



NORSK FENGSELS- OG
FRIOMSORGSFORBUND

Handlingsprogram

2014-2018



Handlingsprogram

for

Norsk Fængsels- og Friomsorgsforbund

2014 - 2018

Innhold

Handlingsprogram

| | |
|--|----|
| Forord..... | 7 |
| Innledning..... | 8 |
| Verdigrunnlag..... | 8 |
| Likestilling og arbeid mot diskriminering..... | 8 |
| Faglig/politisk arbeid..... | 8 |
| NFF i samfunnet..... | 8 |
| NFF i media..... | 9 |
| Organisasjonens medbestemmelse..... | 9 |
| Tillitsvalgte..... | 9 |
| Etikk..... | 10 |
| Organisasjonsfaglige kurs/skolering..... | 10 |
| Verving og rekruttering..... | 10 |
| Informasjon..... | 10 |
| Arbeidsmiljø..... | 10 |
| Personalpolitikk..... | 11 |
| Livsfase og pensjonspolitik..... | 12 |
| Lønns og tariffpolitikk..... | 12 |
| Arbeidstid/turnus..... | 13 |
| Ansettelsespolitikk..... | 14 |
| Sikkerhet..... | 14 |
| Vold og trusler..... | 15 |
| Utdanning og kompetanse..... | 15 |
| Ledelse..... | 16 |
| Ressurssituasjon og fremtidige kapasitetsutfordringer..... | 17 |
| Vedlikehold- og rehabilitering..... | 17 |
| Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)..... | 18 |
| Kriminalomsorgens utdanningssenter (KRUS)..... | 18 |
| Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI)..... | 18 |

Forord

Handlingsprogrammet skal angi forbundets målsettinger i kommende fire års periode. Handlingsprogrammet har klare mål for perioden både for egen organisasjon, medlemmene og kriminalomsorgen.

Nytt ved dette landsmøtet er at det kriminalpolitiske programmet ikke er videreført. NFFs kriminalpolitikk er formet gjennom vedtak i forbundets besluttsende organer og kommer til uttrykk på de arenaene kriminalpolitikk diskuteres og vedtas.

NFF arbeider hardt for å øke driftsbudsjettene, øke bemanningen i fengslene og i friomsorgen samt få fart på byggingen av nye fengsler. En kriminalomsorg som er i stand til å nå de målene som er vedtatt er og blir en av de viktigste oppgavene i årene som kommer. En kriminalomsorg hvor medlemmene ikke utsettes for vold- og trusler er også en overordnet målsetting.

Skal kriminalomsorgen beholde de ansatte må lønnsbetingelsene være i forhold til den viktige samfunnsoppgaven de er satt til å utføre. Det er også hevet over enhver tvil at arbeidstidsordninger som gir medlemmene en viss grad av fleksibilitet også virker positivt inn på å bedre arbeidsmiljøet og beholde kvalifiserte tjenestemenn. Etter- og videreutdanning, faglig påfyll og veiledning er også et prioritert område i den kommende perioden.

NFF organiserer alle de ulike yrkesgruppene i kriminalomsorgen og det er med på å gi forbundet tyngde. Det gir også forbundet

et spesielt ansvar for å inkludere alle medlemsgruppene. Dette er noe av årsaken til at det er avholdt landsomfattende konferanser i perioden forbundet har lagt bak seg og dette er noe som forbundet bør videreføre i årene som kommer.

Tillitsvalgte er en av forbundets viktigste grupper og handlingsprogrammet angir klare mål for å lære opp nye tillitsvalgte samt gi faglig påfyll til de som har vært med en stund. Kompetanse og opplæring blir et av forbundets viktigste områder i den kommende periode.

Verving- og rekruttering er også viet stor oppmerksomhet i programmet. Kriminalomsorgen trenger et sterkt NFF og et av virkemidlene for å opprettholde styrken er å beholde de som er medlemmer samt rekruttere nye.

Det som allikevel er mest avgjørende i vervediskusjonen er å ha gode lokalforeninger. Det er også av betydning at forbundets regionavdelinger og forbundets sentrale tillitsvalgte opptre på de arenaene som det forventes at de skal være på.

NFF har stolte tradisjoner i kriminalomsorgen og ved ekte engasjement, gode diskusjoner og tydelige vedtak vil vi klare å videreføre de tradisjonene.

Innledning

NFF er et forbund for alle tilsatte i kriminalomsorgen og tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge og LO Stat.

NFF er medlem av Arbeidernes Opplysningsforbund (AOF), Nordiske Fængselsfunksjonærers Union (NFU), Rådet for psykisk helse, Norsk Folkehjelp og Rasismefri sone. NFF skal være en dynamisk og lærende organisasjon. I NFF skal læring og kunnskapsutvikling stå i fokus både for medlemmer, tillitsvalgte og organisasjonen som helhet.

NFFs tillitsvalgte er medlemmenes og forbundets viktigste ressurs.

Rekruttering og skolering av nye tillitsvalgte er viktig for forbundets fremtid.

NFF vil gjennom LOs organer og politisk påvirkning arbeide for en god og rettferdig velferdspolitik.

Verdigrunnlag

Vern om, og ivaretagelse av, medlemmenes arbeidsmiljømessige, sosiale og økonomiske interesser og rettigheter er en prioritert oppgave for forbundet.

Likeverd og respekt for alle mennesker er grunnleggende og ufravikelige verdier forbundet legger til grunn for sin virksomhet. Nulltoleranse for all form for diskriminering, trakassering og mobbing er et grunnleggende element ved NFF.

Likestilling og arbeid mot diskriminering

NFF har et menneskesyn hvor likeverd mellom mennesker og respekt for hverandre er en grunnleggende og ufravikelig verdi. I NFF skal det være mangfold og muligheter for alle. For NFF handler likestilling om grunnleggende verdier som respekt, likeverd og forståelse for den enkeltes identitet. NFFs mål er å skape en fremtidsrettet organisasjon som ser det som viktig å ha holdningsskapende tiltak for å øke forståelsen for likestilling.

NFF skal motivere medlemmer til deltakelse i organisasjonsarbeid, slik at mangfoldet i medlemsmassen og samfunnet for øvrig gjenspeiles i forbundets organer.

Faglig/politisk arbeid

NFF er ikke medlem av noe politisk parti og gir ikke økonomiske bidrag til politiske partier. NFF støtter ikke forslag om å gi økonomiske bevilgninger til politiske partier gjennom LOs organer.

Gjennom medlemskapet i LO vil NFF arbeide faglig/politisk for å få gjennomslag for forbundets faglige politikk, og ser det som helt nødvendig å samarbeide med det eller de partier som støtter opp om forbundets politikk.

NFF må arbeide aktivt overfor de politiske partiene for å få realisert forbundets politikk gjennom partienes handlings- og prinsipp programmer.

NFF i samfunnet

NFF vil ha et samfunn med trygge og gode oppvekstvilkår for barn og unge. NFF er

opptatt av utviklingsmuligheter som er tilpasset den enkeltes behov og ressurser, og at velferdstjenester skal være et offentlig ansvar og sier derfor nei til konkurranseutsetting og privatisering i strafferettspleien.

Private aktører og frivillige organisasjoner kan være et supplement der det er hensiktsmessig.

Det er viktig at fagbevegelsen idégrunnlag om fellesskap og rettferdighet ligger til grunn for samfunnsutviklingen.

NFF i media

NFF skal aktivt benytte media for å synliggjøre utfordringene medlemmene har i sin hverdag, og mener at medieoppmerksomhet er viktig for å skape en forståelse for og kunnskap om kriminalomsorgens krevende samfunnsoppdrag. NFF skal være den foretrukne organisasjonen for media når kriminalomsorg er tema i samfunnsdebatten.

Sentralstyret skal i landsmøteperioden utvikle en klar mediestrategi for forbundet som omfatter alle forbundets nivåer. Strategien må inneholde klare føringer og prioriteringer som fremmer medlemmenes sak.

Organisasjonens medbestemmelse

Det formelle grunnlaget for medbestemmelsen ligger i lov- og avtaleverket. Hovedavtalen og kriminalomsorgens tilpasningsavtale står sentralt for NFFs virksomhet på alle nivåer. Hovedavtalens bestemmelser om samarbeid skal følges opp av partene sentralt, regionalt og lokalt.

NFF vil ikke akseptere at Hovedavtalens bestemmelser blir svekket og vil følge opp alle brudd på Hovedavtalen.

NFF vil arbeide for å øke forståelsen for de tillitsvalgtes funksjon som en viktig og verdifull del av virksomheten. Det skal legges til rette for gode og forsvarlige arbeidsforhold for tillitsvalgte.

Tillitsvalgte

Tillitsvalgte er medlemmenes og forbundets viktigste ressurs. Forbundets mål er at alle tillitsvalgte skal ha den nødvendige kunnskap og kompetanse for å kunne utøve vervet som tillitsvalgt på alle nivåer i kriminalomsorgen.

Gjennom tillitsvalgtarbeidet opparbeider den enkelte tillitsvalgte seg kompetanse og erfaring. Dette skal likestilles med andre lederfunksjoner og således gi den enkelte karrieremuligheter i kriminalomsorgen.

NFF vil ha ledere i alle ledd i forbundet som bidrar til forbedring, fornyelse og omstilling med sikte på å nå langsiktige mål for forbundet og kriminalomsorgen. Lederne på de ulike ledd skal utvise selvstendighet, ansvarsfølelse og har evne og vilje til å gjøre bruk av medlemmenes kunnskaper, ferdigheter og holdninger.

NFF forventer at Hovedavtalens bestemmelser legges til grunn for tillitsvalgtes arbeid.

Sentralstyret har ansvaret for å utarbeide årsplaner for kurs og skoling av medlemmer og tillitsvalgte. Forbundets administrasjon og regionavdelinger har ansvaret for at vedtatte kursplaner blir gjennomført.

NFF forventer at medlemmer som tar på seg tillitsverv gjennomfører forbundsskolen. Videre bør tillitsvalgte skolere seg via LO Stats ulike kurs.

Etikk

NFF vil ha ledere i alle ledd i forbundet som bidrar til forbedring, fornyelse og omstilling med sikte på å nå langsiktige mål for forbundet og kriminalomsorgen. Lederne på de ulike ledd skal utvise selvstendighet, ansvarsfølelse og har evne og vilje til å gjøre bruk av medlemmenes kunnskaper, ferdigheter og holdninger.

Organisasjonsfaglige kurs/skolering

NFF skal legge til rette for at medlemmene får tilgang til organisasjonsfaglige kurs som arrangeres av forbundet, LO-Stat og AOF.

Verving og rekruttering

NFF er kriminalomsorgens største og eldste forbund. NFF skal være premissleverandøren når saker som gjelder våre medlemmer diskuteres og forhandles.

Velfungerende foreninger og aktive tillitsvalgte er viktig for NFF, og det må være et kontinuerlig organisasjonsutviklings arbeid i alle forbundets foreninger og avdelinger.

- NFF sentralt, regionavdelingene og lokal foreningene har et spesielt ansvar for å tilrettelegge arbeidet for verving og rekruttering.
- Alle nytilsatte skal tas imot av en NFF tillitsvalgt med informasjon om lokalforeningen og NFF, og alle som ikke er NFF medlemmer skal få tilbud om å bli medlem.
- NFF sentralt har ansvaret for å utarbeide materiell til bruk i verving og rekrutteringsarbeidet. Forbundet skal hvert år utarbeide planer og årshjul med

angivelse av hvilke mål forbundet setter seg for verveaktiviteten.

Informasjon

Forbundets informasjonsvirksomhet skal holde høy kvalitet. Informasjonen skal ha en enkel og konkret form som gjør den tilgjengelig for alle medlemmer gjennom ulike informasjonskanaler.

Arbeidsmiljø

NFF ønsker et forsvarlig, trygt og utviklende arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å legge forholdene til rette slik at det blir et forsvarlig og godt arbeidsmiljø. Samtidig understreker forbundet ansvaret den enkelte arbeidstaker har for å bidra til dette.

Godt faglig arbeid er en viktig forutsetning for å opprettholde en god dynamisk sikkerhet.

NFF legger til grunn at Det sentrale arbeidsmiljøutvalget (SAMU), så vel som de regionale og de lokale arbeidsmiljøutvalgene, må samordne sin behandling av forhold som gjelder HMS-relaterte saker. SAMU må gjennom ulike tiltak følge opp arbeidet slik at færre blir syke av arbeidsrelaterte belastninger og at flere kan stå i arbeid til pensjonsalder. De ansattes sikkerhet og trygghet i hverdagen må ivaretas. Seniorpolitiske tiltak må også i denne sammenheng prioriteres.

Bedriftshelsetjenesten skal være en sentral medspiller i utvikling av det gode arbeidsmiljøet.

For å opprettholde god helse gjennom sitt virke i kriminalomsorgen mener NFF at dette kan oppnås ved et aktivt og målrettet arbeid

i forhold til faktorer som påvirker og fremmer arbeidsmiljø.

NFF mener at arbeidsgiver skal legge til rette for helsefremmende tiltak.

Alle enheter skal ha en AKAN - kontakt, som skal få nødvendig opplæring for å utøve sin funksjon.

Arbeidet for et inkluderende arbeidsliv (IA) er videreført og innholdet i avtalen om et inkluderende arbeidsliv skal følges opp i alle enheter i kriminalomsorgen. NFF krever at arbeidsgiver, verneombud og tillitsvalgte aktivt informerer og oppfordrer arbeidstakere til å sette seg inn i IA- avtalen

Arbeidsgiver skal være i forkant med tiltak og prosjekter som ivaretar IA-avtalens intensjoner.

NFF vil:

- at arbeidsgiver tilrettelegger for helsefremmende tiltak i arbeidstiden, slik at ansatte kan ivareta sine oppgaver på en tilfredsstillende måte. Der hvor dette ikke er oppnåelig bør arbeidsgiver skaffe til veie gode avtaler med lokale treningscentre for sine arbeidstakere.
- kartlegge behovet for fysisk re- godkjenning av utdannede fengselsbetjenter.
- kartlegge behovet for «senioravdelinger» e.l.
- arbeide for å få gjennomført en fullverdig bemanningsanalyse
- medvirke til at det blir gjennomført erfaringssamlinger for fengsels- og friomsorgsansatte.
- medvirke til at IA-avtalen blir videreført og styrket.
- styrke forståelsen for IA-arbeidet blant ansatte og ledere.

Personalpolitikk

De ansatte er kriminalomsorgens viktigste ressurs. Kriminalomsorgens HR strategi må være førende for hvordan ansatte skal ivaretas.

Arbeid med personalplaner og personalplanlegging må gis høy prioritet. NFF mener det er viktig at kriminalomsorgen setter seg mål for hva som skal kjennetegne virksomhetens personalsammensetning, kompetanse og rekruttering i et langsiktig perspektiv. Ledere og tillitsvalgte har et felles ansvar for at personalbehandlingen er i tråd med lov og avtaleverk.

Ansattes rettsikkerhet må ivaretas på en forsvarlig måte, og ansatte som blir utsatt for beskyldninger fra innsatte må få sin sak behandlet på en god og saklig måte.

Ved nedlegging eller omorganisering av enheter i kriminalomsorgen krever NFF at hensynet til de ansatte må ivaretas fullt ut. I forbindelse med nyetableringer og utvidelser i eksisterende anlegg og ved nybygg må HMS-kravene ivaretas.

NFF vil arbeide for at:

- bemannings – og ressurstilgangen står i forhold til de oppgavene kriminalomsorgen er satt til å løse
- alle har rett på en stillingsbeskrivelse
- det blir laget en «veileder» som arbeidsgiver skal følge når ansatte blir utsatt for alvorlige anklager.
- alle skal få tilbud om minimum en medarbeidersamtale årlig
- at varslingsplakaten følges.
- kreve at ledige stillinger lyses ut og at vakter dekkes opp

- det gjennomføres ROS-analyse når bemanningsplaner skal endres
- ansattes behov og ønsker må gå foran innsattes behov der det har vært hendelser som gjør det krevende eller belastende å være på samme tjenestested

Livsfase og pensjonspolitik

NFF vil arbeide for en livsfaseorientert personalpolitikk som legger vekt på å inkludere alle arbeidstakere og som tar hensyn til individuelle tilpasningsbehov gjennom alle faser av de ansattes yrkesaktive liv.

Seniorer er en viktig ressurs i kriminalomsorgen og det må legges vekt på en målrettet seniorpolitikk med tiltak som tar hensyn til arbeidstakernes behov for en tilpasset arbeidssituasjon, slik at flere kan stå i arbeid til pensjonsalder. Rettigheter og ytelser i ordningen må opprettholdes på dagens nivå, eller forbedres.

Forbundet ser det som viktig at ansatte som ikke har full opptjening i statens pensjonskasse skal kunne jobbe utover særaldersgrensen for stillingen.

NFF krever at:

- det gis mulighet for fleksible tjenesteordninger i alle livsfaser
- særaldersgrensene i kriminalomsorgen må ikke svekkes og all inntekt må bli pensjongivende
- legge til rette for at personer som ønsker å stå i arbeid utover oppnådd pensjonsalder gis den muligheten

Lønns og tariffpolitikk

NFF mener at dagens forhandlingsordning

og en sentral hovedtariffavtale er avgjørende for en rettferdig lønnsutvikling, og hvor mest mulig av lønnsmidlene fordeles ved de sentrale lønnsoppgjørene. NFF vil videre motarbeide alle angrep på sykelønnsordningen og andre fremforhandlede rettigheter.

NFF ønsker en solidarisk inntektsfordeling i samfunnet, og vil bidra til en rettferdig lønnspolitikk i samarbeid med arbeidsgiver. Lønssystemet i staten er bygget opp slik at mange stillingskoder reguleres i forhold til ansiennitet. Det gjør at mange tilsatte med samme lønnskode, ikke har samme lønnstrinn. Videre er lønssystemet bygget opp slik at det skal lønne seg å ta høyere utdanning. Dette medfører at ansatte med høyere utdanning blir plassert høyere enn ansatte som ikke har høyere utdanning uavhengig av om arbeidsoppgavene er like eller ikke.

NFF vil bygge videre på de vedtatte lønnspolitiske retningslinjene og utvikle denne i tråd med medlemmenes og forbundets interesser. Sentrale elementer vil være kunnskapsbasert kriminalomsorg, hvor både realkompetanse, utdanning, kurs og etterutdanning skal være lønnsdrivende.

Det er viktig at etaten rekrutterer godt kvalifiserte ansatte i alle stillingene og at lønnsnivået er på nivå med sammenlignbare stillinger i staten. NFF ønsker at alle tilsatte får muligheten til etter- og videreutdanning for å bygge på den kompetansen de har ved tilsettelsen. Dette for at de kan søke andre stillinger innen kriminalomsorgen, både som ledere og innen andre arbeidsområder.

NFF mener lønnsnivået for mange stillinger i kriminalomsorgen er for lavt og må forbedres. NFF hevder at lønnen ikke står i forhold til det viktige samfunnsoppdraget som utføres både i fengslene, overgangsboligene og frimsorgen.

NFF må årlig revidere NFFs lønnspolitiske retningslinjer. Det må arbeides for at NFFs lønnspolitiske retningslinjer gjenspeiles i de regionale lønnsforhandlingene. Medlemmene skal få sin rettmessige del av lønnsnettene, og deres kjøpekraft skal forbedres.

Det må være en rimelig lønnsforskjell mellom den som leder, og den som blir ledet.

NFF er mot et lønssystem basert på arbeidsgivers subjektive vurdering av arbeidstakers innsats og prestasjoner. I forbindelse med utforming av den sentrale lønnspolitikken ble partene enig om at en ordning med personvurderinger bør starte med lederne. Personvurderinger må baseres på objektive kriterier og på muligheter og forutsetninger for den enkelte leder. Enhetslederne må også være informert om hva de skal vurderes i forhold til ved lønnsfastsettelse. Det er regiondirektørens ansvar å sørge for dette. Forbundet ønsker at de regionstillsvalgte skal tas med i prosessen slik at partene under lønnsforhandlingene har samme forutsetning til å vurdere om målene er nådd.

Lokale lønnsforhandlinger må flyttes til sentralt nivå da lønnsforskjellene innad i regionene og på tvers av regionene har utviklet seg svært ulikt.

NFF skal:

- årlig å revidere NFFs lønnspolitiske retningslinjer
- forankre lønnspolitikken med at kunnskapsbasert kriminalomsorg er lønnsdrivende og at både realkompetanse, utdanning, kurs og etterutdanning blir kompetansegivende og lønnsdrivende
- gjennom sentrale og lokale forhandlinger å arbeide for at medlemmenes kjøpekraft forbedres
- arbeide for at grunnlønnen for medlemmene blir kraftig forbedret

Arbeidstid/turnus

NFF mener at alle ansatte i kriminalomsorgen skal ha mulighet til å ha fleksibel arbeidstid der det er ønskelig og praktisk mulig. Det er mulig med dagens arbeidsmiljølov å legge til rette for mer fleksible arbeidstidsordninger. NFF mener at arbeidsmiljøloven gir rom for unntak i særskilte tilfeller. Flexibel arbeidstid skal være frivillig. NFF vil motarbeide angrep på normalarbeidsdagen.

Turnus bør være innrettet slik at arbeidstakere ikke utsettes for fysiske og psykiske belastninger. Ved planlegging og utforming av turnus skal det legges vekt på å forebygge uhelse, samtidig som man bør tilstrebe en turnus som fremmer trivsel med tanke på arbeidsmiljø og fritid. Tillitsvalgte og verneombud skal involveres i utarbeidelse av turnus på et så tidlig tidspunkt som mulig.

Alle turnuser bør årlig evalueres med tanke på uheldige belastninger, og i forbindelse med bemanningssituasjonen generelt og organisasjonsendringer.

Kriminalomsorgen har en lang tradisjon med lange vakter. Selv om lange vakter ikke er et mål i seg selv ble ordningen med doble byttevakter sett på som et gode av svært mange turnusansatte. NFF vil derfor jobbe for at turnusansatte skal ha mulighet til å ha mer fleksibel arbeidstid (flexturnus). Turnusansatte i kriminalomsorgen kan vanskelig komme inn under en ordinær fleksavtale slik dagtidsansatte kan. Flexiturnus må nødvendigvis medføre komprimering av vakter.

NFF krever:

- nye og alternative måter å tilrettelegge turnus på som tar utgangspunkt i de tilsattes behov og gir økt frihet, medvirkning, ansvar og sikkerhet
- at arbeidstakere får turnuser tilpasset respektive livs-faser. Bemanningsplaner og turnuser bør utarbeides slik at den ivaretar kriminalomsorgens intensjoner om et faglig og sikkerhetsmessig innhold
- at det gis anledning til å slå sammen to korte vakter til en dersom den ansatte selv ønsker det

Ansettelsespolitikk

NFF vil påse at alle ansettelser skjer i henhold til lov- og avtaleverket, og ser det som viktig at tilsetningskriterier blir oppfattet som forutsigbare og rettfærdige. Ansatte i kriminalomsorgen skal ha et tilsetningsforhold i henhold til Lov om statens tjenestemenn og personalreglementet for kriminalomsorgen.

NFF vil arbeide for at organisasjonens rett til medbestemmelse ikke svekkes i ansettelsespolitikken, og at det må utvikles

en tydelig og bevisst ansettelsespolitikk i kriminalomsorgen. NFF vil motarbeide uønsket deltid, og midlertidige ansettelser.

NFF krever at:

- arbeidskontraktene er i henhold til Lov om statens tjenestemenn
- alle ansatte i kriminalomsorgen skal ansettes fast der det er et konstant behov
- ledige stillinger og vikariater skal lyses ut
- pliktårsbetjenter sikres fast inntekt etter pliktår

Sikkerhet

NFF står for et helhetlig syn og et bevisst fokus på statisk, dynamisk og organisatorisk sikkerhet i kriminalomsorgen. De ulike former for sikkerhet må ses i sammenheng. For å kunne oppnå optimal operativ sikkerhet ved alle fengsler og friomsorgskontor, må det foretas kontinuerlige risikoanalyser og fortløpende evaluering av krisehåndteringsplaner.

Kriminalomsorgen er avhengig av sikkerhetssystemer og sikkerhetsutstyr som er i samsvar med den teknologiske utviklingen i samfunnet. Det må være klare regler for utrustning av enhetene med moderne brann-, sikkerhets- og overvåkningssystemer.

NFF mener at belegget i fengslene ikke må overskride 90 %. Dette gir den enkelte enhet større fleksibilitet og bedre sikkerhet.

NFF mener at alle ansatte som ikke har gjennomført fengselsskolen i kriminalomsorgen og som har kontakt med innsatte/domfelte skal gjennomføre modulbasert grunnopplæring.

NFF mener at arbeidsdriften er en viktig del av den dynamiske sikkerheten.

Kriminalomsorgens kjøretøy skal til en hver tid være anskaffet med det formålet de skal benyttes til slik at kjøretøyene er hensiktsmessige i sin bruk og utforming. Disse kjøretøyene skal også til en hver tid være i forskriftsmessig stand.

NFF er sterk motstander av dublering.

NFF krever at:

- krisehåndteringsplaner er oppdaterte og tilgjengelige på alle enheter
- nødvendig sikkerhets og verneutstyr er oppgradert og tilgjengelig på alle enheter
- belegget i fengslene ikke overskrider 90 %
- ansatte uten fengselskole i fengsler og fromsorgen skal få gjennomføre modulbasert grunnopplæring
- kriminalomsorgens kjøretøy er sikkerhetsmessig forsvarlige i forhold til formålet
- ordningen med dublering opphører
- kompetansen for å utføre risikoanalyser økes

Vold og trusler

NFF mener det er viktig at det utarbeides gode rutiner for forebygging og støtte til oppfølging av alle ansatte som blir utsatt for vold og trusler. Slike situasjoner skal tas på alvor, rapporteres i KIKS og rettsfølges. Her kreves det et tett og godt samarbeid mellom arbeidsgiver, tillitsvalgte, ansatte, verneombud og bedriftshelsetjenesten.

Kriminalomsorgen har et stort samfunnsansvar,

og det er en kjensgjerning at mange av våre ansatte har en utfordrende hverdag. Det er tilsynelatende en oppfatning at ansatte i kriminalomsorgen må forvente å bli utsatt for vold og trusler. NFF mener imidlertid at det skal være nulltoleranse for vold og trusler, og at det er særdeles viktig at rettssikkerheten blir ivaretatt for ansatte i kriminalomsorgen. Videre mener NFF at straffnivået for vold mot offentlige tjenestemenn er for lavt.

NFF krever at:

- det utarbeides gode rutiner for forebygging og støtte til oppfølging av ansatte som blir utsatt for vold og trusler
- det skal være nulltoleranse for vold og trusler mot ansatte i kriminalomsorgen
- straffnivået i saker med vold mot offentlige tjenestemenn må skjerpes
- kriminalomsorgen fremlegger statistikk på hvilke straffereaksjoner som er iverksatt overfor de som utøver volden
- kriminalomsorgen fremlegger statistikk om omfanget av vold og trusler, samt hvilke tiltak som er iverksatt for å ivareta de ansatte og ansattes familie
- rettssikkerheten til ansatte i kriminalomsorgen blir ivaretatt

Utdanning og kompetanse

NFF ønsker at kriminalomsorgen skal være en lærende og utviklingsorientert organisasjon med et mål om læring gjennom hele yrkeslivet. Sammen med et ivaretakende og inkluderende personalperspektiv vil forbundet at kompetanse skal stå i fokus.

NFF skal være en pådriver i utviklingen av kriminalomsorgen, slik at de ansatte er i stand

til å løse pålagte oppgaver til samfunnets beste på en kvalitativ og målrettet måte.

NFF mener en systematisk etter- og videreutdanning vil sikre at kriminalomsorgen og den enkelte ansatte vil være på et høyt faglig nivå. Samtidig bør det gjennom slike kompetansehevende tiltak gjøres mulig for ansatte å kvalifisere seg for flere stillinger i kriminalomsorgen.

NFF mener at utvikling og videreutvikling av etatsutdanningen i kriminalomsorgen har vært for lite prioritert og systematisert. En målrettet utdanning sammen med kontinuerlig og systematisk kompetanseheving innebærer større trygghet og bedre muligheter for målrettet og kvalitet sikret yrkesutøvelse.

NFF mener at arbeidsgiver må kartlegge fengselsbetjentenes formelle og reelle kompetanse. Bakgrunnen for kartleggingen er at fengselsbetjentene som trenger og ønsker det, får et tilbud om etterutdanning slik at de kommer på nivå med de som vil få en høyere utdanning.

NFF mener det er viktig at ansatte som arbeider med domfelte og innsatte skal gis faglig og metodisk veiledning i arbeidstiden. Denne veiledningen kan være både intern og/eller ekstern.

NFF krever at:

- det blir etablert en høyskole for fengselsbetjentene
- arbeidsgiver kartlegger ansattes formelle og reelle kompetanse
- det blir gitt faglig og metodisk veiledning for ansatte som arbeider med innsatte/ domfelte

- verksbetjentutdanningen videreutvikles
- alle ansatte får tilbud om å gjennomføre kompetanseløftet

Ledelse

Kriminalomsorgen trenger dyktige ledere på alle nivåer. Utøvelsen av lederskap påvirker de ansattes hverdag i stor grad og det er derfor viktig at dette kvalitetssikres. Det bør forventes at ledere som blir tilsatt har den kompetansen som forventes til denne rollen slik at midler til kompetanseutvikling blir benyttet målrettet.

NFF vil arbeide for at arbeidsgiver utvikler en strategi for å rekruttere nye ledere.

NFF mener lederopplæring må videreutvikles og styrkes for å komme på nivå med lederutvikling utenfor etaten.

NFF krever at det legges til rette for tilbud om lederutdanning for dem som ønsker å bli ledere i kriminalomsorgen, bl.a. ved lederutdanning utenfor etaten.

NFF vil arbeide for at lederne får:

- en rett/plikt til en lederutdanning
- en rett/plikt til veiledning
- et system for/tilbud om coaching
- individuelle planer for ledelsesutvikling
- teoretisk lederkompetanse, herunder endringsledelse
- opplæring i medie håndtering
- utvikle hjelpemidler i lederrollen, team, trainees, integrering av nyansatte, skape tillit for kunnskapsdeling
- utvikle arenaer for læring/utvikling av godt lederskap

Ressurssituasjon og fremtidige kapasitetsutfordringer

NFF mener kriminalomsorgens budsjetter ikke står i forhold til det oppdraget vi er satt til å løse. Det er mangel på sonings- og varetektsplasser. Det er en stor andel udekte vakter og det utdannes ikke nok fengselsbetjenter for å dekke kriminalomsorgens behov. Mange enheter går kontinuerlig på minimumsbemanning, og det benyttes mange vikarer uten etatsutdanning i daglig drift.

Innholdet i straffegjennomføringen er ikke ihht til intensjonen i Stortingsmelding 37.

Driftsbudsjettene til fengslene og friomsorgen må i løpet av perioden styrkes med 350 millioner kroner for å NFFs ambisjon om 500 nye stillinger i sikekrheten.

Friomsorgen må tilføres 100 nye stillinger i perioden.

NFF mener at kriminalomsorgens kapasitetsutfordringer må løses ved å bygge nye fengsler, utvide eksisterende fengsler, eller økt bruk av alternative straffereaksjoner.

NFF mener at mangfoldet av enheter i kriminalomsorgen er viktig for å legge til rette for en individbasert straffegjennomføring. Det må i løpet av få år bygges ut fengselskapasitet, og disse må lokaliseres der hvor behovet er størst. NFF mener at det må være kapasitetsbehovet som legges til grunn ved planlegging og byggingen av nye enheter. Det må tas hensyn til mulighet for rekruttering av ansatte, og geografisk avstand til politi og

domstoler. Utbyggingen bør skje i de regionene der behovet for plasser er sannsynliggjort. NFF ønsker å opprettholde den desentraliserte fengsels- og friomsorgsstrukturen.

Bemanningsanalysen som ble vedtatt gjennomført i SAMU er ikke gjennomført i tråd med forbundets krav og forventninger. Analysen skal gi kriminalomsorgen en oversikt over personalbehovet både på kort og lang sikt.

NFF krever at det i alle regioner skal være egne:

- kvinnefengsler eller egne kvinneavdelinger
- ressursavdelinger for å ta seg av innsatte med spesielle behov
- overgangsboliger, åpne fengsler med frigangsplasser
- et tilstrekkelig antall varetektsplasser som gjør det mulig å overholde de restriksjonene som blir pålagt av domstolene

NFF krever:

- at ingen fengsler eller friomsorgskontorer legges ned før et nytt alternativ er etablert
- mer ressurser til programvirksomhet
- at det utdannes flere fengselsbetjenter
- bedre bemanning
- flere soningsplasser, spesielt anstalter med høyere sikkerhetsnivå
- mer driftsmidler

Vedlikehold- og rehabilitering

Det er et betydelig etterslep av bygningsmessig vedlikehold i kriminalomsorgen.

NFF mener at staten bør kjøpe de fengslene og overgangsboligene som de ikke eier og at disse forvaltes av Statsbygg. Statsbygg bør ha en hensiktsmessig og fremtidsrettet

forvaltning av kriminalomsorgens omfattende og mangeartede bygningsmasse.

NFF krever at:

- arbeidet med å utarbeide en plan for oppfølging av vedlikeholdsrapportene må videreføres, og at de nødvendige midler må tilføres både Statsbygg og kriminalomsorgen.
- kriminalomsorgen får en bygningsmasse tilpasset en moderne og fremtidsrettet kriminalomsorg, samtidig som bygningene tilfredsstiller alle lovpålagte krav. Bygningsmassen må ivareta hensynet til faglig innhold, sikkerhet og arbeidsmiljø.
- friomsorgskontorene skal være hensiktsmessig utformet for å kunne gjennomføre de ulike typer straffegjennomføring som drives i friomsorgen

Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)

NFF vil jobbe for at KDI blir gitt nødvendige ressurser slik at de kan drive utvikling av fagsystemene og være i forkant med forebyggende tiltak, tekniske løsninger, sikkerhet og stabilitet. Videre må det jobbes for at IKT-systemene er oppdaterte på gjeldende lover og regelverk.

NFF vil jobbe for innføring av et nytt etatssystem som er felles og samlende for hele kriminalomsorgen. NFF påpeker viktigheten av at et slikt system må ivareta hensynet til personvern, sikkerhet og brukervennlighet. Alle ansatte i kriminalomsorgen skal ha nødvendig opplæring og oppfølging for å kunne bruke IKT-verktøy effektivt og målrettet

i det daglige arbeidet. Opplæringen bør legges inn som en obligatorisk del av grunnutdanning ved KRUS.

Det er viktig å legge til rette for variert arbeid når hovedarbeidet foregår stillesittende. Arbeidsforholdene må legges til rette slik at de tilfredsstiller kravene i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter.

NFF vil jobbe for at nødvendig informasjon og funksjonalitet er tilgjengelig på mobile enheter, slik at ansattes hverdag effektiviseres best mulig.

Kriminalomsorgens utdanningscenter (KRUS)

NFF mener at KRUS skal være kriminalomsorgens foretrukne hovedsamarbeidspartner for all opplæring og kursing av kriminalomsorgens ansatte.

Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI)

KDI ble opprettet i 2013 med et mål om en tydeligere faglig styring av kriminalomsorgen. NFF ser det som helt nødvendig at KDI tydeliggjør kriminalomsorgens behov overfor sentrale myndigheter.

NFF skal i perioden arbeide for at Virksomhetsstrategien implementeres i etaten herunder målet om én kriminalomsorg.

trygghet
samhold kvalitet
troverdighet
felleskap kvalitet troverdighet
trygghet felleskap