NORSK FENGSELS- OG FRIOMSORGSFORBUND

Dagsorden punkt 7

FORBUNDETS HANDLINGSPROGRAM

DIN TRYGGHET – VÅR SAK

NFF LANDSMØTE 2018

19.–21. juni, Thon Arena, Lillestrøm

Handlingsprogram 2018–2022

Redegjørelse for strukturelle grep – og et program i nytt format

Utkastet til handlingsprogram skiller seg på vesentlige punkter fra det gjeldende programmet. Det er tatt noen grundige grep for å bedre strukturen, for å gjøre programmet som forpliktende styringsdokument mer tilgjengelig for tillitsvalgte og medlemmer – og for å posisjonere NFF kraftfullt og koordinert for å ivareta medlemmenes interesser og forsvare deres rettigheter.

Forbundets program har både en redegjørelse for policy og prioritering av tiltak. Dette innebærer et dokument som en mer omfangsrikt enn et rent handlingsorientert program, men som samtidig setter tiltak og krav inn i en faglig og politisk sammenheng. Dette vurderes som nyttig, ikke minst for tillitsvalgte som må kjenne og kunne redegjøre for bakgrunnen og konteksten til forbundets ulike prioriteringer og krav. Dette formatet vurderes også som mer hensiktsmessig når det er en målsetting å styrke informasjonen, inkl. for rekruttering.

STRUKTUREN er endret for å gjøre dokumentet mer tilgjengelig og anvendelig og for lettere å ansvarliggjøre forbundets ledelse. Det er lagt til grunn at handlingsprogrammet er forbundets overordnede styringsdokument; den marsjordren landsmøtet gir den valgte ledelsen. Organisasjonen skal kunne forsikre seg om at ledelsen faktisk følger opp landsmøtets vedtak, iht. vedtatt program, først og fremst gjennom en rekke formulerte handlingspunkter og krav.

Strukturen er delt i to hovedbolker: Den første fastsetter forbundets viktige rolle i samfunnet, som en premissgivende samfunnsaktør, med NFFs hovedsyn på mer overordnede forhold i kriminalomsorgen. Den andre går inn i forbundets rolle som medlemsorganisasjon, med den faglige politikken og de fagligpolitiske kravene.

PROGRAMMET består av prioriterte saker forbundet skal håndtere, og som de tillitsvalgte skal legge til grunn for systematisk og målretta *handling*. Synspunkter/krav/forventninger/tiltak er nå løftet fram som tydeligere handlingspunkter. De består av konkrete kulepunkter, under ulike headinger. 'NFF vil' angir prioriterte innsatser innenfor de ulike områdene. 'NFF krever' er konkrete krav til myndighetene. Det er også noen 'NFF forventer'/'NFF forutsetter' som mer underliggende (og selvsagte) krav.

Interne aktivitetspunkter og eksterne krav (hhv. 'NFF vil' og 'NFF krever') fordrer aktiv innsats fra organisasjonen. Til sammen – og supplert av oppdukkende saker og prioriteringer underveis i perioden – foreslås de satt inn i årlige handlingsplaner. Dette anses som hensiktsmessige for å sikre best mulig prioritering av forbundets ressurser – opp mot de oppdrag landsmøtet har gitt gjennom handlingsprogrammet. *Programmet* blir da operasjonalisert gjennom *planene*, og bør regelmessig (halvårlig/årlig) rapportere på framdrift og måloppnåelse.

Asle Aase

Asle Aase
Nestleder, NFF

Det foreliggende utkastet til nytt handlingsprogram ble behandlet av NFFs sentralstyre 12.–13.12.2017, og er sentralstyrets forslag. Programutkastet sendes primo januar 2018 til ordinær behandling i organisasjon, iht. forbundets vedtekter.

«Samfunnets reaksjoner og oppførsel vedrørende behandlingen av kriminalitet og kriminelle er en av de mest usvikelige prøvelser av sivilisasjonen i en hvilken som helst nasjon. En rolig og nøytral anerkjennelse av den anklagedes rettigheter, og også dømte forbryteres rettigheter, en varig selvransakelse av alle straffedømte, et ønske og en iver til å rehabilitere inn i arbeidslivet alle som har gjort opp for seg ved å sone sin straff, utrettelige forsøk mot oppdagelsen av kurerende og regenererende prosesser, og en stø tro på at om man bare leter vil man i et hvert menneskets hjerte finne en skatt – dette er symbolene som, i behandlingen av kriminalitet og kriminelle, markerer og måler en nasjons oppsamlede styrke, og er et tegn og bevis på dens levende dyd»

Winston Churchill
Storbritannias innenriksminister, i en tale i Underhuset 20. juli 1910.

INNHOLD

I INNLEDNING
1. Forord ... 6
2. Introduksjon ... 6
3. Verdigrunnlag ... 7
4. Hovedsaker ... 7

A: NFF I SAMFUNNET

II SAMFUNNSROLLEN
5. Samfunnsaktør ... 10
6. Politisk påvirkning ... 10
7. Forbundet i offentligheten ... 11

III KRIMINALOMSORGEN
8. Status 2018 ... 12
9. Samfunnnssikkerhet og trygghet ... 13
10. Kriminalolitiske prioriteringer ... 13
11. Kriminalomsorgens organisering ... 14
12. Kriminalomsorgens ressurser ... 14
13. Kriminalomsorgens infrastruktur ... 16
14. Bortsetting av kriminalomsorg ... 17

B: NFF FOR MEDLEMMENE

IV ORGANISASJONEN
15. Forbundet ... 18
16. Tillitsvalgte ... 19
17. Posisjonering ... 19
18. Rekruttering ... 20

V FAGPOLITIKKEN
19. Medbestemmelse ... 21
20. Ledelse ... 21
21. Arbeidsmiljø og sikkerhet ... 21
22. Lønn, tariff og pensjonspolitikk ... 23
23. Personalpolitikk ... 24
24. Utdanning, kompetanse og forskning ... 25
25. Omsorgsfaglig arbeid ... 26
Innkomne forslag til landsmøtet i NFF 2018 ... 28

1. INNLEDNING

NFF er den ledende fagorganisasjonen innen kriminalomsorgen. Med et tydelig verdigrunnlag og stor faglig tyngde opptrer forbundet som den fremste forsvarer av de ansattes rettigheter. NFF er samtidig en viktig samfunnsaktør, som med utspring i dette handlingsprogrammet arbeider for en bedre kriminalomsorg og et tryggere samfunn.

1. Forord

Norsk Fengsels- og Friomsorgsforbund (NFF) er det største fagforbundet for tilsatte i norsk kriminalomsorg. Forbundet arbeider for best mulige faglige, sosiale og økonomiske kår for sine medlemmer. Samtidig arbeider NFF, med utgangspunkt i medlemmenes kompetanse og forbundets posisjon, for å påvirke kriminalomsorgens utvikling – organisatorisk og faglig.

For å ivareta medlemmenes interesser og forsvare deres rettigheter og for å bidra til en god samfunnsutvikling, arbeider NFF både inn mot Kriminalomsorgen som arbeidsgiver, opp mot politiske myndigheter som rammesettere og ut mot samfunnet som referanse. Et sterkt NFF skal styrke norsk kriminalomsorg, medlemmenes arbeidssituasjon og innbyggernes trygghet. Det er således en vesentlig styrke at NFF er tilsluttet landets største hovedsammenslutning, Landsorganisasjonen i Norge, og LO Stat.

NFF er først og fremst et *fagforbund*, men samtidig en viktig *samfunnsaktør*. Forbundet er en sentral premissleverandør i utviklingen av kriminalomsorgen; både det politiske fundamentet og den praktiske gjennomføringen av politikken understreker forbundets samfunnsbetydning. NFF har ikke bare rett til å påvirke arbeidssituasjonen for sine medlemmer. Gjennom medlemmenes nærkontakt med kriminalomsorgens virkelighet har NFF et svært godt grunnlag for å bidra konstruktivt til strukturelle og faglige forbedringer. Derfor har forbundet en svært viktig *samfunnsrolle*.

Handlingsprogrammet fastsetter prinsipper og hovedprioriteringer for landsmøteperioden. Det er vedtatt av NFFs øverste organ, landsmøtet, og er forbundets fremste styringsdokument og forplikter alle tillitsvalgte. Handlingsprogrammet er grunnlaget for årlige handlingsplaner og administrasjonen skal regelmessig rapportere på framdrift og resultater.

NFF vil:

- aktivt bruke handlingsprogrammet for overordnet styring av prioritert virksomhet og omsette det i praktisk arbeid gjennom årlige handlingsplaner.

2. Introduksjon

Med handlingsprogrammet 2018–2022 videreføres innsatsen fra forrige landsmøteperiode. Hovedinnrettingen er den samme, tuftet på forbundets vedtekter og grunnsyn. Mange saker er også videreført, mens noe av innsatsen spisses som følge av myndighetenes politikk og samfunnets utvikling.

Foregående programperiode var preget av en dreining i myndighetenes fokus, fra rehabilitering til soningskøer. Økt vekt på strakstiltak for å redusere køene gikk ut over rehabiliteringen. Til dette hører den høyst omstridte leien av soningskapasitet i Nederland, som NFF – på faglig og politisk grunnlag – har markert tydelig motstand mot.

Regjeringens hovedambisjon har snudd: Fra godt arbeid med rehabilitering og tilbakeføring til effektiv straffegjennomføring og lave soningskøer. Denne dreiningen har bidratt til at arbeidet til våre medlemmer får stadig mindre anerkjennelse, i tillegg til å gå ut over den faglige kvaliteten på praktisk kriminalomsorg.

Regjeringen har med sin avbyråkratiserings- og effektivitetsreform (ABE) i tillegg redusert de økonomiske rammene og det økonomiske handlingsrommet til sektoren.

Inneværende programperiode forventes å bli preget av flere av de samme problemstillingene, inkl. videreføring av ABE og fortsatt bortsetting av soning til Nederland, med mindre den parlamentariske situasjonen på Stortinget endrer politikkutviklingen. Deler av opposisjonen har markert et annet syn på enkelte punkter enn hva som ligger i regjeringens politikk. NFF vil fortsatt arbeide for å påvirke hele det politiske miljø til støtte for sine synspunkter.

Blant hovedsakene i perioden, ut over budsjettkutt, er en gjennomgang av organiseringen av kriminalomsorgen. I tillegg til strukturelle endringer vil det bli spørsmål om kapasitet, inkl. nedlegging av enheter, som NFF forutsetter erstattet.

3. Verdigrunnlag

NFF legger et verdisett til grunn for sitt arbeid. Det består særlig av et menneskesyn der likeverd mellom mennesker og respekt for hverandre er en grunnleggende og ufravikelig verdi. NFF skal kontinuerlig arbeide for likestilling og for forståelse for den enkeltes identitet. Forbundet har derfor nulltoleranse for all form for diskriminering, trakassering og mobbing.

NFFs hovedoppgave er vern om medlemmenes arbeidsmiljømessige, sosiale og økonomiske interesser og rettigheter. Til dette hører respekt for hverandre også innen egen organisasjon. Forbundet vil samtidig bidra til dette arbeidet innad i fagbevegelsen og utad i samfunnet, tuftet på fagbevegelsens idégrunnlag – for fellesskap og rettferdighet.

NFF har også et verdiforankret forhold til kriminalomsorg og straffedømte. Til dette hører respekt for alle medmennesker og forsvar av deres rettigheter.

NFF vil:

- fortsatt arbeide for en strafferettspleie forankret i norsk politisk og humanistisk tradisjon og for at den skal videreutvikles og videreføres som et offentlig ansvar, og ikke privatiseres.

4. Hovedsaker

NFFs landsmøte har med dette handlingsprogrammet fastslått hovedretningen for forbundets arbeid i perioden, med synspunkter og forventninger, krav og tiltak på en rekke enkeltsaker. Helt overordnet vil NFF særlig arbeide for å fremme kriminalomsorgen som samfunnsfunksjon og for å ivareta sine medlemmers interesser på følgende ti områder:

10 hovedområder NFF skal arbeide sæ

1. RESSURSRAMMER

Øke ressursrammer til kriminalomsorgen, for å gjøre det mulig for etaten og NFFs medlemmer å løse samfunnsoppdraget, med forsvarlig kvalitet i tråd med Stortingets krav og samfunnets forventning, domfeltes rettigheter og medlemmenes interesser.

2. SIKKERHET

Styrke innsatsen for sikkerheten til de ansatte, med tilførsel av ressurser som gjør det mulig å løse oppdraget uten unødig risiko, og sette inn nødvendige tiltak som reduserer et uansvarlig høyt trusselbilde og et uakseptabelt omfang av voldshendelser.

3. ARBEIDSVILKÅR

Bedre lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte, med en samlet kompensasjon som speiler krav og belastninger i krevende og utsatte funksjoner, så vel som nødvendig, løpende faglig utvikling, med rom for etter- og videreutdanning i hele karrièreløpet.

4. POSISJONERING

Øke oppmerksomheten om kriminalomsorgen i nasjonal politikk og det offentlige rom, inkl. økt synliggjøring og posisjonering av NFF som premissleverandør og påvirker – som forutsetning for å styrke ressurstilførselen og bedre arbeidsvilkårene.

5. ADMINISTRASJON

Synliggjøre viktigheten av administrasjon og ledelse, riktig dimensjonert og med rett faglig sammensetning – og sikre anerkjennelse av alle funksjoner og all fagkompetanse som må til for å løse krevende arbeidsoppgaver og krav om dokumentasjon.

rlig med i programperioden 2018–22:

6. FRIOMSORG

Fremme en sømløs kriminalomsorg, med fortsatt sterk vekt på friomsorg som funksjon og fag, inkl. hensiktsmessig bruk av alternative straffemetoder og styrket rehabilitering, med etatsovergripende innsats for å fremme tilbakeføring og redusere tilbakefall.

7. ARBEIDSDRIFT

Bidra til at arbeidsdriftstrategien følges opp, med nødvendig tilførsel av ressurser, både økonomisk og kompetansemessig, inkl. anerkjennelse av medarbeidere som en faglig ressurs i kriminalomsorgens sysselsettings- og rehabiliteringsinnsats.

8. ANSETTELSE

Sikre fast ansettelse av alle fengselsbetjenter, som ledd i å sørge for tilstrekkelig bemanning med faglærte ansatte i kriminalomsorgen, og dermed også utnytte samfunnets investering i kompetanseutvikling på best mulig måte.

9. ORGANISERING

Styrke NFF som arbeidstakerorganisasjon, som samler og representerer ansatte fra alle deler av kriminalomsorgen, og utnytter denne faglige bredden og samlede tyngden til å forsterke organisasjonen som aktør og styrke gjennomslagskraften til medlemmene.

10. PÅVIRKNING

Utnytte organisatorisk styrke til politisk påvirkning, for på alle områder og i alle saker bruke forbundets tyngde, politiske posisjon og allianser for å legge premisser og prege debatter – til beste for medlemmene, kriminalomsorgen og samfunnet.

DEL A:

NFF I SAMFUNNET

2. SAMFUNNSROLLEN

NFF er en viktig samfunnsaktør. Forbundet bidrar til en god kriminalomsorg, og dermed til samfunnets sikkerhet og innbyggernes trygghet. Vi har, og må ta, en tydelig samfunnsrolle. Derved kan NFF på én og samme tid forsvare medlemmene, forsterke kriminalomsorgen og forbedre samfunnet.

NFF skal i programperioden særlig arbeide for å:

- synliggjøre forbundets samfunnsrolle, og fremme dets posisjon som samfunnsaktør,
- bl.a. gjennom en tydelig og troverdig opptreden, som skaper nødvendig tillit.
- forsterke forbundets politiske påvirkning, for å sikre gjennomslag for dets synspunkt, inkl. gjennom å utnytte styrken i organisasjonen og tilslutningen til LO og LO Stat.

5. Samfunnsaktør

NFF er et fagforbund innen en svært viktig samfunnssektor. Med en aktiv holdning til faget og utvikling av sektoren er forbundet også en sentral *samfunnsaktør.* Med lang erfaring innenfra og dyp innsikt i kriminalomsorg har NFF en viktig rolle i å målbære synspunktene til de ansatte i sektoren; de som er nærmest den utøvende virkeligheten og kjenner hvor skoen trykker.

Som samfunnsaktør vil NFF arbeide for en kriminalomsorg som er best mulig organisert, og som skaper størst mulig *samfunnsverdi* av fellesskapets ressurser. Til dette hører utvikling av en *fagkompetanse* som kan utnyttes til fulle gjennom gode og trygge arbeidsplasser i Norge. Både samfunnet og de ansatte er tjent med medarbeidere som verdsettes for sin kompetanse og innsats. Verdsettingen består av arbeidsvilkår og avlønning som står i rimelig forhold til samfunnsoppgavene så vel som den dels betydelige personlige risiko arbeidsdagen medfører, men også en anerkjennelse av den samfunnsnyttige innsats som nedlegges i ofte krevende, og til dels risikable, arbeidssituasjoner.

6. Politisk påvirkning

Kriminalomsorgen er politisk styrt. NFF må derfor opptre som en politisk aktør for kunne å påvirke utviklingen av rammevilkårene til sektoren og ivareta interessene til medlemmene. Forbundet organiserer arbeidstakere innen et fagfelt som i realiteten har én arbeidsgiver: Staten gjennom Kriminalomsorgen. Det er derfor både naturlig og nødvendig at NFF forblir offensiv i påvirkning av den politikk og de rammer som legger forutsetningene for at medlemmene på forsvarlig vis skal kunne løse sine oppgaver.

Fagbevegelsen er en politisk kraft med mange aktører som samlet har betydelig innflytelse. NFF er det klart største forbund innen sin samfunnssektor, og har i tillegg valgt å søke styrke ved å stå tilsluttet LO, den desidert største hovedsammenslutningen i Norge, og innen det faglige fellesskapet som LO Stat utgjør. NFF skal fortsatt arbeide for å påvirke LO, bl.a. gjennom et konstruktivt fagligpolitisk samarbeid, særlig innenfor justissektoren.

NFF vil:

- styrke sin innsats som politisk premissleverandør og samfunnspåvirker, for å bidra til en bedre kriminalomsorg og å ivareta medlemmenes interesser.
- arbeide aktivt for å få gjennomslag for forbundets saker både gjennom LO og direkte overfor politiske partier og andre relevante miljøer.

7. Forbundet i offentligheten

NFF er det toneangivende forbund i kriminalomsorgen. Forbundet er og skal være den faglig-politiske premissleverandør når saker som gjelder dets medlemmer diskuteres og forhandles. Dette fordrer at NFF har en anerkjent og respektert posisjon *internt* i kriminalomsorgen, både på politisk og administrativt nivå, og blant de ansatte – så vel som eksternt i samfunnet.

NFF skal være, og skal oppleves, som en sterk og tydelig deltaker i samfunnsdebatten. Forbundet skal opptre med klare budskap knyttet til kriminalomsorgens funksjon og utvikling, samt til ansattes arbeidsforhold og rettigheter. Det må framstå med en tydelig profil og faglig tyngde, for å oppnå nødvendig *troverdighet* i relevante miljøer og *tillit* innen kriminalomsorgen.

NFF skal være en partner for myndighetene i en ansvarlig utvikling av norsk kriminalomsorg – og en motstander av tiltak som svekker den. Synlighet i offentligheten, i politiske prosesser og i mediebildet, skal bidra til å påvirke kriminalomsorgens utvikling og synliggjøre forbundets samfunnsrolle – innad og utad.

NFF vil:

- være en aktiv og tydelig deltaker i det offentlige ordskiftet, knyttet særlig til ansattes arbeidsforhold, kriminalomsorgens utvikling og samfunnets trygghet.

3. KRIMINALOMSORGEN

NFF har verdifull kompetanse. Forbundets medlemmer utgjør førstelinjen i norsk kriminalomsorg, og har førstehånds kunnskap om, innsikt i og forståelse for utfordringer så vel som løsninger innen sektoren. NFF har klare oppfatninger om den faktiske situasjonen og nødvendige politiske prioriteringer, og vil målbære disse med kraft

NFF skal i programperioden særlig arbeide for å:

- styrke kriminalomsorgens ressursrammer, inkl. ved å motarbeide videre budsjettkutt som svekker forutsetningene for å kunne løse samfunnsoppdraget.
- forhindre strukturelle omorganiseringer som ikke er grundig utredet, og som svekker lokal beslutningsmyndighet og ansattes medbestemmelse.
- motarbeide nedlegging av enheter uten at tilfredsstillende alternativer er på plass, samt å sikre at nærhetsprinsippet ikke undergraves.
- bekjempe forsøk på privatisering av norsk kriminalomsorg, så vel som bortsetting av soningsplasser til andre land.

8. Status 2018

Handlingsprogrammet tar utgangspunkt i NFFs formålsparagraf og grunnsyn, og forbundets etablerte politikk. Dette grunnlaget knyttes til den foreliggende situasjon da programmet ble vedtatt, medio 2018, i tre dimensjoner: politisk, økonomisk og faglig.

POLITISK

NFF er en pådriver for at kriminalomsorgen skal ivareta sitt samfunnsoppdrag på best mulig måte. Dette er både et politisk og faglig spørsmål. NFF arbeider for en kriminalomsorg som leverer på samfunnsoppdraget som er gitt i straffegjennomføringslovens formålsparagraf:
«Straffen skal gjennomføres på en måte som tar hensyn til formålet med straffen, som motvirker nye straffbare handlinger, som er betryggende for samfunnet og som innenfor disse rammene sikrer de innsatte tilfredsstillende forhold. Det skal gis tilbud om gjenopprettende prosess under straffegjennomføringen. Ved varetektsfengsling skal kriminalomsorgen legge forholdene til rette for å avhjelpe negative virkninger av isolasjon.»

I dette ligger mange krevende oppgaver. Til disse hører særlig forebygging av ny kriminalitet, med forebygging av ekstremisme/radikalisering, og styrking av samfunnssikkerhet og trygghet. Dette forutsetter god kartlegging av de innsatte og sømløs informasjonsflyt mellom mange aktører. Det kreves kontinuerlig vurdering av kompetanse- og bemanningsbehov – for en best mulig bruk av ansattes samlede og spesifikke kompetanse og for rett bemanning til enhver tid.

ØKONOMISK

NFF konstaterer at kriminalomsorgen de seneste årene har opplevd systematiske budsjettkutt, og derved fått redusert sin mulighet til å løse samfunnsoppdraget, slik det er gitt av Stortinget. Stortingsflertallet har dermed på den ene siden opprettholdt oppdragene, og kravene som er knyttet til dem, samtidig som det har vanskeliggjort forutsetningene for å kunne løse dem.

Konsekvensen av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen er reduserte ressursrammer og økt uforutsigbarhet for etaten og dens ansatte. NFF utfordrer premissene for reformen: Det er ingen unødig administrasjon i kriminalomsorgen, og ressursinndragningen som reformen innebærer oppleves mer som en avstraffelse enn en ansporing til effektivisering.

FAGLIG

NFF konstaterer at budsjettkuttene bl.a. medfører nedbemanninger og minimumsbemanning, mindre tilstedeværelse med innsatte og et større omfang av udekkede vakter. Dette svekker mulighetene til å oppfylle kriminalomsorgens intensjoner. Det faglige arbeidet har ved mange enheter ligget nede; mange anstalter bærer mer preg av oppbevaring enn rehabilitering. En følge av strammere rammer og svekket bemanning er den negative utviklingen i forhold til vold og trusler mot ansatte.

NFF vil:

- løpende følge utviklingen i norsk kriminalomsorg, for på grunnlag av offentlige data og egne erfaringer stå sterkest mulig i arbeidet med å løse sitt oppdrag for medlemmene.

9. Samfunnssikkerhet og trygghet

NFF er, som pådriver for og utøver av god kriminalomsorg, også en *trygghetsaktør*. Med våre medlemmer bidrar vi til å bekjempe kriminalitet, og derved til å trygge samfunnet. Statens fremste oppgave er å sørge for rikets sikkerhet og innbyggernes trygghet. Kriminalomsorg er derfor et politisk anliggende som har direkte innvirkning på folks opplevelse av å leve et trygt liv i trygge omgivelser. Større sikkerhet for kriminalomsorgens ansatte og økt trygghet for innbyggerne er derfor to sider av samme sak.

Samfunnets sikkerhet bygger på et samspill mellom politiske tiltak og utøvende tjenester. Effekten av politikken avhenger av at etatene som gis oppdrag gis rammene de trenger for å kunne løse dem. Når oppdraget, dvs. Stortinget krav og samfunnets forventninger, ikke samsvarer med tildelte ressurser vil det kunne medføre svekket sikkerhet og trygghet. I verste fall kan det også føre til at befolkningens tillit – både til politikken og etaten – svekkes.

Ostehøvelkuttene som i flere år er gjennomført for å avbyråkratisere statlig sektor har ikke tatt hensyn til etatenes særegenheter eller kompleksiteten i krevende samfunnsoppdrag. Disse ostehøvelkuttene har i flere etater, og på flere samfunnskritiske områder, rammet førstelinjetjenesten og tjenesteproduksjonen – og dermed samfunnssikkerheten – direkte.

NFF vil:

- bidra til å skape forståelse i offentligheten for kriminalomsorgens samfunnsoppdrag og nytte, med vekt på samfunnets sikkerhet og innbyggernes trygghet.

10. Kriminalpolitiske prioriteringer

NFF har gjennom mange år vært engasjert i utformingen av norsk kriminalpolitikk, med vekt på kriminalomsorgens innretting og organisering, herunder faglige utdanning og løpende kompetanseutvikling.

NFF er tilhenger av en sømløs kriminalomsorg der soning og oppfølging tilrettelegges for å nå samfunnsmålet om redusert tilbakefall til ny kriminalitet. Dette innbefatter fortsatt økt bruk av elektronisk kontroll, samfunnsstraff, bøtesoning og ungdomsstraff samt narkotikaprogram med domstolskontroll (ND).

NFF vil:

- fortsatt engasjere seg i justis- og kriminalpolitikken, med vekt på kriminalomsorgens rammer og forutsetninger og på soningens innhold og gjennomføring.

NFF krever:

- at det må utarbeides en ny stortingsmelding om innhold i soningen, slik at kriminalomsorgens samfunnsoppdrag kan tydeliggjøres som grunnlag for gjennomføring.

11. Kriminalomsorgens organisering

NFF er en pådriver for et klarere skille mellom politisk og faglig styring, og stilte seg bak opprettelsen av et fagdirektorat. Erfaringene siden 2013, da Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) ble opprettet, viser at dette ikke har skjedd i praksis. Forbundet opplever i mange saker at KDI fremstår mer som et sekretariat for politisk ledelse i departementet enn et reelt fagdirektorat. Direktoratet må i mye større grad enn til nå ta den faglige rollen det skal og må ha, i et uoversiktlig politisk landskap.

NFF er sterkt kritisk til regjeringens forsøk på å omorganisere kriminalomsorgen uten at det har vært foretatt en evaluering av den, sett opp i mot samfunnsoppdraget den er pålagt. Den foreslåtte omorganiseringen ville fratatt enhetene lokal beslutningsmyndighet og svekket tillitsvalgtes medbestemmelse. NFF mener det er helt nødvendig at organisasjonene er med i alle deler av disse prosessene – før en eventuell omorganisering/omstrukturering besluttes.

Det er foreslått at kriminalomsorgen skal overta driften av Politiets utlendingsenhet (PU) på Trandum. Kriminalomsorgen har mye kompetanse om individer som av en eller annen grunn blir berøvet sin frihet, inklusive ivaretakelse av personer fra mange nasjoner og med ulik kulturell bakgrunn. Slikt sett har kriminalomsorgen gode forutsetninger for å overta driften, men før en konklusjon kan trekkes og beslutning fattes, er det nødvendig med en langt grundigere gjennomgang, med avklaringer på flere problemstillinger.

NFF er positiv til at kriminalomsorgen overtar transporttjenesten fra Politiet. Dette forutsetter at det følger tilstrekkelig med ressurser for å løse dette ekstraoppdraget.

NFF vil:

- fortsatt engasjere seg sterkt i organiseringen av norsk kriminalomsorg, og arbeide for et bedre faglig beslutningsgrunnlag forut for strukturelle endringer.

NFF forventer:

- at KDI viser betydelig større faglig synlighet og utviser klarere støtte til sine ansatte i kriminalomsorgen.

12. Kriminalomsorgens ressurser

NFF er opptatt av at kriminalomsorgen må få de ressursrammene som trengs for å sikre at de politiske ambisjoner og de faglige intensjoner etterleves, som forutsetning for måloppnåelse. Forbundet ser her på helheten av nødvendige og tilgjengelige ressurser, som særlig består av de menneskelige, økonomiske og fysiske innsatsfaktorer; de siste i form av infrastruktur.

Forbundet konstaterer at de politiske ambisjoner ikke følges opp av politisk vilje til å sikre en ressurstilgang som gjør det mulig å innfri myndighetenes krav og samfunnets forventninger til en ansvarlig kriminalomsorg. Dette ble særlig synlig i forrige landsmøteperiode, og fortsetter i denne, framfor alt som følge av den såkalte

avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen. Denne har bidratt til et årlig budsjettmessig nedtrekk som fortsetter. Dertil kommer kostnaden til leie av soningskapasitet i Nederland, som trekker økonomiske ressurser ut av Norge i stedet for at de er blitt anvendt her, for å utvikle vår nasjonale kriminalomsorg.

MENNESKELIGE RESSURSER

NFF understreker at den viktigste ressursen i kriminalomsorgen er menneskene som bekler de mange funksjonene knyttet til soning og oppfølging. De menneskelige ressursene handler både om *kvantitet* (stillingshjemler) og *kvalitet* (kompetanse), sett opp mot *kompleksiteten* i oppdragene de ansatte er satt til å løse og de krav disse stiller. Den *kompensasjon* de ansatte mottar, sett i forhold til den arbeidsbelastning og det arbeidsmiljø de lever med, må tas med når kriminalomsorgens menneskelige ressurser vurderes.

NFF opplever fortsatt at det er mangelfull kunnskap om arbeidsfeltet, med dets faglige krav og sammensatte belastninger. Dette fører til sviktende anerkjennelse av de ansattes viktige samfunnsfunksjon, noe som gjøre det enda mer krevende å oppnå lønnsbetingelser som står i rimelig forhold til oppgavens betydning og tjenestens belastninger, inkl. tiltagende personlig risiko.

ØKONOMISKE RESSURSER

Kriminalomsorgens driftsbudsjetter står ikke i forhold til oppdraget. Rammene er for trange til en ansvarlig oppdragsløsning. Dette har i senere år bl.a. medført vakanser og en stor andel udekkede vakter, og en kontinuerlig minimumsbemanning ved mange enheter.

NFF ser det som nødvendig med en kraftig styrking av kriminalomsorgens driftsbudsjetter. Realiteten i forrige landsmøteperiode var motsatt: I 2014–2017 opplevde Kriminalomsorgen et netto kutt på nærmere 195 millioner kroner som følge av regjeringens pålagte avbyråkratisering og effektivisering. Tilsvarende krav videreføres inn i denne perioden.

Kuttene er gjennomført uten tilsvarende reduksjon i pålagte oppdrag. Dermed rammes det direkte arbeidet med innsatte og domfelte hardt. I den grad kriminalomsorgens evne til å motvirke ny kriminalitet svekkes av kuttene, vil disse kunne føre til økte samfunnskostnader. Den kortsiktige økonomiske vinning går ikke bare opp i spinning; den kan føre til langsiktige merkostnader – for kriminalomsorgen og dens ansatte, for de domfelte og for samfunnet.

NFF vil:

- arbeide for økt forståelse for samfunnsverdien av å investere i en god kriminalomsorg, og påpeke de samfunnsmessige konsekvenser ved fortsatt underfinansiering.

NFF krever:

- at bemannings- og ressurstilgangen må stå i forhold til de oppgavene kriminalomsorgen er satt til å løse, med tilførsel av økte driftsmidler og styrking av bemanningen.
- at det må gjennomføres en bemanningsanalyse som må gi kriminalomsorgen oversikt over personalbehovet i forhold til pålagte oppgaver, både på kort og lang sikt.
- at alle nyutdannede fengselsbetjenter skal tilbys fast arbeid etter gjennomført pliktår.
- at programvirksomheten må tilføres økte ressurser.
- at det må tilføres tilstrekkelige ressurser for å fylle arbeidet som fastlagt i rundskriv om radikalisering med kvalitet.
- at det må gjennomføres en grundig utredning før kriminalomsorgen gis ansvar for oppgaver ut over etablerte kjerneoppgaver.
- at bøteprosjektet i Troms gjøres landsomfattende med nødvendig ressurser.
- at friomsorgen overtar ansvaret for ungdomsstraffen som konfliktrådet i dag har ansvaret for.

NFF forventer:

- at myndighetene bidrar til økt kunnskap om kriminalomsorgens samfunnsfunksjon, og derigjennom til økt anerkjennelse av arbeidsfeltet og de ansattes innsats.

13. Kriminalomsorgens infrastruktur

BYGNINGSMASSE

Det er et betydelig etterslep på bygningsmessig vedlikehold, med et anslått investeringsbehov på 3–4 milliarder kroner de nærmeste årene. Det er dels gjennomført, dels prosjektet med en del nødvendig rehabilitering. I 2017 ble det vedtatt bygging av et nytt fengsel i Agder. KVU Østlandet er ferdig utredet. KVUene for Vestlandet og Nord gjenstår. Det er stort behov for å erstatte enkelte eksisterende fengsler med nybygg. Statsbygg bør ha det operative ansvaret for en hensiktsmessig, framtidig forvaltning av kriminalomsorgens omfattende og mangeartede bygningsmasse.

Mangfoldet av enheter er viktig for å legge til rette for en individbasert straffegjennomføring. Ved endring av enhetsstrukturen må hensynet til gode straffegjennomføringsarenaer legges til grunn. NFF er mot at de mindre fengslene skal legges ned på grunn av enhetens størrelse, og viser til forskning som påviser at mye god straffegjennomføring finner sted i de mindre enhetene. NFF ønsker å opprettholde den *desentraliserte* fengsels- og friomsorgsstrukturen. Kvinner skal sone i egne fengsler.

NFF vil:

- arbeide for å skape forståelse for fortsatt, og forsterket, behov for en desentralisert struktur i tråd med nærhetsprinsippet – og for et mangfold av enheter.

NFF forutsetter:

- at når nye enheter planlegges må det tas hensyn til muligheter for rekruttering av ansatte, samt geografisk avstand til politi og domstoler.

NFF krever:

- at ingen fengsler eller friomsorgskontorer legges ned før et nytt alternativ er etablert.
- at flere soningsplasser, spesielt anstalter med høyere sikkerhetsnivå, etableres.
- at det er egne fengsler for kvinner i hele landet.
- at det er ressursavdelinger for å ta seg av innsatte med spesielle behov.
- at det er et tilstrekkelig antall overgangsboliger.
- at det er et tilstrekkelig antall varetektsplasser som gjør det mulig å overholde restriksjonene som pålegges av domstolene.

NFF forventer:

- at bygningsmassen er tilpasset en funksjonell og framtidsrettet kriminalomsorg, og ivaretar hensynet til faglig innhold, sikkerhet og arbeidsmiljø.
- at friomsorgskontorene er hensiktsmessig utformet for å kunne gjennomføre de ulike typer straffegjennomføring som drives i friomsorgen

TEKNOLOGI

Det er krav om digitalisering i offentlig sektor. NFF er positiv til en teknologiutvikling som skaper et bedre og tryggere samfunn, og som letter arbeidstakeres hverdag. Dette gjelder også i kriminalomsorgen, hvor det åpenbart finnes, eller vil komme, nye løsninger som erstatter og forbedrer dagens. Digitalisering og teknologi

har imidlertid flere sider, herunder sikkerhet – både for systemer og individer. NFF er derfor opptatt av at det må ligge grundige vurderinger til grunn før kriminalomsorgen tar i bruk nye elektroniske systemer. Dette gjelder rent generelt, og spesielt løsninger som her til hensikt å kontrollere ansatte. Formålet med kontrollene må i så fall være avklarte og aksepterte.

NFF vil:

- arbeide for tilføring av nødvendige ressurser til utvikling av fagsystemene, slik at kriminalomsorgen kan være i forkant med tekniske løsninger, sikkerhet og stabilitet.
- arbeide for at nødvendig informasjon og funksjonalitet er tilgjengelig på mobile enheter, slik at ansattes hverdag – og dermed etatens virksomhet – effektiviseres best mulig.

NFF krever:

- at et nytt etatssystem som ivaretar hensynet til personvern, sikkerhet og brukervennlighet.
- at IKT-systemene i sektoren må være oppdaterte på gjeldende lover og regelverk.
- at alle ansatte i kriminalomsorgen må få nødvendig opplæring og oppfølging for å kunne bruke respektive IKT-verktøy effektivt og målrettet i det daglige arbeidet, og opplæring legges inn som en obligatorisk del av grunnutdanning ved KRUS.

NFF forventer:

- at de ansatte tas med på råd i videre digitalisering av etaten og deres arbeidsoppgaver, også for derved å dele sine erfaringer og bidra til en mer effektiv og sikrere innføring og bruk av nye teknologiske løsninger.

14. Bortsetting av kriminalomsorg

NFF er av den klare oppfatning om at velferdstjenester og samfunnssikkerhet er et offentlig ansvar, og sier derfor nei til konkurranseutsetting og privatisering av strafferettspleien. Til dette hører bortsetting av soningsplasser til andre land. Norske oppgaver løses best i Norge. Det er en justispolitisk fallitterklæring å løse nasjonale, offentlige utfordringer ved å leie fengsel og personell utenfor Norges grenser. Straffedømte i Norge skal sone i Norge, med mindre de inngår i bilaterale soningsavtaler.

NFF vil:

- arbeide for en avvikling av avtalen for leie av soningsplass i Nederland, og bruke dette som et reelt eksempel i en prinsipiell kamp mot bortsetting av kriminalomsorg og en svekkelse av denne som en offentlig oppgave, med den dreiningen mot soningens avvikling framfor det faglige innholdet, som dette innebærer.

NFF krever:

- at kriminalomsorgens oppgaver må løses i Norge.
- at avtalen om leie av fengselsplasser i Nederland må termineres i løpet av 2018.

DEL B:

NFF FOR MEDLEMMENE

4. ORGANISASJONEN

NFF er en medlemsorganisasjon for ansatte i norsk kriminalomsorg. Forbundet er til for å ivareta medlemmenes interesser og forsvare ansattes rettigheter. Innsatsen er i avgjørende grad tuftet på en organisasjon med en sterk faglig og politisk posisjon og dyktige tillitsvalgte som påtar seg verv og bidrar til rekruttering av nye medlemmer.

NFF skal i programperioden særlig arbeide for å:

- styrke NFF som organisasjon for alle ansatte i kriminalomsorgen, herunder ved å rekruttere medlemmer, og gjennom å rekruttere og dyktiggjøre tillitsvalgte.
- styrke NFFs posisjon i justissektoren og samfunnet, bl.a. gjennom økt satsing på informasjon, for derved å påvirke kriminalomsorgens stilling og utvikling.

15. Forbundet

NFF er kriminalomsorgens største og eldste forbund. Det er nedfelt i vedtektene at NFF er en partipolitisk uavhengig organisasjon tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge og LO Stat. Forbundets formål er å samle alle lønnstakere i kriminalomsorgen i ett forbund, for derved i fellesskap å arbeide for best mulige faglige, sosiale og økonomiske vilkår.

NFF skal være en dynamisk og lærende organisasjon. Læring og kunnskapsutvikling skal stå i fokus for medlemmer, tillitsvalgte og organisasjonen som helhet. Velfungerende foreninger og aktive tillitsvalgte er av avgjørende betydning for NFF, og det må være et kontinuerlig organisasjonsutviklingsarbeid i alle forbundets foreninger og avdelinger.

NFF UNG

NFF har etablert et eget utvalg for å ivareta yngre medlemmers interesser, NFF ung. Det er en ressurs for forbundet sentralt, regionalt og lokalt, samtidig som det har en strategisk verdi for rekruttering av yngre ansatte i kriminalomsorgen. NFF ung representerer forbundet i LOs ungdomsutvalg.

NORDISK SAMARBEID

NFF er en del av Nordiske Fengselsfunksjonærers Union (NFU). NFF ser nødvendigheten av et fortsatt tett og nært nordisk samarbeid, bl.a. for å drøfte utviklingstrekk på tvers av landegrensene, og som bidrar til en stadig mer krevende hverdag for medlemmene. Det er viktig både for tillitsvalgte og arbeidsgivere å møtes for å diskutere utviklingen av kriminalomsorgen.

16. Tillitsvalgte

NFFs tillitsvalgte er forbundets viktigste ressurs. Rekruttering og skolering av nye tillitsvalgte er derfor svært viktig for forbundets framtid. Målsettingen er at alle tillitsvalgte skal ha den nødvendige kunnskap og kompetanse for å utøve sine verv, på alle nivåer i kriminalomsorgen.
Gjennom tillitsvalgtarbeid opparbeider den enkelte tillitsvalgte seg kompetanse og erfaring som bør gi karrieremuligheter i kriminalomsorgen. Enkelte tillitsvalgte bør likestilles med andre lederfunksjoner.

NFF forutsetter:

- at sentralstyret utarbeider årsplaner for skolering av medlemmer og tillitsvalgte.
- at administrasjon og regionavdelinger gjennomfører vedtatte kursplaner.
- at det tilrettelegge for at medlemmene får tilgang til organisasjonsfaglige kurs arrangert av NFF, LO Stat og AOF.
- at Hovedavtalens bestemmelser legges til grunn for de tillitsvalgtes arbeid.

NFF forventer

- at medlemmer som tar på seg tillitsverv gjennomfører forbundsskolen og andre organisasjonsfaglige kurs som vil bidra til å øke kompetansen og styrke rollen som tillitsvalgte.

17. Posisjonering

NFF er avhengig av en sterk posisjon innen kriminalomsorgen og i offentligheten for å få støtte til og gjennomslag for sine saker. Forbundet har gjennom mange års solid innsats opparbeidet seg en slik posisjon, og den må forvaltes og forsterkes. Til dette må NFF ha en tydelig profil, med klare standpunkt, og disse må fremmes gjennom aktiv informasjon, inkl. i media.

PROFILERING

NFF skal være en tydelig og markert organisasjon, som skal representere medlemmene på en utvetydig måte. Forbundets muligheter for å få gjennomslag for sine standpunkter øker med god forankring i organisasjonen og synlighet i offentligheten. NFF må derfor framstå mest mulig enhetlig i ekstern kommunikasjon og opptreden, tuftet på gode interne prosesser.

INFORMASJON

NFF skal drive målbevisst informasjon gjennom egnede kanaler, innad mot medlemmene og overfor LO og LO Stat som alliansepartnere, og utad mot samfunnet. Tiltakene skal holde høy kvalitet, og bidra til å styrke en posisjon opparbeidet på troverdighet og tillit. Informasjonen skal ha en enkel og konkret form som gjør den tilgjengelig for medlemmene, arbeidsgiver og offentlighet.

MEDIA

NFF skal aktivt benytte media som kanal for å synliggjøre forbundets standpunkt og skape økt kunnskap om og forståelse for utfordringene medlemmene står overfor i sin hverdag. NFF vil gjennom bevisst bruk av ulike medier, både LOs kanaler og eksterne, skape nødvendig oppmerksomhet om sine kjernesaker, og bevisst reise saker og utfordre til debatt.

NFF vil:

- pålegge administrasjonen å utarbeide og iverksette en målrettet informasjonsstrategi med egnede tiltak for å fremme forbundets synspunkt og styrke dets posisjon.

- pålegge administrasjonen å holde hele organisasjonen løpende oppdatert om aktuelle saker, der alle organisasjonsledd er informert om saker av betydning for forbundet som sådant.

NFF forutsetter:
- at alle deler av organisasjonen bidrar til å styrke forbundets posisjon og anseelse, og fremme dets synspunkter i alle tilgjengelige kanaler, ved alle anledninger.

18. Rekruttering

NFF har en sterk posisjon også fordi forbundet er den klart største organisasjonen i sektoren. Det gir politisk tyngde å representere flertallet av de ansatte i kriminalomsorgen, og det er viktig å opprettholde en høy organisasjonsgrad generelt og andel medlemmer i NFF spesielt. Sentrale, regionale og lokale ledd har alle ansvar for verving og rekruttering. Forbundets sentrale verve- og rekrutteringsarbeid behandles i verve- og rekrutteringskomiteen.

NFF vil:
- sikre at alle nytilsatte skal tas imot av en tillitsvalgt med informasjon om lokalforeningen og forbundet, og at alle som ikke er medlemmer skal få tilbud om medlemskap.
- pålegge administrasjonen å lage årlige planer med mål og tiltak for verveaktiviteten i hele forbundet, i henhold til sentralstyrets ambisjoner og vedtak.
- pålegge administrasjonen fortløpende å utvikle og oppdatere materiell til bruk i verving og rekruttering.

5. FAGPOLITIKKEN

NFF er en markant fagligpolitisk aktør i norsk kriminalomsorg. Forbundet er en forsvarer av medlemmenes rettigheter og en medspiller i samfunnets utvikling av kvalitet i denne del av strafferettspleien. Kvalitet henger tett sammen med ressurser stilt til disposisjon, inkl. for kompetansen og arbeidsforholdene til de ansatte, ikke minst sikkerheten på arbeidsplassen.

NFF skal i programperioden særlig arbeide for å:
- Styrke sikkerheten til de ansatte i kriminalomsorgen, både gjennom fysisk sikring og økte ressurser.
- Mer faglig oppfølging av innsatte og domfelte.
- bedre ansattes lønnsvilkår innenfor en enhetlig lønnsutvikling, med en kompensasjon som speiler det krevende oppdraget og bidrar til å beholde og rekruttere kvalifiserte ansatte.
- ivareta de ansattes interesser ved nedlegginger og omorganiseringer, og sikre en ansvarlig bemanning med riktig kompetanse, og med fast tilsetting på heltid som hovedregel.
- styrke kvaliteten på det faglige arbeidet i kriminalomsorgen, inkl. gjennom bedre tilbud til etter- og videreutdanning av ansatte, og økte ressurser til omsorgsfaglig utvikling.

19. Medbestemmelse

NFF knesetter prinsippet om medbestemmelse. Forbundet legger til grunn at det formelle grunnlaget 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 denne.

NFF vil:

- arbeide for å øke forståelsen for de tillitsvalgtes funksjon som en viktig og verdifull del av virksomheten og legge til rette for gode og forsvarlige arbeidsforhold for tillitsvalgte.

20. Ledelse

NFF understreker behovet for dyktige ledere i alle ledd i kriminalomsorgen. Lederne må bidra til forbedring, fornyelse og omstilling med sikte på det å nå langsiktige mål for samfunnet og kriminalomsorgen. Lederne på de ulike ledd må utvise selvstendighet, ansvarsfølelse og ha evne og vilje til å gjøre bruk av de ansattes kunnskaper og ferdigheter.

Utøvelse av lederskap påvirker de ansattes hverdag i stor grad, og det er derfor viktig at dette holder høy kvalitet. Det forventes derfor at ledere som tilsettes har kompetansen som kreves. For å sikre dette er det ønskelig at man i større grad rekrutterer ledere innen egen etat og derved får ledere som allerede har god kjennskap til sektoren og fagområdet.

NFF vil:

- være en pådriver for å sikre en høyere andel kvinner i lederstillinger i kriminalomsorgen.

NFF forventer:

- at arbeidsgiver utvikler en strategi for å rekruttere nye ledere innen egen etat.
- at det legges til rette for tilbud om lederutdanning for de som ønsker å bli ledere i kriminalomsorgen.
- ·at lederopplæringen videreutvikles og styrkes.

21. Arbeidsmiljø og sikkerhet

NFF krever prioritert innsats for et forsvarlig, trygt og utviklende arbeidsmiljø. Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å legge forholdene til rette for dette. Når budsjettene kuttes, , innsatte blir mer krevende og bemanningen minskes, øker forekomsten av vold og trusselhendelser. Dette bidrar til et dårligere soningsmiljø for de domfelte og et mer utrygt arbeidsmiljø for de ansatte.
NFF mener det er viktig å være bevisst på at økningen av alternative soningsformer utenfor murene påvirker innsattemiljøet i fengslene negativt.

HELSE

Bedriftshelsetjenesten skal være en sentral medspiller i utvikling av det gode arbeidsmiljøet. Det er viktig å legge til rette for variert arbeid når hovedarbeidet foregår stillesittende.
NFF mener det kan være hensiktsmessig å få til en sentral avtale med felles bedriftshelsetjeneste.

NFF krever:

- at Arbeidstilsynets rapport av 2016 og Avants rapporten i 2017 følges opp.
- at arbeidsgiver skal legge til rette for helsefremmende tiltak i arbeidstiden.
- at alle ansatte skal gis tilbud om medarbeidersamtaler.

NFF forventer:

- at arbeidsforholdene legges til rette slik at de tilfredsstiller kravene i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter.
- at HMS-arbeidet følges opp i tråd med gjeldende regelverk, slik at færre blir syke av arbeidsrelaterte belastninger og flere kan stå i arbeid til pensjonsalder.
- at arbeidet for et inkluderende arbeidsliv (IA) videreføres, og at innholdet i avtalen skal følges opp i alle enheter i kriminalomsorgen.

SIKKERHET

NFF ser med stor bekymring på økningen av volds- og trusselepisoder overfor ansatte i kriminalomsorgen. De ansattes hverdag blir stadig mer utfordrende. Antall rapporterte hendelser ble doblet fra 2012 til 2015, og økte ytterligere i 2016, til 1048. Det er grunn til å tro at det er sammenheng mellom denne utviklingen og strammere ressursrammer som bl.a. medfører reduksjon i bemanningen, mindre samvær mellom ansatte og innsatte, mindre programaktivitet, og at innsattegruppen er blitt tøffere som følge av flere alternative soningsformer utenfor murene. Mange innsatte sliter med rus og psykiske problemer, og mange blir kasteballer mellom kriminalomsorgen og helsevesenet.

Vold og trusselhendelser øker i omfang, og dette må tas på det største alvor av ledelsen i kriminalomsorgen og den politiske ledelsen i departementet. NFF viser til Arbeidstilsynets tilsyn av kriminalomsorgen i 2016, med fokus på vold og trusler, som resulterte i krav om bedre og mer systematisk forebyggende arbeid i tre av fire enheter.

NFF står for en helhetlig sikkerhetstenkning, og har et bevisst fokus på statisk, dynamisk og organisatorisk sikkerhet i kriminalomsorgen. Disse dimensjonene må ses i sammenheng. Stadige budsjettkutt og nedbemanninger svekker den dynamiske sikkerheten, og forekomsten av vold og trusler øker. NFF mener at tjenestenummer er ett av flere tiltak for å ivareta ansattes sikkerhet.

Informasjonsflyten mellom kriminalomsorgen og dens samarbeidspartnere må bedres for å kunne løse samfunnsoppdraget, avverge uønskede hendelser og bedre sikkerhetskulturen på de forskjellige enhetene. Medarbeiderundersøkelsen gjennomført i 2017 viser at de ansatte har for liten tid til å gjøre arbeidet sitt med økt belastning for den enkelte ansatte som følge.

NFF understreker hvor viktig det er med nok ressurser og kunnskap slik at de domfelte/ innsatte som er psykisk syke blir kartlagt og overført til mer egnede soningsformer.

NFF vil:

- arbeide for at det blir foretatt kontinuerlige risikoanalyser og fortløpende evaluering av alle krisehåndteringsplaner for å oppnå optimal sikkerhet i hele justissektoren.

NFF krever:

- at kriminalomsorgen ikke skal la økonomiske hensyn gå på bekostning av samfunnsansvaret og sikkerheten til de innsatte og ansatte.
- at innholdsarbeidet må defineres inn som en del av den dynamiske sikkerheten.
- at det fortsatt skal være nulltoleranse for vold og trusler mot ansatte i kriminalomsorgen.
- at kriminalomsorgen må ha sikkerhetssystemer og utstyr som er i samsvar med den teknologiske utviklingen, tilgjengelig på alle enheter.
- at alle fengsler skal ha en tilstrekkelig og fungerende perimetersikring.(ytre sikring)
- at rettsikkerheten til og oppfølging av de ansatte som er utsatt for vold og trusler i tjenesten må ivaretas.

- at det etableres egne avdelinger for innsatte som utgjør en spesiell risiko ovenfor seg selv, andre innsatte og ansatte.
- at straffenivået i saker med vold mot offentlig tjenestemenn skjerpes.
- at ingen ansatte i kriminalomsorgen skal jobbe alene med domfelte/innsatte.
- at belegget i fengslene ikke overskrider 90 %.
- at det skal ikke være dubleringer i norske fengsler.
- at det ikke skal være psykisk syke i ordinære fengselsavdelinger.
- at opplæring i bruk av avvikssystemet KIKS og oppfølging av rapporterte avvik må prioriteres både på enhetene og i KDI.
- at informasjonsflyten mellom enheter og aktører i kriminalomsorgen og justissektoren for øvrig må forbedres.

NFF forventer:

- at det utarbeides en bemanningsnorm som klart definerer hvor mange innsatte det skal være per ansatt, ut fra lokaliteter og sikkerhetsnivå ved anstaltene, tilpasset den aktuelle situasjon og med høyde for mulig utvikling.
- at Arbeidstilsynets påpekinger og føringer med hensyn til sikkerhet etterleves.

22. Lønn, tariff og pensjonspolitikk

NFFs hovedoppgave er å ivareta medlemmenes interesser og forsvare deres faglige, sosiale og økonomiske rettigheter. Dette skjer best gjennom en sterk organisasjon med tung tariffaglig kompetanse sentralt, regionalt og lokalt, og som forhandler på vegne av medlemmene med tyngde i medlemsmassen og støtte fra LO og LO Stat.

TARIFF

NFF mener det bør være én sentral hovedtariffavtale i Staten. Ulike tariffavtaler medfører merarbeid for arbeidsgiver, at lønnen for ansatte blir uoversiktlig, og at det blir vanskelig å få lik lønn for likt arbeid og kompetanse ettersom ansatte kommer inn under ulike lønnstabeller. Mest mulig av lønnsmidlene bør fordeles sentralt, for en mest mulig rettferdig lønnsutvikling, og for likelønn i Staten. I de sentrale lønnsforhandlingene må alle elementene brukes, som sentrale justeringer og lokale lønnsforhandlinger. Det bør fortsatt være stillinger i Staten som reguleres i forhold til ansiennitet. Forbundet legger vekt på at medlemmenes kjøpekraft skal forbedres, ikke forringes.

LØNN

NFF understreker at lønnsnivået for mange stillinger i kriminalomsorgen er for lavt. Lønnen må stå bedre i forhold til det krevende samfunnsoppdraget som faktisk utføres – i fengslene, overgangsboligene og friomsorgen.

NFF er mot et lønnssystem basert på arbeidsgivers subjektive vurdering av arbeidstakers innsats og prestasjoner. Under lokale forhandlinger har arbeidsgiver et stort ansvar for å bidra til en enhetlig lønnsutvikling, tuftet på omforente prinsipper. Hvis ledere eller andre skal individvurderes bør det være etter objektive kriterier som den ansatte kjenner til.

Forbundet har varierende erfaringer med lokale lønnsforhandlinger på direktoratsnivå. Det må derfor brukes objektive kriterier ved fastsettelse av lønn. Der det er grupper med samme kompetanse, arbeids- og ansvarsområder bør disse i utgangspunktet lønnes likt. Dette gjelder både i friomsorgen og fengslene. Hvis noen skal ha høyere lønn bør det være etter kriterier som de sentrale partene er enige om og som de ansatte forstår. Uorganiserte arbeidstakere bør kun få lønnsøkning når de inngår som del av et gruppekrav. Det er enighet i Staten om den store betydningen av at trepartssamarbeidet fungerer.

Når arbeidsgiver innen kriminalomsorgen bidrar til å gi uorganiserte en bedre lønnsutvikling enn organiserte gis det et uheldig og uønsket signal om at det ikke lønner seg å være organisert. Dette igjen undergraver den norske modellen som partene i arbeidslivet står bak.

Det er viktig at etaten rekrutterer godt kvalifiserte ansatte i alle stillingene og at lønnsnivået er på nivå med sammenlignbare stillinger i Staten. Lønnsforskjellen mellom den som leder og de som blir ledet må oppleves som rimelig.

PENSJON

Pensjonsrettighetene og framforhandlede pensjonsordninger skal opprettholdes og forbedres med utgangspunkt i dagens ordning og nivå. Her er NFFs medlemskap i LO Stat en vesentlig faktor.

SÆRALDERSGRENSER

Særaldersgrenser for det operative personellet er innført på bakgrunn av de særskilte belastningene ansatte har i møtet med de innsatte og turnusarbeid.

NFF skal:

- gjennom forhandlinger arbeide for at opparbeidede rettigheter ikke fjernes eller svekkes.
- motarbeide alle forsøk på å fjerne særaldersgrensene
- utarbeide et lønnspolitisk dokument

NFF krever:

- at medlemmenes kjøpekraft skal forbedres.
- at all inntekt skal være pensjonsgivende.
- at relevant kompetanseheving skal gi ekstra lønn.
- at lønnspolitikken skal inneholde en god seniorpolitikk.
- at grunnlønnen for de som driver straffegjennomføring må økes betraktelig og samsvare med pålagt oppdrag.
- at kompensasjon for ubekvem arbeidstid økes.
- at det må arbeides for å se på nye koder for arbeidsdriften.

NFF forventer:

- at ekstra kompetanse gir ekstra lønn, og at lønnspolitikken får en bestemmelse om hvordan dette skal reguleres.

23. Personalpolitikk

NFF understreker at 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. Kriminalomsorgen må sette seg mål for hva som skal kjennetegne personalsammensetning, kompetanse og rekruttering i et langsiktig perspektiv. Ledere og tillitsvalgte har et felles ansvar for at personalbehandlingen er i tråd med lover og avtaleverk.

Ved nedlegging eller omorganisering av enheter må hensynet til de ansatte ha førsteprioritet. I forbindelse med nybygging og utvidelser i eksisterende anlegg må HMS-kravene ivaretas og et godt fysisk arbeidsmiljø vektlegges.

Det er behov for nye og alternative måter å tilrettelegge *turnus* på, og som tar utgangspunkt i ansattes behov og nyere forskning.

Turnus bør innrettes 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 det tilstrebes en turnus med arbeidsmiljø og fritid som fremmer trivsel. Tillitsvalgte og verneombud skal involveres i utarbeidelse av turnuser på et så tidlig tidspunkt som mulig.

NFF skal:

- påse at alle ansettelser skjer i henhold til Lov om statsansatte og personalreglementet for kriminalomsorgen, og at tilsettingskriterier oppfattes som forutsigbare og rettferdige.
- arbeide for at bemanning og ressurstilgang står i forhold til oppgavene kriminalomsorgen er satt til å løse.
- at alle ansatte i kriminalomsorgens skal ha mulighet til å ha en fleksibel arbeidstid der det er ønskelig og praktisk mulig.
- arbeide for organisasjonens rett til medbestemmelse ikke svekkes i ansettelsespolitikken, og at det må utvikles en tydelig og bevisst ansettelsespolitikk.
- motarbeide angrep på normalarbeidsdagen.
- motarbeide uønsket deltid og midlertidige ansettelser.

NFF krever:

- at arbeidet med en fullverdig bemanningsanalyse, som bør resultere i en bemanningsnorm, gjennomføres og presenteres.
- at arbeidsgiver må ved omorganisering og omstilling legge opp til prosesser som er i henhold til lov og avtaleverk.
- at alle ledige stillinger og vikariater lyses ut, og vakter dekkes opp.
- at heltid skal være hovedregelen, og ansatte i kriminalomsorgen ansettes fast der det er et konstant behov og ledige stillinger.
- at alle ansatte må ha en stillingsbeskrivelse.
- at ansattes rettsikkerhet må ivaretas på en forsvarlig måte, og arbeidsgiver må påse at vold og trusler anmeldes.
- at det må lages tydelige retningslinjer som arbeidsgiver skal følge når ansatte blir utsatt for alvorlige anklager.
- at varslingsplakaten må følges.
- at det skal gjennomføres ROS-analyse når bemanningsplaner endres, og disse må ligge som en forutsetning i alt arbeid i kriminalomsorgen.
- at arbeidstidsprosjektet gjøres til en permanent ordning ved endt prosjektperiode og utvides til å omfatte hele kriminalomsorgen.

NFF forventer:

- at det legges vekt på en målrettet seniorpolitikk som anerkjenner seniorer som en verdifull ressurs, med tiltak som tar hensyn til disse arbeidstakernes behov for en tilpasset arbeidssituasjon, slik at flere kan stå i arbeid til pensjonsalder.

24. Utdanning, kompetanse, forskning

God utdanning, støttet av forskning og fagutvikling, er nødvendig for at kriminalomsorgens tiltak skal holde høy kvalitet og tilfredsstillende standard. Kriminalomsorgen må være en lærende og utviklingsorientert organisasjon med et mål om læring gjennom hele yrkeslivet. Med et ivaretakende og inkluderende personalperspektiv setter NFF *kompetanse* i fokus. En systematisk etter- og videreutdanning vil sikre at hele kriminalomsorgen og dens ansatte vil holde et høyt faglig nivå. Derved vil de ansatte også kvalifisere seg for flere stillinger, noe som er både i kriminalomsorgens, de ansattes og samfunnets interesse.

Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter (KRUS) må være den foretrukne samarbeidspartner for opplæring og kursing av ansatte. NFF ønsker ikke at KRUS og Politihøgskolen slås sammen til én høyskole, og frykter at egenarten til KRUS i så fall vil bli borte. Det kan derimot være gode grunner til å se nærmere på forskningen, og om det kan være grunnlag for et tettere samarbeid på det området. NFF viser til utredningen av mulige samarbeidsformer mellom de to utdanningsinstitusjonene. Den anbefaler at samarbeidet utredes videre, men anbefaler ikke en campus-sammenslåing.

NFF vil:

- være en pådriver i utviklingen av kriminalomsorgen, slik at de ansatte er i stand til å løse pålagte oppgaver i tråd med samfunnsoppdraget på en kvalitativ og målrettet måte.
- arbeide for at alle ansatte skal få mulighet til etter- og videreutdanning, for å bygge på den kompetansen de har ved tilsettelse, for derved også å muliggjøre søking på andre stillinger i kriminalomsorgen.

NFF krever:

- at arbeidsgiver må kartlegge ansattes formelle og reelle kompetanse.
- at alle ansatte som arbeider med domfelte og innsatte skal gis faglig og metodisk veiledning i arbeidstiden.
- at verksbetjentutdanningen må videreutvikles.
- at alle som ønsker bachelorutdanning får tilbud om det.

25. Omsorgsfaglig arbeid

For å lykkes med samfunnsoppdraget kreves det en helhetlig tankegang omkring metodene som brukes og soningens innhold. Arbeidet med dette bør starte på KRUS og implementeres i anstaltene og friomsorgskontorene. NFF ser med bekymring på at det faglige arbeidet er redusert de siste årene. Denne utviklingen må snus, med en ny satsning på innhold, for å kunne nå kriminalomsorgens mål.

NFF er bekymret for konsekvensene av mindre tilstedeværelse og kontakt med de innsatte. Strukturert miljøarbeid er en god arbeidsform, men betinger tilstedeværelse. Kontaktbetjentordningen er en bærebjelke i målrettet og strukturert rehabiliteringsarbeid, og trenger en styrking.

Friomsorgen arbeider målrettet med de ulike straffegjennomføringene utenfor anstalt. Samfunnsstraff er også en svært godt egnet soningsform for mange domfelte. For å lykkes med tilbakeføringsarbeidet er det bl.a. avgjørende at det er nok oppdragsgivere. Påtalemyndighetene og domstolene må bli bedre til å vurdere samfunnsstraff som et alternativ til ubetinget fengselsstraff. NFF viser til at det er foretatt en evaluering av elektronisk kontroll, som konkluderer med lavere tilbakefallsprosent. Forbundet vil likevel advare mot at EK blir en soningsmaskin kun med fokus på gjennomføring av straff. En utvidelse av EK uten tilstrekkelig styrking av bemanning vil redusere kvaliteten på innholdet i straffen.

En god tilbakeføring av innsatte/domfelte krever en god og samarbeidende kriminalomsorg med samkjørte samarbeidspartnere. En sømløs kriminalomsorg fordrer et etatssystem som forenkler arbeidsprosessene mellom fengsler og friomsorgen. NFF ser på erfaringssamlinger mellom fengsel og friomsorg som viktig for å oppnå en best mulig tilbakeføring. Arbeidsdriften er svært sentral i det faglige arbeidet i kriminalomsorgen, og må involveres i det daglige arbeidet med de innsatte. Den vedtatte arbeidsdriftsstrategien er her et godt grunnlag, men forutsetter oppfølging med ressurser.

Alle verksbetjenter bør få innføring i pedagogikk, for derved bedre å utnytte den betydelige tiden de tilbringer sammen med de innsatte – med de muligheter det gir for å bli kjent og utvikle tillitsfulle relasjoner. Denne arenaen for påvirkning blir i dag ikke optimalt utnyttet.

Dertil burde verksbetjentene ha kjennskap til veiledningsteknikker (ikke bare motiverende samtale (MI), og dypere forståelse for rusproblematikk.

Cramer-rapporten slår fast at det er en høy andel av psykisk syke innsatte/domfelte i kriminalomsorgen. NFF mener det er helt nødvendig med god samhandling og forståelse mellom kriminalomsorgen og de ulike helseforetakene.

Det er viktig med nok ressurser og kunnskap slik at de domfelte/ innsatte som er psykisk syke blir kartlagt og overført til mer egnede soningsformer.

Den vedtatte strategien for straffegjennomføring for kvinner i varetekt og under soning er et godt grunnlag for at kvinner skal få likeverdige soningsforhold som menn. Det må være et grunnleggende prinsipp at kvinner ikke skal sone i samme anstalter som menn.

NFF vil:

- arbeide for å styrke de samlede ressurser til miljøarbeid, herunder tilstrekkelig bemanning for nødvendig tilstedeværelse.
- arbeide for å synliggjøre samfunnsverdien av sømløs kriminalomsorg, inkl. god samhandling med helseforetakene.

NFF krever:

- at kriminalomsorgen til enhver tid tilføres nok ressurser, inkl. tilstrekkelig antall ansatte med riktig kompetanse, til å løse de oppgaver som er gitt.
- at kriminalomsorgen må tilføres tilstrekkelig med midler til at kontaktbetjentarbeidet kan gjennomføres som forutsatt.
- at friomsorgen må tilføres tilstrekkelig midler for å kunne oppfylle sine forpliktelser overfor de ulike soningsformene de har ansvar for samt oppdrag for påtalemyndigheten.
- at et løslatelsestilbud som sikrer et godt tilbud etter soning slik at dømte kan klare seg uten å begå ny kriminalitet. Hjemmesoning kan være en del av dette tiltaket.
- at programvirksomheten må revitaliseres
- at samarbeid mellom skole og verksdrift må fortsatt utvikles slik at bl.a. arbeidsdriftsstrategien kan realiseres.
- at det må utvikles veiledere til rusmestringsenhetene, og bevilges ressurser til at de kan følges.
- at den nye arbeidsdriftsstrategien må følges opp med økonomiske ressurser og kompetanse.
- at innsatte med psykiske lidelser og /eller rusproblemer følges opp..
- at alle må få tilbud om gjenopprettende prosess under straffegjennomføringen.

NFF forventer:

- at det settes av tilstrekkelige ressurser til bruk av tolk for å håndtere det store antallet utenlandske innsatte.

Innkomne forslag til landsmøtet i NFF 2018

Forslag frå NFF i region vest.

Forslag 1.
Forord, 4 avsnitt.

Dagens ordlyd:
«Skal kriminalomsorgen beholde de ansatte...»

Forslag til endring:
«Skal kriminalomsorgen beholde de ansatte i fengsel og friomsorg...»

Sentralstyrets innstilling:
Forslaget anses ivaretatt i forslag til handlingsprogram punkt 5, fagpolitikken.

Forslag 2.
Faglig/politisk arbeid s. 8 første avsnitt

Dette avsnittet bør utheves og fremheves. Dette standpunktet bør videre komme tydelig komme frem i brosjyrer, hjemmesider, medlemsblader etc.

Sentralstyrets innstilling:
Forslaget anses ivaretatt i forslag til handlingsprogram pkt.17.

Forslag 3.
Ansettelsespolitikk s. 14 3 avsnitt, 4 kulepunkt.

Nåværende ordlyd:
«Pliktårsbetjenter sikres fast inntekt etter pliktår»

Forslag til endring:
«Pliktårsbetjentene må prioriteres i forhold til fast stilling i kriminalomsorgen fremfor bruk av ufaglært arbeidskraft».

Begrunnelse:
Forslag til endring er for å sikre fagutdannede best mulig.

Sentralstyrets innstilling:
Forslaget anses ivaretatt i forslag til handlingsprogram pkt. 12.

Forslag fra NFF Arendal fengsel

1. Endring av lønnsramme 39. pga rammen er sprengt og det bør forhandles ny ramme som gjør at man stiger i lønn jevnlig uansett hvor lang ansiennitet man har

Sentralstyrets innstilling:
Intensjonen i forslaget tiltres og anses ivaretatt under handlingsprogrammets pkt. 22

2. Jobb for alt av tillegg blir pensjonsgivende

Sentralstyrets innstilling:
Forslaget tiltres og er ivaretatt i handlingsprogrammets pkt.22.

3. Øke lønnsrammen/lønninger til verksbetjenter. Denne gruppen er lavt lønte, så lavt at ansatte med familie ikke har råd til å arbeide her. Verksbetjenter har heller ingen mulighet for tillegg, topplønn med full ansiennitet ca 430.000

Sentralstyrets innstilling:
Intensjonen i forslaget tiltres og anses ivaretatt under pkt.22

NOTATER:

NORSK FENGSELS- OG FRIOMSORGS FORBUND

WWW.FENGSELOGFRIOMSORG.NO