhedsvurderingerne. I den forbindelse ønskes det tillige afdækket, om den opfølgende indsats og forholdsordrer på individ og afdelingsniveau kan standardiseres til fordel for sikkerheden. Forslaget vil i givet fald bidrage med systematik og konsekvens, samt medvirke til at skabe sammenhæng og forudsigelighed i forhold til dagligdagen på belægsafdelingerne samt styrke medarbejdernes faglighed i forhold til konflikthåndteringen.</p> <p>Med henblik på at sikre vidensdeling ved vagtskifte ønskes der etableret et standardiseret it-afmeldingssystem, der skal sikre, at</p>

	<p>relevant viden på afdelings- og individniveau overdrages til den tiltrædende fængselsbetjent. Ved en styrket mulighed for vidensdeling styrkes tillige muligheden for, at personalet har de nødvendige informationer til korrekt og konfliktforebyggende håndtering af de indsatte.</p>
<p>Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?</p>	<p>Forslaget vil øge medarbejdersikkerheden via et hurtigt og lettilgængeligt overblik over potentielle risici og give lederne bedre mulighed for at træffe de nødvendige foranstaltninger for at beskytte medarbejderne. Forslaget kan eventuelt tillige give mulighed for at vurdere behovet for udvikling af nye afsnitstyper, ændring af personalenormering og tilpasning af regimer m.v.</p> <p>I forhold til vidensdeling vil der ved et it-understøttet afmeldings-system tillige ske en styrkelse af muligheden for, at personalet har de nødvendige informationer til korrekt og konfliktforebyggende håndtering af de indsatte.</p>
<p>Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget</p>	<p>Forslaget skal implementeres gennem 2 spor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Etablering af en arbejdsgruppe, der med udgangspunkt i de eksisterende sikkerhedsvurderinger afdækker mulighederne for at understøtte processerne yderligere ved brug af erfaringer fra samarbejdspartnere, herunder det psykiatriske system, om anvendelsen af risikovurderingssystemer. I givet fald udarbejdes der procedure herfor samt standarder for opfølgning og forholdsordrer. 2. Der opstartes et IT-projekt med henblik på afdækning af best-practice for overdragelse af viden ved vagtskifte. På baggrund heraf udarbejdes en standardiseret it-systemunderstøttelse med henblik på implementering ved samtlige lukkede og åbne fængsler. Afmeldingssystemet skal understøttes af en vejledning for anvendelsen.
<p>Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?</p>	<p>En forudsætning for gennemførelse er allokering af de nødvendige ressourcer.</p> <p>Forslaget afstedkommer et behov for efteruddannelse og kommunikation til både ledere og medarbejdere for at sikre hensigtsmæssig anvendelse af værktøjerne.</p>

<p>Anbefaling 16</p>	<p>IT-understøttelse til efterretnings- og analysearbejde</p> <p>Med forslaget vil IT-understøttelsen af efterretnings- og analysearbejde blive styrket.</p>
<p>Hvad gør vi på området i dag?</p>	<p>Kriminalforsorgen har ved en lang række sikkerhedsinitiativer påbegyndt i 2016 styrket den risiko- og analysebaserede håndtering af enkelte indsatte samt grupper under indsættelsen.</p> <p>For så vidt angår efterretningsarbejdet er der endvidere et effektivt og robust samarbejde med politiet, således at kriminalforsorgen sikres de nødvendige oplysninger til at håndtere konkrete situationer samt udviklingen vedrørende særligt rocker- og bandedgrupperinger. Dette arbejde er forankret dels centralt og dels lokalt ved institutionerne og områdekontorerne.</p> <p>De lokale sikkerhedsenheder har således en konkret sikkerhedsfunktion i forhold til konkrete vurderinger relateret til de indsatte, men har tillige en analyserende funktion i forhold til tendenser, udvikling og sammenhænge, der ikke nødvendigvis kan relateres til konkrete indsatte. Sidstnævnte opgave foretages i vid udstrækning manuelt og ved mundtlig overlevering uden IT-understøttelse. Som følge heraf er der en forhøjet risiko for, at informationer mistes, og at der sker et videnstab ved de indsattes overførsel mellem fængsler og arrester.</p>
<p>Hvad tilføjer forslaget?</p>	<p>Forslaget vil styrke muligheden for at systematisere, håndtere og dele oplysninger, der er udarbejdet med det formål at kunne foretage en optimal sikkerhedsmæssig håndtering af de indsatte i både åbne og lukkede fængsler.</p> <p>Ved at styrke IT-understøttelsen forbedres de generelle muligheder for at analysere tilgængelige informationer.</p> <p>Ved IT-systemunderstøttelse etableres endvidere en platform som understøtter, at der ikke sker tab af oplysninger samt at relevante oplysninger er tilgængelige på tværs af institutioner.</p>
<p>Hvordan er forslaget med til at øge medarbejdersikkerheden?</p>	<p>Ved at styrke IT-understøttelsen forbedres de generelle muligheder for at kunne iværksætte fængselsfaglige tiltag rettidigt.</p> <p>Forslaget vil således styrke personalets muligheder for eksempel-</p>

	<p>vis at overføre en indsat til anden institution eller udelukke pågældende fra fællesskab, såfremt der foreligger oplysninger om mulig/påtænkt voldsom opførsel overfor personalet, negativ stærk styrende adfærd eller oplysninger om mulig befrielse/undvigelse.</p>
<p>Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget</p>	<p>Forslaget skal implementeres gennem følgende spor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erfaringsindhentning fra eksterne samarbejdspartnere med henblik på at udarbejde en beskrivelse af ønskede funktionaliteter for systemet. - Afdækning af de økonomiske rammer og tidsperspektiv for implementering med henblik på beslutning om udmøntning nu eller i forbindelse med det kommende OMS-system. - Eventuel gennemførelse af IT-projekt med henblik på implementering.
<p>Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?</p>	<p>Den forventede IT-systemunderstøttelse må forventes at være en integreret del af det nye OMS-system, hvilket skal indgå i beslutningen og de tidsmæssige og økonomiske overvejelser.</p>

<p>Anbefaling 17</p>	<p>Ny rotationsordning – fængselsbetjente på særligt belastede afdelinger</p> <p>Udarbejdelse og vedtagelse af ny rotationsordning for fængselsbetjentene, der arbejder i et hårdt psykisk arbejdsmiljø, på fokusafdelinger og særlig sikret afdelinger, mv. på landets institutioner. Rotationen ændres, så fængselsbetjente rokerer ind på afdelingerne i kortere perioder.</p>
<p>Hvad gør vi på området i dag?</p>	<p>I dag ansættes fængselsbetjente til en institution - typisk til fast tjeneste på en bestemt afdeling. I praksis er fængselsbetjentene tjenestegørende på den samme afdeling i op til flere år, også når det gælder fokusafdelinger, bandeafdelinger etc. I dag er der mulighed for at fængselsbetjente kan rokere ud på en mindre belastet/krævende afdeling i en periode, for så at vende tilbage til den faste tjeneste.</p> <p>Retningslinjerne for rotation er primært indført på afdelinger for negativt stærke indsatte. Der har personalet en fast tilknytning til afdelingen men efter at have gjort tjeneste i 9 måneder skal de rokere ud til en anden afdeling i 3 måneder.</p>
<p>Hvad tilføjer forslaget?</p>	<p>Forslaget bør sikre, at personalets samlede arbejdsperioder på de særligt belastede afdelinger formindskes, så personalet ikke belastes unødigt med denne grænsesøgende gruppe af indsatte.</p> <p>Eventuelle opståede u hensigtsmæssige bindinger mellem personalet og de indsatte vil blive brudt, da personalet kun gør tjeneste på afdelingen i en kortere periode.</p> <p>Arbejdet på belastede afdelinger vil med forslaget blive fordelt på en større gruppe af fængselsbetjente, så færrest muligt vil blive belastet gennem længere tid.</p> <p>Forslaget vil sikre ensartet håndtering af såvel regimer som opfølgning overfor medarbejderne.</p> <p>Organisationen vil få styrket ensartetheden og dermed også medarbejdernes fleksibilitet ved at personalet i perioder gør tjeneste i helt andre rammer. Desuden vil forslaget på sigt medvirke til at øge tilliden mellem ledere og medarbejdere.</p>

<p>Hvordan er forslaget med til at øge medarbejder-sikkerheden?</p>	<p>En bedre koordineret indsats for, at fængselsbetjentene ikke arbejder fast/for længe på stærkt belastede afdelinger, vil modvirke, at betjentene udsættes for et vedvarende pres gennem arbejdet med særlig udfordrende indsatte.</p> <p>At være tjenestegørende gennem en langvarig periode på samme afdeling gør, at fængselsbetjentene udsættes for et større følelsesmæssigt pres og dermed en større risiko at komme i et afhængighedsforhold til de indsatte. Denne risiko er væsentligt forøget på fokusafdelinger og afdelinger for negativt stærkt styrende indsatte, da der her er tale om indsatte, der ofte ikke skyr nogle midler for at lægge pres på personalet.</p> <p>Forslaget forudsætter en styrket lederindsats på rotationsafdelingerne, hvilket vil have positiv betydning for medarbejdernes tryghed og øge både organisationens og medarbejdernes robusthed. Forslaget vil tillige have betydning for nedbringelse af sygefravær og fastholdelse af medarbejdere i Kriminalforsorgen.</p>
<p>Hvordan vil vi arbejde videre med forslaget</p>	<p>Koncern-HR vil indledningsvis fortage en høring af områderne for at afdække praksis og udbredelse af rotationsordninger på institutionerne.</p> <p>Sideløbende vil Koncern-HR, i regi af underpartnerskabet for nedbringelse af vold mod ansatte, udfærdige nye retningslinjer for en rotationsordning, hvor ansatte i kortere perioder roterer ind på disse særlige afdelinger.</p> <p>Ved udarbejdelsen af rotationsordningen bør følgende elementer indgå:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afklaring af hvilke kategorier af afdelinger der skal indbefattes i rotationsordningen - Afklaring af periode hvor personalet rokeres ind på afdelingerne - Afklaring af forhold for indslusning og afmønstring for personalet der rokerer ind på afdelingerne, under hensyntagen til både sikkerhedsforhold og almindelig drift af rotationsafdelingerne - Afklaring af personalets tilhørsforhold til Kriminalforsorgens mange andre almindelige afdelinger - Afklaring af enhedschef/-leders rolle på rotationsafdelingen og mulighederne for rotation for ledere - Der beskrives procedure for udvælgelse af personale, der bla. beskriver hvor ofte personalet må rotere ind på en ro-

	<p>tationsafdeling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afklaring af hvilke afdelinger/fængsler der afgiver personale til de enkelte rotationsafdelinger - Afklaring af eventuelle tillæg til personalet mens de er tjenestegørende på en rotationsafdeling <p>Forslaget vil skulle behandles i HR partnerskabet, forlægges Koncernledelsen og efterfølgende forhandles med Fængselsforbundet.</p>
<p>Hvad er forudsætningerne for at arbejde videre med forslaget?</p>	<p>Fælles standarder bør udarbejdes af relevante partnerskaber og godkendes af koncernledelsen.</p> <p>Det forudsættes, at der skabes enighed med Fængselsforbundet om rammerne for ordningen. Der vil efter alt sandsynlighed opleves stor utilfredshed hos personalet, der vægter tilhørsforholdet til en afdeling højere, end den øgede risiko ved at gå på en belastet afdeling.</p>