

Dansk Fængselsforbund

**Arbejdsetiske
retningslinier**

2004

Dansk Fængselsforbund



**Arbejdsetiske
retningslinier**

2004

Forord

v/Forbundsformand Carsten Pedersen.

Dansk Fængselsforbund har siden 1989 fastlagt arbejdssetiske retningslinier, og udarbejdet tillæg hertil.

Nordiske Fængselsfunktionærers Union har ligeledes i en årrække koordineret de etiske begreber, og fastlagt retningslinier på Nordisk plan.

Nærværende retningslinier er, efter Kongressens beslutning, vedtaget af forbundets Hovedbestyrelse i september 2003, som et dynamisk dokument, med henblik på løbende drøftelse og justering af indholdet.

De arbejdssetiske retningslinier bør gøres til genstand for debat så ofte det er muligt, på såvel generalforsamlinger, medlemsmøder, og i øvrige fora, hvor forbundets medlemmer er samlet i tjenstlig eller faglig ærinde.

Dansk Fængselsforbund lægger megen vægt på, at åbenhed og argumentation præger forholdene i Kriminalforsorgens institutioner, samt at alle medlemmer kan komme til orde i en fordomsfri debat.

Forbundet har nedsat et Etisk Råd, der fremover, efter behov, skal fremkomme med anbefalinger til justeringer og ændringer af disse arbejdssetiske retningslinier.

Rådet modtager gerne kommentarer og forslag fra lokalafdelinger og enkeltmedlemmer i forbindelse hermed.

Indledning

Dansk Fængselsforbunds arbejdssetiske retningslinier erstatter på ingen måde de overordnede gældende bestemmelser, som alle medlemmer, som ansatte i Kriminalforsorgen, er forpligtet af.

Forbundets medlemmer repræsenterer et bredt udsnit af den danske befolkning, blandt andet i henseende til alder, køn, holdninger, politisk standpunkt, religion og etnisk oprindelse.

Denne vidtfavnende sammensætning er der oplagte muligheder for at udnytte positivt, i den daglige omgang med både kolleger og indsatte.

Retningslinierne har ikke til formål at ensrette medlemmernes synspunkter, men har derimod til formål at skabe et fælles grundlag, i de situationer, der relaterer sig til det professionelle virke i Kriminalforsorgen og til de områder, der er beslægtet hertil.

En høj grad af etik hos samtlige medlemmer af Dansk Fængselsforbund, vil overordnet medvirke til at skabe den positive korpsånd, der er nødvendig for at skabe et trygt og godt miljø, for os at færdes i.

Korpsånden skal være fast forankret fra den øverste topledelse til den yngste medarbejder. Hvis ikke korpsånden er udbredt og anerkendt, vil den kunne opfattes negativt.

En positiv korpsånd er bl.a. karakteriseret ved :

- Støtte og opbakning til kolleger, både i dagligdagen og i krisesituationer
- En åben og ærlig omgangstone
- En fokusering på holdninger og fælles værdier
- En konstruktiv dialog om negative forhold på tjenestestedet
- Bekæmpelse af ondsindede rygter og bagtalelse
- Tolerance og respekt for hinanden

En negativ korpssånd er bl.a. karakteriseret ved :

- Manglende støtte og opbakning til kolleger og samarbejdspartnere
- Rygter og sladder
- Ikke-konstruktiv kritik af enkeltpersoner og tjenestested
- Fremdyrkelse af uformelle regler, som bliver fremherskende
- Misforstået loyalitet overfor kolleger

Kollegerne

Vi skal omgås vores kolleger på en positiv og ærlig måde.

Omgangstonen blandt de ansatte varierer i høj grad fra tjenestested til tjenestested, fra afdeling til afdeling, og fra person til person.

Generelt set frembyder dette ikke problemer i dagligdagen. Der kan dog opstå situationer, hvor eksempelvis nye kolleger skal indgå i en gruppe, hvor alle øvrige i forvejen kender hinanden.

Her er det oplagt, at der kan ske misforståelser, selvom tonen er venligt ment. Det bør vi være opmærksomme på.

Risikoen for at kolleger verbalt går skævt af hinanden, kan også opstå, når en medarbejder føler sine grænser overtrådt, enten i et konkret tilfælde, eller generelt, og ikke åbenlyst siger fra i tide.

Selv små bemærkninger, der er ment som venlige drillerier, kan opfattes som chikane og i gentagne tilfælde som egentlig mobning.

Det kan undgås, ved tolerance og en åben dialog.

Som god kollega skal man modvirke bagtalelse og rygtedannelse. Negativ omtale af kolleger rammer ofte en langt større kreds, end det var hensigten, og skader i sidste ende korpssånden.

Eventuelle arbejdsrelaterede uoverensstemmelser mellem kolleger, skal åbent og fordomsfrit drøftes så hurtigt som

muligt, og alle implicerede har et medansvar for, at den fornødne dialog etableres.

Der bør blandt alle medlemmer herske så stor tryghed, at enhver kan og tør give udtryk for sine synspunkter. Der skal tillige oparbejdes en fælles forståelse af, at ikke alle er lige gode til alt, men at alle er værdsatte, som følge af den enkeltes kvalifikationer.

Et medlem, der finder anledning til at udtrykke kritik af en kollega, skal gøre dette direkte til vedkommende. Vi skal alle kunne give og tage imod konstruktiv kritik på en naturlig og konstruktiv måde i den daglige omgang med hinanden. Dette bør udbygges i form af regelmæssig supervision.

Hvis kritik kun kommer frem i samtaler med andre kolleger, så er det at betragte som sladder og dermed en belastning for arbejdsmiljøet.

Konfliktskyhed i disse situationer er skadeligt for det kollegiale sammenhold.

Såfremt der er tale om forhold af disciplinær karakter, skal dette ske ad tjenestevejen til nærmeste foresatte leder. Den påklagede kollega skal, som alt overvejende hovedregel, orienteres herom.

Vi bør ikke udtrykke kritik af en kollega overfor hverken de indsatte eller disses pårørende – ej heller overfor offentligheden.

Alle bør gøre sig stor umage for at integrere nye kolleger på arbejdspladsen, både i arbejdsrelaterede og sociale sammenhænge.

Det er meget vigtigt, at opgaven med at oplære de nye kolleger prioriteres højt, da de, på godt og ondt, bliver en del af det kollegiale fællesskab. Jo mere positiv en tilgangsvinkel de har fået ved ansættelsen, jo mere tilfredse bliver vi alle med samarbejdet.

I særdeleshed er det vigtigt at huske, at de unge kolleger har behov for at kunne blive vejledt, også selvom deres uddannelse er afsluttet. Omgangen med de indsatte er ofte konfliktfyldt. Derfor bør ældre kollegers erfaring være en ressource, som alle kan trække på.

På mange af Kriminalforsorgens arbejdspladser er der tradition for, at kollegerne også bliver en del af vores sociale liv udenfor arbejdspladsen. Det har mange medlemmer stor glæde af og ofte er det også en styrkelse af sammenholdet. Private konflikter må dog holdes udenfor arbejdspladsen – også i denne sammenhæng skal vi optræde professionelt.

Krisepolitik

Arbejdet i Kriminalforsorgen er både psykisk og fysisk meget krævende, og opleves derfor af os alle ofte belastende. Derfor vil private problemer ofte, i højere grad end på andre arbejdspladser, kunne påvirke de ansatte, der arbejder med farlige, utilregnelige, psykisk syge og truende indsatte.

Risikoen for at et medlem oplever forhold, der kan resultere i personlige kriser, er derfor større hos forbundets medlemmer end hos ansatte i andre erhverv.

Nogle af de forhold, der i denne forbindelse kan være relevante at nævne, er eksempelvis :

- Vold eller trusler på arbejdspladsen
- Vold, trusler eller chikane i fritiden, både mod én selv eller ens familie
- Voldsomme oplevelser, såsom magtanvendelser, selvmord eller selvbeskadigelse
- Alvorlige ulykker, både dem der rammer én selv eller andre
- Falske beskyldninger eller disciplinærsag rejst mod én selv
- Risiko for smitte med f.eks. HIV eller hepatitis
- Egen sygdom
- Sygdom eller dødsfald blandt vores nærmeste familie og venner
- Skilsmisse
- Økonomiske problemer
- Overforbrug eller misbrug af alkohol eller andet
- Alle former for mobning og chikane

Dansk Fængselsforbund har en medlemskreds bestående af positive og ressourcestærke personer, der samlet, og hver især, kan bidrage til at skabe de trygge rammer, der kan sikre opbakningen til de af vores kolleger, der har brug for det.

Det er vigtigt, at kolleger støttes med alle de midler og muligheder der eksisterer, når de, ved deres adfærd eller udtalelser ses at være i krise, eller på vej mod en krise.

I det omfang almindelig kollegial omsorg ikke er tilstrækkeligt, skal det kriseramte medlem hjælpes med tilbud om professionel bistand, eksempelvis hos NMC.

Alle forbundets medlemmer har en forpligtelse til at bistå med oplysninger om kolleganetværk og NMC.

Forbundets tillidsrepræsentanter skal altid være behjælpelige med at etablere kontakt samt skabe den nødvendige dialog om problemerne.

Det er for forbundet helt afgørende, at Kriminalforsorgens krisepolitik indgår i personalepolitikken, men den må IKKE blive et alibi, for at ikke at iværksætte de nødvendige arbejdsmiljøforbedringer og øvrige forebyggende initiativer.

Reglerne om anvendelse af kolleganetværk og NMC findes i Kriminalforsorgens Administrative Regelsamling kapitel 9.

Ligestilling

Kriminalforsorgen er omfattet af ligestillingsreglerne på samme måde som alle andre arbejdspladser.

Ligestilling betyder at alle skal behandles ligeværdigt, uanset personlige forhold og etnisk oprindelse. Ligestilling betyder ikke forfordeling og særlig hensyntagen til enkeltpersoner. I de tilfælde hvor ligestillingshensyn udvikler sig til en frygt for at gå i rette med visse personer eller persongrupper, skal der straks tages initiativ til en drøftelse af problemerne.

Vi skal alle bidrage til, at ligestillingsproblematikken ikke resulterer i manglende stillingtagen, "berøringsangst", bagatellisering af konflikter og undertrykkelse af den enkeltes åbenhed og ærlige mening. Uenighed er ikke det samme som intolerance og den bedste debat skabes i en åben og fordomsfri dialog, uden frygt for beskyldninger om snæversyn og chikane.

Ligestilling er også ligeløn og lige muligheder.

Arbejdspladsen

Forbundets medlemmer skal udvise åbenhed i forhold til nye tiltag indenfor de forskellige jobområder, idet vi alle har fordel af at medvirke ved Kriminalforsorgens løbende udvikling.

Vi skal gøre opmærksom på de svagheder og fejl i Kriminalforsorgen, som vi konstaterer under udførelsen af vores tjeneste. Kritik af arbejdspladsen skal rejses i de fora, der er relevante, herunder ved møder samt i udvalg og arbejdsgrupper. Man skal undlade negativ omtale af arbejdspladsen blandt kolleger, hvis man ikke kan fremkomme med alternative forslag til enten ledelsen eller forbundets tillidsfolk.

Negative udtalelser om arbejdspladsen, der ikke ledsages af konstruktive bidrag, kan påvirke stemningen og arbejdsmiljøet i urimelig og uværdig grad.

Indsatte

Forholdet til de indsatte skal være naturligt og i overensstemmelse med de gældende regler. Der skal sikres en fordomsfri omgang med de indsatte og deres pårørende.

Medlemmerne bør ikke kritisere gældende regler, eller kolleger, overfor, eller i de indsatte eller deres pårørendes påhør.

I de tilfælde hvor en indsat, på grund af adfærd eller kriminalitetens art, påvirker en ansat i negativ retning, skal nærmeste overordnede leder orienteres herom, og der bør tages skridt til, at kontakt mellem den ansatte og den indsatte undgås i en given periode.

Omgangstonen over for de indsatte skal som udgangspunkt være afslappet uformel, men klar og utvetydig.

Forbundet skal henlede opmærksomheden på, at balancen mellem sprogligt at falde ind i miljøet hos de indsatte, ofte kan være hårfin i forhold til det, at falde udenfor reglerne. Den (til tider) tilpassede omgangstone i forhold til de indsatte, der anvendes i visse situationer, vil ofte være belastende i eventuel klagesag, såfremt en indsat føler sig forurettet. Forholdene i Kriminalforsorgens institutioner tilskønner ofte til galgenhumor og lige-ud-af-posen snak, men udtalelserne kan i givne situationer opfattes meget anderledes, end de er tiltænkt.

I det omfang der er en begrundelse for at have en særlig beskrevet omgang med eksempelvis visse grupper af indsatte, skal dette afklares i nært samarbejde mellem ledelsen og de pågældende ansatte.

Samfund og pressen

Forbundets medlemmer skal medvirke til åbenhed omkring forholdene i Kriminalforsorgen, under iagttagelse af tavshedspligten.

Medlemmerne bør engagere sig i den kriminalpolitiske debat, og forsøge at skabe forståelse for Kriminalforsorgens rolle i samfundet.

Usaglig kritik af Kriminalforsorgen og dens medarbejdere skal imødegås, og kendskabet til de faktiske forhold skal udbredes.

Fremsætter et medlem kritik af forholdene i Kriminalforsorgen, skal denne være saglig og veldokumenteret.

Kritik af gældende regler bør fremsættes ad tjenstlig vej gennem tjenestestedet eller organisationen.

Kritik af enkeltpersoner bør som altovervejende hovedregel ikke finde sted offentligt, med mindre dette sker som bekræftende genmægle på uberettigede angreb rettet mod medlemmer eller konkrete tjenstlige forhold.

Afslutning

Det er vigtigt at understrege, at de Etske Retningslinier ikke tager udgangspunkt i forholdet mellem fængselsledelse og medarbejder, men derimod i forholdet os kolleger imellem. Formålet med retningslinierne er at skabe det bedst mulige grundlag for et godt kollegialt sammenhold og dermed også sikre, at vi på egen hånd kan løse indbyrdes konflikter, før de får konsekvenser for os selv eller andre.

Det er vigtigt at man husker sig selv og øvrige kolleger på, at vi udfører et godt og samfundsnyttigt arbejde, under svære vilkår og med stor professionalisme. Det er en positiv indgangsvinkel til at drøfte arbejdet og kropsånd.

Forbundet håber, at disse arbejdetsetiske retningslinier kan styrke debatten på Kriminalforsorgens tjenestesteder og dermed være et bidrag til at skabe et bedre arbejdsmiljø for alle vores medlemmer.

Rådets Udtalelser

Vedrørende misbrug af anabolske steroider eller andre forbudte stoffer blandt forbundets medlemmer:

"Hvis medlemmer af Dansk Fængselsforbund bevisligt har indtaget anabolske steroider eller andre forbudte stoffer, henstilles det, at tjenestestedet iværksætter en tjenstlig undersøgelse af forholdet.

Rådet finder det vigtigt, at forbundet tilkendegiver sin klare holdning til spørgsmålet, så både medlemmer og andre er bekendt med konsekvensen af evt. misbrug.

Rådets indstilling skal også ses på baggrund af forbundets holdninger til indsattes misbrug af steroider i forbindelse med benyttelse af kondilokaler i fængslerne."

(Udtalelsen er tiltrådt af Hovedbestyrelsen i april 2001)

Vedrørende tillidsfolk i forhold til lederuddannelse og overgang til lederstilling:

"Rådet finder ikke, at tillidshverv skal udelukke medarbejdere fra en karriere i Kriminalforsorgen, men Rådet anser det for påkrævet, at alle tillidsfolk orienterer deres medlemmer om eventuelle planer herom.

Rådet finder det nødvendigt, at tillidsfolk informerer deres medlemmer før de søger assessment til KFL eller lederstillinger.

Undlader man dette, anses det for belastende for troværdigheden."

(Udtalelsen er tiltrådt af Hovedbestyrelsen i august 2001)

**Vedrørende tavshedspligt i forbindelse med ansættelses-,
bedømmelses- og forfremmelsesnævn:**

"Rådet henstiller til,

*at nævnsformændene, på samtlige møder, indskærper
tavshedspligten over for nævnsmedlemmerne, samt at det
præciseres hvilke oplysninger fra møderne der eventuelt
kan videregives.*

*at protokollat straks udfærdiges og afgørelse træffes sna-
rest muligt.*

*at meddelelse om endelig afgørelse gives til ansøgere/
bedømte og nævnsmedlemmer samtidigt.*

*Rådet finder det påkrævet, at reglerne om tavshedspligt
kontra adgangen til aktindsigt drøftes centralt og at en ens-
artet praksis finder sted."*

(Udtalelsen er tiltrådt af Hovedbestyrelsen i april 2004)

Etisk Råd

Etisk Råd består af 3 tillidsfolk, der er valgt af Kongressen, og arbejder ud fra det fastlagte kommissorium.

Rådet behandler sager, der enten er forelagt via forbundsledelsen, hovedbestyrelsen, en lokalafdeling eller er optaget af egen drift.

Rådets udtalelser af generel karakter offentliggøres blandt forbundets medlemmer.

Rådet behandler ikke konkrete sager, der enten er anmeldt ad tjenstlig vej, eller rejst i henhold til forbundets vedtægt.

Rådet skal til stadighed rette fokus mod tabubelagte emner.