Ref

Personalen vid kriminalvårdens anstalter

Betänkande av utredningen om personalens arbetsuppgifter vid kriminalvårdens anstalter

SOU 1977:76

223

Statens offentliga utredningar
1977:76
Justitiedepartementet

Personalen vid kriminalvårdens anstalter

Betänkande av utredningen om personalens arbetsuppgifter vid kriminalvårdens anstalter

Stockholm 1977

Omslag av Vidar Forsberg
Jernström Offsettryck AB

ISBN 91-38-03351-8
ISSN 0375-250X
Gotab, Stockholm 1977

Till Statsrådet och chefen för justitiedepartementet

Genom beslut den 29 juni 1973 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för justitiedepartementet att tillkalla en sakkunnig för att utreda personalens arbetsuppgifter vid kriminalvårdens anstalter. Med stöd av detta bemyndigande tillkallades den 7 november 1973 som sakkunnig numera juristen hos Aftonbladet AB, Birgitta Alexanderson.

Att som experter biträda den sakkunniga utsågs den 7 november 1973 byråcheferna Norman Bishop och Vilhelm Karlström, numera avdelningsdirektören Lars Dahlsjö, ombudsmännen Bror Holmström och Sven Selin, anstaltsdirektören Harry Karlsson samt dåvarande kanslisekreteraren Christer Holtsberg. På grund av utlandstjänstgöring entledigades Holtsberg den 31 juli 1975.

Till sekreterare åt utredningen förordnades den 11 februari 1974 hovrättsassessorn Bengt-Åke Nilsson.

Experterna har deltagit i samtliga förekommande frågor.

Byrådirektören Ingemar Hjalmarsson har under tiden 29 augusti – 11 september 1977 varit förordnad att biträda utredningen.

Utredningen har avgivit remissyttrande över 1968 års utbildningsutrednings (U 68) betänkande Högskoleutbildning – juristlinje, förvaltningslinje och social linje (SOU 1973:59) och Administratörer i stat och landsting (Ds U 1973:17), övervakningsnämndutredningens betänkande Kriminalvårdens nämnder (SOU 1975:16), frivårdens storstadsutrednings betänkande Frivård i storstad (Ds Ju 1976:9) samt nykterhetsvårdens erkända och enskilda vårdanstalters personalorganisationsutrednings (NEPO) betänkande Utbildning (Ds S 1976:6).

För att beaktas i utredningsarbetet har chefen för justitiedepartementet till utredningen överlämnat skrift den 5 december 1975 från Statsanställdas Förbund angående bl. a. personalresurserna vid kriminalvårdens anstalter.

Sedan uppdraget slutförts får utredningen härmed överlämna sitt betänkande Personalen vid kriminalvårdens anstalter.

Särskilda yttranden har avgivits av experterna Karlström och Selin.

Stockholm i december 1977

Birgitta Alexanderson

/Bengt-Åke Nilsson

Innehåll

Förteckning över tabeller och tablåer

Förkortningar

AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
AMV	Arbetsmarknadsverket
AnvC	anvisningscirkulär (KVS cirkulär 2/1974)
BrB	brottsbalken
DEFF	Delegationen för förvaltningsdemokrati
FAK	Föreskrifter och anvisningar inom kriminalvården
HäC I	häktescirkulär I (KVS cirkulär 2/1976)
HäC II	häktescirkulär II (KVS cirkulär 3/1976)
HäF	förordningen (1976:376) om behandlingen av häktade och anhållna m. fl.
HäL	lagen (1976:371) om behandlingen av häktade och anhållna m. fl.
KvaL	lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt
KvalK	kungörelsen (1974:248) med vissa föreskrifter rörande tillämpningen av lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt
KVS	Kriminalvårdsstyrelsen
KVV	Kriminalvårdsverket
KVVFS	Kriminalvårdsverkets författningssamling
LOA	lagen (1976:600) om offentlig anställning
LOFT	förslag till lag om offentliga funktionärers tystnadsplikt
LSPV	lagen (1966:293) om beredande av sluten psykiatrisk vård i vissa fall
MBL	lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NAFF	Nämnd för arbetsmarknads- och fackliga frågor
NAV	Nämnd för andlig vård
NEPO	Nykterhetsvårdens erkända och enskilda vårdanstalters personalorganisationsutredning
NIBB	Nämnd för idrotts-, bildnings- och besöksverksamhet
RF	regeringsformen
RRV	Riksrevisionsverket
rs	KVS rundskrivelse
SALF	Sveriges Arbetsledarförbund
SF	Statsanställdas Förbund
SFS	Svensk Författningssamling
SHA	Särskilt huvudavtal
SOU	Statens offentliga utredningar
ST	Statstjänstemannaförbundet
StidL	lagen (1974:202) om beräkning av strafftid m. m.
STRU-kungörelsen	kungörelsen (1974:224) om personalföreträdare i statlig myndighets styrelse m. m.
TCO-S	Tjänstemännens Centralorganisations statstjänstemannasektion
VårdC	vårdcirkulär (KVS cirkulär 1/1974)

Sammanfattning

Inledning

Den reform av kriminalvården som genomfördes år 1973 innefattade väsentliga förändringar av innehållet i verksamheten och beträffande organisationen.

Det konstaterades att man ännu inte har säkra kunskaper om behandlingsåtgärder, ägnade att minska återfall i brott. Verksamheten inom kriminalvården inriktas därför i första hand på praktiska åtgärder som kan minska de dömdas sociala isolering och hjälpa dem till ordnade bostadsförhållanden, meningsfull sysselsättning och aktiv fritid.

Reformen innebar att följande principer i övrigt lades fast.

I möjligaste mån skall kriminalvård i frihet tillämpas.

De dömda har samma rätt till samhällets stöd och service som övriga medborgare.

För att den intagne i möjligaste mån skall kunna behålla sina kontakter ute i samhället skall han företrädesvis placeras på anstalt i närheten av sin hemort.

Anstalter och frivårdsdistrikt skall arbeta i nära samverkan. Frivården har ansvaret för frigivningsförberedelserna för intagna på anstalt.

De allmänna strävandena att begränsa anstaltsvården har fört med sig att de intagna på anstalt, genomsnittligt sett, nu är betydligt mera kriminellt belastade än tidigare och ofta mycket nergångna på grund av långvarigt missbruk av alkohol och narkotika. Denna utveckling har inneburit att arbetet på anstalterna blivit väsentligt mera krävande på senare år. Särskilt svårigheterna att förhindra narkotikamissbruk på anstalterna har bidragit till detta. På grund av det omfattande missbruket har arbetsförmågan hos många intagna avsevärt försämrats. Därför har man på flera anstalter funnit det nödvändigt att ställa om den traditionellt produktionsinriktade arbetsdriften till en verksamhet som i högre grad än tidigare kan anpassas efter den intagnes förmåga och som har inslag av arbetsvård och terapi. Insikten om att ett flertal bland de intagna har stora brister i sin utbildning har föranlett en väsentlig ökning av insatserna för grundläggande utbildning för intagna i anstalt.

Andra samhällsorgans ansvar för sjukvård och sociala stödåtgärder för de intagna har lett till ökad samverkan mellan anstalterna och dessa samhällsorgan. Utvecklingen av verksamheten har även i övrigt karakteriserats av vidgade samhällskontakter, t. ex. med arbetsmarknadens organisationer och ideella organisationer.

För personalens del har de senaste årens utveckling på arbetsrättens område inneburit väsentligt ökat inflytande vad gäller arbetsförhållandena.

Direktiven

Huvuduppgiften för utredningen är att anpassa arbetsformerna vid anstalterna till de krav på verksamheten inom kriminalvården som ställs i 1973 års kriminalvårdsreform. Därvid skall förbättrad samordning av olika personalgruppers arbetsinsatser eftersträvas, bl. a. genom ökat utnyttjande av samrådsförfarande och lagarbete. Ett syfte är också att demokratisera arbetsformerna. Utredningen skall därför bl. a. undersöka möjligheterna att sprida beslutfunktionerna i behandlingsfrågor till organ där olika grupper av personal är representerade. Detta särskilt i avsikt att hos alla personalgrupper skapa delaktighet i ansvaret för de intagnas rehabilitering samt ökad förståelse för anstaltsvårdens förutsättningar.

Det åligger utredningen att göra en förutsättningslös och allsidig översyn av de olika personalgruppernas arbetsuppgifter och av gällande personalinstruktioner.

Utredningen skall undersöka om tillsynspersonalen kan utnyttjas på ett mer allsidigt sätt och dess arbete därigenom ges ett innehåll som främjar positiv kontakt med de intagna. Som exempel på sådana arbetsuppgifter nämns ledning av intagnas fritidsverksamhet och studier.

I fråga om arbetsledarna skall utredningen överväga om deras medverkan i rehabiliteringsarbetet kan vidgas. Hjälp åt de intagna med arbetsanskaffning inför frigivningen, medverkan i samarbete med fackliga organisationer samt information till de intagna i fackliga frågor nämns som exempel på tänkbara arbetsuppgifter.

För assistenternas del skall utredningen undersöka om inte deras arbete i större utsträckning än f. n. kan inriktas på insatser av social och terapeutisk natur, i syfte särskilt att minska motsättningarna inom anstalten och förstärka de intagnas kontakt med yttervärlden. Det skall också prövas om en del av assistenternas kurativa uppgifter kan överföras till arbetsledare och tillsynspersonal.

Styresmännens möjligheter att delta i behandlingsarbetet, särskilt genom medverkan i behandlingskollegier, samrådsorgan och genom samtal med enskilda intagna, skall om möjligt ökas. För de fall där styresmannen, på grund av anstaltens storlek, inte har möjligheter att i tillräcklig utsträckning följa behandlingsarbetet, skall utredningen överväga former för delegation till annan personal.

Utredningen skall sträva efter att finna former för att tillförsäkra de anställda snabb och vederhäftig information om förhållanden och händelser på arbetsplatsen. Det skall också undersökas hur man, även i övrigt, skall kunna öka kommunikationen och förbättra möjligheterna till erfarenhetsutbyte mellan de olika personalgrupperna.

Det åligger utredningen att överväga hur samarbetet mellan anstaltspersonal och frivårdspersonal bör organiseras samt om samverkan med arbetsmarknadsmyndigheterna kan vidgas.

Uppdraget omfattar också en översyn av de nuvarande formerna för

rekrytering, varvid utredningen bl. a. skall undersöka möjligheterna att öka antalet kvinnliga befattningshavare bland tillsynspersonalen. Vidare skall utredningen lämna förslag till ev. ändringar eller kompletteringar beträffande den interna personalutbildningen samt överväga andra personaladministrativa åtgärder, t. ex. tillfälliga tjänstebyten, för att ge de anställda möjligheter att få ökad information och erfarenheter rörande andra personalgruppers arbete.

Allmänna synpunkter på förslagets utformning

Ett effektivt genomförande av organisatoriska förändringar förutsätter engagemang och insikt om förändringens innebörd hos den berörda personalen. Detta uppnås bäst genom att de anställda ges möjligheter att delta i utvecklingsarbetet. Därigenom säkrar man också att anstalternas sinsemellan mycket skiftande förutsättningar i fråga om personella och byggnadsmässiga resurser, klientelsammansättning och möjligheter till samverkan med samhället i övrigt beaktas i utvecklingsarbetet. Utredningen har av dessa skäl strävat efter att utforma förslaget så att de anställda vid anstalten, genom det lokala ledningsorganet, ges stort utrymme att själva utveckla organisationen. Det skulle uppenbarligen innebära en motsägelse om utredningens strävanden att demokratisera arbetsformerna vid anstalterna och att decentralisera funktionerna inom KVV gavs uttryck i detaljerade anvisningar angående verksamhetens innehåll, arbetsfördelning m. m., vilka inte lämnade utrymme för den lokala myndigheten att anpassa och utveckla arbetsformerna efter sina särskilda förutsättningar. Förslaget har därför i huvudsak begränsats till riktlinjer för verksamheten vid anstalterna medan utformningen av detaljerade föreskrifter angående arbetsformerna får ankomma på den lokala myndigheten.

Anstalternas organisation

Anstalternas organisation var ursprungligen renodlat hierarkisk till sin uppbyggnad. Den militära organisationen tjänade som förebild. Mellan styresmannen och de intagna var tjänstemännen ordnade i ett antal nivåer med strikt fördelning av befogenheter och arbetsuppgifter mellan tjänstemän av olika grader. Utmärkande för organisationen var även att beslutsfattandet i allt väsentligt ankom på styresmannen. En sådan starkt centraliserad ledning var kännetecknande också för verket som helhet. Arbetet i anstalterna var i detalj reglerat i föreskrifter av centralmyndigheten. Organisationen präglades av sträng formalism och slutenhet. Det primära målet var stabilitet och ordning i en statisk miljö.

Den organisation som ovan beskrivits har efter hand modifierats. Tjänstemän med specialistfunktioner, t. ex. psykologer, har tillförts organisationen utan att inordnas i hierarkin. Kollegiala organ med företrädare för olika personalkategorier har bildats för samråd. Viktigast bland dessa är behandlingskollegiet. Det fungerar som rådgivande organ till regionchefen och styresmannen i frågor om de intagnas behandling. På häkte finns placeringskollegium, som fungerar som rådgivande organ till regionchefen i frågor om anstaltsplacering av intagen på häkte. Trots den utveckling som skett är dock hierarkisk uppbyggnad av organisationen och auktoritär ledningsform fortfarande utmärkande för anstalterna. Som exempel kan anges att beslut

angående behandling av intagna fattas av regionchef eller styresman. En förändring av arbetsformerna i den riktning som angivits i direktiven förutsätter därför genomgripande förändringar i anstaltsorganisationen.

I kriminalvårdsreformen understryks vikten av samverkan mellan kriminalvårdens organ och samhället i övrigt. Utredningen menar att medverkan av lekmän i anstaltsorgan väsentligt skulle främja en sådan samverkan. Därigenom minskas också risken för att verksamheten vid anstalterna isoleras från samhällsutvecklingen i övrigt, en risk som alltid föreligger beträffande institutioner som arbetar under så slutna former som kriminalvårdens anstalter. Genom lekmannamedverkan skapas vidare ökade möjligheter att förankra kriminalvårdens verksamhet i samhället och lekmännen bör, bl. a. genom informationsinsatser, kunna bidra till att skapa ökaad förståelse hos allmänheten för betingelserna för verksamheten i anstalterna. Särskilt om övervakningsnämndutredningen vinner gehör för sitt förslag, vilket innebär bl. a. att nämnderna befrias från sin nuvarande uppgift att följa verksamheten i anstalterna, får lekmännen också en viktig funktion som utövare av samhällets insyn i kriminalvårdens verksamhet. Att representanter för samhället är med och tar ansvar för arbetet i den enskilda anstalten har utredningen också sett som ett stöd för kriminalvårdens personal i dess ofta utsatta position.

Genom arbetsrättsreformen har personalen tillförsäkrats omfattande inflytande vad gäller arbetsförhållandena vid anstalterna. Det tidigare begränsade avtalsförbudet har hävts och förhandlingsrätten är numera i princip lika omfattande inom den offentliga sektorn som inom den privata. För att inte kränka den politiska demokratin har emellertid parterna i ett särskilt huvudavtal enats om att inte träffa avtal i fråga om den offentliga verksamhetens mål, inriktning, omfattning och kvalitet.

Sedan den nya arbetsrättslagstiftningen trätt i kraft har utredningens uppgift närmast blivit att undersöka i vad mån det infytande inom området för myndighetsutövning som nu i allt väsentligt är förbehållet regionchef och styresman bör spridas till andra kategorier av tjänstemän.

Att ge flera personalkategorier möjlighet att delta i avgöranden som innefattar myndighetsutövning, t. ex. prövning av behandlingsärenden, bör enligt utredningens mening vara ägnat att tillföra beslutsprocessen värdefull information om de intagna samt erfarenheter och synpunkter av väsentlig betydelse. En sådan spridning av inflytande är vidare ägnad att fördjupa intresset för behandlingsarbete hos personalen i gemen och främjar personalutvecklingen. Också när det gäller att bestämma riktlinjer för verksamheten vid anstalten inom de av KVS fastställda ramarna har utredningen funnit lämpligt att ge företrädare för personalen möjligheter att medverka i beslutsfattandet.

Sammanfattningsvis är syftena med utredningens förslag till organisationsändringar följande

- ☐ främja samarbetet mellan olika kategorier av anställda
- ☐ sprida inflytande till flera personalkategorier
- ☐ skapa en organisation som är mottaglig för impulser utifrån och som lämnar stort utrymme för vidareutveckling av arbetsformerna
- ☐ främja integrationen mellan anstaltsvård och frivård
- ☐ fördjupa anstalternas kontakter med samhället i övrigt

- tillförsäkra företrädare för samhället inflytande på verksamheten vid anstalterna och insyn i arbetet där.

För att skapa utrymme för det lekmanna- och personalinflytande som ovan angivits förutsätts att företrädare för det allmänna och för personalen medverkar på ledningsnivå i myndigheten. Utredningen föreslår därför att styrelser inrättas för anstalterna. Varje riksanstalt får särskild styrelse. Många lokalanstalter och häkten är så små institutioner att utredningen inte funnit lämpligt att föreslå särskild styrelse för varje sådan myndighet. Regeringen ges därför möjlighet att förordna att styrelsen skall vara gemensam för två eller flera lokala kriminalvårdsmyndigheter inom en kriminalvårdsregion. Det kan vara lämpligt att låta t. ex. häkte och lokalanstalt i samma ort arbeta under gemensam styrelse. Även om det inte ankommer på utredningen att överväga frågan om ledningsorgan inom frivården har förslaget utformats så att även skyddskonsulentdistrikt kan kopplas samman med häkte och/eller lokalanstalt under gemensam styrelse. Utredningen ser en sådan lösning som ett verksamt medel att främja den eftersträvade integrationen mellan anstaltsvård och frivård.

Vissa mindre institutioner, t. ex. Gruvberget, anses på grund av sitt geografiska läge inte lämpligen kunna sammanföras med annan myndighet under gemensam styrelse. Regeringen kan därför, enligt förslaget, förordna att styrelse inte skall inrättas vid viss myndighet. Vid sådan anstalt får styresmannen fullgöra de funktioner som eljest ankommer på styrelse.

Av hänsyn till skillnaderna i organisatoriskt hänseende mellan riksanstalt och lokal myndighet i kriminalvårdsregion har det inte ansetts möjligt att sammanföra sådana myndigheter under gemensam styrelse.

Enligt förslaget ingår i styrelse vid riksanstalt styresmannen, ordförande, samt tre företrädare för det allmänna, valda av fullmäktige i den kommun där anstalten är belägen. I styrelsen ingår vidare högst tre personalföreträdare, utsedda av berörda personalorganisationer.

Styrelse för lokalanstalt, häkte eller skyddskonsulentdistrikt består av chefen för myndigheten, ordförande, tre företrädare för det allmänna, valda av fullmäktige i den kommun där anstalten är belägen eller kommun som distriktet omfattar. Vidare ingår i styrelse för anstalt och/eller häkte en representant för frivården, utsedd av regionstyrelsen, och i styrelse för skyddskonsulentdistrikt en representant för anstaltsvården, utsedd av regionstyrelsen. I fråga om personalföreträdare gäller detsamma som för styrelse vid riksanstalt.

I gemensam styrelse ingår cheferna för samtliga myndigheter. Styrelsen utser en av dem att vara ordförande. F. ö. är sammansättningen densamma som i styrelse för en myndighet. I styrelse för riksanstalt som inrymmer allmänt häkte eller lokalanstaltsavdelning ingår även en företrädare för frivården, utsedd av regionstyrelsen.

Styrelsen skall, i riksanstalt under KVS och vid annan lokal kriminalvårdsmyndighet under de regionala organen ha inseende över alla myndighetens angelägenheter och svara för att dess uppgifter fullgörs. Styrelsen är att betrakta som ett organ för planering och ledning av verksamheten vid anstalten och styrelsen skall avgöra ärenden som angår

- frågor om myndighetens organisation samt om föreskrifter för anställda och intagna

- ☐ förslag till beräknande av utgifter för myndigheten samt andra frågor av större ekonomisk betydelse
- ☐ tillsättning av tjänst med undantag för tjänsten som chef för myndigheten
- ☐ viktigare frågor angående samverkan med andra lokala myndigheter och samhället i övrigt
- ☐ andra frågor som myndighetens chef hänskjuter till styrelsen.

Styrelsen bör bl. a. bestämma dagordningen vid anstalten, fastställa ordningsregler, i förekommande fall bestämma grunderna för avdelningsindelning av anstalten, fastställa antalet behandlingskollegier, bestämma antalet ledamöter i behandlingskollegium och utse dem eller bestämma grunderna för kollegiets sammansättning, bestämma om indelning av anstalten i kostnadsställen, fastställa tjänstgöringslistor samt, som komplettering till den av kriminalvårdsstyrelsen (KVS) utfärdade arbetsordningen, genom befattningsbeskrivningar bestämma om fördelning av arbetsuppgifter, befogenheter och ansvar mellan olika befattningshavare.

Enligt förslaget skall styrelsen inte pröva ärenden angående enskild intagens behandling. Sådan prövning måste ske så ofta att det ansetts möta praktiska svårigheter att få till stånd medverkan av lekmän. Bland de ärenden som avgörs av anstaltsorgan är intresset av insynsmöjligheter för lekmän mest framträdande i ärenden om placering av intagen i avskildhet och i disciplinärenden. Prövningen i dessa ärenden är emellertid oftast så brådskande att sammanträde med kollegialt organ inte kan avvaktas. För att ändå säkra kontinuerlig insyn av lekmän i tillämpningen av dessa bestämmelser föreslås att samtliga ärenden om avskildhet och disciplinpåföljd som handlagts vid anstalten skall redovisas vid nästföljande sammanträde med styrelsen.

Förslaget innebär alltså att lekmannamedverkan i prövning av ärende om enskild intagens behandling även i fortsättningen kommer att vara begränsad till de ärenden (frigivningspermission, medgivande till vistelse utanför anstalt enligt 34 § KvaL, villkorlig frigivning, överföring till vård utom anstalt samt upphörande av anstaltsbehandling enligt BrB 28:3) som handläggs av övervakningsnämnder och centrala nämnder inom kriminalvården.

Frågan huruvida det är lämpligt att arbeta med både anstaltsstyrelse och nämnder inom kriminalvården har övervägts av utredningen, liksom f. ö. av frivårdens storstadsutredning. Storstadsutredningen har även skisserat några förslag till lösningar. Den här utredningen har emellertid sett som sin uppgift främst att med utgångspunkt från övervakningsnämndutredningens förslag anvisa former för lekmannainflytande på anstalterna.

Enligt direktiven skall utredningen sträva efter att sprida beslutsprocessen i behandlingsfrågor till organ där olika grupper av personal finns representerade.

För tillståndsfrågor m. m. för intagna på häkte har utredningen övervägt kollegiala beslutsformer. Dessa ärenden kan emellertid inte som behandlingsärende angående intagen i kriminalvårdsanstalt ses som led i en långsiktig behandlingsplan. Det har därför inte ansetts befogat att förlägga prövningen till kollegialt organ. Spridning av inflytande har i stället åstadkommits genom att styresman på häkte generellt ges möjlighet att

delegera prövningen till annan tjänsteman vid myndigheten. Vissa undantag har dock gjorts i fråga om rätten till delegation. Det gäller förflyttning av häktad till sjukhus, tillstånd för häktad att för viss kort tid lämna förvaringslokalen, tillstånd för häktad kvinna att ha spädbarn hos sig samt fråga om användning av fängsel. Tanken är att tillståndsfrågor i övrigt, allt efter sin beskaffenhet, skall kunna delegeras främst till överordnad tillsynspersonal och, vid de anstalter där sådana tjänster finns, till inspektör och assistent.

Utredningen har också särskilt övervägt om placeringskollegierna bör omvandlas från rådgivande till beslutande organ i ärenden om anstaltsplacering av intagen på häkte. Avgörandet i sådant ärende får dock inte anstå mer än en eller ett par dagar. Därför har det inte ansetts praktiskt möjligt att få till stånd prövning i kollegium av alla dessa ärenden. Kriminalvårdsdirektören hade under alla förhållanden ensam fått avgöra ett stort antal placeringsärenden. En viktig faktor i prövningen är också hur man på lämpligaste sätt disponerar regionens resurser. Detta talar för att prövningen bör ske av regionalt organ. Av angivna skäl har utredningen inte föreslagit några ändringar vad gäller kompetensen i dessa ärenden. Regionchefen blir alltså även i fortsättningen ensam beslutande. Utredningen understryker dock vikten av att häktespersonalens erfarenheter och kännedom om den intagne utnyttjas i beslutsprocessen och att så många placeringsärenden som möjligt därför skall handläggas vid sammanträde med placeringskollegium, där olika kategorier av den personal som tjänstgör på häktet är företrädda.

Spridningen av beslutsfunktionerna i behandlingsärenden vid kriminalvårdsanstalt har utredningen ansett lämpligast kunna ske genom att de rådgivande behandlingskollegierna omvandlas till beslutande organ. Syftet därmed är främst att förlägga prövningen till ett organ med ledamöter som representerar olika kunskaper och erfarenheter och som från sina skilda utgångspunkter skaffat sig kännedom om den intagne genom kontakter med honom under anstaltsvistelsen.

För att uppnå den eftersträvade anknytningen mellan behandlingskollegium och intagen även på större anstalter föreslår utredningen att anstaltsstyrelse skall ges möjlighet att besluta om indelning av anstalt på avdelningar och inrättande av särskilt behandlingskollegium vid varje sådan avdelning. Därvid förutsätts att personalen är avdelningsbunden.

Enligt förslaget består behandlingskollegium av ordförande samt 3–5 övriga ledamöter. I kollegium vid lokalanstalt och, om styrelsen så bestämmer, även vid riksanstalt, skall bland ledamöterna ingå en företrädare för frivården.

Ordföranden utses av anstaltsstyrelsen, företrädaren för frivården av regionstyrelsen. Sammansättningen av kollegiet i övrigt har varit föremål för omfattande diskussioner vid utredningens kontakter med anstaltspersonal. Frågan har varit om samtliga ledamöter i kollegiet skall vara särskilt utsedda, fast sammansättning, eller om det skall tillåtas att vissa ledamöter, främst tillsynspersonal, växlar på så sätt att den bland tillsynspersonalen som har viss vakt då kollegiet sammanträder också skall ha till uppgift att medverka som ledamot i behandlingskollegium. Vad den senare lösningen leder till beror på tjänstgöringslistornas utformning. Sannolikt blir följden vid många anstalter att plats för vårdare i kollegium kommer att intas av olika befattningshavare från vecka till vecka.

Vid valet mellan de nämnda alternativen har utredningen särskilt beaktat följande. Behandlingskollegiet har till uppgift att pröva frågor som är av väsentlig betydelse för den intagnes vistelse i anstalten och för hans frigivningssituation. Därför är det av vikt att kollegiets sammansättning och verksamhetsformer blir sådana att det bland intagna och även i övrigt skapas förtroende för kollegiets arbete. Kollegiets uppgifter är inte endast att efter ansökan pröva behandlingsärenden utan också att fortlöpande följa de intagnas behandling, värdera utfallet av behandlingsplaner och ta initiativ till åtgärder när så bedöms lämpligt. Med ständigt skiftande ledamöter från vissa personalgrupper skulle ansvarsförhållandena bli diffusa i fråga om den fortlöpande ledningen av de intagnas behandling. Kraven på kontinuitet i behandlingsarbetet talar också för en fast sammansättning. Den innebär även att förutsättningarna för olika ledamöters medverkan i möjligaste mån blir desamma. Ingen av ledamöterna behöver komma i underläge i diskussioner på grund av att han endast sporadiskt deltar i kollegiets arbete och därför inte kan ha samma kunskaper som de övriga om kollegiets praxis i behandlingsärenden m. m. Även med fast sammansättning av kollegiet är det möjligt att bereda ett stort antal av de anställda tillfälle att skaffa sig erfarenhet av kollegiearbete genom att mandattiden begränsas, t. ex. till ett år. Med hänsyn till vårdarnas tjänstgöringsförhållanden måste också, även vid fast sammansättning av kollegiet, ett antal ersättare utses för den ordinarie ledamoten. Utredningen har emellertid, främst bland tillsynspersonalen, funnit en stark opinion för den andra lösningen. En fast sammansättning av kollegiet skulle, menar man, leda till att endast ett mycket litet antal av tjänstemännen i denna kategori skulle få inflytande på behandlingsarbetet och att de övriga, relativt sett, skulle komma i ett ännu sämre läge än de nu är vad gäller inflytande. Man skulle också riskera att ett stort antal av befattningshavarna bland tillsynspersonalen förlorade intresset för detta arbete och att motsättningar uppkom mellan de båda grupperna av tillsynspersonal.

Av de skäl som ovan angivits vill utredningen bestämt förorda fast sammansättning av kollegiet. För att likväl ge utrymme för personalen att kunna påverka frågan om sammansättningen har förslaget utformats så att det ankommer på styrelsen att bestämma om kollegiet skall vara fast sammansatt eller om man skall tillämpa den modell som främst tillsynspersonalen förespråkat. Förslaget innebär att styrelsen, om den väljer att ha en fast sammansättning av behandlingskollegiet, utser ordförande, bestämmer antalet övriga ledamöter och utser dem som skall utses bland anstaltspersonalen samt bestämmer mandattid. Väljer man det andra alternativet utser styrelsen ordförande, bestämmer antalet övriga ledamöter, utser ev. vissa av dessa samt bestämmer grunderna för kollegiets sammansättning i övrigt.

Behandlingskollegiet har enligt förslaget ansvaret för enskilda intagnas behandling. Kollegiet leder arbetet med behandlingsundersökning samt fastställer och omprövar behandlingsplan. Vidare beslutar kollegiet i ärenden angående frigång (11 § KvaL), vistelse utanför anstalt för fritidsverksamhet (14 § andra stycket KvaL) samt korttidspermission (32 § KvaL). I dessa ärenden har kollegiet givits möjlighet att delegera prövningen till tjänsteman inom kriminalvården. Tanken är dock att kollegiet skall fatta t. ex. principbeslut om frigång, medan det kan vara lämpligt att delegera till tjänsteman att

fatta definitivt beslut när de särskilda villkor som kollegiet kan ha föreskrivit har uppfyllts. Också när det gäller vistelse utanför anstalt för fritidsverksamhet kan kollegiet inskränka sin prövning till att generellt ange huruvida viss intagen bör komma i fråga för sådan fritidsverksamhet som vanligen förekommer vid anstalten. Prövning av mera principiell karaktär, t. ex. om viss verksamhet är av sådan karaktär som avses i 14 § KvaL bör självfallet också ske i kollegiet. Rutinärenden bör delegeras till fritidsledare eller befattningshavare bland tillsynspersonalen som är ansvarig för genomförandet av fritidsverksamhet. Liknande synpunkter kan anföras vad gäller korttidspermission. Permissionsplan bör fastställas av kollegiet. När den intagne kommit in i regelbunden permissionsgång bör den återkommande prövningen av permissionsansökningar kunna delegeras till tjänsteman. Ifrågasätts permissionsmissbruk bör emellertid prövningen återgå till kollegiet som då ev. får revidera permissionsplanen.

Enligt övervakningsnämndutredningens förslag flyttas initiativrätten i ärenden om övergång till kriminalvård i frihet m. m. från nämnderna till styresmannen vid anstalten. Initiativrätten i dessa ärenden bör ligga hos det organ som ansvarar för den intagnes behandling. Därför föreslås att det skall åligga behandlingskollegiet att ansöka om frigivningspermission, placering utanför anstalt enligt 34 § KvaL, villkorlig frigivning, överföring till vård utom anstalt samt upphörande av sådan anstaltsbehandling som avses i BrB 28:3.

Beslut om placering av intagen i avskildhet leder ofta till att han flyttas till annan avdelning på anstalten. Vid de anstalter där man arbetar med flera avdelningsbundna behandlingskollegier skulle i sådant fall den situationen kunna uppkomma att berörda kollegier hade olika uppfattningar t. ex. om hur länge den intagne skulle vara isolerad. En ordning som kan föranleda sådana konflikter är uppenbarligen inte lämplig. Det är också möjligt att vissa skillnader skulle kunna utvecklas mellan de olika kollegierna i rättstillämpningen i disciplinärenden. Att sådana variationer, om än ringa, förekommer i ärenden om disciplinpåföljder och isoleringsåtgärder inom en anstalt har ansetts särskilt känsligt. Därför får styresmannen enligt utredningens förslag behålla beslutanderätten i dessa ärenden. Vid de mindre anstalter som kan förväntas arbeta med ett kollegium, med styresmannen som ordförande, gäller dock inte de betänkligheter som redovisats ovan. Det framstår i dessa fall också som olämpligt att styresmannen, som i andra behandlingsfrågor beslutar i kollegium, ensam får ta ansvaret för prövningen av de för den intagne negativa behandlingsbesluten. Styresmannen har därför getts möjlighet att delegera prövningen till behandlingskollegiet. Om, såsom ofta är fallet i dessa ärenden, prövningen brådskar får styresmannen för ärendet i fråga återta delegationen och besluta ensam. De ärenden som här avses är enrumsplacering (18 § KvaL), placering i avskildhet (20 § första stycket och 23 § KvaL) samt disciplinärenden (47 och 50 §§ KvaL).

Övervakningsnämndutredningen föreslår att frågor om inräkning av tid för vistelse utanför anstalt för permission, sjukhusvistelse m. m. (35 och 39 §§ KvaL) skall överflyttas från KVS och nämnder till styresmannen. Utredningen gör däri ingen annan ändring än att styresmannen, liksom i de frågor som nämnts i föregående stycke, ges möjlighet att delegera prövningen till behandlingskollegiet.

Utredningen har inte funnit skäl att ändra de föreskrifter om underställning som nu gäller.

I början av 1970-talet flyttades prövningen av ärenden om permission m. m. för långtidsdömda upp till KVS. Enligt utredningens mening har förhållandena därefter inte ändrats i sådan riktning att det finns tillräckliga skäl att nu återföra prövningen till lägre nivåer i kriminalvårdsverket (KVV).

Inga ändringar föreslås beträffande kompetensen i ärenden om förflyttning av intagen mellan anstalter. Det framhålls dock att sådana förflyttningar som utgör led i behandlings- och frigivningsplanering, t. ex. förflyttning av intagen från riksanstalt till lokalanstalt, bör ske på initiativ av det organ som svarar för behandlingen, behandlingskollegiet.

Vad gäller regionchefens roll i behandlingsärenden har utredningen gjort följande bedömning. Beslut i fråga om anstaltsplacering och förflyttning av intagen mellan anstalter innefattar bl. a. bedömningar av hur regionens samlade resurser skall disponeras. Avgörandena träffas därför lämpligast på regional nivå, där man har bäst överblick över den aktuella situationen vid samtliga lokala myndigheter. Den närmare utformningen av planen för behandling av den dömde under anstaltsvistelsen och efter övergång till kriminalvård i frihet sker med utgångspunkt i den dömdes sociala situation och förhållandena i övrigt i den tänkta frigivningsmiljön. För många intagna ändras dessa förutsättningar ofta under anstaltsvistelsens lopp och planen för behandling måste fortlöpande anpassas därefter. Utredningen har därför funnit naturligt att den personal som är i daglig kontakt med den intagne i anstalten och frivårdspersonalen, som bäst känner frigivningsmiljön, anförtros uppgiften att i samverkan fastställa och ompröva behandlingsplan. Samma bedömning har utredningen gjort beträffande övriga ärenden som gäller den intagnes behandling. Enligt förslaget ingår regionchefen därför inte som ledamot i behandlingskollegium vid lokalanstalt. Han behåller dock sin rätt enligt 42 § KvalK att ändra beslut enligt KvaL och KvalK som fattats vid lokal myndighet. Utredningen återkommer till frågan om regionchefens roll i behandlingsarbetet i avsnittet om den regionala organisationen.

Talan mot beslut av behandlingskollegium förs hos KVS. Enligt utredningens uppfattning får styresmannen inte ompröva beslut som behandlingskollegiet fattat inom sitt eget kompetensområde.

Under senare år har en mängd samrådsorgan inrättats vid anstalterna, nämnd för andlig vård (NAV), nämnd för arbetsmarknads- och fackliga frågor (NAFF), nämnd för idrotts-, bildnings- och besöksverksamhet (NIBB), anstalts-, avdelnings- och arbetsråd. Syftena är bl. a. att främja samverkan mellan anstalterna och samhället i övrigt i arbetet för de intagnas rehabilitering samt att skapa former för samråd mellan personal och intagna. Samtliga organ har haft rådgivande funktioner. De intagna är representerade i flertalet av samrådsorganen.

Genom att styrelser med lekmannainslag och personalföreträdare inrättas menar utredningen att man skapar organ som i stor utsträckning kan ta över samrådsorganens uppgifter. Därigenom ökar de medverkandes möjligheter att påverka anstaltsarbetet och ansvarsförhållandena blir klarare. Man undgår också de betydande samordningsproblem som det stora antalet samrådsorgan på sina håll lett till.

NAFF:s verksamhet skall i huvudsak vara inriktad på att främja förutsättningarna för de intagnas anpassning i arbetsliv eller utbildning. Ansvaret för denna uppgift ligger efter kriminalvårdsreformens genomförande helt på skyddskonsulentorganisationen, eftersom frivårdens organ numera också skall svara för frigivningsförberedelserna för intagna i anstalt. Med denna ansvarsfördelning framstår skyddskonsulentorganisationen som den naturliga basen för NAFF:s verksamhet. Anknytningen till frivården bör också ge NAFF ökade möjligheter att nå lagöverträdare innan deras kriminalitet blivit så omfattande att samhället reagerat med frihetsberövande påföljd samt att, bl. a. genom kontakter med övervakare, följa upp sina insatser sedan den intagne efter frigivning inträtt i arbetsliv eller utbildning. De allmänna strävandena att begränsa anstaltsvården samt frivårdens därigenom successivt vidgade roll i kriminalvårdsarbetet är omständigheter som också påverkat utredningens bedömning. Utredningen föreslår att NAFF skall flyttas från riksanstalter och lokalanstalter till skyddskonsulentdistrikten. Som regel bör en nämnd inrättas i varje distrikt men i storstadsområdena bör nämnd i vissa fall kunna vara gemensam för flera distrikt.

Överflyttning av NAFF till frivården bör föranleda vissa förändringar i sammansättningen. I stället för styresmannen bör skyddskonsulenten eller, enligt regionsstyrelsens bestämmande, annan frivårdstjänsteman vara ordförande i NAFF. I övrigt bör de tidigare principerna för sammansättning gälla. Personal vid anstalter inom regionens område skall alltså vara representerade i NAFF, liksom de intagna och om möjligt även frivårdsklienter.

Det understryks att den organisatoriska förändringen inte får medföra att det värdefulla arbete som NAFF utfört för anstalterna upphör. Det ligger i sakens natur att NAFF-ledamöterna bland anstaltspersonalen fortsätter sitt arbete på anstalterna med bl. a. kontaktskapande verksamhet, rådgivning och orientering till de intagna angående arbetsmarknadsfrågor m. m. För att säkra NAFF:s anknytning till verksamheten vid anstalterna ges NAFF befogenhet att bland sina ledamöter utse högst två företrädare med rätt att närvara vid anstaltsstyrelsens sammanträden.

Den verksamhet övriga samrådsorgan bedrivit vid anstalterna har varit av mycket växlande omfattning. I enlighet med utredningens strävanden att ge anstaltsstyrelserna stort inflytande i fråga om arbetsformerna har det ansetts lämpligt att låta styrelsen bedöma om det finns behov av att inrätta särskilda samrådsorgan vid anstalten. Styrelsen får i så fall bestämma samrådsorganets arbetsuppgifter och regler för dess sammansättning. Utredningen föreslår att de centrala föreskrifterna angående andra samrådsorgan än NAFF skall upphävas.

Det ingår inte i uppdraget att överväga frågan om de intagnas inflytande på verksamheten vid anstalterna. Utredningen har likväl kortfattat redovisat sin ståndpunkt. Vad gäller de intagnas inflytande i den formella beslutsprocessen ansluter sig utredningen till den principiella ståndpunkt som gällande lag ger uttryck för. Företrädare för de intagna har därför inte ansetts böra ingå i styrelser eller behandlingskollegier. De intagna har enligt 36 § KvaL rätt att överlägga med anstaltsledningen i frågor som rör dem gemensamt. Det ankommer på styrelsen att i samråd med de intagna skapa organiserade former för sådana överläggningar.

Utredningen understryker vikten av att de intagna i största möjliga

utsträckning tar ansvaret för sin tillvaro i anstalten och för frigivningsförberedelserna. De intagna bör också uppmuntras att i lämpliga organisatoriska former ta sig an frågor som rör dem gemensamt, angående t. ex. ordning på avdelningen och fritidsaktiviteter.

Den regionala organisationen

I kriminalvårdsregion är det f. n. en enrådig tjänsteman, kriminalvårdsdirektören, som under KVS leder och ansvarar för verksamheten vid de allmänna häkten och lokalanstalter samt i de skyddskonsulentdistrikt som hör till regionen. Regionchefen beslutar också i flertalet ärenden om behandling av enskild intagen i lokalanstalt.

De skäl som talar för vidgat lekmanna- och personalinflytande på lokal nivå i KVV gäller i allt väsentligt också beträffande den regionala myndigheten. Det har vidare inte ansetts lämpligt att ha en enrådig tjänsteman som ledningsorgan på mellanliggande, regional nivå när utrymme ges för lekmanna- och personalinflytande i ledningsorganen på både central och lokal nivå i KVV. Därför föreslås att styrelser för kriminalvårdsregionerna skall inrättas.

Enligt förslaget skall regionstyrelse, inom de av KVS angivna ramarna, planera, samordna och leda verksamheten vid myndigheterna inom regionen. Därvid bör styrelsen lämna ledningsorganen vid de lokala myndigheterna så stor frihet som möjligt när det gäller att bestämma innehållet i verksamheten och arbetsformerna. Regionstyrelsen skall koncentrera sina insatser på att samordna de lokala myndigheternas arbete i syfte att uppnå den eftersträvade integrationen av verksamheten inom kriminalvårdens olika grenar. Det är också av vikt att regionstyrelsen arbetar för att främja kriminalvårdsmyndigheternas samverkan med andra organ som handhar samhällets vård- och stödåtgärder samt andra resurser som kan utnyttjas i kriminalvårdens verksamhet för övervakade och intagna. En omfattande uppgift för regionstyrelsen är ansvaret för grundutbildning och fortbildning för personalen vid myndigheterna i regionen och vid riksanstalterna inom området. I författningsförslaget har regionstyrelsens kompetensområde avgränsats på motsvarande sätt som anstaltsstyrelsens. Regionstyrelse skall avgöra ärenden som angår viktigare frågor om myndigheternas organisation samt om föreskrifter för anställda och intagna, förslag till beräknande av utgifter för regionkansli och underlydande myndigheter samt andra frågor av större ekonomisk betydelse, tillsättning av tjänster vid regionkansliet, med undantag av tjänsten för kriminalvårdsdirektör, viktigare frågor angående samverkan mellan kriminalvårdsmyndigheter inom regionen samt med samhället i övrigt, riktlinjer för informationsverksamhet, viktigare frågor angående utbildning av kriminalvårdspersonal samt andra frågor som kriminalvårdsdirektören hänskjuter till styrelsen. Regionstyrelse får inte pröva ärende angående behandling eller annan åtgärd beträffande person som undergår kriminalvård.

Enligt förslaget skall regionstyrelse vara sammansatt enligt samma principer som anstaltsstyrelse. Regionstyrelse består av regionchefen, ordförande, och tre av landsting valda företrädare för det allmänna. I regionstyrelse ingår vidare högst tre personalföreträdare, utsedda av de fackliga organisationerna.

I fråga om regionchefen har utredningen strävat efter att bereda honom ökade möjligheter att syssla med utveckling av kriminalvårdsarbetet inom regionen, både vad gäller de organisatoriska formerna och själva innehållet i verksamheten, samt med frågor om samverkan med organ utanför kriminalvården, personalutveckling och informationsverksamhet. Förslaget innebär i denna del följande. Som ordförande i regionstyrelsen leder regionchefen dess arbete. Under styrelsen svarar han för den fortlöpande ledningen av verksamheten i regionen. Tyngdpunkten i regionchefens arbete ligger på planerings- och ledningsuppgifter. Hans uppgifter i ärenden om behandling av enskilda intagna begränsas. Dock behåller regionchefen sina nuvarande beslutsfunktioner i frågor om anstaltsplacering och förflyttning av intagen. Prövning av frågor om behandlingsplanering, korttidspermission, vistelse utanför anstalt för fritidsverksamhet och frigång överförs från regionchef till behandlingskollegium vid lokalanstalt. Regionchef ingår inte som ledamot i sådant kollegium. Prövning av frågor angående placering av intagna i avskildhet enligt 18 § och 20 § första stycket KvaL överförs från regionchef till styresman vid lokalanstalt. Beslut av styresmannen i dessa frågor skall inte underställas regionchefen.

Även om regionchefen inte deltar i beslutsfattandet i behandlingsärenden ingår det i hans ledningsfunktioner att följa behandlingsarbetet vid myndigheterna i regionen. Han skall se till att myndigheterna arbetar med tillfredsställande beslutsunderlag, att de följer givna riktlinjer för behandlingsarbetet och att rättstillämpningen svarar mot rimliga krav på enhetlighet. I dessa syften bör regionchefen planmässigt följa arbetet vid lokalanstalterna genom att bl. a. närvara vid vissa sammanträden med behandlingskollegium.

Regionchefs befogenhet enligt 42 § KvalK att ändra beslut som tjänsteman vid lokalanstalt fattat med stöd av KvaL eller KvalK vidgas enligt förslaget till att omfatta även beslut av behandlingskollegium enligt nämnda författningar och beslut som tjänsteman vid allmänt häkte fattat med stöd av HäL och HäF.

En väsentlig del av regionchefens ledningsfunktioner hänför sig till det ekonomiadministrativa området. Han deltar i budgetarbetet och bedömer, som ledamot i regionstyrelsen, anslagsframställningarna från de lokala myndigheterna i regionen. Regionchefen skall också följa anslagsanvändningen, bedöma utfallet och ta upp frågor om omfördelning av medel när så är påkallat.

Regionchefens verksamhet inom området för personalutveckling innefattar en mängd uppgifter av organisatorisk karaktär med anknytning till kriminalvårdspersonalens grundutbildning och fortbildning. Regionchefen bör också vid sina besök på anstalter fungera som rådgivare åt personalen, inspirera de anställda i arbetet och intressera dem för personalutveckling, t. ex. genom tjänstebyten och vidareutbildning. I denna roll bör regionchefen även verka för att samhällets utbildningsorgan utformar kurser som är lämpade för vidareutbildning av kriminalvårdspersonal.

Ekonomiadministration

Utmärkande för ekonomiadministrationen inom KVV är bl.a. den detaljerade styrning av anslagsanvändningen som sker redan i regleringsbrevet,

vilket för anstalternas del innehåller ett tjugotal anslagsposter. Beträffande flera av dessa gäller att KVS inte fördelar medlen mellan regioner och anstalter. I stället får dessa myndigheter, enligt föreskrifter av KVS, belasta motsvarande konton hos KVS med utgifter. Myndighetsvis budgetering förekommer endast i begränsad omfattning. Befogenheter och ansvar inom det ekonomiadministrativa området är vid anstalt koncentrerat till styresmannen.

Försöksverksamhet med programbudgetering har sedan några år bedrivits vid tre kriminalvårdsanstalter. Man har dock inte lyckats tillämpa programbudgeteringens principer fullt ut. Från KVS sida har knappast förekommit någon styrning i programtermer under planeringsstadiet. De lokala myndigheterna har i stort sett fått planera sin verksamhet inom en kostnadsmässig totalram och inom de gränser som bestäms av gällande föreskrifter och avtal. Inte heller har man funnit någon effektiv metod för fördelning av den största kostnadsposten, personalkostnaderna, mellan olika aktiviteter. Försöksverksamheten har ändock gett en mängd positiva erfarenheter. Verksamhetsplanering och ekonomiskt ansvar har förts långt ner i organisationen till funktionella enheter (kostnadsställen) vid anstalterna. Tekniken med budgetramar har givit de lokala myndigheterna ökade valmöjligheter vad gäller resursutnyttjandet. Dessa faktorer har bidragit till att vidga personalinflytandet, öka personalens engagemang och stärka dess kostnadsmedvetande. Man har också bättre kunnat anpassa verksamheten efter variationer i beläggningen vid anstalten. Vidare är myndigheterna med programbudgetering bland de få inom KVV som klarat sig inom ramen för tilldelade eller eljest beräknade medel.

Utredningens överväganden präglas genomgående av strävan att genom decentralisering vidga de lokala myndigheternas befogenheter inom olika sakområden. Sambandet mellan sådana befogenheter och medelsförbrukning motiverar överväganden om decentralisering också inom det ekonomiadministrativa området.

Mot bakgrund av den allmänna utvecklingen inom förvaltningen samt erfarenheterna av försöksverksamheten med programbudgetering har utredningen gjort följande bedömning. För att vidga de regionala och lokala myndigheternas inflytande och ansvar i fråga om verksamhetsplanering, resursanvändning och uppföljning bör KVS utveckla sitt ekonomiadministrativa styrsystem i riktning mot rambudgetering. Hur långt en sådan utveckling kan drivas kommer att bero av bl. a. detaljeringsgraden i regleringsbrevet. Uttalanden i samband med riksdagens behandling av budgetutredningens förslag tyder på att statsmakterna kommer att ge myndigheterna större frihet i fråga om val av medel för att genomföra verksamheten. Enligt utredningens mening bör det vid medelstilldelning till regionala och lokala myndigheter i KVV inte vara erforderligt med närmare ändamålsbestämning än att KVS fördelar medlen mellan t. ex. personalkostnader, kostnader för intagna och övriga kostnader. Redovisningen måste dock, för att kunna tjäna som grund för uppföljning av verksamheten, även i fortsättningen ha en väsentligt högre detaljeringsgrad. Utredningen menar vidare att den integration av frivårdens och anstalternas verksamhet som genomfördes med kriminalvårdsreformen bör främjas också genom att de regionala ledningsorganen ges ökad frihet vid resursfördelningen mellan

verksamhetsgrenarna. Utredningen föreslår därför att anslagen till frivård och anstalter slås ihop och hålls samman ner till regional nivå.

Förslaget kräver utveckling av delvis nya former för styrning av verksamheten inom KVV. Ökade krav ställs på KVS i fråga om angivande av KVV:s policy i riktlinjer för arbetet vid anstalterna. Också budgetprocessen är ett viktigt led i styrningen. KVS långsiktiga planering bör komma till uttryck i direktiv för budgetarbetet vid de regionala och lokala myndigheterna. Direktiven bör också innehålla en ekonomisk ram för verksamheten och ge riktlinjer rörande verksamhetsplaneringen med angivande av bl. a. förväntade prestationer. Utredningen anser det även väsentligt att anstalterna genom utveckling av budgetdialogen får ökade möjligheter att påverka de prioriteringar som sker på högre nivåer i KVV.

I övrigt bygger förslaget rörande ekonomiadministrationen på följande principer. För varje anstalt bör finnas en totalbudget där alla förväntade utgifter tas upp. Medel för samtliga planeringsbara utgifter bör fördelas i ett sammanhang vid budgetårets början. Ett sådant förfarande hindrar inte att omfördelning bör kunna ske om förutsättningar som varit avgörande för fördelningen senare väsentligt ändrats vid någon myndighet. Budgetansvaret vilar på anstaltsstyrelsen. Styrelsen bör fördela anslagna medel mellan olika kostnadsställen (verksamhetsområden) inom anstalten. För varje kostnadsställe utser styrelsen en tjänsteman eller en grupp av tjänstemän som ekonomiskt ansvarig, med rätt att inom angivna ramar disponera medel som anstalten tilldelats. Från denna utgångspunkt skall den kostnadsställeansvarige planera och genomföra verksamheten inom sitt område i enlighet med styrelsens anvisningar och därvid välja de medel som ger bäst resultat.

Personaladministration

Personaladministrationen inom KVV har länge kännetecknats av en långt driven centralisering. KVS beslutar t. ex. i alla ärenden om tjänstetillsättning med undantag för korttidsanställning. Under senare tid har dock ganska omfattande delegation skett av vissa andra personaladministrativa ärenden till kriminalvårdsregioner och riksanstalter.

Med utgångspunkt i den principiella inställning som utredningen redovisat i tidigare avsnitt förordas att personaladministrativa ärenden angående enskild tjänsteman om möjligt skall prövas av den myndighet där tjänsten fullgörs. Med de författningar och avtal som nu reglerar förhållandet mellan arbetsmarknadens parter är dock de personaladministrativa funktionerna delvis mycket krävande. Många av kriminalvårdens lokala myndigheter har ett så begränsat antal anställda att det inte är tänkbart att tilldela alla myndigheter tjänstemän som behärskar hela det personaladministrativa fältet.

Enligt utredningens förslag skall styrelsen inom vida ramar få bestämma angående arbetsformerna vid anstalten. Beslut i fråga om tjänstetillsättning påverkar i hög grad förutsättningarna för verksamheten. I konsekvens därmed bör anstaltsstyrelsen avgöra också tjänstetillsättningsärenden. Den myndighet som skall avgöra ett ärende bör som regel också ha resurser att bereda det, vilket knappast kommer att bli fallet vid samtliga anstalter. Utredningen har dock funnit det så väsentligt att tjänstetillsättningarna

avgörs vid den myndighet där tjänstgöringen skall fullgöras att utredningen föreslår att anstaltsstyrelsen skall avgöra dessa ärenden. I den mån det inte finns resurser för beredning av ärendena vid den lokala myndigheten får expertfunktioner vid överordnade myndigheter anlitas. Undantag görs för tjänst som chef för lokal kriminalvårdsmyndighet. Dessa ärenden skall enligt förslaget avgöras av KVS lekmannastyrelse.

Utredningen finner det angeläget att man strävar efter att flytta ner prövningen av flera personaladministrativa ärenden till de lokala myndigheterna. Det anses dock att en detaljerad genomgång inom det personaladministrativa området bör anstå tills man vunnit ytterligare erfarenheter av den nyligen beslutade, ganska omfattande delegeringen. KVSÖ kommer att ta upp hithörande frågor.

Utredningen erinrar om att de principer som kommit till uttryck i avsnittet om ekonomiadministration också får verkningar för personaladministrationen. Som exempel nämns att anstaltsstyrelserna bör sträva efter att anpassa personalresurserna efter de säsongsmässiga variationerna i beläggningen på anstalterna. Under den lågbeläggning som regelmässigt råder sommartid bör det, åtminstone vid flera större anstalter, vara möjligt att disponera om avdelningspersonalen och stänga någon paviljong eller avdelning tillfälligt för att därigenom minska behovet av semestervikarier.

Samverkan mellan anstalter och skyddskonsulentdistrikt

Genom att ge frivården ett medansvar för intagna på anstalt avsåg man i kriminalvårdsreformen att uppnå bättre kontinuitet i kriminalvårdens arbete, öka frivårdens möjligheter att påverka den dömdes förhållande under anstaltsvistelsen samt göra det möjligt för den intagne att också under tiden i anstalt få behålla sådana kontakter som flertalet intagna haft med frivården före anstaltsvistelsen. Grunden för samverkan kommer till uttryck bl. a. i frivårdsförordningen (1977:329), där det stadgas att skyddskonsulent dels skall bistå anhållen eller häktad som står under övervakning med personligt stöd och annan hjälp, dels skall ansvara för frigivningsförberedelserna vid både riks- och lokalanstalt för intagna som skall stå under övervakning. Förutsättningarna för den praktiska samverkan varierar avsevärt mellan olika orter, främst beroende på avståndet mellan anstalt och frivårdsexpedition samt på sammansättningen av anstaltens klientel. Vanligt är dock att skyddskonsulentdistrikt vid häkte och lokalanstalt har en särskild kontaktman med en del av sin tjänstgöring förlagd till anstalten.

Utredningen är enligt direktiven i huvudsak begränsad till att överväga frågan om samverkan mellan anstalter och frivård med utgångspunkt i anstaltspersonalens arbetsförhållanden.

I överensstämmelse med grundtankarna i utredningens förslag bör ledningsorganen vid de lokala myndigheterna inom vida ramar få bestämma de praktiska formerna för samverkan mellan anstalter och frivård. Det förhållandet att förutsättningarna för samverkan varierar avsevärt mellan olika orter talar i samma riktning. Utredningen har av dessa skäl inte utformat någon generellt tillämplig modell för samverkan, arbetsfördelning m. m. Det understryks att regionstyrelsen skall se till att det vid varje anstalt finns fastställda riktlinjer, anpassade efter de lokala förhållandena, för samverkan

med frivården. Från anstaltspersonalens synpunkt bedöms det vara av stort värde att skyddskonsulentdistriktet har en särskild kontaktman för varje anstalt. Han bör dagligen någon tid finnas tillgänglig vid anstalten och delta i morgonmöten och andra personalmöten där samt i sammanträden med placeringskollegium och behandlingskollegium.

Utredningen har genomgående försökt beakta integrationssträvandena inom kriminalvården vid utformningen av sitt förslag. Möjligheten att inrätta gemensam styrelse för anstalt och skyddskonsulentdistrikt, företrädaren för frivård i styrelse för lokalanstalt och häkte och i behandlingskollegium vid lokalanstalt samt, om styrelsen så bestämmer, även i kollegium vid riksanstalt är exempel på sådana förslag rörande organisationen som bör bidra till att främja samverkan mellan anstalter och frivård. På det ekonomiadministrativa området bör förslaget om sammanhållna anslag till anstalter och frivård ner till regional nivå gynnsamt bidra till att verksamheten inom olika grenar inom kriminalvården integreras. I samma riktning verkar det förhållandet att myndigheterna, genom en mera flexibel arbetsordning och vidgade möjligheter till delegation, får friare händer vid fördelning av arbetsuppgifter mellan tjänstemän vid olika kriminalvårdsmyndigheter. Vidare bör samverkan främjas genom att personalutbildningen i stora delar föreslås bli gemensam för anstalts- och frivårdspersonal.

Samverkan mellan anstalter och samhället i övrigt

Grunden för samverkan mellan anstalter och samhället i övrigt är att de intagna har lika rätt till samhällets stödåtgärder och vårdinsatser som andra samhällsmedlemmar. Därav följer att organ som svarar för samhällsservice i någon form, t. ex. hälso- och sjukvård, socialvård, samt förmedling av arbete, bostad eller kulturella aktiviteter, har ansvar också för de på anstalt intagna.

Flera av de förslag som utredningen presenterat i andra sammanhang syftar även till att allmänt främja förutsättningarna för en samverkan mellan kriminalvårdens organ och andra myndigheter.

Lekmannamedverkan i ledningsorganen på regional och lokal nivå bör gynnsamt påverka samarbetet med kommunala organ. Myndigheternas chefer ges möjligheter att ägna mera tid än hittills åt planerings- och ledningsuppgifter. Därmed skapas ökat utrymme för arbete med att bygga upp och utveckla samverkan mellan anstalterna och samhället i övrigt. Vissa förslag inom utbildningsområdet har också detta syfte. En del av praktiktjänstgöringen i grundutbildningen skall kunna förläggas till samverkande myndighet. Företrädare för sådan myndighet skall ges tillfälle att delta i delar av den årligen återkommande fortbildningen för kriminalvårdspersonalen.

Inom vissa områden har man redan organ för samverkan och i andra fall pågår överläggningar eller utredningar angående samarbetsformer. För samverkan mellan KVV och AMV finns en gemensam arbetsgrupp som fortlöpande överväger frågor rörande utveckling av samarbetet. För att belysa de allmänna förutsättningarna för vidgat samarbete med de sociala organen har försöksverksamhet inletts i Västerbotten, Västerås och Fisksätra, det s. k. ISAK-projektet. Former för samverkan med religiösa samfund utreds särskilt. Mot denna bakgrund har utredningen inte funnit lämpligt att i detta

sammanhang närmare överväga de praktiska formerna för samverkan inom särskilda områden.

Arbetsformer, personalroller, arbetsordning

Från att ursprungligen har bestått av anstaltschef och personal för bevakning har anstaltspersonalen efter hand tillförts nya kategorier av tjänstemän, flertalet av dem ganska specialiserade i sin yrkesutövning. Som exempel kan nämnas arbetsledare, assistenter, psykologer, medicinalpersonal, studie- och fritidsledare. Verksamheten vid anstalterna har i regel kännetecknats av en strikt fördelning av arbetsuppgifterna mellan olika personalkategorier.

Utgångspunkter för utredningens ställningstagande angående arbetsformerna i allmänhet har varit följande.

Den samlade förmågan hos anstaltspersonal av alla kategorier och med dem samverkande personer utgör gränsen för vad som kan göras för de intagna under anstaltsvistelsen. Ju flera som med tillräcklig kunskap och med ständigt aktuell information i samverkan kan arbeta med de intagnas problem desto större är möjligheterna att finna lösningar.

En förutsättning för att uppnå samverkan mellan olika personalkategorier är att allas insatser i princip tilläggs lika vikt i behandlingsarbetet. Därför måste olika aktiviteter koordineras och särskild tid avsättas för varje aktivitet så att det inte i det dagliga arbetet uppstår konkurrens om de intagna mellan olika verksamhetsgrenar vid anstalten.

Arbetet med att leda behandlingen av de intagna är, särskilt vid stora anstalter, en så omfattande uppgift att man riskerar negativa följder om beslutanderätt och ansvar, som det nu är, ligger på regionchefen eller styresmannen ensam. För att personalens resurser skall kunna utnyttjas effektivt är det nödvändigt att delegera arbetsuppgifter och ansvar i behandlingsarbetet.

Från personalsynpunkt är det främst strävandena att demokratisera anstaltsarbetet, att sprida inflytande och ansvar samt att öka möjligheterna till personalutveckling som varit bestämmande för förslagets utformning i nu aktuella delar.

Tidigare var det vanligt att tillsynspersonal i sin tjänstgöring cirkulerade mellan ett stort antal poster i anstalten. Flera veckor kunde gå mellan de tillfällen då en tjänsteman kom i kontakt med de intagna på en viss avdelning. Efter hand har man dock, vid de flesta anstalter, övergått till avdelningsbunden personal. Enligt utredningens mening är det en förutsättning för att uppnå kontinuitet i behandlingsarbetet och eftersträvad samverkan mellan olika personalkategorier att man arbetar med avdelningsbunden personal. Avdelningspersonalen bör kunna svara för så många som möjligt av anstaltens funktioner och därför bör, vid större anstalter, förutom tillsynspersonal även assistenter och kontorspersonal knytas till särskild bostadsavdelning och om möjligt ha sina arbetslokaler på avdelningen. För att motverka konflikter bland avdelningspersonalen är det nödvändigt att överge den strikta arbetsfördelningen till förmån för grupporienterade arbetsformer och få till stånd en viss överlappning vad gäller arbetsuppgifter och ansvar. Så t. ex. bör assistenterna också ta del i arbete och ansvar för ordning och säkerhet och tillsynspersonalen i arbetet med behandlingen av intagna. Bland de arbetsuppgifter som kan vara lämpade för arbete i grupp, med både

assistenter, arbetsledare, tillsyns- och kontorspersonal inkopplade, är behandlingsundersökning, behandlings- och frigivningsplanering.

För att främja förutsättningarna för personalens arbete på bostadsavdelningarna krävs emellertid också andra förändringar. Flera av de slutna anstalterna har byggts för betydligt lättare klientel än det man nu får ta emot. Främst är det tilltagande narkotikamissbruk som i hög grad försvårat arbetsförhållandena på anstalterna. Vid flera slutna anstalter är det upp till 20 intagna i varje grupp. För att skapa förutsättningar för en meningsfull verksamhet under de intagnas fritid är det vid dessa anstalter nödvändigt med en avsevärd reducering av antalet platser på varje avdelning. Skälig hänsyn till personalens säkerhet i arbetet kräver också en väsentlig minskning av platsantalet. Utredningen ansluter sig därför till KVS yrkande i anslagsframställningen för budgetåret 1977/78 om en minskning av antalet platser från 20 till 14 för varje grupp av intagna på anstalterna i Norrtälje och Tidaholm. Av samma skäl föreslår utredningen att antalet platser även vid övriga slutna anstalter begränsas till 10–15 på varje avdelning.

I fråga om de olika personalkategoriernas roller och arbetsuppgifter innehåller utredningens förslag bl. a. följande.

Enligt nu gällande arbetsordning ankommer det på styresmannen att förvalta anstalten, leda arbetsdriften, svara för ordning och säkerhet samt tillse att de intagna får ändamålsenlig behandling. Styresmannen har alltså ansvaret för alla delar av verksamheten vid anstalten. Beslutsfunktionerna är också i allt väsentligt samlade hos honom. Karakteristiskt för den nuvarande styresmannarollen är att den innefattar både ledningsfunktioner och arbetsuppgifter rörande behandlingen av enskilda intagna. Beslut angående behandlingsplanering, korttidspermission, vistelse utanför anstalt för fritidsverksamhet och frigång fattas av regionchef eller styresman.

Enligt utredningens mening är de ovan nämnda arbetsuppgifterna, i vart fall vid större anstalter, så omfattande att det inte är möjligt att på ett tillfredsställande sätt svara för alla områdena. Koncentrationen av beslutsfunktioner står heller inte i god överensstämmelse med utredningens strävanden att demokratisera arbetsformerna i anstalterna och att vidga den övriga personalens ansvar i behandlingsarbetet.

Utredningen lägger huvudvikten vid styresmannens ledningsfunktioner. Han skall, under styrelsen, svara för den fortlöpande ledningen av verksamheten vid anstalten. Detta innefattar bl. a. att förmedla styrelsens och andra överordnade organs intentioner i fråga om intagnas behandling, om ordning och säkerhet m. m. till övrig personal och se till att man med lämpliga medel och under effektivt utnyttjande av anstaltens resurser förverkligar ledningens syften i det praktiska arbetet. Väsentliga uppgifter för styresmannen är alltså att planera och samordna verksamheten, motivera och leda personalen, vid behov ge övriga anställda råd och stöd samt följa upp arbetet på anstalten. Det ankommer också på styresmannen att företräda myndigheten utåt och i förhållande till personalorganisationerna. För att kunna fullgöra nu nämnda uppgifter måste styresmannen hålla sig väl underrättad om förhållandena på anstalten. Han bör därför ofta besöka anstaltens olika avdelningar och regelbundet, på morgonmöten, veckokonferenser eller i liknande former, samla personal för informationsutbyte och samråd.

Ansvaret för det individuella behandlingsarbetet övergår från styresman

till behandlingskollegium.

Förändringarna beträffande styresmannarollen blir särskilt märkbara på större, avdelningsindelade anstalter där man arbetar med flera behandlingskollegier. Uppgiften att samordna verksamheten där blir krävande. På flertalet lokalanstalter lär styresmannen även i fortsättningen få kombinera ledningsfunktioner med deltagande i behandlingsarbete, främst genom medverkan i behandlingskollegium. Styresmannen och övrig personal vid lokalanstalter får f. ö. ett väsentligt vidgat ansvar i behandlingsarbetet eftersom utredningen föreslår att regionchefens beslutsfunktioner i fråga om behandlingen av intagen i lokalanstalt skall upphöra.

Assistenternas verksamhet vid anstalt består f. n. huvudsakligen av arbete med behandlingsundersökningar, behandlings- och frigivningsplanering, hjälp åt intagna i personliga, sociala och ekonomiska frågor, ledning av gruppaktiviteter bland de intagna, utredningsarbete i ärenden om yttrande till bl. a. nämnder inom kriminalvården samt utredningar i disciplinärenden.

Även enligt utredningens förslag kommer de ovan nämnda arbetsuppgifterna att vara det huvudsakliga innehållet i assistenternas arbete. Formerna för arbetets bedrivande kommer dock att förändras. Många av assistenternas uppgifter, t. ex. behandlingsundersökning och arbete med behandlings- och frigivningsplanering bör vara väl lämpade för sådant lagarbete som utredningen förordar. De nämnda arbetsuppgifterna bör alltså genomföras av assistenter och annan personal, främst tillsynspersonal och arbetsledare, i samverkan. En del av assistenternas kurativa uppgifter bör därvid kunna överföras till de andra personalkategorierna.

I de fall styrelse beslutar om avdelningsindelning av anstalt kommer assistent i regel att som ordförande för behandlingskollegium få leda arbetet på avdelning. Den nu specialistbetonade yrkesrollen får därmed betydande inslag av ledningsfunktioner. Till skillnad från tidigare kommer assistent nu också att delta i beslut i behandlingsärenden. Förslaget att föra ner ekonomiskt ansvar till olika kostnadsställen inom myndigheten leder också till nya arbetsuppgifter och ökat ansvar för assistenterna.

Det förhållandet att anstaltsorganisationen efter hand tillförts allt flera personalkategorier som varit specialiserade i sin yrkesutövning har, åtminstone om man ser till den utveckling av verksamhetens innehåll som genom åren skett vid anstalterna, medfört en successiv utarmning av tillsynspersonalens arbete. Deras verksamhet är nämligen fortfarande i allt väsentligt begränsad till arbetsuppgifter med anknytning till ordning och säkerhet i anstalterna. Utvecklingen har också fört med sig att verkställigheten av frihetsstraff i allt högre utsträckning förlagts till öppna anstalter, där bevakningsuppgifter tillmäts mindre vikt och inte kan genomföras i samma former som vid anstalter av den traditionella, slutna typen. Dessa omständigheter har på sina håll skapat osäkerhet hos tillsynspersonalen i fråga om arbetets innehåll och beträffande prioriteringen av olika arbetsuppgifter. Det kan också hävdas att tillsynspersonalens ställning i förhållande till de intagna försvagats. Medan tidigare den intagnes uppträdande inne på anstalten var helt avgörande för hans rätt till permission och andra former av lättnader i verkställigheten styrs dessa avgöranden numera i högre grad av den intagnes behov, betingade främst av förhållanden utanför anstalten.

Flera faktorer försvårar emellertid en utveckling av tillsynspersonalens

arbete. Bundenheten till vissa tjänstgöringsställen på de slutna anstalterna, växlingen mellan dag- och nattjänstgöring samt svårigheterna att förena behandlingsarbete med bevakningsuppgifter är några exempel som kan nämnas.

Den möjlighet som finns att motverka utarmningen av tillsynspersonalens roll är att vidga dess uppgifter i arbetet med behandlingen av intagna. Visserligen kan det erbjuda svårigheter att förena sådant arbete med bevakningsuppgifter. Att dela upp dessa arbetsuppgifter på skilda personalkategorier skulle emellertid bädda för motsättningar och konflikter mellan grupperna. De redan nu svårbemästrade problemen med kommunikation inom anstalt skulle försvåras. Personalbehovet skulle öka. Det är också väsentligt att insatserna för bevakning anpassas efter det aktuella behovet. Sådan anpassning genomförs bäst av tjänsteman som utöver bevakningsarbetet också har behandlingsuppgifter, vilket ger honom allsidig kännedom om den enskilde intagne. Bevakning bör vidare ske i så föga ingripande former som möjligt, om möjligt under ledning av aktiviteter för den intagne. Av dessa skäl och mot bakgrund av utredningens principiella ståndpunkt att alla personalkategorier i en anstalt bör ta del i ansvaret för att målsättningen uppfylls till alla delar, föreslår utredningen att tillsynspersonalen i regel skall svara för arbetsuppgifter hänförliga till både ordning och säkerhet samt behandling av intagna. Vid vissa anstalter är dock säkerhetskraven så höga att det ställs krav på mycket ingripande åtgärder från den personal som närmast svarar för säkerheten. Mycket talar för att det knappast är meningsfullt att kombinera sådant arbete med behandlingsuppgifter. Därför anser sig utredningen böra acceptera att man på vissa slutna anstalter arbetar med visitationspatruller för renodlat säkerhetsarbete.

Med de tjänstgöringslistor som nu är vanligt förekommande går ofta flera dygn mellan de tillfällen då en vårdare är i tjänst på dagtid. För att få till stånd mera meningsfull medverkan av denna personalkategori i kollegiearbete är det önskvärt med bättre kontinuitet i tjänstgöringen än man f. n. har. Utredningen har dock inte kunnat vinna gehör hos tillsynspersonalen för några genomgripande generella ändringar i de tjänstgöringslistor som nu tillämpas. Likväl redovisas hur man, t. ex. genom att arbeta med dag- och nattpersonal, kan få bättre kontinuitet i vårdarnas arbete. Exempel på sådana tjänstgöringslistor har fogats till betänkandet (bil. 3–4).

Kriminalvårdsberedningen föreslog att varje intagen skulle ha en s. k. kontaktman bland tillsynspersonalen. Utredningen ser kontaktmannaskapet i och för sig som en lämplig form för att precisera behandlingsansvaret bland tillsynspersonalen. Att arbeta med kontaktmän kräver emellertid också en mera kontinuerlig tjänstgöring bland tillsynspersonalen än den man f. n. har. I någon mån kan detta kompenseras genom att flera kontaktmän utses för varje intagen. Utredningen har dock inte funnit möjligt att generellt föreslå övergång till ett system med kontaktmän. Styrelse kan besluta om en sådan ordning ifall personalresurserna räcker till.

Arbetsuppgifter som anknyter till ordning och säkerhet åligger, även enligt utredningens förslag, väsentligen tillsynspersonalen. För att inte onödigtvis begränsa dess möjligheter att delta i behandlingsarbete är det väsentligt att man, vid de anstalter där det av bevltningstekniska skäl är möjligt, undviker att binda tillsynspersonal till särskilda tjänstgöringsställen. En del arbetsupp-

gifter hänförliga till rutiner och ordning bör också kunna bortfalla om man i möjligaste mån låter de intagna själva ta ansvaret för sin dagliga tillvaro i anstalten. Genom det lagarbete som utredningen förordar kommer tillsynspersonalen att engageras i arbetet med behandlingsundersökning, behandlings- och frigivningsplanering. Därigenom främjas också tillsynspersonalens möjligheter att efter hand ta över vissa kurativa arbetsuppgifter från assistenterna. Tillsynspersonalens ansvar i behandlingsarbetet vidgas även genom deltagande i behandlingskollegium. Prövning av ärenden angående t. ex. vistelse utanför anstalt för fritidsverksamhet och besökspermission kan, efter delegation av behandlingskollegium, ankomma på tillsynspersonal liksom frågor om brevgranskning, intagens telefonsamtal och besök. Tillsynspersonalen får också ansvaret för fritidsaktiviteter på anstalten. Uppgifterna blir att leda genomförandet av olika aktiviteter och, på de mindre anstalterna där fritidsledare saknas, även att svara för planering och samordning av all fritidsverksamhet i anstalten.

Ett genomgående drag i utredningens förslag är den stora vikt som fästs vid samverkan mellan olika personalkategorier. Detta kommer till uttryck både i gemensamt ansvar för olika delar av målsättningen för verksamheten och i praktisk samverkan vid arbetsuppgifternas genomförande, t. ex. i form av lagarbete. Från dessa utgångspunkter har det inte ansetts riktigt att de manliga befattningshavarna bland tillsynspersonalen skall vara skyldiga att bära uniform i tjänsten. Utredningen föreslår att uniformsplikten skall avskaffas.

Tillsynspersonal har framhållit att benämningen "vårdare" inte ger riktigt uttryck för de arbetsuppgifter personalgruppen har. Utredningen delar den uppfattningen. Också enligt utredningens förslag kommer denna personalkategori att syssla dels med arbetsuppgifter som är hänförliga till ordning och säkerhet, dels med sådana uppgifter som kan hänföras till omsorg om de intagna och behandlingsarbete. Sammansättningar med termen "tillsyn" svarar bättre mot detta arbetsfält än "vårdare". Utredningen föreslår att benämningen vårdare skall ersättas med tillsynsman och att benämningen tillsynsman till följd därav bör ändras till förste tillsynsman.

Att leda arbete i en tvångsinstitution med arbetsplikt för de intagna ställer särskilda krav på arbetsledare. Uppgiften att motivera de intagna för arbete är i många fall mycket tidskrävande och svår. Ett väsentligt inslag i verksamheten är att arbetsledaren hela tiden skall sträva efter att lägga upp den intagnes arbete i anstalten så att det kan tjäna som lämplig inledning för fortsatt yrkesverksamhet efter frigivningen. Anstaltsklientelets utveckling har lett till krav på mera differentierad arbetsdrift. Detta medför att verksamheten i ökad utsträckning kommer att integreras med andra aktiviteter för den intagnes rehabilitering och att arbetsdriften vid dessa anstalter delvis måste ges karaktär av arbetsvård. Vid sådana anstalter får arbetsledarna tillsammans med yrkeslärare och arbetsterpeuter göra insatser i utbildningen av de intagna och i verksamhet av arbetsterapeutisk eller eljest arbetsvårdande karaktär.

Den pågående utvecklingen av arbetsdriften till ett mer individanpassat inslag i behandlingen av intagna har lett till att arbetsledarnas roll i behandlingsarbetet vidgats. Denna förändring understryks genom utredningens förslag. Arbetsledarna med sina särskilda kunskaper om förhållan-

dena på arbetsplatser och om de krav som ställs inom olika yrkesgrenar är väl lämpade att medverka i arbetet med behandlingsundersökning, behandlings- och frigivningsplanering. Redan nu fungerar ett flertal arbetsledare som frigångsansvariga. Som ledamöter i behandlingskollegium kommer arbetsledare att medverka i beslut angående de intagnas behandling. Därmed betonas deras ansvar i behandlingsarbetet. Avsikten är också att arbetsledare skall ingå i de arbetslag som är verksamma med behandlingsundersökningar samt behandlings- och frigivningsplanering även om deras medverkan, på grund av att de som regel är bundna till sin arbetsplats, är svårare att praktiskt ordna än tillsynspersonalens.

Vad gäller studieledare föreslår utredningen inga väsentliga ändringar i den instruktion som fastställdes år 1975.

Fritidsledare har enligt utredningens förslag i huvudsak samordnande och ledande funktioner vad gäller fritidsverksamheten i anstalt. Han skall också ägna sig åt uppsökande, aktiverande och stimulerande verksamhet bland de intagna. Fritidsledare har vidare en pedagogisk funktion som innebär att han skall sprida kännedom bland de intagna om samhällets utbud av kulturella aktiviteter och fritidsverksamhet i övrigt. Själva ledningen av genomförandet av fritidsverksamhet bör ankomma på tillsynspersonalen. Fritidsledaren har emellertid en uppgift i att träna och instruera denna personal i hur man leder sådan verksamhet.

För kontorspersonalen innebär de organisatoriska förändringarna att vissa arbetsuppgifter tillkommer. Inrättandet av styrelser och beslutande behandlingskollegier medför arbete med kallelser och distribution av annat skriftligt material. Också för uppgifter som protokollförare vid sammanträden bör kontorspersonal i många fall vara väl lämpad. I syfte att vidga kontorspersonalens arbetsområde, främst genom ökad medverkan i behandlingsarbetet, föreslår utredningen att kontorspersonal vid större anstalter skall vara avdelningsbunden och ha arbetslokaler på resp. bostadsavdelning.

Psykologens uppgift är att utföra erforderliga psykologiska undersökningar beträffande intagna, medverka vid gruppterapi och gruppsamtal samt handleda gruppledare, medverka vid personalrekrytering, delta i personalutbildning, biträda i personalvårdsärenden och biträda anstaltsledningen i behandlingsfrågor av såväl allmän som enskild natur.

Utredningen ser som en av psykologens väsentligaste uppgifter att fortlöpande observera och analysera arbetet på anstalten. Han bör ha sin uppmärksamhet riktad särskilt på hur kommunikation och samverkan fungerar. Genom att verka som rådgivare åt personalen, enskilt och i grupp, bör psykologen kunna väsentligt bidra till att arbetet blir mera stimulerande och meningsfullt och till att ytterligare resurser frigörs hos bl.a. tillsyns- och arbetsledarpersonal. Utredningens förslag innebär att en stor del av ansvaret för utveckling av organisation och arbetsformer läggs på den lokala myndigheten. Psykologen kan med sina särskilda kunskaper göra betydelsefulla insatser i detta arbete. Genom den nära kontakten med forskning och utvecklingsarbete på central nivå bör han ha goda möjligheter att initiera utvecklingsarbete, utforma modeller för försöksverksamhet och medverka vid utvärdering.

Psykolog ingår också i de anställningsgrupper som enligt förslaget skall fungera som beredningsorgan i samtliga anställningsärenden vid anstalt.

En stor del av grundutbildningen för kriminalvårdspersonal samt fortbildningen läggs enligt utredningens förslag på regional eller lokal nivå. Psykologernas utbildning och deras erfarenhet av praktiskt arbete inom kriminalvården talar för att de är lämpade för medverkan i denna utbildning.

De nu gällande arbetsordningarna innehåller mycket detaljerade bestämmelser om varje personalkategoris arbetsuppgifter. I stor utsträckning anges också hur arbetsuppgifterna skall genomföras. Framför allt gäller detta uppgifter med anknytning till ordning och säkerhet. Bestämmelserna angående behandlingsarbete är däremot mycket summariska. Arbetsordningarna ger därför ingen rättvisande bild av den verksamhet som numera bedrivs vid anstalterna. De är heller inte anpassade efter den nya organisation av KVV som kriminalvårdsreformen innebar. Av det skälet kan stora delar av arbetsordningarna ej tillämpas.

Så som förutsättningarna för arbetet vid olika anstalter varierar, är det enligt utredningens mening inte möjligt att utforma en arbetsordning, lika detaljerad som de nu gällande, vilken kan fungera som lämpligt styrmedel för verksamheten vid samtliga anstalter. En detaljerad, central arbetsordning ger heller inte det utrymme som eftersträvas för ledningsorganen vid anstalterna att bestämma angående arbetsformerna. Ofta blir den även ett hinder för fortlöpande utveckling av verksamheten vid en anstalt. Något väsentligt utrymme för att beakta tjänstemans särskilda intressen och förutsättningar ges inte. Vidare är möjligheterna att tillämpa grupporienterade arbetsformer ringa. Därigenom begränsar en sådan arbetsordning också förutsättningarna för personalutveckling. Utredningen har av dessa skäl företagit ganska omfattande förändringar i nu gällande arbetsordningar. Förslag till arbetsordning har fogats till betänkandet som bilaga 2.

I linje med strävandena att decentralisera funktionerna inom KVV och att vidga inflytandet för personalen vid anstalterna har detaljeringsgraden i arbetsordningarna minskats avsevärt. Förslaget innehåller riktlinjer för arbetet. Fördelningen av arbetsuppgifter mellan olika befattningshavare har i stor utsträckning ersatts med riktlinjer för fördelning mellan personalkategorier. Syftet är att ge anstaltsstyrelsen stort utrymme att anpassa arbetsformerna vid anstalten efter de lokala förhållanden och efter de olika befattningshavarnas särskilda förutsättningar och intresseinriktning. Strävandena att öka utrymmet för personalutveckling har verkat i samma riktning. Med en arbetsordning som den föreslagna förutsätts att styrelsen kompletterar arbetsordningen med befattningsbeskrivning för varje tjänsteman så att hans arbetsuppgifter och ansvarsområde blir klart definierade.

Avsikten är att arbetsordningen skall ge uttryck för personalens gemensamma ansvar för att målsättningen för verksamheten vid anstalten till alla delar uppfylls. Utredningen har vidare strävat efter att precisera arbetsuppgifter med anknytning till de intagnas behandling. För tillsynspersonalen har detta inneburit bl. a. att ansvaret för behandlingsuppgifter och för de intagnas fritidsverksamhet kommit till klarare uttryck än i nu gällande arbetsordning.

Kommunikation

Utredningens förslag innebär en omfattande spridning av inflytande till olika personalgrupper i anstalterna. Främst sker detta genom att beslutnde behandlingskollegier inrättas och genom att möjligheterna att delegera prövning av behandlingsärenden väsentligt vidgas. För att sådana arbetsformer skall kunna tillämpas krävs att varje tjänsteman har en klar bild av målsättningen för verksamheten och är väl insatt i de riktlinjer och föreskrifter i övrigt som gäller för arbetet. Ökade krav ställs också på att de anställda hålls informerade om de intagna och om andra sådana förhållanden inom anstalten eller samverkande myndigheter som är av betydelse vid prövningen av förekommande ärenden. En demokratisering av arbetsformerna förutsätter därför att den anställde medverkar i en kommunikationsprocess, som gör det möjligt för honom att fortlöpande lämna och mottaga information angående förhållanden av betydelse för anstaltsarbetet. Endast på detta sätt kan den anställde inhämta erforderliga kunskaper för en meningsfull medverkan i beslutsprocessen.

Utredningen hävdar att formerna för kommunikation bör bestämmas med utgångspunkt i följande principer. Varje anställd skall ha anknytning till informationskanaler så att han dels kan mottaga den information som är nödvändig för att han skall kunna fullgöra sina arbetsuppgifter, dels kan lämna uppgifter och synpunkter innan beslut fattas i ärenden vid den egna anstalten och i andra frågor som rör verksamheten där. Ledningen på varje nivå inom organisationen måste också ge bestämda anvisningar rörande formerna för kommunikation, t. ex. sammankomster, muntlig rapportering och skriftlig information, samt för urval av information och om fördelning av arbetsuppgifter och ansvar i kommunikationsprocessen.

Kommunikationen mellan KVS och anstalterna bör främst tjäna syftena att ge information till varje anställd om målsättningen för verksamheten inom kriminalvården och om KVS policy, om den egna anstaltens uppgifter och de allmänna riktlinjerna för verksamheten där, om former för samverkan med samhället utanför anstalten, om varje personalgrupps funktioner samt om allmänna anvisningar angående den anställdes arbetsuppgifter och riktlinjer för hur arbetsuppgifterna skall genomföras. Vidare skall kommunikationen tjäna syftet att informera dem som kommer att beröras av planerade och genomförda förändringar vad gäller organisation och arbetsmetoder samt även att återföra information från de lokala myndigheterna till överordnade organ angående arbetsresultat, problem i verksamheten och förslag till ändringar. Vad som nu anförts bör vara vägledande när KVS utarbetar föreskrifter och anvisningar. Det bör också tjäna som ledning för uppläggningen av de inspektioner som KVS genomför på anstalterna.

Utredningen hävdar att KVS anvisningar skulle fylla sin funktion som riktningsgivare i det dagliga arbetet vid anstalterna väsentligt bättre om det gavs ökade möjligheter att belysa och diskutera innehållet efter hand som problem uppkommer i den praktiska tillämpningen. Sådan information skulle väl kunna förmedlas genom en tidskrift som KVV:s "Kriminalvården". För att tidskriften kunna fylla detta syfte föreslår utredningen att den skall utkomma betydligt oftare än f. n., lämpligen månadsvis. Utredningen ger också vissa synpunkter på tidningens innehåll och framför tanken på att

inrätta ett redaktionsråd, där KVS och de fackliga organisationerna är representerade.

Utredningen framhåller att planmässiga inspektioner vid underlydande myndigheter utgör ett betydelsefullt led i KVS utövande av ledningsfunktionen och i kommunikationen mellan olika nivåer i KVV. Om utredningen vinner gehör för förslagen om decentralisering av olika funktioner inom KVV framstår denna verksamhet som särskilt betydelsefull under ett övergångsskede. Därefter får omfattningen anpassas efter de regionala och lokala ledningsorganens förmåga att sköta planering och genomförande av verksamheten. Utredningen har också ansett det lämpligt att KVS låter sig representeras vid vissa sammanträden med anstaltsstyrelserna, särskilt vid de slutna riksanstalterna.

Utredningen understryker vikten av att KVS i sin planering av verksamheten och vid utarbetandet av föreskrifter och anvisningar systematiskt begagnar sig av informationen från de lokala myndigheterna. Årsredogörelserna från de lokala myndigheterna bör kunna utnyttjas i högre grad än som f. n. sker. KVS kan t. ex. ge direktiv om att myndigheterna skall uppehålla sig särskilt vid områden som är aktuella för planeringsåtgärder eller utvecklingsarbete. Redogörelserna kan på detta sätt fungera som probleminventering och tjäna som underlag för bearbetningar vid konferenser inom KVV.

Kommunikationen mellan de regionala organen och underlydande lokala myndigheter skall tjäna som medel för ledningsorganen på regional nivå att fördela resurser samt planera och samordna verksamheten inom regionen. Regionchefen får inom sitt område även svara för merparten av den kontroll- och inspektionsverksamhet som blir nödvändig i en organisation där funktionerna decentraliserats i den utsträckning som utredningen föreslår. Utredningen förordar därför att regionchefen med jämna mellanrum deltar i sammanträden med styrelser och behandlingskollegier vid de lokala myndigheterna.

Vad gäller kommunikation inom anstalt understryker utredningen vikten av att det finns klara anvisningar om vilken information som skall vidarebefordras, om mottagare och om form för förmedling. Vidare skall anges vem som har ansvaret för urval och förmedling av information.

För information om föreskrifter och anvisningar från överordnade myndigheter och från anstaltsledningen samt för allmän orientering om de aktuella förhållandena på olika avdelningar inom anstalten förordar utredningen ett kort, dagligt morgonmöte under styresmannens ledning och med olika personalgrupper företrädda. Vid avdelningsindelade anstalter bör varje avdelning vara representerad vid sådant möte, som bör följas upp med en kort sammankomst ute på avdelningen för vidarebefordran av informationen.

Med hänsyn till tillsynspersonalens oregelbundna arbetstider är det nödvändigt att den muntliga information som ges vid morgonmöten kompletteras med skriftlig information som cirkulerar på avdelningarna.

För diskussioner kring frågor om regeltillämpning, arbetsformer och planering samt för orientering om aktualiteter på kriminalvårdens område föreslås att allmänna personalmöten hålls med jämna mellanrum.

För att informera tillsynspersonal och arbetsledare kan det visa sig nödvändigt att dubblera personalmöten eller ordna gruppvis information. Med hänsyn till den dåliga genomslagskraft som skriftlig information av

erfarenhet har på anstalterna bör också nya medier, t. ex. bandinspelad information, prövas.

Utredningen ger inga detaljerade anvisningar för den kommunikation som skall syfta till att ge varje tjänsteman, som arbetar med de intagna eller beslutar angående deras behandling, kännedom om alla för verksamheten i anstalten väsentliga, tillgängliga fakta om de intagna. På mindre anstalter och där man arbetar med små avdelningar och erfaren personal kan kommunikationen fungera tillfredsställande med enbart muntlig information tjänstemännen emellan. Oftast är det dock lämpligt att en särskild tjänsteman ges ansvaret för att all väsentlig information angående anstaltsvistelsens förlopp för viss intagen förs samman från olika avdelningar. Som komplettering till muntlig information kan det, särskilt vid större anstalter, vara erforderligt att föra vad man kan kalla avdelningsanteckningar angående de intagna, där man objektivt redovisar viktiga händelser angående enskilda intagna, grupper av intagna, besöksgrupper m. m. Dessa anteckningar skall främst tjäna till ledning för tjänstemännen vid uppläggningen av arbetet på avdelningen.

Normer för personaltilldelning

Personalbehovet vid kriminalvårdens anstalter påverkas av ett flertal faktorer som platsantal, grad av slutenhet, klientelsammansättning, anstaltens byggnadsmässiga utformning och tekniska utrustning för bevakning, inriktning av arbetsdrift och verksamhet i övrigt, möjligheter till samverkan med skyddskonsulentorganisationen och sociala serviceorgan i samhället samt tillgång till fritidsanläggningar vid anstalten. Olikheterna mellan anstalterna, t. ex. beträffande den byggnadsmässiga utformningen, är så betydande att några allmängiltiga normer för personalbehovet knappast kan anges. I vart fall gäller detta de personalkategorier som har huvuddelen av bevakningsuppgifterna, tillsynspersonal och personal i arbetsdrift.

Behovet av anstaltspersonal har under den senaste 25-årsperioden vid flera tillfällen varit föremål för utredning, bl. a. i samband med arbetstidsförkortningar. De bedömningar av personalbehovet som därvid gjorts och som i väsentliga delar godtagits av riksdagen har grundats på omsorgsfulla genomgångar, anstalt för anstalt, av de byggnadsmässiga förhållandena. Behovet av tillsynspersonal har i dessa utredningar bedömts väsentligen med utgångspunkt i arbetsuppgifter som anknyter till ordning och säkerhet.

Personalbehovet vid anstalterna kan i flera avseenden komma att påverkas av förestående reformer. Häktesutredningens förslag kan leda till väsentliga förändringar i fråga om platsbehovet vid häktena och personalens arbetsuppgifter där. KVSÖ:s arbete kan få till följd att arbetsuppgifter överförs från central till regional eller lokal nivå inom KVV. Utredningen har därför inte ansett det lämpligt att nu göra en detaljerad genomgång, anstalt för anstalt, för att kartlägga behovet av personal av alla kategorier. I huvudsak har utredningen begränsat sig till att ange sådana behov av personalförstärkningar som ansetts uppenbara på grund av de ändringar i anstaltsarbetet som föranletts av kriminalvårdsreformen och som följer av utredningens förslag. Bedömningen har också i hög grad påverkats av den allmänna utvecklingen i fråga om anstaltsklientelets sammansättning, vilken inneburit en väsentlig

ökning av andelen intagna som är gravt kriminellt belastade eller allvarligt fysiskt eller psykiskt nergångna på grund av omfattande alkohol- och/eller narkotikamissbruk.

Personalen vid de allmänna häktena har nyligen förstärkts med arbetsledare och med tillsynspersonal för arbete i gemensamhetsutrymmen. Enligt utredningens mening finns det skäl som talar för att man vid vissa häkten också behöver förstärkning med kontorspersonal. Utredningen anser emellertid att närmare överväganden angående personalbehovet vid de allmänna häktena bör anstå tills häktesutredningens förslag behandlats och man kan överblicka vilka konsekvenser det får för beläggningen på häktena och för personalens arbetsuppgifter.

I fråga om personalbehovet vid kriminalvårdsanstalterna har utredningen gjort följande bedömningar.

Enligt utredningens förslag kan styrelse besluta att anstalt skall arbeta på avdelningar, med särskilda behandlingskollegier. För assistentpersonalen kommer ett sådant beslut att medföra ökat ansvar och nya arbetsuppgifter. Flera assistenter på större anstalter kan därför förväntas få ledningsfunktioner som ordförande i behandlingskollegier och som ledare för verksamheten på bostadsavdelningar. Förslaget syftar emellertid också till ökade insatser i behandlingsarbetet av andra personalgrupper, vilket bör leda till att assistenterna avlastas en del av sina nuvarande arbetsuppgifter. Den gällande personaltilldelningen bedöms därför i stort sett motsvara behovet. Flera av lokalanstalterna saknar dock helt assistentpersonal. Utredningen anser att det finns behov av assistent vid lokalanstalt med 30 platser eller fler. För att tillgodose detta behov krävs 10 assistenttjänster. Utredningen har beräknat medel för detta antal tjänster men, med hänsyn till att förändringar av anstaltsbeståndet kan komma att ske under genomförandet av byggnadsprogrammet för lokalanstalter, inte fördelat tjänsterna mellan anstalter.

De senaste årens reformer inom kriminalvårdens område har inte inneburit att kraven på säkerhet vid slutna anstalter minskat så att personalen i nämnvärd omfattning kunnat frigöras från bevakningsuppgifter. Vid de öppna anstalterna däremot har arbetsformerna efter hand utvecklats mot ökad öppenhet. Det har därför framstått som allt mindre meningsfullt att där ta personalresurser i anspråk för uppgifter som syftar till att förhindra rymningar. En del bevakningsuppgifter har följaktligen bortfallit vid öppna anstalter. Kriminalvårdsreformen har medfört att de intagna, både vid slutna och öppna anstalter, generellt sett fått vidgade kontakter med samhället i övrigt. Detta har lett till ökade krav på tillsynspersonalen i fråga om service åt den besökande allmänheten. För att de tilltagande svårigheterna med narkotikamissbruk vid anstalterna skall kunna bemästras erfordras ökade insatser för kontroll i samband med besök, vistelser utanför anstalt för fritidsverksamhet, frigång och permissioner. Även arbetet med att upprätthålla ordningen inne på anstalterna och att förhindra att intagen otillbörligt utnyttjas av medintagna har i hög grad försvårats genom den ökade tillgången på narkotika i anstalterna. Sammantaget har utvecklingen under de senaste åren knappast beträffande någon anstaltskategori lett till att mindre arbetstid än tidigare åtgår för tillsynspersonal för arbetsuppgifter som är att hänföra till ordning, säkerhet och service. Kriminalvårdsreformen innebar också en avsevärd höjning av ambitionsnivån i fråga om fritidsaktiviteter inom och

utom anstalterna. Särskilt de aktiviteter som äger rum utanför anstalt under tillsyn är mycket personalkrävande. Även utredningens förslag ställer ökade krav på insatser från tillsynspersonalens sida. Det gäller förberedelser för och medverkan i behandlingskollegiums sammanträden, medverkan i arbete med behandlingsundersökning och behandlingsplanering, utförande av visst kurativt arbete, ledning av fritidsverksamhet och deltagande i regelbundna sammankomster för informationsutbyte.

Mot den angivna bakgrunden har utredningen funnit uppenbart att de nytillkomna arbetsuppgifterna inte kan lösas med nuvarande personalresurser. Föreslagna personalförstärkningar knyts till bostadsavdelningarna. För tillsynspersonal i centralvakt och andra mera renodlade bevakningsuppgifter innebär utredningens förslag inga nämnvärda ökningar av arbetsuppgifterna. Utredningen har därför inte funnit skäl att överväga några personalförändringar på dessa områden.

Med utgångspunkt i det beräknade personalbehovet vid vissa typanstalter har utredningen, anstalt för anstalt, beräknat behovet av personalförstärkningar. Förslag till personallistor har upprättats. Det framgår där hur tjänstgöringen, med föreslagna personalförstärkningar, enligt utredningens mening lämpligen kan fördelas under dygnet. Personallistorna har fogats som bilagor till betänkandet.

För sluten riksanstalt har utredningen utgått från en bostadspaviljong med plats för två grupper av intagna om 10–15 i varje grupp. Behovet av tillsynspersonal på en sådan paviljong har beräknats till två tillsynsmän och 10 vårdare. Personallista, se bilaga 5. I tabell 18.1 redovisas utredningens förslag angående tjänster för vårdare vid slutna riksanstalter.

De öppna riksanstalterna har hittills haft ett relativt godartat klientel. Tillsynspersonalen vid dessa anstalter behöver endast i ringa mån vara bunden till bestämda tjänstgöringsområden för bevakningsuppgifter. Av dessa skäl bör man försöka lösa de arbetsuppgifter som enligt utredningens förslag ankommer på tillsynspersonalen med befintliga resurser. Personallista, se bilaga 6.

När det gäller de slutna lokalanstalterna har utredningen i sina beräkningar utgått från personalbehovet vid en anstalt med 30–40 platser och med de intagnas bostadsrum belägna i två våningsplan. Behovet av tillsynspersonal vid en sådan anstalt har beräknats till en övertillsynsman, två tillsynsmän och 15 vårdare. Personallista, se bilaga 7. I tabell 18.2 redovisas utredningens förslag angående tjänster för vårdare vid slutna lokalanstalter.

Vid beräkning av behovet av tillsynspersonal vid öppna lokalanstalter har utredningen utgått från en anstalt med 40 platser. Personalbehovet vid en sådan anstalt har bedömts vara en övertillsynsman, en tillsynsman och nio vårdare. Vid anstalt med 60 platser föreslås ytterligare två tjänster för vårdare. Anstalter med färre än 30 platser tilldelas enligt förslaget sju vårdare. Personallista, se bilaga 8. I tabell 18.3 redovisas utredningens förslag angående tjänster för vårdare vid öppna lokalanstalter.

Vissa tjänster som f. n. är tillsatta med stöd av bevakningsbemyndigandet har bedömts så angelägna att utredningen föreslår att de skall ersättas med fasta tjänster.

Sammantaget innebär utredningens förslag beträffande tillsynspersonal följande. För de slutna riksanstalterna föreslås personalförstärkningar med 10 tjänster för tillsynsmän och 89 för vårdare. Av dessa är 7 resp. 13 f. n. tillsatta

med stöd av bevakningsbemyndigandet. I nämnda antal har medräknats tjänsterna som erfordras för att öppna de tre avdelningar på anstalterna i Norrtälje och Tidaholm som nu är stängda. För slutna och öppna lokalanstalter ökas antalet tjänster för vårdare med 40 resp. 63, av vilka 17 resp. 27 nu är tillsatta med stöd av bevakningsbemyndigandet.

Också arbetsledarnas verksamhet har i hög grad påverkats av de förändringar i fråga om anstaltsklientelets sammansättning som ovan redovisats. Utredningens förslag innebär även för denna personalkategori att mera tid måste ägnas åt medverkan i behandlingskollegium och åt andra insatser i behandlingsarbetet. Personalen inom arbetsdriften har emellertid ursprungligen dimensionerats för ett betydligt högre antal intagna än det som motsvarar nuvarande medelbeläggning på anstalterna. Andelen intagna som studerar eller arbetar i frigång har också väsentligt ökat på senare tid. Utredningen anser därför att försök bör göras att lösa tillkommande arbetsuppgifter med befintlig personal. Ev. kan en viss omfördelning ske mellan anstalter.

Tjänster för studieledare finns nästan enbart vid slutna riksanstalter. Även vid lokalanstalter finns behov av insatser av studieledare. Där bör dock, i enlighet med grundtankarna i kriminalvårdsreformen, det kommunala utbildningsväsendets resurser utnyttjas. Kan kommunen inte erbjuda tjänster av studieledare, är det lämpligt att speciallärare ställs till förfogande. Anstalternas behov av sådana tjänster bör beaktas när kommunerna tilldelas medel för speciallärare.

Vid samtliga riksanstalter och vid de största lokalanstalterna och häktena finns numera hel- eller halvtidstjänster för översköterskor. Vid övriga häkten och vid ytterligare ett tjugotal lokalanstalter är sjuksköterskor tillhörande frivården verksamma. I enlighet med kriminalvårdsberedningens förslag har halvtidstjänst för översköterska inrättats vid skyddskonsulentdistrikt i sådan ort där översköterskan svarar för sjukvården vid två lokala kriminalvårdsmyndigheter och heltidstjänst där översköterskan svarar för sjukvården vid tre sådana myndigheter.

Bland anstaltsklientelet finns ett stort antal missbrukare, främst av sprit och narkotika. Många av de intagna är på grund härav psykiskt störda och har i vissa skeden av anstaltsvistelsen svåra abstinensbesvär. Ganska många s. k. gränspsykoser förekommer. Därför ställs stora krav på sjukvårdsinsatser vid anstalterna. Erfarenheterna efter kriminalvårdsreformens genomförande visar, enligt utredningens bedömning, att en heltidstjänst inte räcker till för arbetsuppgifterna vid tre lokala kriminalvårdsmyndigheter. Utredningen menar också att samarbetet med de organ som svarar för samhällets sjukvård skulle främjas och att man effektivare skulle kunna utnyttja de sjukvårdsresurser som erbjuds om det vid flera anstalter fanns sjuksköterskor som kunde ta ställning till när intagna bör remitteras till sjukhus och som även kunde sköta en stor del av det löpande sjukvårdsarbetet. Det bör också beaktas att det tilltagande narkotikamissbruket väsentligt ökat risken för gulsotssmitta bland personalen. Från personalens synpunkt är det därför en väsentlig trygghetsfaktor att sjukvårdsutbildad personal regelbundet är i tjänst vid anstalterna.

Utredningen föreslår att halvtidstjänster för översköterskor inrättas också vid de lokalanstalter med 35–60 platser som inte kan utnyttja frivårdens

sjukvårdstjänster. I skyddskonsulentdistrikt där man svarar för sjukvården vid tre lokala kriminalvårdsmyndigheter skall enligt förslaget finnas en och en halv tjänst för översköterska och i distrikt där man svarar för sjukvården vid två myndigheter en heltidstjänst för översköterska. Avsteg från dessa normer har dock i flera fall gjorts på grund av det ringa antalet platser vid vissa anstalter. Sammanlagt kräver utredningens förslag 17 1/2 tjänst för översköterska. Fördelningen av tjänster mellan skyddskonsulentdistrikt framgår av tabell 18.4.

Tjänst för psykolog finns vid ett antal slutna riksanstalter. Heltidstjänst finns även i de tre största kriminalvårdsregionerna. I övriga regioner är psykologer verksamma på halvtid, i vissa fall på arvodesmedel. Lokalanstalternas behov av psykologtjänster tillgodoses genom regionpsykologerna och de psykologkonsulter som f. n. finns i närmare 40 skyddskonsulentdistrikt.

Den av utredningen föreslagna decentraliseringen av utbildningsverksamheten i KVV bedöms leda till en viss ökning av regionpsykologens arbetsuppgifter. Vilka behov av resursförstärkningar som föranleds därav bör emellertid bedömas på grundval av bl. a. de erfarenheter den föreslagna försöksverksamheten ger. Utredningen föreslår därför ingen annan förändring i fråga om tjänster för psykologer än att nuvarande arvodesbefattningar i kriminalvårdsregioner och vid anstalter ersätts med fasta tjänster.

För fritidsledare finns f. n. inga fasta tjänster vid anstalterna. Vid ett flertal slutna riksanstalter har man en eller flera heltidsarvoderade fritidsledare.

Behovet av fritidsledare bör bedömas främst med hänsyn till vilka resurser som krävs för planerings- och samordningsfunktioner inom fritidsverksamheten vid anstalterna. Ansvaret för genomförandet av fritidsverksamhet läggs enligt förslaget på tillsynspersonalen. Enligt utredningens mening talar flera skäl för att bedömningen av behovet av fritidsledare vid anstalterna bör anstå. Till en del beror behovet av vilka förstärkningar av tillsynspersonalen som kommer att ske. Väsentligt är också att bedömningen grundas på praktiskt erfarenhet av i vilken utsträckning tillsynspersonal visar sig kunna klara av lednings- och samordningsfunktioner inom fritidsverksamheten. Eftersom de mest akuta behoven av personal för ledning av fritidsverksamhet lösts med arvoderad personal har utredningen funnit att bedömningen av behovet av tjänster för fritidsledare bör anstå tills man har viss tids erfarenhet av de nya arbetsformerna.

De organisatoriska förändringar som utredningen föreslår innebär att också kontorspersonalen får en del nya arbetsuppgifter. Viss omfördelning av kontorspersonal skedde emellertid så sent som i samband med kriminalvårdsreformen. Till detta kommer att KVSÖ:s arbete kan leda till väsentliga förändringar vad gäller arbetsmängden för kontorspersonalen. Av dessa skäl har utredningen inte funnit lämpligt att nu närmare överväga behovet av kontorspersonal vid anstalterna.

Behovet av ekonomipersonal beror på ställningstagande till ett framlagt förslag angående mathållningen vid kriminalvårdens anstalter. Utredningen förordar att endast fast anställd personal anlitas för arbete i anstalternas kök. I fråga om personalbehovet ansluter sig utredningen till den bedömning som gjorts av samarbetsdelegationen för förplägnadsfrågor.

Behovet av anstaltsplatser och den byggnadsmässiga utformningen av anstalterna

Utmärkande för de ändringar i lagstiftningen om behandlingen av häktade och anhållna m. fl. som trädde i kraft den 1 januari 1977 var strävandena att öka möjligheterna för intagen på häkte att vistas tillsammans med andra intagna. Vid flertalet häkten finns ännu inte byggnadsmässiga förutsättningar för sådan gemenskap. Både för de intagna och för personalen och dess arbetsförhållanden är det av stor vikt att samtliga häkteslokaler anpassas till den nu gällande lagstiftningens krav. Detta bör ske så snart man kan överblicka vilka följder häktesutredningens förslag får för behovet av häktesplatser.

Utredningen har föreslagit att antalet platser på de slutna anstalterna skall minskas till 10–15 på varje bostadsavdelning och att arbetslokaler för den avdelningsbundna personalen om möjligt skall inrättas på resp. avdelning. Anstalterna bör byggnadsmässigt anpassas till dessa förändringar. Sådana ombyggnadsarbeten har redan beslutats i fråga om Kumla-anstalten. Utredningen föreslår att motsvarande förändringar genomförs på övriga slutna anstalter i den mån de byggnadsmässiga förutsättningarna så medger.

En förutsättning för att anstaltspersonalen i sitt arbete skall kunna förverkliga intentionerna i kriminalvårdsreformen är att det finns tillgång till välbelägna lokalanstalter. Väsentligt är också att möjligheterna för kvinnliga intagna att få lokalanstaltsplacering i närheten av hemorten väsentligt förbättras. Fortfarande finns betydande brister i dessa avseenden. Utredningen understryker därför vikten av att byggnadsprogrammet för lokalanstalter genomförs så snart som möjligt. På denna punkt ansluter sig utredningen i huvudsak till de synpunkter som anförts av frivårdens storstadsutredning.

Rekrytering och utbildning

KVS och Vårdutbildningsnämnden (VUN) svarar för huvuddelen av personalutbildningen för kriminalvårdsanställda. För en del kortare kurser anlitas gemensam statlig personalutbildning och i vissa fall även enskilda kursanordnare.

Anslagen till KVS och VUN för personalutbildning uppgår under budgetåret 1977/78 till omkring 7 milj. kr.

I avsnittet om rekrytering och utbildning behandlar utredningen huvudsakligen frågor om praktiktjänstgöring, behörighetskrav, introduktionsutbildning, grundutbildning, fortbildning och chefsutbildning samt jämställdhetsfrågor.

Utredningens förslag i utbildningsdelen har i hög grad påverkats av den utveckling som under senare år skett inom det allmänna utbildningsväsendet. Utbyggnaden av gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen har väsentligt ökat möjligheterna att erhålla en yrkesinriktad utbildning inom det allmänna utbildningsväsendets ram. Innehållet i direktiven till den nyligen tillsatta gymnasieutredningen talar för att denna utveckling kommer att fortsätta. Utvecklingen har också kännetecknats av strävanden att underlätta för dem som redan inträtt i yrkeslivet att bygga på

sin tidigare utbildning. Lagstadgad rätt till ledighet för studier, vidgad rätt att få tillträde till högre utbildning samt ökade möjligheter att varva yrkesverksamhet och studier och att anpassa kursinnehåll, studietakt och uppläggningen av studierna i övrigt till särskilda studerandegruppers behov är exempel på åtgärder som vidtagits i nämnda syfte.

Viss kritik har från personalhåll riktats mot den nuvarande utbildningen inom KVV. Bl. a. är man missnöjd med att så lång tid, f. n. omkring fyra år, förflyter mellan anställning och grundutbildning för vårdare. Vidare framhålls att det är förenat med många nackdelar för deltagarna i centrala kurser att under lång tid vistas i internat, skilda från sina familjer.

I utredningens förslag är det främst spridningen av inflytande och inriktningen på lagarbete i frågor med anknytning till de intagnas behandling som föranleder ändringar beträffande personalutbildningen. Ökade krav ställs på personalen i gemen vad gäller kunskaper om den rättsliga regleringen inom kriminalvården och samverkande områden, om behandlingsarbete i anstalt och inom frivård samt om förutsättningar och metoder för socialt arbete i allmänhet.

De syften som varit bestämmande för förslagets utformning, är väsentligen följande. Personalutbildningen skall bidra till att skapa gynnsamma förutsättningar för samverkan mellan kriminalvården och andra organ som är verksamma på det sociala fältet samt på andra områden av betydelse för lagöverträdares anpassning. Integrationen mellan frivård och anstaltsvård och samarbetet mellan olika personalkategorier i anstalterna skall främjas. Personalutbildningen ses också som ett viktigt medel för organisations- och personalutveckling. Utbildningen bör därför vara upplagd så att den inte binder de anställda till viss personalkategori och till snäva arbetsområden utan i stället stimulerar dem att pröva nya arbetsuppgifter och underlättar för dem som så önskar att gå över till befattningar inom andra karriärer vid myndigheten. Eftersom målsättningen inom kriminalvården är att i möjligaste mån begränsa anstaltsvården är det av särskild vikt för anstaltspersonalen att personalutbildningen såvitt möjligt utformas så att den ger behörighet eller eljest kan utnyttjas inom ett vidare område. Också strävandena att decentralisera funktioner inom KVV bör komma till uttryck vad gäller personalutbildningens organisation.

De syften som angivits ovan har lett fram till följande principer för personalutbildningens organisation och innehåll. Utbildningen bör i möjligaste mån ske inom ramen för det allmänna utbildningsväsendets resurser. Den inomverksutbildning som därutöver erfordras bör till väsentlig del vara gemensam för personal av olika kategorier. Kategorivis utbildning bör ges endast till personal som har särskilt ansvar, t. ex. inom de personal- och ekonomiadministrativa områdena samt till personal med särskild basdisciplin som arbetsledare, sjukvårdspersonal och psykologer, vilka måste ges möjligheter att följa den allmänna utvecklingen inom resp. område. Inomverksutbildningen bör i möjligaste mån genomföras regionalt eller lokalt och i fråga om innehållet anknyta till förhållandena på deltagarnas arbetsplatser och de problem som där möter i den dagliga verksamheten.

I fråga om praktiktjänstgöring, rekrytering och olika former av utbildning innehåller utredningens förslag följande.

Vid kriminalvårdens anstalter finns endast omkring 200 praktikplatser. Ett

stort antal av dessa är avsedda för studerande med obligatorisk praktik i sin utbildning.

Möjligheten att kunna erbjuda praktiktjänstgöring ser utredningen som ett betydelsefullt led i anstalternas arbete med personalrekrytering. Från samhällets synpunkt är praktikplatser ett viktigt medel för att underlätta yrkesval och inträde på arbetsmarknaden. Inom utbildningsväsendet går utvecklingen mot att man på allt fler linjer växlar mellan teoretiska och praktiska studier. För att intentionerna med sådan varvad utbildning skall kunna fullföljas är det väsentligt att myndigheterna ställer praktikplatser till förfogande. Utredningen förordar därför att möjligheterna till praktiktjänstgöring vid anstalterna vidgas.

För att få anställning som vårdare krävs, i fråga om förkunskaper, endast genomgången obligatorisk skola.

KVV:s grundutbildning för vårdare är uppbyggd så att den i allt väsentligt uppfyller de förutsättningar som anses böra leda till att allmänna behörighetskrav för tillträde till högskoleutbildning skall gälla. Höjningen av den allmänna utbildningsnivån i samhället talar även för en sådan ändring. Höjning av behörighetskraven bör också ses som ett led i strävandena att föra över så stor del av grundutbildningen som möjligt till det allmänna utbildningsväsendet. Utredningen föreslår att de allmänna behörighetskraven för tillträde till högskoleutbildning skall gälla även för anställning som vårdare. Enligt förordningen (1976:231) med provisoriska föreskrifter om tillträde till grundläggande högskoleutbildning innebär detta att sökanden skall ha genomgått minst två-årig utbildning i gymnasieskolan avseende fullständig studiekurs eller motsvarande utbildning utanför gymnasieskolan och ha kunskaper i svenska och engelska motsvarande lägst två årskurser på någon linje i gymnasieskolan. Allmän behörighet har också den som fyllt 25 år senast under det kalenderår då den sökta utbildningen börjar och som varit yrkesverksam under minst fyra år före det kalenderhalvår utbildningen börjar eller på annat sätt förvärvat motsvarande erfarenhet samt har kunskaper i engelska motsvarande lägst två årskurser på någon linje i gymnasieskolan. För att åstadkomma en smidig övergång till de höjda behörighetskraven förordar utredningen en generös tillämpning av dispensbestämmelsen i 6 § nämnda förordning under ett inledningsskede.

Vid varje anstalt finns en anställningsgrupp, sammansatt av en representant för myndigheten, en psykolog och en företrädare för tillsynspersonalen. Gruppen fungerar som beredningsorgan vid rekrytering av vårdare och genomför bl. a. anställningsintervjuer.

Utredningen föreslår att anställningsgruppens kompetens skall vidgas till att omfatta samtliga anställningsärenden som avgörs på lokal nivå. Som följd därav föreslås viss utökning av den fackliga representationen i grupperna.

F. n. anslås medel för två veckors introduktionsutbildning av nyanställda vårdare och arbetsledare.

Utredningen föreslår att introduktionsutbildning av samma omfattning skall ges till nyanställda av alla personalkategorier. Anstaltsstyrelsen ansvarar för utbildningen.

Vårdarnas grundutbildning omfattar två kurser på tolv resp. fem veckor. I kurserna ingår praktik under två veckor på institution utanför kriminalvården och under en vecka på skyddskonsulentexpedition. Den längre

kursen är gemensam för vårdare inom kriminalvården samt vid ungdomsvårdsskolor och vårdanstalter för alkoholmissbrukare. VUN svarar för uppläggning och finansiering av den kursen, KVS för genomförandet. Femveckorskursen är inomverksutbildning, avsedd enbart för vårdare i KVV.

Utredningen föreslår att försöksverksamhet skall startas i ett par kriminalvårdsregioner för att undersöka möjligheterna att överföra den allmänt inriktade delen av grundutbildningen, närmast motsvarande VUN-utbildningen, till det allmänna utbildningsväsendet. Medan försöksverksamheten pågår får VUN-utbildningen fortsättas i samma form som hittills för personal från övriga regioner.

Utredningen föreslår vidare att genomförandet av den del av grundutbildningen, kriminalvårdskursen, som är särskilt inriktad på förhållandena inom kriminalvården, skall flyttas från central till regional nivå. Utbildningsansvaret läggs på den regionala myndigheten som får svara för genomförandet av utbildningen även för personal vid riksanstalterna inom regionens område.

Verksamheten inom arbetsdriften anpassas i allt högre grad efter den intagnes individuella förutsättningar. Arbetsledarens ansvar vidgas genom medverkan i behandlingsbeslut och övrigt behandlingsarbete. Nämnda förhållanden talar för att nyanställda arbetsledare borde genomgå samma grundutbildning som vårdare. Utredningen har dock ansett att närmare ställningstagande i denna fråga bör anstå tills försöksverksamheten avslutats.

Den del av grundutbildningen som kriminalvårdsregionerna skall genomföra är enligt förslaget avsedd för samtliga nyanställda i KVV, alltså även frivårdspersonal.

F. n. finns inte någon linje inom gymnasieskolan som är lämpad som allmän grundutbildning för kriminalvårdspersonal. Det bör kunna förväntas att kriminalvårdens utbildningsbehov beaktas i den nu arbetande gymnasieutredningen. Även om lämpliga linjer skapas räknar utredningen med att KVV kommer att få anställa sökande som inte genomgått sådan utbildning. Förslagets innebörd är att dessa sökande efter anställningen skall genomgå den allmänna delen av grundutbildning inom samhällets allmänna utbildningsväsende.

I fråga om innehållet i grundutbildningen menar utredningen att den nuvarande VUN-utbildningen och kriminalvårdskursen i väsentliga delar kan vara vägledande. Det förhållandet att den regionala delen av grundutbildningen blir gemensam för alla personalkategorier bör dock föranleda en del ändringar i nu tillämpade timplaner. Ökningen av ansvaret för personalen i gemen som förslaget om beslutande behandlingskollegium medför, kräver att mera tid ägnas åt kollegiets verksamhetsformer och den formella regleringen rörande behandlingen av intagna. Av samma skäl bör också ges en mer ingående orientering om arbetet på det sociala fältet utanför kriminalvården. Även utredningens strävanden att få till stånd lagarbete vid anstalterna bör främjas genom utbildningsinstser. Därvid är det främst de arbetsområden assistenterna tidigare ensamma svarat för som kräver ökat utrymme. Behandlingsundersökning, behandlingsplanering och frigivningsplanering samt kurativt arbete i allmänhet på anstalt bör behandlas ganska ingående. Det ansvar för fritidsverksamheten som enligt förslaget läggs på

tillsynspersonalen motiverar att en del av grundutbildningen ägnas åt frågor om planering, ledning och genomförande av sådan verksamhet. Praktiktjänstgöringen i KVV:s grundutbildning bör vidgas till att omfatta samtliga personalkategorier. Den bör om möjligt förläggas till myndighet, inom eller utom kriminalvården, som samverkar med den myndighet där kursdeltagaren är anställd.

Utredningen räknar med att de föreslagna ändringarna medger en väsentlig höjning av utbildningskapaciteten. Därigenom bör grundutbildningen kunna genomföras i närmare anslutning till anställningen än f. n. Strävan bör vara att denna utbildning påbörjas inom sex månader från tillsvidareanställning och avslutas inom ett och ett halvt år från denna tidpunkt.

Utredningen har utgått ifrån att överföring av delar av grundutbildningen till det allmänna utbildningsväsendet inte får medföra försämring av de ekonomiska villkor som nu gäller för deltagare i grundutbildning. De kriminalvårdsanställda som genomgår sådan utbildning i skola utanför kriminalvården bör alltså under studietiden erhålla ekonomiska förmåner motsvarande lönen.

För att förmedla kunskaper och erfarenheter angående utvecklingen inom kriminalvården föreslår utredningen att årlig fortbildning skall anordnas för kriminalvårdspersonalen. Fortbildningen skall också syfta till att ge personalen möjligheter att bearbeta problem som kan ha uppstått i den dagliga verksamheten samt att stimulera intresset för att utveckla arbetsformerna vid anstalterna. Omfattningen av reformverksamhet m. m. inom kriminalvården får, från år till år, vara avgörande för fortbildningens längd. Utredningen menar att den vanligen bör ha en längd av två dagar till en vecka varje år. Fortbildningen skall vara gemensam för alla personalkategorier. utbildningsansvaret läggs på den regionala myndigheten, även i fråga om personalen vid riksanstalterna inom området. Utredningen understryker vikten av att personal från olika kriminalvårdsmyndigheter sammanförs i fortbildningen och att även kontaktmän vid samverkande myndigheter bereds tillfälle att delta i vissa avsnitt av denna utbildning.

Med de ändringar av chefsrollen som utvecklingen på arbetsrättens område medfört och som utredningens förslag innebär har det ansetts nödvändigt med en särskild utbildning för blivande chefer vid KVV:s lokala myndigheter. Utredningen utgår från att sådan utbildning till stor del skall kunna genomföras inom ramen för en gemensam statlig personalutbildning. I fråga om innehållet i utbildningen hänvisas till pågående utredning angående den statliga personalutbildningen. KVS lekmannastyrelse, som enligt förslaget beslutar om tillsättning av tjänst som chef för lokal myndighet, skall också besluta om uttagning till den utbildning som här avses.

Vad gäller jämställdhetsfrågor har utredningen särskilt uppehållit sig vid tillsynspersonalen. Ända fram till början av 1970-talet bestod tillsynspersonalen vid anstalter för män enbart av manliga befattningshavare. Därefter har rekryteringen av kvinnliga vårdare successivt ökat och av de under budgetåret 1976/77 totalt 80 nyanställda vårdarna var 19 (31 %) kvinnor.

Utredningen menar att en större andel kvinnliga befattningshavare bland tillsynspersonalen väsentligt skulle bidra till att minska anstaltsmiljöns särprägel jämfört med förhållandena i samhället i övrigt. Av principiella skäl är utredningen emot kvotering. Den ovan redovisade utvecklingen talar

också för att man, utan att tillgripa kvotering, i sinom tid skall kunna uppnå en från olika synpunkter godtagbar andel kvinnliga befattningshavare bland tillsynspersonalen. Andra åtgärder bör emellertid vidtas för att påskynda utvecklingen. Information om vårdaryrket i broschyrer, i platsannonser och i kontakter med arbetsförmedlingen bör utformas med sikte på att stimulera kvinnor att söka sådana tjänster. Anställda vid anstalt, t. ex. kontorspersonal som till antalet är starkt kvinnodominerad, bör erbjudas möjligheter att genom arbetsbyten under kortare perioder pröva vårdaryrket. I samma syfte kan även särskilda praktikplatser inrättas. Utredningen finner det också väsentligt att de kvinnor som anställs som vårdare bemöts positivt av sina kolleger på anstalterna. Därför bör man genom diskussioner vid personalmöten eller i liknande form bearbeta de negativa attityder till kvinnlig tillsynspersonal som på sina håll fortfarande finns.

Kostnader och genomförande

Kostnadsökningar föranleds av utredningens förslag om inrättande av regionala och lokala styrelser, förstärkning av vissa personalkategorier samt utvidgning av personalutbildningen.

Den årliga kostnaden för medverkan av företrädare för det allmänna och för personalen i regionala och lokala styrelser beräknas till 685 000 kr.

Kostnaderna för de föreslagna personalförstärkningarna uppgår till 25,52 milj. kr., varav 21,71 för tillsynspersonal, 2,45 för översköterskor och 1,36 milj. kr. för handläggande assistenter. Av kostnaderna för personalförstärkningar belöper drygt 7 milj. kr. på tjänster som redan är tillsatta med stöd av bevakningsbemyndigandet.

Kostnaderna för att utvidga introduktionsutbildningen till att omfatta samtliga personalkategorier beräknas till drygt 460 000 kr. årligen.

Utredningen har inte ansett det möjligt att nu närmare bedöma i vad mån den föreslagna omläggningen av grundutbildningen medför kostnadsökningar. Den försöksverksamhet som föreslås är avsedd att ge underlag även för kostnadsberäkningar.

Det får antas att den föreslagna årliga fortbildningen kommer att variera i omfattning från år till år. Kostnaderna kan beräknas till 0,5–1 milj. kr. årligen.

Kostnaderna för personalutbildning inför förslagets genomförande har utredningen beräknat till drygt 1,2 milj. kr.

Innan de föreslagna författningsändringarna träder i kraft måste en omfattande personalutbildning genomföras. Ikraftträdande bedöms därför kunna ske tidigast den 1 juli 1979.

Personalförstärkningarna prioriteras i ordningen tillsyns-, medicinal- och assistentpersonal. Av hänsyn till rådande statsfinansiella läge föreslår utredningen att personalkostnaderna fördelas på en femårsperiod enligt följande. Budgetåret 1978/79 bör inrättas tjänster motsvarande de som nu är tillsatta med stöd av bevakningsbemyndigande. Utredningen har också bedömt det nödvändigt att tillsynspersonalen på anstalterna i Norrtälje och Tidaholm snarast förstärks. Även minskningen av platsantalet på slutna avdelningar bör genomföras så snart som möjligt. Detta kräver att de avdelningar vid nämnda anstalter som nu är stängda åter öppnas. De här

redovisade åtgärderna förutsätter att tillhopa omkring 100 tillsynstjänster inrättas budgetåret 1978/79. Om författningsändringarna träder i kraft den 1 juli 1979 krävs att omkring 50 tjänster för tillsynspersonal inrättas budgetåret 1979/80 för att garantera den personalkategorins medverkan i kollegiearbetet. Återstående cirka 50 tjänster avser huvudsakligen tillsynspersonal för ledning av fritidsverksamhet och bör inrättas budgetåret 1980/81. Under de två därpå följande budgetåren föreslås att tjänsterna för översköterskor resp. assistenter inrättas.

Enligt utredningens mening skulle det vara av stort värde till ledning för ev. genomförande att med försöksverksamhet vid några anstalter belysa vilka praktiska problem som är förknippade med ett genomförande och vilka faktorer som kan främja resp. motverka organisationsutveckling enligt de riktlinjer utredningen föreslagit. Om så sker bör också, med ett antal olika modeller för kommunikationsstruktur och arbetsfördelning, prövas hur man med tillämpning av de nya arbetsformerna bäst utnyttjar anstalternas pesonella resurser.

Summary

Introduction

In 1973 the Swedish parliament approved a far-reaching re-organisation of the prison and probation system which would affect both the content of the work undertaken and administrative organisation. Literature on the content of this re-organisation is available in English from the National Prison and Probation Administration. Since, however, the re-organisation of the prison and probation services is closely linked to the work of the Committee on Staff Functions in Prison Establishments, it is necessary to give, at least in summary form, some account of the more important aspects of the re-organisation.

The re-organisation builds on the following principles. To the greatest possible extent treatment of sentenced offenders should be undertaken under conditions of freedom. Sentenced persons have the same right to social services and support agencies as other citizens. In order that prisoners shall be able to maintain contact with ordinary society they shall so far as possible be placed in local establishments in the neighbourhood of places where they live. The prisons and probation districts must work in the closest co-operation. The probation service has been given responsibility for the release preparations of inmates. In the absence of proven treatment results which reduce recidivism, prison and probation programmes should primarily be focused upon practical measures to help sentenced persons. Of basic importance is the provision of proper housing, work and opportunities for constructive leisure.

In order to achieve the aims set out above, prisons have been divided into two categories, national prisons and local institutions. The former are primarily the larger security prisons and are intended for prisoners with sentences longer than one year. These constitute about 10% of the yearly intake. The local institutions, i.e. those taking about 90% of the intake, are the ones which shall most develop possibilities for inmate contact with the wider community. In order to facilitate this Sweden has been divided into a number of relatively small regions, each under the management of a regional director. Regional boundaries have been drawn so as to facilitate collaboration with local social services.

It is against this background that the terms of reference for the Committee should be read.

Terms of reference

The Committee's major task has been to examine and make recommendations about the use of staff within prisons so that they can meet demands made upon them by the 1973 re-organisation. The increased emphasis on collaboration with the probation service and general social services presupposes an improved co-ordination of the contribution of various staff groups. The Committee was therefore required to see to what extent it might be possible to decentralise and democratise forms of work organisation. A key issue in this context was to study the possibility of widening participation in decision-making on treatment questions. The Committee's task can be summarized as being to conduct a general review of the roles and functions of the various staff groups.

So far as the basic grade prison officer staff was concerned, the Committee was required to examine whether this category of staff could be utilised in a more all-round way and thereby be given opportunities for work tasks which might promote a positive contact with inmates. An example of such a possibility would be the utilisation of basic grade staff as leaders of leisure time activities or study.

The Committee was required to consider whether workshop instructors could be used to a greater extent for rehabilitative work, for example by playing a more active part in helping inmates to get work in preparation for release, improving collaboration with trade unions and information to inmates on trade union matters.

So far as social work assistants in prisons were concerned, the Committee had to study whether their work could to a greater extent be focused upon social and therapeutic efforts particularly with the aim of reducing antagonisms within the prison. In this connexion the Committee was asked to consider whether some of their work could be carried out by workshop instructors and basic grade prison officer staff.

The Committee was required to study whether the governor's possibilities of participating in treatment work, especially through the treatment planning committee and through discussions with individual prisoners, could be increased.

The Committee was asked to find ways in which the staff could be given speedy and reliable information on current circumstances and important events occurring at work as well as generally to improve communication between various staff groups.

The Committee was also asked to consider specifically how co-operation between prison and probation staff could be organised and whether collaboration with labour market authorities could be widened.

In addition to the above mentioned questions the Committee's task included a review of present methods for the recruitment of staff. In particular, ways should be sought to increase the number of women basic grade prison staff. Present methods of staff training should also be examined and recommendations made.

A general statement on recommendations made

Before proceeding to the Committee's more detailed recommendations it is important to present a general view of the Committee concerning its task.

To carry out organisational change effectively presupposes involvement and insight into the nature of those changes among the staff affected. One of the most important ways of achieving this involvement and insight comes through allowing prison staff themselves to participate in the development of change. The Committee has therefore attempted, when making its recommendations, to leave room for the staff themselves, through local management bodies, to evolve many of the prisons' new organisational forms. In short the Committee has sought to provide the essential framework but leaves room for many of the details to be filled in by the staff themselves. This not only provides opportunities for the staff to become engaged in the organisational changes proposed but also means that attention can be given to special local circumstances and differences. It would obviously be a contradiction in terms if the Committee's attempt to produce more democratic and decentralised organisational forms resulted in detailed and rigid instructions which left no room for organisational development. Thus, the recommendations embody general principles. Their detailed application would be a matter for local decision.

Institutional organisation

Organisational forms in Swedish penal institutions, like those of many other countries, have been strongly influenced by the model of military organisation. They have tended to be strongly hierarchical in character with a strict division of tasks, functions and competence. Management has been strongly centralised and most essential decisions have been the responsibility of the governor. A strongly centralised management has not only been a characteristic of individual prisons but also of the administration as a whole. The activities of prisons have tended in the past to be regulated by detailed instructions from the central administration. A major goal has been the maintenance of stability and order in a static environment.

With the passage of time, the organisational form described above has been modified. In particular, officials have come into the system with specialist functions, for example psychologists, and have not been assimilated so easily into the hierarchical divisions. In addition, collegiate bodies with representatives for various staff categories have been set up for discussion of inter alia treatment matters. The most important of these bodies is the treatment planning committee. This body functions as an advisory body to the governor on matters connected with the treatment of inmates. (In remand prisons there exists a similar body – an allocation committee which functions as an advisory body to the regional director and deals with questions of the institutional placement of inmates.) Despite these developments the organisation has retained a markedly hierarchical character with centralised management forms. Thus, most decisions concerning the treatment of inmates are still taken by the regional director or the governor. To institute change in the direction indicated by the terms of reference to the Committee on Staff

Functions in Prison Establishments has necessarily demanded thorough-going interventions in prison organisational forms.

The work of the Committee is only one aspect of a large scale re-organisation of prison and probation services which is being undertaken as a result of the parliamentary decision in 1973. In this re-organisation a major goal is to improve contact between all branches of the National Prison and Probation Administration and society in general. The Committee is of the opinion that if laymen can take a more active part in prison activities, this will facilitate the increased contact between the prison and the outside world which is desired. The Committee considers that the risk of prison activities being isolated from general developments in society will be reduced by this means and furthermore that laymen will serve as an important channel for giving society a better insight into prison problems and ways of working. It is believed that by incorporating lay persons into prison organisation it will be possible to create better opportunities for information about prisons and in this way improve understanding for the prisons' possibilities and constraints. Another important aspect is that if representatives of society are engaged in, and taking a degree of responsibility for, the work which goes on inside prisons, this must be seen as a support for prison staff in the difficult work which they carry out.

During the last year new laws have been introduced in Sweden which guarantee and promote a considerable degree of democratisation of work life (industrial democracy). These general reforms which have taken place in Swedish work life have supported the Committee in its own task of seeking to extend the possibilities for staff influence on decision-making. The Committee considers that a number of staff categories should be given the possibility to participate in decision-making, for example in treatment matters. In this way the decision process can be improved since important information on inmates will be brought forward as well as a variety of viewpoints and experiences. To spread influence for decision-making in treatment matters more widely than at present should also deepen the interest of the staff for treatment work and encourage staff development.

The main aims of the Committee's recommendations for changes in organisational forms can be summarised as follows:

- ☐ to facilitate co-operation between various categories of staff
- ☐ to spread influence more widely among the various staff categories
- ☐ to create an organisation which shall be receptive to stimuli from outside and which is sufficiently flexible to have room for further development of organisational forms
- ☐ to promote the integration of prison and parole services for the provision of help and support
- ☐ to intensify contact between the prisons and society in general
- ☐ to ensure that society's representatives can exercise influence on prison activities and have insight into the work that is there undertaken.

A necessary assumption if laymen and staff representatives are to be able to exercise a real influence is that they should be able to act at the level of higher management within the prison. The Committee therefore proposes that management boards should be set up for prisons. In principle each national

prison should have its own board. Local institutions and remand prisons are often however such small establishments that the Committee cannot recommend that every establishment should have its own management board. The recommendation therefore leaves open possibility for the government to order joint management boards for two or more local units within any one region. The organisation of probation and parole services lies outside the Committee's terms of reference, but the Committee has thought it desirable to word its proposal so that, where appropriate, a probation district could be joined to a remand prison and/or a local establishment under a joint management board. The Committee sees this recommendation as an important instrument to promote the desired integration of prison and parole services. Since national prisons are directly managed by the central administration whilst local institutions lie under the general management of a regional director, it has been considered undesirable to attempt to have joint management boards for national prisons and local establishments. The proposal also leaves open the possibility not to appoint management boards for certain very small establishments of half-way house type.

So far as national prisons are concerned the Committee recommends that the prison governor shall be chairman of the management board which shall have three representatives for the local community, elected by councillors of the district where the prison is situated. Three representatives for the staff would be appointed by the various staff associations.

Management boards for local institutions and remand prisons would consist of the governor of the establishment as chairman with three representatives for the local community elected by councillors of the district where the prison is situated. In addition a representative for the probation and parole services, appointed by a regional management board, would also be included. Staff representatives would be appointed in the same way as for the management board of a national prison.

In joint management boards the heads of the units involved would be included and the management board would appoint one of them to be chairman. Composition of the management board for the remaining representatives would be the same as for the management board of a single unit.

Management boards are to be seen as bodies for the planning and management of the activities of the establishments within the general framework set by the central administration so far as national prisons are concerned and for other prison establishments within the more detailed framework set by the regional management board. The specific duties which the Committee recommends for the management boards include the following:

- the setting up of organisational forms for the establishment and instructions for the staff and inmates
- the presentation of proposals concerning the financial management of the establishment and any other questions of financial importance
- the appointment of staff with the exception of the post as head of the establishment
- collaboration with local social services and the local community in general

- any other questions which the governor refers to the management board.

The Committee considers that the management board should, inter alia, ensure that instructions concerning the daily activities of the prison are drawn up together with other rules for good order, decide where appropriate on divisions into wings or houses within the prison, decide on the number of treatment planning committees which must be set up, decide on the number of members for and composition of the treatment planning committees, divide up institutional activities for the purposes of financial analyses, approve duty lists and schedules and, as a supplement to the general work instructions published for the entire prison service, decide on the distribution of tasks, competence and responsibility between the various members and categories of staff.

The Committee on Staff Functions in Prison Establishments considers that the management board should *not* deal with matters concerning the individual inmate's treatment. Work of this kind must take place so often and so continuously as to make it practically impossible to secure the active collaboration of laymen. Furthermore under its terms of reference the Committee has been required to seek to spread decision-making on treatment questions to bodies where the various categories of staff are widely represented in order to ensure full information about inmates.

The Committee has carefully weighed the possibilities of distributing influence to collegiate bodies within the remand prisons but found that there are formidable obstacles to this. Many of the decisions taken about inmates in remand prisons are of urgent character and in many cases cannot be considered to be part of a long-term treatment plan. The Committee has therefore considered that the wider distribution of staff influence on decision-making could best be achieved in the remand prisons by giving the governor greater power to delegate matters to other officials within the prison. The allocation of inmates to prisons from the remand prison is of course of treatment planning importance. Placement decisions however have to be made swiftly and, most important of all, are strongly influenced by the need to use the total resources of a region to the best advantage. This is an important argument for retaining decision making at the level of the regional director. The Committee emphasizes the importance of his using the experience and knowledge which the remand prison staff has of inmates. The Committee also urges that as many placement decisions as possible should be undertaken at the formal placement committee meeting where various categories of staff can be represented.

So far as all other prison establishments are concerned the Committee has presented a proposal to change the treatment planning committee from an advisory body to a decision-making body. The main purpose of this recommendation is to decentralise decision-making on treatment questions to a body in which the staff is well represented by those who have a knowledge of the inmate.

In order that the treatment planning committee can have the necessary information about the individual inmate the Committee proposes that the local management board shall have the possibility to decide on the division of

the larger prisons into a number of wings each having its own treatment planning committee. In such cases staff would be permanently attached to the various wings.

The Committee on Staff Functions in Prison Establishments proposes that the treatment planning committee should consist of a chairman together with three to five ordinary members. At local establishments a representative for the probation service should always be included and if the local management board so decides, this can also be the case at national prisons.

So far as the composition of the treatment planning committee is concerned there are two main possibilities. The first is that its members are appointed to sit as a permanent body for specified periods of time. An alternative arrangement would be for the basic grade staff on duty when the treatment planning committee meets to sit on that occasion. The latter solution almost certainly would mean that in many prisons the members of the basic grade prison staff would change from one week to another.

When weighing these alternatives the Committee on Staff Functions in Prison Establishments has had the following considerations in mind. The primary task of the treatment planning committee is to take up questions of great importance for the inmate's time at the prison as well as for his situation on release. It is clear therefore that the composition of the treatment planning committees and methods of work should be such as to inspire confidence among inmates. The treatment planning committee's work however is not merely a question of taking decisions on specific treatment questions but also to monitor the implementation of these plans and, where necessary, ensure appropriate revision. The treatment planning committee's responsibility for these activities can well become diffuse with a too rapidly changing membership. The Committee therefore believes that the better solution is to have a treatment planning committee with stable membership. Another advantage would be that no-one taking part in the work of the committee need feel handicapped because he only sporadically participates and thereby has less knowledge of the treatment planning committee's practice. Even if composition is stable it remains possible over a period of time for many persons to obtain experience of the treatment planning committee's work by limiting the time of appointment, for instance to one year. Representations have been made to the Committee on Staff Functions in Prison Establishments however from the basic grade prison staff that the solution to be preferred is that of changing membership. The spokesmen for the basic grade staff hold that otherwise only a very small number of prison staff will take part in the work of the treatment planning committee and therefore the opportunities for influencing treatment decisions could well become worse than they are today. Under such circumstances, they contend, there is a risk that a large number of the basic grade prison officer staff will lose interest for treatment work and antagonisms be more likely to arise betweeen those who do, and those who do not, participate in treatment planning work.

The Committee firmly prefers the solution of a stable composition but also considers that weight must be given to the desirability of allowing the staff concerned to influence the form chosen. The Committee has therefore drafted its recommendation so that the local management board may opt for one or other of the two solutions.

The effect of the general recommendations made by the Committee would be that the treatment planning committee not only draws up and continually monitors treatment plans but also decides on such matters as work release, short periods outside the institution for leisure activities and on furloughs (§§ 11, 14 and 32 of the Act on Treatment in Correctional Institutions).

All Swedish prisons currently have local supervision boards whose chairman is a professional judge. These boards decide inter alia whether inmates may be given longer periods of leave as a part of preparation for release and also on the question of residence away from the institution for special purposes, often the treatment of drug addiction (§§ 33 and 34 of the Act on Treatment in Correctional Institutions). The supervision boards also decide on questions of parole.

Certain procedural changes in the work of these boards have been proposed by another governmental committee. If these are accepted the inmate concerned and also the treatment planning committee will have the exclusive right to make application to the supervision board concerning these matters.

The decision to remove an inmate from association with others, like other disciplinary matters, can give rise to undersirable variations in practice if wing treatment planning committees decide these questions. The committee therefore recommends that the power of decision should in general remain with the governor. However, for smaller establishments and under certain circumstances, the governor should have power to delegate these decisions to the treatment planning committee.

During recent years a number of formal committees have been set up in institutions to promote, for example, activities in connexion with athletics, visiting by outside groups, religious questions and also labour market and trades union matters. The Committee on Staff Functions in Prison Establishments is of the opinion that these bodies, with the introduction of the local management board, may well not be generally necessary. The central administration's instructions concerning the setting up of these bodies should therefore be withdrawn. Local management boards can themselves set up similar bodies where a special need is felt. One exception to this recommendation concerns the body dealing with labour market and trade union questions. This body seeks to promote the adjustment of inmates in working life on release. Having regard to the fact that release preparations are, under the current re-organisation, the responsibility of the probation service, the Committee recommends the organisational placement of this body on labour market and trade union questions in the various probation district offices. Certain changes in the composition of this body are a necessary consequence of the recommendation. It would however be highly desirable that this body maintains contact with the institutions. Provision has therefore been made in the Committee's proposal for a representative to be able to attend meetings of local management boards.

There remains the question of inmate influence on, and participation in, the various decision processes of the prison. Formally, this question was not included in the Committee's terms of reference but the Committee wishes to emphasize the importance of allowing inmates to the greatest possible extent to take responsibility themselves, for their institutional environment and

their release preparation. The Act on Treatment in Correctional Institutions, § 36, provides for inmates to be able to hold discussions with prison management on matters of mutual concern for inmates. It is therefore recommended that the local management boards create organised forms for such discussions. The Committee has not recommended that inmates should themselves participate as members of the local management boards or the treatment planning committees.

Regional organisation

At present it is the regional director who, within the framework laid down by the central administration, is responsible for the remand prisons, the local institutions and the probation districts within his region. The regional director also decides on most of the treatment questions concerning individual inmates in the local institutions.

The reasons which have been adduced for a widened lay and staff influence at local level also apply, in the view of the Committee, to regional administration. Since both lay and staff influence on decision-making is already exercised within the central administration and is now proposed for local levels, it seems undesirable to have a single official exercising managerial responsibilities at the middle level of regional administration. For this reason the Committee recommends the setting up of regional management boards.

It is not the intention of the Committee that a regional board should undertake the same tasks as the local management boards which indeed should be left as much freedom as possible to determine the content and form of local work. The regional management board should primarily concentrate on a co-ordination of the local management boards' work in order to ensure integration between the various branches of the prison and probation service. The regional board also has an important task in promoting collaboration between the prison and probation service as well as between them and society's social services and general resources. Another essential responsibility for the regional management board would be for the basic and further training of staff attached to units within the region. The regional management board would in addition be responsible for examining and co-ordinating the financial requests of local units before transmitting them to the central administration. Other tasks would include financial planning and the appointment of officials for the regional administrative office with the exception of the post as regional director and any other questions which the regional director might refer to the regional management board. In short the work of the regional management board should be to plan, co-ordinate and take overall responsibility for the work of the various remand prisons, local institution and probation districts within the region.

The regional management board's composition corresponds to that for local institution management boards. It would consist of the regional director as chairman, with three representatives appointed by the local county council. In addition the regional management board should have three staff representatives appointed by the various staff associations.

The Committee sees the role of the regional director as one which requires

him to focus on the general development of prison and probation work within the region. This includes both organisational methods as well as the content of the work together with questions of collaboration with a variety of bodies able to assist the work of the prison and probation service. Staff development and the provision of information to the public are other important aspects of his work. The Committee's proposal thus reduces the regional director's activity so far as the treatment of individual inmates is concerned and subsitutes for this an emphasis on planning and managerial tasks. He would however retain his present right of decision concerning the allocation or transfer of inmates to institutions. Even if the regional director would not himself decide on individual treatment questions, it is important that he should follow the way in which these decisions are arrived at within the region. In particular he should ensure that the treatment planning committees are working on a satisfactory basis of information for their decisions, that they are following the general instructions for treatment work and that there is a reasonable uniformity between various units concerning the decisions made. He should therefore on occasion be present during the meetings of the treatment planning committees. Under § 42 of the Swedish Code of Statutes (1974:248) the regional director has power to change the decisions of officials at lower levels. The Committee recommends that this provision be widened so that the regional director has a similar power so far as the decisions of the treatment planning committee are concerned.

Financial administration

At the present time financial administration within the prison and probation service is characterized by the detailed regulation of the use of the various budget posts. A considerable amount of the financial administration is thus centrally organised and carried out. Budget responsibility at local administrative level is limited.

An experiment with programme budgeting has been in progress at three prisons over the last few years. It cannot however be said that it has, so far, been possible fully to implement programme budgeting principles at these institutions. Activities have not yet come to be guided by programme effectiveness, due in part to the problem of evaluating effectiveness, nor have effective means yet been found for dividing up the costs between the various user headings. Despite these difficulties the experiment has produced a number of positive effects. Within these prisons the planning of activities and financial responsibility for them has been placed lower in the organisation and is carried out by various functional sub-units. Within their budget framework the prisons have been able to exercise increased choice about the use of resources. These factors have contributed to a widening of staff influence, increased staff involvement and reinforced awareness of cost aspects of prison work. It has also proved possible to better adjust activities to variations in the inmate population. Furthermore, the programme budgeting prisons are among the few which regularly manage to remain completely within the framework of allocated or estimated budgets.

It is against this background that the Committee recommends the further development of framework budgeting so that regional and local management

may have greater influence over and responsibility for the planning of work, the use of resources and follow-up of outcome. The Committee is of the opinion that integration of prison and parole work would be furthered if the regional management bodies were given increased freedom to distribute resources between the various branches of the prison and probation service. The Committee therefore recommends that the budget for probation and parole and that for local institutions should be made jointly available at regional level. In the original report a number of more detailed proposals are presented for the technical administration of the budget following general principles applied within programme or framework budgeting.

Staff administration

Staff administration in the prison and probation service has long been characterised by a high degree of centralisation. The central administration for instance decides on all matters connected with staff appointments apart from short-term employment. Certain matters however concerned with staff administration have recently been delegated to the various regions and national prisons.

The Committee recommends in accordance with principles already set out earlier in this report, that, where possible, staff matters concerning individual officials should be taken up within the establishment concerned. Nevertheless it is recognised that this principle is limited by the fact that there is an exceedingly complex set of provisions and agreements regulating employer-employee relations. Staff administration therefore can become an extremely demanding activity. It is scarcely possible to suppose that all establishments, and especially those with a limited number of staff, would be able to deal effectively with the full scope of the staff administration function. Under the proposals made by the Committee the local management board would however, within a general framework decide on the recruitment of staff. The Committee considers that the quality of staff influences the quality of the work undertaken to so great a degree that it is only reasonable to allow the responsible local administrative body to make this kind of decision. Specialized and expert advice can be obtained from higher management where necessary.

The Committee points out that the principles which have been presented in the section on financial administration also have effects upon staff administration. An example of this is to be found in the question of seeking to adjust staff resources to seasonal variations in the number of inmates.

Collaboration between the institutions and probation districts

As has been earlier stated, an important element in the current reorganisation of correctional services is the improvement of collaboration between the prison and probation services. The Committee however, under its terms of reference, was limited in its consideration of this matter by reason of the fact that its primary focus of interest was institutional staff. The institutional staff however must collaborate with probation and parole staff in carrying out their work. The Committee therefore to some extent was obliged

to study factors influencing this collaboration. The possibilities for a practical co-operation between these two branches of the same service vary considerably from one area to another. Many of the local institutions are still distant from places where inmates live and hence from probation offices. In many cases it will be some time before a building programme remedies this difficulty. The Committee has therefore not been able to propose any generally applicable model for division of work and other forms of collaboration. The Committee has therefore contented itself with emphasizing that the regional management board shall ensure that for every institution clear instructions are drawn up, adjusted to local circumstance, for close co-operation with the probation service. From the point of view of institutional staff it would be of great value to have a special contact man from the probation district attached to every institution. This contact man should at some period every day be available in the institution and take part in the general morning meeting within the prison, other important staff meetings and of course the meetings of the allocation committee or the treatment planning committee.

Mention has already been made of the fact that the Committee also considers that it would be desirable wherever possible to set up joint local management boards for local institutions and probation districts as a way of promoting an intensified collaboration between prison and parole work. The Committee's suggestion that financial administration should also be jointly undertaken as between prisons and probation districts would further contribute to the integration of these services. With these closer forms of management it should also be possible to arrive at more flexible forms of work and distribution of tasks as between prison and probation staff. Finally it should be stressed that improved collaboration would undoubtedly be facilitated through joint forms of staff training.

Collaboration between institutions and the community in general

The essential basis for collaboration between the institutions and the community in general is that an important principle of the current reorganisation is that inmates have the same right as other citizens to general social and support services. Thus, bodies responsible for, e.g., health services, social services, labour market services, training services, housing and cultural activities, also have a responsibility towards inmates.

A number of the Committee's proposals which have already been described are intended to improve the possibilities for collaboration between the various parts of the prison and probation service and other agencies or administrations. One purpose of the recommended introduction of laymen into the regional and local management boards is to influence the nature of this collaboration. The Committee's re-definition of the roles and tasks of the governor and the regional director means that more time can be given to planning and management tasks. This means that they are thereby given more opportunity to develop better collaboration between the institutions and the community in general. Furthermore, the Committee recommends that the basic training of prison staff should also include a period of practice in certain other agencies and administrations. Conversely such administrations

should also be given the opportunity to share in in-service training for correctional staff.

It is already the case that considerable efforts are being devoted to improving contact and collaboration on certain questions. Thus, a joint working party has been set up by the National Prison and Probation Administration and the Labour Market Administration to monitor continuously developments and problems concerning work. Then too, the National Council for Crime Prevention has sponsored an experiment in three areas in Sweden which is intended to shed light on the problems and possibilities of improved collaboration. A special investigation is under way concerning a closer co-operation with society's religious bodies. For these reasons it has not seemed necessary for the Committee to go further into these questions.

Methods of work and staff roles: general instructions

During recent times many new categories of staff, for the most part specialists, have been introduced into prison establishments. Obvious examples of such categories are vocational training instructors and workshop foremen, social work assistants, psychologists, medical staff, teachers and leisure time instructors. Prison activities have chiefly been characterized by a strict division of labour between the various staff categories. The Committee took the following as its point of departure. It is the combined capacities of prison staff of all categories and other persons collaborating with them, which constitutes both the essential potential for, as well as a constraint on, what can be done for and with inmates during the time that they are in the institution. The more persons who can collaborate on the basis of an adequate knowledge and ongoing information about the problems of inmates, the greater the possibilities of finding solutions to those problems. One condition for collaboration between the various staff categories is that in principle the efforts of all should be given an equal weight as far as treatment work is concerned. But for this to be so, it is important that the various activities are co-ordinated and a particular time arranged for each activity so that no wasteful rivalry between the various branches of the prison arises in the daily work with inmates.

The job of treatment management, specially in the larger establishments, is so wide-ranging that there is a risk for ineffectiveness if all decisions and all responsibility, as is now the case, rest upon the governor alone. If the human resources among the staff are to be used effectively, it is essential that work and responsibility be delegated. It is the desire to introduce more democratic forms into institution work, to spread influence and responsibility and to increase the possibilities for staff development that have been decisive for the recommendations put forward by the Committee in the present section.

Earlier it was not unusual for the basic grade prison staff to circulate between a number of different parts of the prison in the course of their work. Several weeks could go by before a particular prison officer might again come in contact with the inmates of a particular wing. More recently in many prisons there has been a tendency to go over to permanent wing staff. The Committee wishes to emphasize the importance of this since it is an obvious condition for continuity in treatment work and collaboration between

different staff categories, that wing staff are permanent. The Committee is of the opinion that if wing staff are to play their full part they should, especially in the larger prisons, consist not merely of the basic grade staff but even include social work assistants and clerical staff. These should be attached to the particular wings and where possible even have their own offices on the wing. In order to counteract conflicts among wing staff it is essential to go over from a very strict division of labour to more group-focused work methods and bring about a greater sense of shared tasks and joint responsibilities. Thus, for example social work assistants should also take their share of the work and responsibility related to good order and security on the wing and the basic grade prison staff should participate to a much greater extent in treatment work with inmates. The initial treatment inquiry undertaken when the inmate first enters the establishment, the subsequent treatment planning, the revision of those plans and planning for release are examples of work areas which are especially suitable for group–focused methods incorporating social work assistants, workshop instructors, basic grade staff and clerical staff.

In order to promote the best conditions for joint staff work on the various wings yet other changes must be initiated. Many of the closed prisons were built at a time when the clientele received was easier to deal with than that which exists today. Perhaps the biggest single difference lies in the fact that today all work in prison establishments is made vastly more difficult because of a widespread and serious misuse of drugs. Then too, in a number of closed prisons, staff must work with up to twenty inmates in a group. In order to create conditions for a more meaningful contact and activity, especially during inmates'leisure time, a considerable reduction in the number of places per wing is necessary. This consideration is also put forward having regard to the staff's personal safety. For the above mentioned reasons the Committee recommends that places in all closed prisons should be limited to 10–15 inmates per wing.

The Committee has noted that so far as governors are concerned, they are required under present work regulations to undertake the general administration of the prison, administer work programmes, be responsible for good order and security and ensure that inmates receive appropriate treatment. The governor's responsibilities thus encompass all parts of the prison's activity. All essential decision-making also rests on him. A marked characteristic of the governor's role under present circumstances is that it includes a range of general management functions as well as tasks related to the treatment of individual inmates. The Committee is of the opinion that, at least in the larger prisons, the governor cannot adequately fulfil his responsibilities for both of these areas. Moreover the concentration of decision-making to the governor accords ill with the Committee's desire to institute more democratic forms of work in the prisons and to widen the staff's responsibilities for treatment work.

The Committee places main weight on the governor's managerial function. Under the local management board he should be responsible for the ongoing management of the prison's activities. This implies that the governor, inter alia, must communicate to the prison staff the intentions of the local management board and higher management concerning everything that has

to do with the handling of inmates, order and security etc. Furthermore he must ensure that, through the use of appropriate methods and effective utilisation of the institution's resources, the intentions of management are carried out in the daily practical work of the establishment. The essential task of the governor is therefore to plan and co-ordinate activity, to motivate and manage the staff, to act as a resource person giving advice and support and finally to follow-up and to assess the outcome of the various activities. It also falls to the governor to be the Administration's official representative in negotiations and discussions with staff associations as well as, on occasion, with outside administrations or agencies. The fulfilment of these tasks demands that the governor is well-informed about all the circumstances of the prison. He should therefore visit often and regularly the institution's various wings and work shops and regularly, through morning meetings, weekly conferences or similar meetings, assemble the staff for an exchange of information and discussion of important questions. Sole responsibility for the individual treatment of inmates should be relinquished by the governor and handed over to the treatment planning committee.

The proposed changes in the governor's role would be especially noticeable in the larger prisons with a number of wings where work must be undertaken through several treatment planning committees. There the task of co-ordination of the activity can be expected to be demanding. At the majority of the local institutions it may well be that the governor could still combine a managerial function with some participation in treatment work chiefly through participation in the treatment planning committee. The staff at local institutions would however be given a much widened responsibility for treatment work since the Committee has recommended that the regional directors' power of decision on treatment questions should in general be abolished.

Work of the social work assistants in prisons today for the most part consists of the initial treatment inquiry, treatment and release planning, help for inmates in personal, social and financial questions, management of group activities for inmates, the writing of reports for, e.g., the various supervision boards and finally disciplinary inquiries. The Committee's proposals do not imply special changes as far as the *content* of the work of the social work assistants is concerned. On the other hand the Committee holds that the *methods* of work could well be changed. Much of the work connected with the treatment inquiry and with treatment planning is especially appropriate to the kind of team work which the Committee recommends. These tasks should therefore be carried out using other staff, primarily basic grade staff and work shop instructors, in collaboration with, and under the leadership of, social work assistants.

Where a local management board decides on the division of the prison into wings, the social work assistant would in general act as the chairman of the treatment planning committee and be responsible for wing management. The present emphasis on the specialized professional role would thereby be widened to include an element of management functions. The Committee's proposal to decentralize financial responsibility to user posts within the institution would also mean that social work assistants would have to take on new tasks and increased responsibilities.

The fact that over the years an ever-increasing number of specialized professional or vocational staff have come into the prisons, has brought about a gradual impoverishment of the work of the basic grade prison officer staff. In all essentials their work is limited to tasks related to order and security within the establishments. At the same time prison sentences to an ever greater degree are carried out in relatively open institutions where less weight is given to considerations of security – which cannot in any case be carried out in the same way as in the more traditional closed prisons. Such circumstances have tended to create insecurity among the basic grade staff as to the content of their work and the priority which should be accorded to particular tasks. There is also reason to suppose that the basic grade staff's status has been weakened in the eyes of the inmates. Formerly, inmate behaviour within the prison was decisive for the right to furloughs and othert privileges. Today, these matters are increasingly decided upon in the light of the inmates' needs which in their turn are seen as conditioned largely by circumstances existing outside the prison. The development however of the basic grade prison officers' work is made more difficult by a number of factors. As examples of these mention may be made of the fact that a number of staff in the closed prisons are tied to particular posts, there is the problem of shifts which alternate day and night work as well as difficulties associated with combining treatment work with the demands of security.

The impoverishment of the basic grade prison officer role can be counteracted by widening the tasks of this category of staff to include the treatment of inmates. It is true that this can be to create difficulties because of the problem of combining such work with security tasks. But to divide these two areas of work among different staff categories makes for antagonisms and conflicts between the groups concerned. Such a state of affairs only worsens the already difficult problem of communication within the prison. Probably too such a rigid division would require a larger staff. The Committee sees it as essential that security shall be matched to the real need for security. This can best be done when the officials concerned are not only engaged in security work but also in treatment tasks which give a more all-round knowledge of the individual inmate. In addition it is desirable that security supervision should take place in ways which are as unobtrusive as possible preferably as a part of the management of general activities for inmates. For these reasons and bearing in mind the Committee's general viewpoint that all categories of staff must share the responsibility for goal achievement within the prison, the Committee proposes that the prison officer staff shall as a general rule be responsible both for order and security as well as the treatment of inmates. It is recognised however that in certain prisons with very high security the staff must undertake tasks which it is scarcely possible to combine with treatment work. The Committee therefore accepts that in certain maximum security prisons, work for example with special searching patrols must be undertaken as part of pure security and cannot be combined with treatment work.

With shift work undertaken under the schedules which are common today, several days can often go by before a particular prison officer again comes on duty during the day. If the basic grade staff is to have a meaningful collaboration with persons of other staff categories it is desirable that improved continuity in work becomes possible. In the course of its work the Committee has however not been able to secure general assent from the basic

grade staff for thorough-going changes in the shift systems and schedules which are currently applicable. In the main report the Committee gives examples of model schedules re-designed to secure greater continuity in the basic grade staff's work.

The Committee examined a proposal which appeared in the preparatory work for the Act on Treatment in Correctional Institutions. The proposal was that every prisoner should have a contact man assigned from among the basic grade prison officer staff. Whilst the Committee regarded this as a useful measure for defining a treatment responsibility for the basic grade staff it was mindful of the fact that such a measure requires high continuity of service if it is to be meaningful. Inadequate continuity can be compensated for by using several contact men for each prisoner but this makes great demands on manpower. The Committee did not find it possible to make a general recommendation on this proposal although local management boards have the possibility of implementing it in those cases where adequate staff resources are available.

Even under the proposals put forward by the Committee there remain important tasks related to order and security which must devolve on the basic grade staff. But it is important to avoid unnecessary limitation of the basic grade staff's possibilities to take part in treatment work. It is hoped therefore as much as possible to reduce the number of duties which bind the basic grade staff to a particular point in prison for purely security purposes. A good many such tasks, which have their roots in the need for order and routines in the prison, could be reduced if it was possible to engage inmates to a greater extent to take responsibility for themselves.

Other aspects of the basic grade staff's work have already been described in previous sections of this summary where an account has been given of the team work which the Committee recommends. This would mean the active involvement of the basic grade staff in decision-making in connexion with treatment inquiries, treatment planning and release preparation. Other tasks, such as leading leisure time activities have also already been described.

A recurring theme in the Committee's recommendations has been the emphasis which is laid upon co-operation between the various staff categories. The Committee's specific proposals are directed toward securing a greater degree of team work among prison staff. For these reasons the Committee cannot consider it justified that the basic grade prison officer staff alone should be distinguished from others by being required to wear uniform whilst on duty. The Committee therefore proposes that the wearing of uniforms be abolished.

Basic grade staff have indicated to the Committee that they consider their present Swedish title to be inappropriate in the light of the tasks which that group must carry out. The Committee concurs with this opinion. Under the Committee's recommendations this category of staff would be responsible partly for tasks related to order and security and partly for tasks indicative of concern for the inmate and related help and support measures. A new term is therefore proposed for the first grade of basic grade staff which can be translated as "supervisor" (in Swedish "tillsynsman"). The rank above that of supervisor would then be called "senior supervisor" (in Swedish "förste tillsynsman").

The responsibilities devolving upon work foremen and instructors in coercive institutions are very considerable and the task of motivating inmates for work is often difficult and time- craving. An essential element must be that the work instructors and foremen strive to organize work in such a way that it has relevance for the period after release. The more difficult clientele which today is received into prisons has inevitably led to a demand for more differentiated forms of work. Work in prisons must increasingly be integrated with other kinds of activity for inmate rehabilitation and at least in certain prisons take on a more therapeutic character.

The current development therefore for work in prisons is away from an emphasis on simple productive activity to a series of activities better adjusted to the need for individual treatment. This has led to a widened role for work instructors and foremen. These changes are emphasized in the Committee's recommendations. Work shop instructors and foremen, with their special knowledge of industrial work and the demands made in different trades, are especially well fitted to take part in treatment inquiries, treatment planning and release preparation. It is already the case that in a number of prisons workshop instructors are those responsible for work release programmes. In accordance therefore with the Committee's proposals workshop instructors will take part in the treatment planning committees and there share responsibility for decisions on inmate treatment.

A certain number of leaders of leisure time activities are to be found in Swedish prisons. The Committee sees their main function as being to seek out inmates who need to develop leisure time interests and stimulate such activities among inmates. Leisure time leaders have also a teaching function in the sense that they should inform inmates about the possibilities available in society for various forms of cultural and other leisure time activities. Much of the actual carrying out of leisure activities can however be arranged in collaboration with the basic grade staff (the supervisory staff). The leisure time leader should also take upon himself both to train, instruct and support this grade of staff in the practical work.

The organisational changes which are recommended by the Committee imply that certain extra tasks are likely to fall upon the clerical staff. Setting up of local management boards and decision-making treatment planning committees will mean work both for the preparation of meetings and for the implementation of decisions made. The Committee believes that the clerical staff are particularly well-placed to assist the smooth running of such meetings. In order that the clerical staff may have a closer understanding of the content of the work the Committee has proposed that they should, at least in the larger prisons, be assimilated to permanent wing staff and have their offices on the wings.

The Committee has considered the work of psychologists in the prison service and holds that one of the most important tasks for them is to observe and analyse activity within the prison. In particular they should focus attention on how communication and co-operation function in practice. By being an advisor to the staff both as individuals and in groups, the psychologists should be able to make an important contribution to a more stimulating and meaningful work. The Committee's general proposals mean that a considerable amount of responsibility for organisational development and flexible work methods is placed at local level. Psychologists, with their

special knowledge, can also make an essential contribution to this work. By being in close contact with the research and development work which is undertaken in the central administration they should have good opportunities to develop local projects and initiate experiments and evaluations. Psychologists should also be a part of those groups which, in accordance with the Committee's proposals, should be set up to make recommendations on the recruitment of new staff. The Committee has also presented proposals for placing a considerable amount of the basic training as well as the subsequent in-service training of staff at regional or local level. Here too it is recommended that psychologists be engaged in the organisation of such training.

Current standing orders contain detailed provisions on the content of each staff category's work. In addition they also regulate to a large extent how these tasks shall be carried out. This is especially true of tasks related to good order and security. On the other hand provisions concerning treatment work are of summary nature. Current standing orders are therefore not well matched to the new forms of organisation which the current general re-organisation of the prison and probation service presupposes. Not only therefore do they give a misleading picture of contemporary prison work but many of the provisions cannot in fact be implemented under today's circumstances.

The Committee holds that it is not possible to write standing orders as detailed as the current ones if they are to serve as realistic guides for the totality of establishments. Detailed regulations do not leave that room for local management bodies to determine methods of work which the committee considers desirable. Over-detailed regulations often become an obstacle to the ongoing development of prison activity and take no account of special conditions which may occur locally. They risk in short to limit the possibilities for staff development. For all these reasons the Committee has recommended thorough-going changes in present standing orders. The Committee's recommended text for a new set of standing orders is contained in the main report as an appendix.

Since the committee has striven to decentralise as much as possible as well as widen the possibilities for staff influence, the degree of detail in the standing orders has been substantially reduced. The suggested text therefore is primarily a statement of guiding principles for work in prisons. Such a set of standing orders however presupposes that local management boards would complete them by themselves defining the work tasks of particular officials so that their tasks and accountability are clearly defined. The Committee has also sought to remedy a deficiency in the present standing orders by defining more exactly the content of work in relation to inmates' treatment. The text also gives expression to the notion of a mutual staff responsibility for the aims of prison activity. For the basic grade staff (the supervisory staff) this has also meant that their responsibility for treatment tasks and the inmates' leisure has come to a much clearer expression than is the case with the current standing orders.

Communication

If the kind of work and the methods of work recommended by the Committee are to be implemented, every official working in the prison must have a clear

idea of the aims of prison activity as well as the general principles and detailed instructions concerning it. Democratisation of methods of work within the prison presupposes therefore that those concerned also co-operate in the general processes of communication. This makes it possible for all persons to give and receive information which shall be relevant for the work to be carried out.

The Committee holds that the following principles should guide communication processes within the prison. Each person working in the prison must be connected to those information channels necessary for him to be able to receive information relevant for the carrying out of his duties. He must also be able to transmit information and present a point of view before decisions are made. Management must therefore ensure that there are clear instructions concerning the various forms of communication in the prison, for example meetings, oral reporting and written information as well as the nature of the information to be transmitted. A clear statement about the division of labour and personal responsibility concerning communication is essential.

Communication between the central administration and the prisons should primarily serve to give information on general aims, the central administration's policy, on the tasks of specific prisons, general principles for prison activity, ways of improving co-operation with the community outside the prison, the functions of various staff groups as well as general advice and instructions concerning specific tasks. In addition such communication should serve to inform those who are concerned of planned or implemented changes in organisation and methods of work. No less important is feed-back information from local units to higher management, especially with reference to the outcome of activities, problems arising and proposals for change. These principles should always be in mind when the central administration writes and transmits instructions or advice. The same general principles can also serve as a ground for the preparation of the central administration's inspections of prisons.

The Committee holds that the central administration's circular instructions and advice would better serve their purpose if there were increased opportunities subsequently to take up and discuss their content in the light of problems arising in their practical application. Such information might well be dealt with through the medium of the National Prison and Probation Administration's staff journal. In this connexion the Committee also presents certain proposals about an editorial board for this journal and urges that the central administration and the staff associations should be represented on it.

The Committee takes the view that planned and regular inspections of prisons and regions are a valuable element in the management functions of the central administration and in communication between the various levels of the prison and probation service. If the Committee's recommendations on decentralisation of function are accepted then the inspections will be especially important during an interim change period. Thereafter the extent of inspections would depend to a considerable extent on the way in which the regional and local management boards become able to take responsibility for planning and implementation of prison work. The Committee also considers it desirable that the central administration should be represented at the

meetings of certain prisons' local management boards. This applies especially to the closed national prisons.

The Committee emphasizes the importance of the central administration making systematic use of the information which comes from local units, especially when planning future work or composing further instructions. The annual reports from the various local units should be used to a far greater extent than at present. Central administration might well ensure that units or regions should give special attention to reporting on questions of problems of special importance for planning or development work. The annual reports in this way would serve as a kind of problem catalogue and could be taken up for further discussion in the various conferences which are organised within the prison and probation service. Communication between regional bodies and local ones could also serve to assist regional management board with the distribution of resources as well as to plan and coordinate regional activity. The regional director must also undertake work of a control and inspection character to ensure that decentralisation is functioning well. The Committee therefore proposes that the regional director should regularly take part in meetings with local management boards and treatment planning committees.

So far as communication within establishments is concerned mention has already been made of the importance of clear instructions concerning the nature of the information which is to be transmitted, methods by which it is to be transmitted and definition of responsibilities for choice and transmission of information.

For a general account of the current situation on the various wings within the prison as well as for general exchange of information the Committee is in favour of a short daily morning meeting in which all staff categories are represented. If the prison is divided into wings, each wing should be represented. In such cases the morning meeting should be followed up by a further short meeting on each wing to ensure that wing staff also have received the day's important information. Since the basic grade staff (supervisory staff) do not always work regular periods it would be necessary to complete the information from the morning meeting with written information which can circulate through wings.

For policy discussions on such questions as the application of particular rules, methods of work, as well as for some account of current issues within the prison and probation sphere, the Committee proposes that general staff meetings be held at regular intervals. It should be borne in mind that much written information is difficult to assimilate. There is room in this connexion for experimentation with other methods, for example with tape-recorded information.

The Committee has not sought to give any detailed instructions about communication whose purpose is to give officials working closely with inmates knowledge of the essential and available facts about them. In the smaller prisons or in those prisons where work is undertaken in small wings and with experienced staff, communication can well function satisfactorily with simple oral information between officials. It may often however be desirable to give a particular person responsibility for collecting and collating essential information from various parts of the prison about a particular

inmate. In the larger prisons it can well be necessary to have a system of wing notes in which there can be some objective account given of important events concerning particular inmates, groups of inmates, visiting groups, etc. Such notes can be of considerable value to wing staff in their organisation of the wing's activities.

Staff norms, prison places and prison buildings

In the original report a long section is given over to estimating what would be the consequences of the Committee's recommendations upon the numbers of staff required within the prison service. The discussion there had to take account not only of the Committee's specific recommendations but of certain other reform proposals in the correctional field as well as general developments in work life. The Committee had to relate this kind of information to statistical prognoses about the number of inmates expected to come to prison as well as the fact that an increasing number are physically and mentally deteriorated by reason of drug and alcohol abuse. Lastly the committee had also to consider the nature and placing of existing prisons and the proposals which are being implemented for phasing out certain of these prisons and building new ones closer to the towns and communities where inmates live. The resulting discussion is inevitably complex in nature and also mainly of significance within the Swedish framework. For that reason no further account is given in this summary.

Recruitment and training

The Committee's proposals concerning the training of staff have to a large extent been influenced by recent developments in the general field of education. Both in schools providing more advanced education as well as in the field of adult education improved opportunities have been introduced to receive an education directed towards particular professions. There is every sign that such a development will continue. The developments in Swedish education are also marked by the desire to make it much easier for those who already have entered into some profession to build out their previous training and education. The Committee's proposals should be seen against this background.

Having regard to the general principles which form the Committee's recommendations as well as the developments which have taken place in general education of recent years, the Committee holds that training should as far as possible take place within the framework provided by general education resources. Apart from this, the in-service training which is required should to a large extent be a joint training for staff of different categories. In-service training as far as possible should be undertaken regionally or locally and its content should be closely related to the circumstances prevailing in the work situations of participants. Specific training can still be required for particular categories of personnel having particular and specialized responsibilities. Such training also may be necessary to ensure that those who have some particular basic discipline should not be deprived of an opportunity to follow general developments within their particular disciplire.

A number of places already exist within the prisons for students to come and undertake practical placement work. This is an important aspect of staff recruitment and the Committee proposes that the opportunities for offering practical placement in prisons should be widened.

Having regard to the general raising of educational standards which is taking place and the increased demands of supervisory work the Committee proposes that in future the form of qualifications for entry to higher education shall be those which apply for recruitment as a supervisor (basic grade prison officer). During an interim period of change the Committee proposes however that in appropriate cases there may be a dispensation from this requirement.

In every prison there is an advisory group on the recruitment of basic grade staff (supervisors) and the carrying out of interviews of applicants. The group consists of a representative for the prison administration, a psychologist and a representative of the supervisory staff association. The Committee proposes that the recruitment group's competence should be widened so as to include all recruitment matters which can be decided at local level. A consequence of this recommendation would be a certain increase in the number of staff association representatives.

At present budgetary appropriations are available for a two-week introductory course for newly established supervisors (basic grade prison staff) and work shop instructors. The Committee proposes that such introductory courses should be given to newly recruited staff of all categories and that the local management board should be responsible for such training.

The main basic training of supervisors (basic grade prison staff) consists of two periods of twelve and five weeks respectively. The courses also include two weeks practical placement at an institution not connected with corrections and one week in a probation district. The longer course is undertaken jointly with staff from youth reform schools and alcohol treatment institutions. The Committee proposes that an experiment should be started in two regions to assess the possibiliies of transferring the general part of basic training (that which corresponds to the longer course) to the general educational services. The Committee further proposes that the special part of basic training, that which is focused particularly on issues within corrections, should be transferred from central to regional level. The responsibility for this training would then be placed upon regional administration. Regional training, it is suggested, should also take in the staff from national prisons within particular regional districts. The Committee is of the opinion that there is much to be said for requiring newly recruited work instructors to go through the same basic training as supervisors (basic grade prison staff). The Committee has however considered that a definite decision on this matter should await the results of the earlier mentioned proposed experiment. That part of basic training which it is suggested should be carried out at regional level should also include probation staff.

At the present moment there is no special course within the ordinary schools for higher education which can be considered suitable as a general preparation for correctional staff. It is hoped that the needs of the correctional services will be borne in mind by a current committee on the subject of higher level education within schools. But even if suitable courses are eventually

provided, the Committee believes that the prison and probation administration will continue to receive applications from persons who have not gone through such training. What is recommended therefore is that such applicants should, after recruitment go through the general part of basic training within the general services for further education.

So far as the content of courses is concerned the Committee holds that much of the present course content can be of value. Certain changes however would be necessary if the Committee's proposals are accepted and would mean that such matters as the work of the treatment planning committees and the formal regulations which affect inmates need to be given increased importance in the proposed regional courses. The same is true concerning the various forms of co-operation and collaboration which the Committee has emphasized when discussing the question of team work.

The Committee's proposals if adopted would lead to a considerable increase in the training capacity of the prison and probation service. This should make it possible for basic training to be undertaken much nearer in time to actual entry into the service than is the case at present. Basic training should be undertaken within six months from provisional acceptance and completed within one and a half years from that time.

The Committee proposes also that annual in-service training should be introduced for the staff of the prison and probation administration. The aim of such training should be to give the staff the opportunity to work through problems which have occurred in their experience of daily work and stimulate interest for the development of new methods of work. Such in-service training should be of joint character for all categories of staff. The responsibility for such a training should be laid upon the regional administration and should also include the staff of national prisons within the area. The Committee further emphasizes the importance of the joint training of staff from the prison and probation sides and also suggests that it should be possible for contact persons in other administrations or agencies to participate in certain parts of the training.

A new Act on forms of industrial democracy and the Committee's own proposals imply considerable changes in the role of heads of units. To this end heads, or those likely to be made heads of local units, should have opportunities for special training. The Committee assumes that such training should to a great extent be carried out within the frame-work for joint civil service training. The content of such a training is under consideration in a current committee on the training of civil servants.

Up to the beginning of the 1970's the staff of prisons was overwhelmingly male. The recruitment of female supervisors (basic grade prison staff) subsequently has increased and for the financial year 1976/77, 19 women were established of a total of 80 new supervisors (31 %).

The Committee believes that a larger proportion of female staff would contribute essentially to reduce the artificiality of the prison milieu in comparison with society in general. The Committee proposes that measures be taken to hasten the current tendency to increase the number of female staff. A variety of information should go out for the purpose of stimulating a larger number of women to apply for posts in the prison service The clerical staff in the prisons are for the most part women and they should be offered

possibilities to make a change of work for a short period to see if they wish to go over to supervisory work. Special practical placement opportunities can also be set up. Although there has so far been for the most part a positive acceptance of women as supervisory staff, negative attitudes sometimes exist on the part of male colleagues. The Committee strongly affirms the need for staff meetings which shall work through such attitudes in order to give full support to female staff.

Costs and implementation

A series of detailed calculations are presented in the main report in order to arrive at estimations of the costs of the changes proposed by the Committee. The scope and nature of these must inevitably be related to specifically Swedish circumstances and for that reason no further account of these estimates is given in the summary.

The Committee emphasizes the importance of a complete and widespread training of the staff before any attempt is made to implement the Committee's recommendations in practice. For this reason the Committee believes that the earliest date at which its proposals could be implemented would be 1 July 1979.

Finally the Committee considers that it would be of inestimable value for the whole implementation of the suggested recommendations if experimental work along the lines suggested could be undertaken at several institutions. Such experiments could serve to illuminate a number of practical problems which can be expected to arise as soon as implementation is attempted. A carefully worked out set of experiments would give important knowledge about those factors which promote and those factors which are obstacles to organisational development of the kind which the Committee has recommended. It might well be possible to construct several models for communication structure and divisions of work so as to test how, with new forms of work, the staff's capacities come to their best utilisation.

Författningsförslag

Förslag till
Lag om ändring i brottsbalken

Härigenom föreskrives att 26 kap. 9 § och 37 kap. 5 a § brottsbalken skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse | *Föreslagen lydelse*

26 kap. 9 §

Om villkorlig frigivning beslutar kriminalvårdsnämnd. Om det ådömda fängelsestraffet är lägst två år, beslutar dock centralnämnden för kriminalvård om villkorlig frigivning innan två tredjedelar av tiden avtjänats.[1]

Skall centralnämnden besluta om villkorlig frigivning enligt första stycket, äger nämnden uppdraga åt kriminalvårdsnämnd att närmare bestämma dag för frigivningen.[1]

Skall kriminalvårdsnämnd besluta om villkorlig frigivning enligt första stycket eller på grund av bemyndigande enligt andra stycket äger nämnden uppdraga åt *skyddskonsulent eller, om anstalten är riksanstalt, åt styresmannen* att närmare bestämma dag för frigivningen. *Skyddskonsulents eller styresmans beslut* skall anmälas vid nästa sammanträde med nämnden.[1]

Skall kriminalvårdsnämnd besluta om villkorlig frigivning enligt första stycket eller på grund av bemyndigande enligt andra stycket, äger nämnden uppdraga åt *behandlingskollegium eller tjänsteman inom kriminalvården* att närmare bestämma dag för frigivningen. *Beslut i anledning av sådant bemyndigande* skall anmälas vid nästa sammanträde med nämnden.

Skall centralnämnden besluta om villkorlig frigivning enligt första stycket, skall kriminalvårdsnämnden med eget yttrande hänskjuta frågan till centralnämndens prövning.[1]

37 kap. 5 a §

Fråga om villkorlig frigivning enligt 26 kap. 9 §, upphörande av anstaltsbehandling enligt 28 kap. 3 §, vård utom anstalt enligt 29 kap. 5 § eller 30 kap. 6 § eller framställning om talan om förlängning av vården i anstalt enligt 30 kap. 8 § upptages av den kriminalvårdsnämnd till vars verksamhetsområde anstalten hör.[1]

Fråga som avses i första stycket må kriminalvårdsnämnden upptaga

Fråga som avses i första stycket må kriminalvårdsnämnden upptaga

[1] Lydelse enligt övervakningsnämndutredningens förslag.

endast efter framställning av *styresmannen för anstalten* eller den dömde.[1]

endast efter framställning av *behandlingskollegium vid anstalten, tjänsteman inom kriminalvården som av kollegiet bemyndigats att göra sådan framställning* eller den dömde.

Denna lag träder i kraft den

Förslag till
Lag om kriminalvårdens organisation

Härigenom föreskrives följande.

1 §

Kriminalvårdsstyrelsen är central förvaltningsmyndighet med uppgift att leda och ha inseende över kriminalvården.

2 §

Riket är indelat i kriminalvårdsregioner. Om indelningen beslutar regeringen.

3 §

Skyddskonsulentdistrikt, allmänna häkten och kriminalvårdsanstalter är lokala kriminalvårdsmyndigheter. Kriminalvårdsanstalt är riksanstalt eller lokalanstalt.

Om rikets indelning i skyddskonsulentdistrikt beslutar regeringen.

Skyddskonsulentdistrikt, allmänna häkten och lokalanstalter är fördelade på kriminalvårdsregioner.

4 §

Riksanstalt, lokalanstalt eller avdelning av anstalt är öppen eller sluten.

Regeringen eller myndighet, som regeringen bestämmer, förordnar vilka anstalter som är riksanstalter eller lokalanstalter och vilka anstalter eller anstaltsavdelningar som är öppna eller slutna.

5 §

I kriminalvårdsregion skall finnas en styrelse som under kriminalvårdsstyrelsen planerar, samordnar och leder verksamheten vid de lokala kriminalvårdsmyndigheter som hör till regionen. Regionchefen skall under styrelsen för kriminalvårdsregionen fortlöpande leda verksamheten i regionen.

[1] Lydelse enligt övervakningsnämndutredningens förslag.

6 §

I styrelse för kriminalvårdsregion skall ingå företrädare för det allmänna. Företrädare för de anställda vid kriminalvårdsmyndigheter inom regionen har rätt att ingå i styrelsen.

Närmare föreskrifter om styrelse för kriminalvårdsregion meddelas av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer.

7 §

Vid lokal kriminalvårdsmyndighet skall finnas en styrelse om ej regeringen för viss myndighet medger undantag. Regeringen kan bestämma att styrelse skall vara gemensam för två eller flera lokala kriminalvårdsmyndigheter inom kriminalvårdsregion.

Styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet skall, vid riksanstalt under kriminalvårdsstyrelsen och vid övriga lokala kriminalvårdsmyndigheter under regionstyrelsen, ha inseende över myndighetens alla angelägenheter och svara för att dess uppgifter fullgöres. Under styrelsen för den lokala kriminalvårdsmyndigheten svarar i skyddskonsulentdistrikt skyddskonsulenten och vid annan lokal kriminalvårdsmyndighet styresmannen för den fortlöpande ledningen av verksamheten.

Vid lokal kriminalvårdsmyndighet där styrelse ej inrättats, ankommer de uppgifter som eljest åligger styrelse, i skyddskonsulentdistrikt på skyddskonsulenten och vid annan lokal kriminalvårdsmyndighet på styresmannen.

8 §

I styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet skall ingå företrädare för det allmänna. Företrädare för de anställda vid myndigheten har rätt att ingå i styrelsen.

Närmare föreskrifter om styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet meddelas av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer.

9 §

Landstinget i det län som utgör verksamhetsområde för kriminalvårdsregion väljer de ledamöter jämte ersättare som skall företräda det allmänna i styrelsen för kriminalvårdsregionen. Omfattar verksamhetsområdet flera län, delar av län, län som ej utgör landstingskommun eller kommun som ej ingår i landstingskommun, väljes ledamöter och ersättare av berörda landsting och kommunfullmäktige med den fördelning dem emellan som fastställes av kriminalvårdsstyrelsen efter samråd med den eller de landstingskommuner och kommuner som beröres.

Valbar till ledamot eller ersättare i styrelse för kriminalvårdsregion är den som är myndig och är kyrkobokförd inom regionens verksamhetsområde. Den som ej är svensk medborgare är valbar endast om han varit kyrkobokförd i riket den 1 november de tre åren närmast före det år då valet sker. Ledamot eller ersättare i nämnd inom kriminalvården eller i styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet eller kriminalvårdstjänsteman får ej väljas till ledamot eller ersättare i styrelse för kriminalvårdsregion.

10 §

I kommun inom vars område finns lokal kriminalvårdsmyndighet för vilken styrelse inrättats, väljer kommunfullmäktige de ledamöter jämte ersättare som skall företräda det allmänna i styrelsen. Inrättas gemensam styrelse för lokala kriminalvårdsmyndigheter belägna i skilda kommuner, väljes ledamöter och ersättare av fullmäktige i berörda kommuner med den fördelning dem emellan som fastställes av styrelsen för kriminalvårdsregionen efter samråd med de kommuner som beröres.

Valbar till ledamot eller ersättare i styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet är den som är myndig och är kyrkobokförd i kommunen. Den som ej är svensk medborgare är valbar endast om han har varit kyrkobokförd i riket den 1 november de tre åren närmast före det år då valet sker. Ledamot eller ersättare i nämnd inom kriminalvården eller i styrelse för kriminalvårdsregion eller kriminalvårdstjänsteman får ej väljas till ledamot eller ersättare i styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet.

11 §

Val som avses i 9 och 10 §§ skall vara proportionellt, om det begäres av minst så många ledamöter som motsvarar den kvot, vilken erhålles om antalet närvarande ledamöter delas med det antal personer som valet avser, ökat med 1. Är kvoten ett brutet tal, skall den avrundas till närmast högre hela tal. Om förfarandet vid sådant proportionellt val finns bestämmelser i lagen (1955:138) om proportionellt valsätt vid val inom landsting, kommunfullmäktige m. m.

12 §

Ledamot och ersättare i styrelse för kriminalvårdsregion och för lokal kriminalvårdsmyndighet utses för tre år. Avgår ledamot eller ersättare före tidens utgång, utses ny ledamot eller ersättare för återstående tid.

Upphör ledamot eller ersättare att vara valbar, förfaller hans uppdrag omedelbart.

Då ledamot eller ersättare skall väljas, skall styrelsen göra anmälan därom till den som har att föranstalta om valet.

Styrelsen prövar självmant den valdes behörighet.

13 §

För handläggning av ärenden angående behandling av intagen skall vid kriminalvårdsanstalt finnas behandlingskollegium.

Närmare föreskrifter om behandlingskollegium meddelas av regeringen eller myndighet som regeringen bestämmer.

14 §

Vad som föreskrives i denna lag om skyddskonsulentdistrikt och skyddskonsulent gäller även frivårdens behandlingscentral i Stockholm och föreståndaren för behandlingscentralen.

Denna lag träder i kraft den

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt

Härigenom föreskrives i fråga om lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt,

dels att 2 § skall upphöra att gälla,

dels att 3, 56, 60 och 61 §§ skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
2 §	
Kriminalvårdsstyrelsen leder och har inseende över kriminalvården i anstalt.	
3 §	
Kriminalvårdsanstalt är riksanstalt eller lokalanstalt.	
Riksanstalt, lokalanstalt eller avdelning av anstalt är öppen eller sluten.	
Regeringen eller myndighet, som regeringen bestämmer, förordnar vilka anstalter som är riksanstalter eller lokalanstalter och vilka anstalter eller anstaltsavdelningar som är öppna eller slutna.	
Vad *nedan* i denna lag sägs om öppen eller sluten anstalt gäller även öppen eller sluten avdelning av anstalt.	Vad i denna lag sägs om öppen eller sluten anstalt gäller även öppen eller sluten avdelning av anstalt.
56 §	
Fråga som avses i 54 § upptages av den kriminalvårdsnämnd till vars verksamhetsområde anstalten hör.[1]	
Fråga som avses i 54 § må kriminalvårdsnämnd eller centralnämnden för kriminalvård upptaga endast efter framställning av *styresmannen för anstalten* eller den dömde.[1]	Fråga som avses i 54 § må kriminalvårdsnämnd eller centralnämnden för kriminalvård upptaga endast efter framställning av *behandlingskollegium vid anstalten, tjänsteman inom kriminalvården som av kollegiet bemyndigats att göra sådan framställning* eller den dömde.
60 §	
Regeringen kan förordna om överflyttning till tjänsteman inom kriminalvården av kriminalvårdsnämnds befogenhet enligt 54 och 55 §§ samt av kriminalvårdsstyrelsens befogen-	Regeringen kan förordna om överflyttning till *behandlingskollegium eller* tjänsteman inom kriminalvården av kriminalvårdsnämnds befogenhet enligt 54 och 55 §§ samt av

[1] Lydelse enligt övervakningsnämndutredningens förslag.

Nuvarande lydelse

het enligt denna lag i annat fall än som avses i 20 § andra stycket.[1]

Föreslagen lydelse

kriminalvårdsstyrelsens befogenhet enligt denna lag i annat fall än som avses i 20 § andra stycket.

61 §

Innebär förordnande enligt 60 § att *styresman vid anstalt* beslutar i frågor som avses i 35 och 39 §§ *såvitt gäller tid för vistelse utanför anstalt enligt 32, 33, 34 eller 37 § eller om disciplinär åtgärd* enligt 47 §, skall *styresmannens beslut* lända till efterrättelse omedelbart om *denne* ej annorlunda *förordnar. Meddelar styresman* förordnande enligt 35 eller 39 § eller 47 § andra stycket 2 skall beslutet omedelbart underställas kriminalvårdsstyrelsens prövning. Detsamma gäller om *styresmannen* i samband med förordnande som nu sagts *har meddelat beslut* om disciplinär åtgärd enligt 47 § andra stycket 1.[1]

Innebär förordnande enligt 60 § att *behandlingskollegium eller tjänsteman inom kriminalvården* beslutar i frågor som avses i 35, 39 och 47 §§, skall *beslutet* lända till efterrättelse omedelbart om ej annorlunda *förordnas. Meddelas* förordnande enligt 35 eller 39 § eller 47 § andra stycket 2, skall beslutet omedelbart underställas kriminalvårdsstyrelsens prövning. Detsamma gäller om, i samband med förordnande som nu sagts, *beslut meddelats* om disciplinär åtgärd enligt 47 § andra stycket 1.

Denna lag träder i kraft den

Förslag till
Förordning om ändring i kungörelsen (1974:248) med vissa föreskrifter rörande tillämpningen av lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt

Härigenom föreskrives i fråga om kungörelsen (1974:248) med vissa föreskrifter rörande tillämpningen av lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt,

dels att 1, 2, 27, 30, 32, 33 och 39 §§ skall upphöra att gälla,

dels att 7, 14, 16, 18, 26, 28, 35, 37, 40, 41 och 42 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i kungörelsen skall införas en ny paragraf, 7 a §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §

Kriminalvårdens lokalanstalter är fördelade på kriminalvårdsregioner. Om indelningen i kriminalvårdsregioner beslutar regeringen.

[1] Lydelse enligt övervakningsnämndutredningens förslag.

Nuvarande lydelse

För kriminalvårdsregionen finns en regionchef som under kriminalvårdsstyrelsen utövar ledningen av vården i de anstalter som hör till regionen. Under regionchef beslutar styresman vid lokalanstalt, om ej annat är särskilt föreskrivet.

2 §

Vid riksanstalt utövar styresmannen under kriminalvårdsstyrelsen ledningen av vården i anstalten.

Överläkaren vid psykiatrisk avdelning vid kriminalvårdsanstalt har, såvitt angår behandlingen av de på avdelningen intagna, samma befogenheter som tillkommer styresmannen vid riksanstalt.

7 §

Vid kriminalvårdsanstalt skall finnas ett *behandlingskollegium* med uppgift att *såsom rådgivande organ* handlägga frågor rörande de intagnas behandling.

Behandlingskollegiet skall medverka vid utformningen av behandlingsplanen. Kollegiets medverkan skall särskilt avse frågor om intagens arbetsplacering, undervisning, utbildning, permissioner, frigång, förflyttning, fritidsverksamhet, vistelse utanför anstalt enligt 34 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt samt övriga frågor om förberedelser för frigivning och överföring till vård utom anstalt.

Utredning som har betydelse för upprättandet av behandlingsplanen eller ändring däri skall föredragas inför kollegiet.

Föreslagen lydelse

Vid kriminalvårdsanstalt skall finnas ett *eller, om styrelsen så bestämmer, flera behandlingskollegier* med uppgift att handlägga frågor rörande de intagnas behandling.

Överläkaren vid psykiatrisk avdelning vid kriminalvårdsanstalt har, såvitt angår behandlingen av de på avdelningen intagna, samma befogenheter som tillkommer behandlingskollegiet och styresmannen.

7 a §

Behandlingskollegium består av ordförande samt minst tre och högst fem övriga ledamöter jämte erforderligt antal ersättare. I kollegium vid

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

lokalanstalt och, om styrelsen så bestämmer, i kollegium vid riksanstalt skall bland ledamöterna ingå en företrädare för frivården.

Anstaltsstyrelsen utser ordförande i behandlingskollegium och, om så erfordras, ersättare för honom. Företrädare för frivården jämte ersättare utses av styrelsen för kriminalvårdsregionen. Anstaltsstyrelsen bestämmer antalet övriga ledamöter och ersättare i behandlingskollegium samt utser dem eller bestämmer grunderna för kollegiets sammansättning vad gäller dessa ledamöter och ersättare.

Behandlingskollegium är beslutfört när ordföranden och minst halva antalet övriga ledamöter är närvarande. Som kollegiets beslut gäller den mening varom de flesta förenar sig eller, vid lika röstetal, den mening som ordföranden biträder.

14 §

Det åligger *styresmannen* att göra framställning om frigivningspermission enligt 33 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt, vistelse utanför anstalt enligt 34 § samma lag, villkorlig frigivning eller överförande till vård utom anstalt så ofta anledning föreligger därtill.[1]

Det åligger *behandlingskollegiet* att göra framställning om frigivningspermission enligt 33 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt, vistelse utanför anstalt enligt 34 § samma lag, villkorlig frigivning eller överförande till vård utom anstalt så ofta anledning föreligger därtill.

Framställning om villkorlig frigivning skall alltid göras innan den intagne avtjänat två tredjedelar av strafftiden eller, om detta kommer att ha skett innan fyra månader avtjänats, före utgången av denna tid. I fråga om den som undergår internering skall framställning om överförande till vård utom anstalt ske före utgången av minsta tiden och därefter minst var sjätte månad.[1]

Behandlingskollegiet får uppdraga åt tjänsteman inom kriminalvården att göra sådan framställning som avses i första stycket.

16 §

Styresman skall så snart det kan ske underrätta såväl övervakaren som den skyddskonsulent som skall

Behandlingskollegiet eller den tjänsteman inom kriminalvården som kollegiet utsett därtill skall så snart det

[1] Lydelse enligt övervakningsnämndutredningens förslag.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
handha övervakningen om tidpunkten för frigivning eller överförande till vård utom anstalt.[1]	kan ske underrätta såväl övervakaren som den skyddskonsulent som skall handha övervakningen om tidpunkten för frigivning eller överförande till vård utom anstalt.

18 §

Bestämmelserna i 11 och 13–17 §§ gäller i tillämpliga delar den som undergår behandling enligt 28 kap. 3 § brottsbalken.

Beträffande intagen som avses i första stycket åligger det styresmannen att göra framställning om anstaltsbehandlingens upphörande så snart anledning föreligger därtill.[1]	Framställning om anstaltsbehandlingens upphörande *skall göras* så snart anledning föreligger därtill. *Ifråga om skyldighet att göra sådan framställning äger bestämmelserna i 14 § första och tredje styckena motsvarande tillämpning.*

26 §

Beslut i fråga *om medgivande enligt 11 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt meddelas*	Beslut i fråga *som avses i 11 §, 14 § andra stycket och 32 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt meddelas av behandlingskollegiet.*
1. *beträffande intagen i lokalanstalt, i annat fall än som avses under 4, av regionchef eller, efter hans bemyndigande, styresmannen,*	*Behandlingskollegiet för uppdraga åt tjänsteman inom kriminalvården att besluta i fråga som avses i första stycket.*
2. *beträffande intagen i sluten riksanstalt av kriminalvårdsstyrelsen,*	
3. *beträffande intagen i öppen riksanstalt av styresmannen samt*	
4. *beträffande intagen som dömts till fängelse i lägst två år eller till internering med en minsta tid av två år eller mer och som är placerad i sluten lokalanstalt av kriminalvårdsstyrelsen.*	
Beträffande intagen som avses i första stycket 2 och 4 kan kriminalvårdsstyrelsen, i de fall den finner lämpligt, överlåta åt styresmannen vid riksanstalt eller, såvitt avser lokalanstalt, regionchef att besluta i frågan.	*Utan hinder av första stycket beslutar kriminalvårdsstyrelsen i fråga som avses där när det gäller i sluten anstalt intagen som har dömts till fängelse i lägst två år eller till internering med en minsta tid av två år eller mer. Om styrelsen finner det lämpligt, kan styrelsen förordna att beslut som nu har nämnts kan meddelas i den ordning som föreskrives i första stycket.*

[1] Lydelse enligt övervakningsnämndutredningens förslag.

Nuvarande lydelse | *Föreslagen lydelse*

27 §

Beslut i fråga om tillstånd att deltaga i fritidsverksamhet utom anstalten enligt 14 § andra stycket lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt meddelas

1. beträffande intagen i lokalanstalt av regionchef eller, efter hans bemyndigande, av styresmannen och

2. beträffande intagen i riksanstalt av styresmannen.

Utan hinder av första stycket beslutar kriminalvårdsstyrelsen i fråga som avses där när det gäller i sluten anstalt intagen som har dömts till fängelse i lägst två år eller till internering med en minsta tid av två år eller mer. Om styrelsen finner det lämpligt kan styrelsen förordna att beslut som nu har nämnts kan meddelas i den ordning som föreskrives i första stycket.

28 §

Beslut i fråga *om medgivande för intagen att på egen begäran arbeta i enrum enligt* 18 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt meddelas

1. beträffande intagen i lokalanstalt av regionchef eller, om fara är i dröjsmål, av styresmannen och

2. beträffande intagen i riksanstalt av styresmannen.

Första stycket gäller även omprövning av medgivande som där avses.

Har styresman vid lokalanstalt medgivit enrumsarbete enligt första stycket 1, skall beslutet omedelbart underställas regionchefens prövning.

Beslut i fråga *som avses i* 18 §, *20 § första stycket, 23, 35, 39, 47 och 50 §§* lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt meddelas *av styresmannen.*

Styresmannen får uppdraga åt behandlingskollegiet att besluta i fråga som avses i första stycket.

30 §

Beslut i fråga om att intagen skall hållas avskild från andra intagna enligt 20 § första stycket lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt meddelas

1. beträffande intagen i lokalanstalt av regionchefen eller, om fara är i

Nuvarande lydelse

dröjsmål, av styresmannen och

2. beträffande intagen i riksanstalt av styresmannen.

Första stycket gäller även omprövning som där avses.

Har styresman vid lokalanstalt beslutat om avskildhet enligt första stycket 1, skall beslutet omedelbart underställas regionchefens prövning.

32 §

Beslut i fråga om åtgärd enligt 23 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt meddelas av styresmannen.

33 §

Beslut i fråga om korttidspermission enligt 32 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt meddelas

1. beträffande intagen i lokalanstalt av regionchef eller, efter hans bemyndigande, styresmannen och

2. beträffande intagen i riksanstalt av styresmannen.

Utan hinder av bestämmelserna i första stycket beslutar kriminalvårdsstyrelsen i fråga om korttidspermission beträffande i sluten anstalt intagen som dömts till fängelse i lägst två år eller till internering med en minsta tid av två år eller mer.

I de fall kriminalvårdsstyrelsen finner lämpligt kan beslut i fråga om korttidspermission beträffande intagen som avses i andra stycket meddelas i den ordning som föreskrives i första stycket.

35 §

Skall enligt 54 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt kriminalvårdsnämnd besluta i fråga om frigivningspermission enligt 33 § eller vistelse utanför anstalt enligt 34 § samma lag eller har bemyndigande enligt 34 § denna kungörelse meddelats, äger nämnden uppdraga åt

Föreslagen lydelse

Skall enligt 54 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt kriminalvårdsnämnd besluta i fråga om frigivningspermission enligt 33 § eller vistelse utanför anstalt enligt 34 § samma lag eller har bemyndigande enligt 34 § denna kungörelse meddelats, äger nämnden uppdraga åt

Nuvarande lydelse

skyddskonsulent eller, om anstalten är riksanstalt, styresmannen att, i brådskande fall eller eljest när särskild anledning förekommer, besluta härom. Sådant bemyndigande får dock ej avse återkallande av tillstånd till frigivningspermission eller till vistelse utanför anstalt.[1]

Föreslagen lydelse

behandlingskollegium eller tjänsteman inom kriminalvården att, i brådskande fall eller eljest när särskild anledning förekommer, besluta härom. Sådant bemyndigande får dock ej avse återkallande av tillstånd till frigivningspermission eller till vistelse utanför anstalt.

37 §

Meddelar *styresmannen eller skyddskonsulenten* beslut med stöd av bemyndigande enligt 35 § *skall han snarast underrätta kriminalvårdsnämnden därom.*[1]

Kriminalvårdsnämnd skall snarast underrätta centralnämnden för kriminalvård om beslut som kriminalvårdsnämnden, *styresman eller skyddskonsulent* meddelat med stöd av bemyndigande enligt 34 eller 35 §.[1]

Meddelar *behandlingskollegium eller tjänsteman inom kriminalvården* beslut med stöd av bemyndigande enligt 35 § *skall kriminalvårdsnämnden snarast underrättas därom.*

Kriminalvårdsnämnd skall snarast underrätta centralnämnden för kriminalvård om beslut som kriminalvårdsnämnden, *behandlingskollegium eller tjänsteman inom kriminalvården* meddelat med stöd av bemyndigande enligt 34 eller 35 §.

39 §

Beslut enligt 47 och 50 §§ lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt meddelas av styresmannen.

40 §

Efter framställning av intagen eller eljest när anledning förekommer kan kriminalvårdsnämnden ändra vad *styresman eller skyddskonsulent* beslutat i fall som avses i 34 och 35 §§.[1]

Efter framställning av intagen eller eljest när anledning förekommer kan kriminalvårdsnämnden ändra vad *behandlingskollegium eller tjänsteman inom kriminalvården* beslutat i fall som avses i 34 och 35 §§.

41 §

Med de undantag som följer av lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt kan kriminalvårdsstyrelsen, i annat fall än då enligt denna kungörelse beslut ankommer på kriminalvårdsstyrelsen, *regionchef,* styresman eller överläkare vid psykiatrisk avdelning, förordna att befogenhet som enligt lagen tillkommer krimi-

Med de undantag som följer av lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt kan kriminalvårdsstyrelsen, i annat fall än då enligt denna kungörelse beslut ankommer på kriminalvårdsstyrelsen, *behandlingskollegium,* styresman eller överläkare vid psykiatrisk avdelning, förordna att befogenhet som enligt lagen till-

[1] Lydelse enligt övervakningsnämndutredningens förslag.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
nalvårdsstyrelsen skall tillkomma tjänsteman inom kriminalvården.	kommer kriminalvårdsstyrelsen skall tillkomma *behandlingskollegium eller* tjänsteman inom kriminalvården.
42 §	
I annat fall än som avses i *39* eller 40 § kan regionchef ändra vad tjänsteman vid lokalanstalt beslutat med stöd av lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt eller denna kungörelse.	I annat fall än som avses i *35, 39, 47 eller 50 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt* eller 40 § *denna kungörelse* kan regionchef ändra vad *behandlingskollegium vid lokalanstalt eller* tjänsteman vid *sådan anstalt eller i skyddskonsulentdistrikt* beslutat med stöd av lagen om kriminalvård i anstalt eller denna kungörelse.
Kriminalvårdsstyrelsen kan, i annat fall än som avses i 40 §, ändra vad tjänsteman inom kriminalvården beslutat med stöd av lagen om kriminalvård i anstalt eller denna kungörelse.	Kriminalvårdsstyrelsen kan, i annat fall än som avses i 40 §, ändra vad *behandlingskollegium eller* tjänsteman inom kriminalvården beslutat med stöd av lagen om kriminalvård i anstalt eller denna kungörelse.
Om underställning av *styresmans* beslut enligt 35 eller 39 § eller 47 § andra stycket 2 lagen om kriminalvård i anstalt finns bestämmelse i 61 § samma lag.[1]	Om underställning av beslut enligt 35 eller 39 § eller 47 § andra stycket 2 lagen om kriminalvård i anstalt finns bestämmelse i 61 § samma lag.

Denna förordning träder i kraft den

Förslag till
Förordning om ändring i förordningen (1976:376) om behandlingen av häktade och anhållna m. fl.

Härigenom föreskrives i fråga om förordningen (1976:376) om behandlingen av häktade och anhållna m. fl.

dels att 16 § skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i förordningen skall införas en ny paragraf, 20 §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	16 §
Om ej annat följer av 4 § andra stycket eller 16 § lagen (1976:371) om behandlingen av häktade och anhållna m. fl. eller 10 § tredje stycket eller 17 § denna förordning avgör föreståndaren för förvaringslokalen frågor enligt nämnda författningar om behandlingen av intagen. I fall som avses i 15 § första stycket 1 nämnda lag får beslut om fängsel dock fattas av den tjänsteman som utför transporten eller eljest har tillsyn över den intagne, om föreståndarens beslut ej kan inhämtas utan olägenhet.	

[1] Lydelse enligt övervakningsnämndutredningens förslag.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	Föreståndaren för förvaringslokalen får, utom i fråga om förflyttning av intagen till sjukhus och bevakning där samt i frågor som avses i 13–15 §§ lagen om behandlingen av häktade och anhållna m. fl. uppdraga åt annan tjänsteman vid myndigheten att besluta i fråga som enligt första stycket avgöres av föreståndaren.
	Föreståndaren för förvaringslokalen får utse annan tjänsteman vid myndigheten att fullgöra vad som enligt denna förordning åligger honom.
	20 §
	Med de begränsningar som följer av 4 § andra stycket och 16 § lagen (1976:371) om behandlingen av häktade och anhållna m. fl. samt 10 § tredje stycket denna förordning kan regionchef ändra vad tjänsteman vid allmänt häkte beslutat med stöd av lagen om behandlingen av häktade och anhållna m. fl. samt denna förordning.
	Med de begränsningar som angivits i första stycket kan kriminalvårdsstyrelsen ändra vad tjänsteman inom kriminalvården beslutat med stöd av lagen om behandlingen av häktade och anhållna m. fl. samt denna förordning.

Denna förordning träder i kraft den

Förslag till
Förordning om ändring i instruktionen (1974:555) för kriminalvårdsverket

Härigenom föreskrives i fråga om instruktionen (1974:555) för kriminalvårdsverket

dels att 26 och 29 §§ skall upphöra att gälla,

dels att 1, 3, 21, 22, 24, 25, 32, 34 och 38 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i instruktionen skall införas fem nya paragrafer, 22 a–22 b, 24 a–24 b och, närmast efter rubriken "Övriga bestämmelser", 34 a §§, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse | *Föreslagen lydelse*

1 §

Allmänna verkstadgan (1965:600) skall tillämpas på kriminalvårdsstyrelsen och, med undantag av 2, 3, 16 och 18 §§ samt i övrigt på det sätt som följer av denna instruktion, på centralnämnden för kriminalvård, kriminalvårdsnämnderna, kriminalvårdsregionernas kanslier, kriminalvårdsanstalterna och skyddskonsulentorganisationen.[1]

Chefskapet enligt verksstadgan utövas vid regionkansli av kriminalvårdsdirektören, vid anstalt av styresmannen och i skyddskonsulentdistrikt av skyddskonsulenten.

Myndighets befogenhet enligt 15 kap. 3 § lagen (1976:600) om offentlig anställning utövas av *styrelsen*.

Befogenhet som enligt verksstadgan tillkommer myndighet utövas av *styrelsen*. Sådan befogenhet får styrelsen överlämna till ordförande i centralnämnden och kriminalvårdsnämnd, *kriminalvårdsdirektör, styresman eller skyddskonsulent*, om annat ej följer av vad som sägs i denna instruktion.[1]

Myndighets befogenhet enligt 15 kap. 3 § lagen (1976:600) om offentlig anställning utövas av *kriminalvårdsstyrelsen*.

Befogenhet som enligt verksstadgan tillkommer myndighet utövas av *kriminalvårdsstyrelsen*. Sådan befogenhet får styrelsen överlämna till ordförande i centralnämnden och kriminalvårdsnämnd *eller till styrelse eller chef för regional eller lokal myndighet inom kriminalvården*, om annat ej följer av vad som sägs i denna instruktion.

3 §

Bestämmelserna i denna instruktion om kriminalvårdsanstalterna gäller i tillämpliga delar även de allmänna häktena och de arrestlokaler som är anordnade i anslutning till dem.

Bestämmelserna om skyddskonsulentdistrikt och skyddskonsulent gäller i tillämpliga delar även frivårdens behandlingscentral i Stockholm och föreståndaren för behandlingscentralen.

21 §

I kriminalvårdsregion finns en kriminalvårdsdirektör. Ställföreträdare för kriminalvårdsdirektören utses av kriminalvårdsstyrelsen.

Vid regionkansli är anställda tjänstemän enligt personalförteckning samt annan personal i mån av behov och tillgång på medel.

22 §

Kriminalvårdsdirektör skall under kriminalvårdsstyrelsen leda och *ansvara för* verksamheten vid de *lokalanstalter och allmänna häkten*

Styrelse för kriminalvårdsregion skall under kriminalvårdsstyrelsen *planera, samordna* och leda verksamheten vid de *lokala kriminal-*

[1] Lydelse enligt övervakningsnämndutredningens förslag.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
samt i de skyddskonsulentdistrikt som hör till *kriminalvårdsregionen.*	*vårdsmyndigheter* som hör till *regionen. Under styrelsen för kriminalvårdsregionen skall kriminalvårdsdirektören fortlöpande leda verksamheten i regionen.* *Styrelse för kriminalvårdsregion skall avgöra ärenden som angår* 1. *viktigare frågor om myndigheternas organisation samt om föreskrifter för anställda och för intagna,* 2. *förslag till beräknande av utgifter för regionkansli och underlydande myndigheter samt andra frågor av större ekonomisk betydelse,* 3. *tjänstetillsättningar som enligt 32 § ankommer på den regionala myndigheten,* 4. *viktigare frågor angående samverkan mellan kriminalvårdsmyndigheter inom regionen samt med samhället i övrigt,* 5. *riktlinjer för informationsverksamhet,* 6. *viktigare frågor angående utbildning av kriminalvårdspersonal,* 7. *andra frågor som kriminalvårdsdirektören hänskjuter till styrelsen.* *Styrelse för kriminalvårdsregion får ej pröva ärende angående behandling eller annan åtgärd beträffande person som undergår kriminalvård.* *För innehav av tjänst som avses i andra stycket 3. kan kriminalvårdsstyrelsen fastställa behörighetsvillkor.*
	22 a § *Styrelse för kriminalvårdsregion består av kriminalvårdsdirektören, ordförande, och tre företrädare för det allmänna. I den mån personalföreträdare utsetts ingår även dessa, högst tre till antalet, i styrelsen.* *Ställföreträdare för kriminalvårdsdirektören utses av styrelsen. För var och en av de övriga ledamöterna finns en personlig suppleant.* *Om val av ledamöter och suppleanter finns särskilda föreskrifter.*

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	22 b §
	Styrelse för kriminalvårdsregion är beslutför när ordföranden och minst tre andra ledamöter, däribland minst två företrädare för det allmänna, är närvarande.
	Som styrelsens beslut gäller den mening varom de flesta förenar sig eller, vid lika röstetal, den mening som ordföranden biträder.
	Ärende, som är så brådskande att styrelsen ej hinner sammanträda för behandling av ärendet, avgöres genom meddelanden mellan ordföranden och minst tre andra ledamöter. Kan ärendet icke lämpligen avgöras på detta sätt, får ordföranden besluta ensam. Beslut, som fattas enligt detta stycke, skall anmälas vid nästa sammanträde med styrelsen.
	24 §
Styresman vid riksanstalt skall under kriminalvårdsstyrelsen leda och ansvara för verksamheten vid anstalten.	*Styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet skall, vid riksanstalt under kriminalvårdsstyrelsen och vid annan lokal kriminalvårdsmyndighet under regionstyrelsen, ha inseende över myndighetens alla angelägenheter och svara för att dess uppgifter fullgöres. Under styrelsen för den lokala kriminalvårdsmyndigheten svarar i skyddskonsulentdistrikt skyddskonsulenten och vid annan lokal kriminalvårdsmyndighet styresmannen för den fortlöpande ledningen av verksamheten.*
För verksamheten vid lokalanstalt ansvarar styresmannen under kriminalvårdsdirektören.	*Styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet skall avgöra ärenden som angår*
	1. *frågor om myndighetens organisation samt om föreskrifter för anställda och för intagna,*
	2. *förslag till beräknande av utgifter för myndigheten och andra frågor av större ekonomisk betydelse,*
	3. *tjänstetillsättningar som enligt 32 § ankommer på myndigheten,*
	4. *viktigare frågor angående sam-*

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

verkan med lokala myndigheter och samhället i övrigt,

5. andra frågor som myndighetens chef hänskjuter till styrelsen.

Styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet får ej pröva ärende angående behandling eller annan åtgärd beträffande person som undergår kriminalvård.

Vid lokal kriminalvårdsmyndighet där styrelse ej inrättas, åvilar uppgifterna enligt första och andra styckena myndighetens chef.

För innehav av tjänst som avses i andra stycket 3. kan kriminalvårdsstyrelsen fastställa behörighetsvillkor.

24 a §

Styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet består av myndighetens chef, ordförande, och tre företrädare för det allmänna samt, i styrelse för skyddskonsulentdistrikt, en företrädare för anstaltsvården och, i styrelse för allmänt häkte, lokalanstalt eller riksanstalt som inrymmer allmänt häkte eller lokalanstaltsavdelning, en företrädare för frivården. I den mån personalföreträdare utsetts ingår även dessa, högst tre till antalet, i styrelsen.

I styrelse som är gemensam för flera lokala kriminalvårdsmyndigheter ingår cheferna för myndigheterna som ledamöter. Styrelsen utser bland dem ordförande och vice ordförande. Vid förfall för ordföranden och vice ordföranden utser styrelsen annan ledamot att tillfälligt vara ordförande.

Ställföreträdare för chef för lokal kriminalvårdsmyndighet utses av styrelsen. För var och en av företrädarna för det allmänna, företrädarna för frivård och anstaltsvård samt personalföreträdarna finns en personlig suppleant.

Företrädare för frivård och anstalts-

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	vård jämte suppleanter utses av styrelsen för kriminalvårdsregionen. Om val av övriga ledamöter och suppleanter finns särskilda föreskrifter.
	24 b §
	Styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet är beslutför när ordföranden eller, i styrelse gemensam för flera myndigheter, ordföranden eller vice ordföranden samt minst tre andra ledamöter, däribland minst två företrädare för det allmänna, är närvarande.
	Som styrelsens beslut gäller den mening varom de flesta förenar sig eller, vid lika röstetal, den mening som ordföranden biträder.
	Ärende som är så brådskande att styrelsen ej hinner sammanträda avgöres genom meddelanden mellan ordföranden eller, vid förfall för denne, vice ordföranden och minst två andra ledamöter. Kan ärendet icke lämpligen avgöras på detta sätt, får ordföranden eller, vid förfall för denne, vice ordföranden besluta ensam. Beslut som fattas enligt detta stycke, skall anmälas vid nästa sammanträde med styrelsen.
	25 §
Tjänsteman är skyldig att på kallelse infinna sig till överläggning hos kriminalvårdsstyrelsen och att tjänstgöra *hos denna.*	Tjänsteman är skyldig att på kallelse infinna sig till överläggning och att tjänstgöra hos kriminalvårdsstyrelsen och *vid regionkansliet.*
Tjänsteman är även skyldig att tjänstgöra som föredragande hos den kriminalvårdsnämnd, till vars verksamhetsområde anstalten hör, samt på kallelse infinna sig hos denna och hos centralnämnden för kriminalvård för att lämna upplysningar.[1]	
	26 §
Tjänsteman är skyldig att under tjänsteutövning vara iförd tjänstedräkt i den utsträckning kriminalvårdsstyrelsen föreskriver.	

Nuvarande lydelse | *Föreslagen lydelse*

29 §

Skyddskonsulent skall under kriminalvårdsdirektören leda och ansvara för verksamheten inom distriktet.

32 §

Generaldirektören förordnas av regeringen för högst sex år.

Styrelsens övriga ledamöter och suppleanter förordnas för högst tre år.

Annan tjänst i lägst lönegrad F 24 tillsättes av regeringen efter anmälan av generaldirektören. Tjänst som överläkare tillsättes av regeringen efter förslag av kriminalvårdsstyrelsen. Förslaget avges efter socialstyrelsens hörande.

Övriga tjänster tillsättes och annan personal antages av kriminalvårdsstyrelsen.

Av övriga tjänster tillsättes tjänst som chef för myndighet av kriminalvårdsstyrelsen. Återstående tjänster tillsättes och annan personal antages av den myndighet hos vilken tjänstgöringen skall fullgöras.

Förordnande att vara generaldirektörens ställföreträdare meddelar regeringen för högst tre år efter anmälan av generaldirektören.

34 §

Talan mot beslut av centralnämnden för kriminalvård, kriminalvårdsnämnd, *kriminalvårdsdirektör, styresman eller skyddskonsulent* föres hos *styrelsen* genom besvär, om ej annat är föreskrivet.[1]

Talan mot beslut av centralnämnden för kriminalvård, kriminalvårdsnämnd, *styrelse för kriminalvårdsregion, styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet, behandlingskollegium eller tjänsteman vid regionkansli eller lokal kriminalvårdsmyndighet* föres hos *kriminalvårdsstyrelsen* genom besvär, om ej annat är föreskrivet.

I fråga om sådant beslut eller förslag till tjänstetillsättning eller sådant beslut att icke tillsätta tjänst som tillkännages genom anslag räknas besvärstid från den dag då anslaget skedde hos myndighet som meddelat beslut eller avgivit förslaget. Detsamma gäller beslut om långtidsvikariat som tillsättes i samma ordning som tjänsten.

34 a §

För personalföreträdare i styrelse gäller bestämmelserna om jäv i 15 § kungörelsen (1974:224) om personalföreträdare i statlig myndighets styrelse m. m.

38 §

Besked enligt 37 § andra stycket *statstjänstemannastadgan* (1965:601) lämnas av *kriminalvårdsstyrelsen*

Besked enligt 37 § andra stycket *anställningsförordningen* (1965:601) lämnas av *den myndighet inom verket*

[1] Lydelse enligt övervakningsnämndutredningens förslag.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
utom vad gäller generaldirektören och dennes ställföreträdare.	*som tillsätter tjänsten. För övriga tjänstemän lämnas sådant besked av kriminalvårdsstyrelsen* utom vad gäller generaldirektören och dennes ställföreträdare.

Denna förordning träder i kraft den

1 Utredningsuppdraget och arbetets bedrivande

1.1 Direktiven

Direktiven för utredningen återfinns i statsrådsprotokollet den 29 juni 1973. Efter att ha lämnat en redogörelse för anstaltspersonalens sammansättning och arbetsuppgifter erinrade chefen för justitiedepartementet, statsrådet Geijer, om att kriminalvårdsberedningen ingående behandlat anstaltspersonalens arbetsuppgifter och anförde därvid bl. a. följande.

Beredningen framhåller att de anställda, främst tillsynspersonalen, numera ställs inför stora och oförenliga krav. Såväl från allmänhetens som från myndigheternas sida förväntar man sig att bevakningen skall skötas på ett sådant sätt att rymningar undvikes och att ordningen garanteras på anstalterna. Det ökade inslaget av intagna som gjort sig skyldiga till allvarlig brottslighet, bl. a. narkotikabrott, liksom mera avancerade rymningsmetoder ger särskild tyngd åt detta krav. Samtidigt är det emellertid också ett önskemål att anstaltstillvaron skall göras meningsfull för de intagna och bedrivas under så öppna former som möjligt. Organisationer och enskilda som har engagerat sig för de intagnas situation vänder sig mot olika typer av tvångsåtgärder. Krav ställs på individualisering av anstaltsvården och självbestämmanderätt för de intagna.

Beredningen erinrar vidare om att anstalternas organisation har en hierarkisk uppbyggnad som delvis har sitt ursprung i det militära systemet. Den kännetecknas av en starkt koncentration av beslutsfunktionerna till ett fåtal högre tjänstemän. Utrymmet för samrådsförfarande och teamarbete är mycket begränsat. Inte heller ges tillräckligt utrymme för egna initiativ från personalens sida. Samordningen mellan olika gruppers arbetsinsatser är otillräcklig.

Beredningen framhåller också att bevakningstjänsten och, ifråga om den högre personalen, administrativa arbetsuppgifter fått en framskjuten roll i personalens arbetsinstruktioner medan däremot de behandlingsmässiga uppgifterna ofta är bristfälligt definierade. Konsekvensen härav blir lätt att de i instruktionen fastställda arbetsuppgifterna övervärderas på bekostnad av övriga. Än allvarligare är det om instruktionerna på detta sätt ger ett annat faktiskt innehåll åt verksamheten på anstalterna än vad behandlingslagstiftningen avser. Bristfällig samordning kan dessutom medföra oklarheter rörande arbetsuppgifternas fördelning mellan olika grupper av tjänstemän. Detta försvårar beräkningen av personalbehovet.

Enligt beredningens uppfattning bör anstaltspersonalens uppgifter och tjänstgöringsinstruktioner bli föremål för en förutsättningslös och allsidig utredning under medverkan av berörda personalorganisationer. Målsättningen för en sådan utredning bör enligt beredningen vara att i större utsträckning anpassa anstaltsarbetet till behandlingslagstiftningens krav. Utredningen bör också syfta till en bättre samordning av olika yrkesgruppers arbetsinsatser, varvid särskilt intresse bör ägnas åtgärder som

syftar till en större spridning av beslutsfunktionerna och ger utrymme för ökat utnyttjande av samrådsförfarande och teamarbete. Utredningen bör vidare överse gällande normer för personaltilldelning med beaktande av de förändrade arbetsformer vid anstalterna som beredningens förslag kan komma att medföra. Man bör därvid pröva om inslaget av kvinnliga befattningshavare bland tillsynspersonalen kan ökas.

Till vad kriminalvårdsberedningen sålunda uttalat anförde statsrådet bl. a. följande.

Inom kriminalpolitiken pågår ett successivt reformarbete för att skapa verksamhetsformer som i största möjliga utsträckning bidrar till lagöverträdarnas rehabilitering. En strävan har därvid varit att ersätta anstaltsvård med kriminalvård i frihet. Som en följd härav har antalet intagna på kriminalvårdens anstalter minskat i relation till den totala brottsligheten. Samtidigt har påföljdssystemet fungerat selektivt vilket lett till att klientelet i ökande omfattning rekryterats av personer med omfattande brottslighet, långvarig asocialitet eller personer som dömts för grova lagöverträdelser. Många intagna behöver rehabiliterande insatser av social, psykologisk och pedagogisk natur. De är ofta socialt isolerade samt saknar anknytning till en normal bostads-, arbets-, hem- och fritidsmiljö.

För att tillgodose de intagnas ökade behov av behandling har anstaltsorganisationen under de senaste årtiondena tillförts specialutbildad personal såsom psykiatrer, psykologer, yrkeslärare och socialarbetare. Vid anstalterna har inrättats utbildningsavdelningar, psykiatriska avdelningar m. m. För att motverka klientelets sociala isolering har man ökat kontakten med yttervärlden, bl. a. med hjälp av ett utbyggt permissionssystem, ökade besöksmöjligheter och vidgade möjligheter till frigång. Under senare år har man på en del anstalter tagit emot besöksgrupper av olika slag från t. ex. ideella och politiska föreningar. Man har också sökt skapa kontakter med de fackliga organisationerna på såväl lokal- som riksplanet. Detta har skett bl. a. genom inrättandet av lekmannanämnder för idrotts- och bildningsverksamhet (NIBB) och för fackliga frågor (NAFF) vid vissa anstalter.

Den kriminalvårdsreform som beslutats av årets riksdag kan ses som ytterligare ett led i den här beskrivna utvecklingen. I första hand syftar reformen till att underlätta de frigivnas anpassning i samhället genom att verksamheten vid anstalterna i större utsträckning integreras med frivården och med samhällets övriga stöd- och vårdorgan.

Den redovisade utvecklingen kan av naturliga skäl inte undgå att påverka anstaltspersonalens arbetsförhållanden. De anställda ställs inför uppgifter som ställer stora krav på samarbetsförmåga, självständigt handlande och individuella hänsynstaganden samtidigt som de öppnare arbetsformerna försvårar bevakningen och minskar personalens möjligheter att kontrollera de intagnas beteende. De instruktioner som f. n. reglerar personalens arbete är inte anpassade till dessa ändrade förutsättningar. De är i stor utsträckning avsedda för de arbetsformer som tillämpades när anstalterna var helt isolerade från samhället och personalen var helt inriktad på kontroll och bevakningsuppgifter. Mot bakgrund av de senaste årens utveckling framstår de som föråldrade. Även om man på senare år inrättat specialtjänster av olika slag samt ökat inslaget av frivilliga krafter måste dock det huvudsakliga ansvaret för anstaltsarbetet även i fortsättningen åvila tillsynspersonal, arbetsledare, assistenter och styresmän. Om inte alla dessa grupper kan delta i den rehabiliterande verksamheten finns det risk att spänningar och irritation uppstår på anstalterna. Det är därför angeläget att anstaltspersonalens arbetsuppgifter klart definieras med utgångspunkt i behandlingslagstiftningens krav.

Den sakkunnige bör med utgångspunkt i gällande lagstiftning och med särskilt beaktande av de ändringar i densamma som kan bli följden av det reformarbete som nu

pågår inom kriminalvården göra en förutsättningslös och allsidig översyn av anstaltspersonalens arbetsuppgifter och gällande personalinstruktioner.

När det gäller tillsynspersonalen bör den sakkunnige överväga huruvida denna personalgrupp kan utnyttjas på ett allsidigare sätt och ges möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter på ett sätt som är ägnat att främja en positiv kontakt med de intagna. Detta kan kanske ske genom att tillsynspersonalen får delta i sådan verksamhet som är ägnad att underlätta de intagnas sociala situation efter anstaltstidens slut. Det bör t. ex. övervägas huruvida tillsynspersonal i större utsträckning kan utnyttjas som ledare för fritidsverksamhet och studier. En förutsättning för en breddning av tillsynspersonalens verksamhetsområde är dock att arbetsuppgifterna kan förenas med bevaknings- och kontrolluppgifterna på ett sådant sätt att ordning och säkerhet vid anstalterna ej sätts i fara. Detta är naturligtvis särskilt viktigt vid anstalter med höga krav på säkerhet. På andra anstalter, där säkerhetskraven inte är lika framträdande, bör man däremot kunna överväga att prioritera arbetsuppgifterna på ett annat sätt. Detta bör främst kunna bli fallet på lokalanstalter, där huvuddelen av klientelet kan förutsättas vara mindre rymningsbenäget.

Det är också angeläget att personalinstruktionerna utformas så att den enskilde tjänstemannen inte känner osäkerhet om vilken vikt som olika typer av uppgifter bör tillmätas. Utredningsmannen bör också ta ställning till huruvida nya arbetsuppgifter kan motivera en ökad rekrytering av kvinnlig personal.

Kriminalvårdens arbetsledare har i regel gedigna kunskaper inom sitt yrkesområde men saknar vid anställningens början stundom tillräcklig insikt om klientelets speciella förhållanden och de hänsynstaganden som detta kräver. I årets statsverksproposition förordas en uppräkning av kriminalvårdens anslag för personalutbildning för att möjliggöra en förbättrad utbildning i kriminalvårdsämnen för arbetsledarpersonal. Den sakkunnige bör överväga huruvida detta kan medföra att arbetsledarna framdeles kan utnyttjas i rehabiliteringsarbetet på ett mera allsidigt sätt, t. ex. genom att hjälpa klienterna med att förbereda arbetsanskaffning vid frigivningen. Det synes också naturligt att yrkespersonal medverkar i samarbetet med fackliga organisationer och informerar de intagna i fackliga frågor.

Under senare tid har arbetsledarnas uppgifter i viss utsträckning övertagits av personal som ej är anställd inom kriminalvården. Vid studieavdelningar leds undervisningen av lärare från närbelägna folkhögskolor eller som anställts av den lokala skolstyrelsen. I betänkandet Arbetsmarknadsutbildning i fångvårdsanstalt (Skolöverstyrelsen 1973) som utarbetats i samverkan mellan skolöverstyrelsen, kriminalvårdsstyrelsen och arbetsmarknadsstyrelsen föreslås att huvudmannaskapet för kriminalvårdens yrkesutbildning skall övertas av skolöverstyrelsen i samarbete med arbetsmarknadsstyrelsen. Den sakkunnige bör därför överväga huruvida samarbetet med arbetsmarknadsstyrelsen även på annat sätt bör utvidgas.

Det kurativa arbetet på anstalterna sköts huvudsakligen av assistentpersonal. Den sakkunnige bör överväga huruvida en viss del av de kurativa uppgifterna som nu handhas av assistenter är av sådan natur att de borde kunna skötas av tillsyns- eller arbetsledarpersonal. Den sakkunnige bör eftersträva en sådan omfördelning av arbetsuppgifterna. Samtidigt bör den sakkunnige överväga huruvida assistenternas verksamhet i större utsträckning kan inriktas på insatser av social och terapeutisk natur. Särskilt angeläget är det att assistenternas yrkeskunskap utnyttjas för att minska motsättningar och spänningar på anstalten och förstärka de intagnas kontakt med yttervärlden.

Den allmänna översynen av anstaltspersonalens arbetsuppgifter bör även omfatta anstaltschefens ställning och åligganden. Speciellt på de största slutna anstalterna synes denne fått en stor arbetsbelastning. Vid sin beräkning av styresmännens arbetsuppgifter bör den sakkunnige främst eftersträva att öka deras möjligheter att aktivt kunna medverka i behandlingsarbetet. Särskilt gäller detta deltagande i behandlingskollegium och samrådsorgan samt samtal med enskilda intagna. Det är också av största vikt att

styresmännen genom regelbundna ronder följer verksamheten på anstaltens olika avdelningar och upprätthåller tät kontakt med de intagna och övrig personal. I den mån som anstaltens storlek gör det omöjligt att i tillräcklig utsträckning följa behandlingsarbetet bör den sakkunnige överväga en delegation till annan personal.

Den vid årets riksdag beslutade kriminalvårdsreformen innebär att frivårdspersonal kommer att deltaga i arbetet vid lokalanstalter och häkten i ökad omfattning och under reglerade former. Den sakkunnige bör vid sina överväganden beakta i vilken utsträckning frivårdstjänstemännens insatser kan medföra en förändring av anstaltspersonalens arbete. Han bör också överväga hur samarbetet mellan frivårds- och anstaltspersonal bör organiseras.

Utredningsmannen bör också göra en översyn av de gällande normerna för personalbehovet. Härvid måste givetvis beaktas att verksamheten gestaltar sig olika på olika anstalter beroende på klientelsammansättningen och anstalternas byggnadsmässiga förutsättningar för olika slag av verksamhet.

Utöver översynen av olika personalgruppers arbetsuppgifter bör det också åligga den sakkunnige att inkomma med förslag till allmänna åtgärder för att modernisera arbetsformerna vid kriminalvårdens anstalter. Framför allt bör han undersöka om beslutsprocessen i behandlingsfrågor kan spridas till organ där olika grupper av personal finns representerade, t. ex. behandlingskollegier eller samrådsnämnder. En strävan bör därvid vara att hos alla personalgrupper skapa en delaktighet i ansvaret för de intagnas rehabilitering och en ökad förståelse för anstaltsvårdens förutsättningar i detta avseende. Vid sin behandling av dessa frågor bör den sakkunnige beakta den verksamhet som pågår inom delegationen för förvaltningsdemokrati (DEFF).

Ett nödvändigt underlag för en demokratisering i anstaltsarbetet är en väl fungerande informationsverksamhet. Anstalterna har i detta avseende att bemästra problem som i regel inte finns på andra arbetsplatser. Framför allt gäller detta information till vård- och tillsynspersonalen. På grund av sina speciella arbetsförhållanden kan vårdarna sällan samlas till gemensamma informationsmöten. Deras arbetstid är i stor utsträckning förlagd till kvällar, nätter och helgdagar. Den är dessutom uppstyckad av reglementsenliga ledigheter. Under tjänstetid kan de endast i begränsad utsträckning lämna tjänstestället. Det sistnämnda gäller också arbetsledarna. Det är därför nödvändigt att finna former för att tillförsäkra de anställda en snabb och vederhäftig information om förhållanden och händelser på arbetsplatsen. Man bör också eftersträva ökad kommunikation och bättre möjligheter till erfarenhetsutbyte mellan olika grupper av personal. Framförallt bör olika personalgrupper sinsemellan diskutera situationer som uppstår i verksamheten. Den försöksverksamhet med observationsrapporter och avdelningskonferenser som f. n. pågår under ledning av tillsynsutredningen i samråd med kriminalvårdsstyrelsen utgör ett försök att tillgodose detta behov. En annan metod prövas vid försöken med modifierat terapeutiskt samhälle i Gävle. Vid fängvårdsanstalten i Norrtälje görs på verkstäderna försök med självstyrande grupper. Det är önskvärt att den sakkunnige överväger om de erfarenheter som vunnits vid dessa försök kan nyttiggöras för att mera allmänt tillgodose behovet av information, samråd och kommunikation på anstalterna.

Kriminalvårdens personalutbildning torde på väsentliga punkter tillgodose de krav som en verksamhet enligt ovan angivna riktlinjer kan komma att ställa. Den sakkunnige bör i samråd med kriminalvårdsstyrelsen lämna förslag rörande eventuella ändringar eller kompletteringar av den interna personalutbildningen. Det är också angeläget att den sakkunnige i detta sammanhang ser över de nuvarande formerna för rekrytering. Man bör också överväga huruvida olika personalgrupper genom tillfälliga byten av tjänster kan beredas ökad information och erfarenhet rörande varandras tjänstgöringsförhållanden.

1.2 Utredningsarbetets bedrivande

Utredningen inledde sitt arbete med att undersöka rådande arbetsförhållanden på anstalterna. Under detta skede besöktes ett flertal kriminalvårdsanstalter av olika kategorier för överläggningar med personalen och även med de intagna.[1] Besök har också gjorts på Råby ungdomsvårdsskola, rättspsykiatriska kliniken i Uppsala och behandlingshemmet Rätansgården. Utredningen har vidare i studiesyfte besökt Danmark, Finland, Nederländerna och Storbritannien. I samtliga dessa länder har utredningen haft överläggningar med representanter för centralmyndigheterna och därefter studerat arbetsformerna på några kriminalvårdsanstalter av särskilt intresse för utredningens syften.

Utredningen har lagt stor vikt vid att ge anstaltspersonalen möjligheter att under utredningsarbetets gång påverka innehållet i förslaget. Representanter för utredningen har därför deltagit i flera av kriminalvårdsverket (KVV) och av fackliga organisationer anordnade kurser och konferenser samt i personalmöten vid anstalter. Vid dessa tillfällen har preliminära förslag av utredningen diskuterats och även synpunkter i övrigt på anstaltspersonalens arbetsformer inhämtats.

Utredningen har under arbetets gång haft kontakter med tjänstemän vid kriminalvårdsstyrelsen (KVS) och arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) angående samverkansfrågor. Rekryterings- och utbildningsfrågor har diskuterats med företrädare för KVS. Utredningen har samrått med representanter för DEFF i frågor om förvaltningsdemokrati. Kontakter har vidare förekommit med ett flertal andra myndigheter och utredningar, vilka arbetat med frågor som haft anknytning till verksamheten vid kriminalvårdens anstalter.

Vid utformningen av förslaget har utredningen utgått ifrån den målsättning för arbetet på anstalterna som lagts fast genom 1973 års kriminalvårdsreform. Utredningen har också i stort ansett sig bunden av den organisatoriska uppbyggnad av KVV som vid samma tillfälle bestämdes. I en organisation som KVV är emellertid verksamheten vid de lokala myndigheterna, anstalter och skyddskonsulentdistrikt, i hög grad avhängig av hur kompetensen är fördelad mellan olika nivåer och hur överordnade delar av organisationen fungerar. En följd av detta beroendeförhållande är att förändringar av anstalternas arbetsformer i många fall kan vara svåra att genomföra om inte motsvarande ändringar görs på regional och central nivå. Utredningen har därför, trots att uppdraget är begränsat till att avse anstaltspersonalens arbetsuppgifter, funnit det nödvändigt att i vissa avseenden pröva också de regionala och centrala myndigheternas funktioner.

Utredningens arbetsområde berörs i många delar av andra utredningsförslag, pågående utredningsverksamhet och annat utvecklingsarbete. Utredningen har i möjligaste mån försökt beakta detta vid utformningen av sina förslag. Så har t. ex. författningstexten avfattats med utgångspunkt i övervakningsnämndutredningens förslag.

Eftersom avtal ännu inte träffats om personalens medbestämmanderätt har utredningsförslaget i vissa delar fått förses med det allmänna förbehållet att förslaget gäller endast i den mån annat inte avtalas mellan parterna.

Utredningen har inte strävat efter att utforma detaljerade förslag avpassade för varje enskild anstalt. Anstalterna är, även de som tillhör samma kategori,

[1] Bergsåker, Gävle, Hinseberg, Härlanda, Kumla, Lindome, Malmö, Västergården, Österport och Österåker.

sinsemellan ofta mycket olika. Därför skulle ett sådant tillvägagångssätt krävt mycket omfattande undersökningsarbeten och ge ett resultat som ganska snart skulle bli av begränsat värde. Detta med hänsyn till att arbetsformerna på anstalterna fortlöpande förändras liksom lagstiftningen om kriminalvård samt författningar och avtal som reglerar anställningsvillkoren för personalen. Bestämmande för detta ställningstagande har också varit utredningens uppfattning, att personalen på den enskilda anstalten, i enlighet med grundtankarna i den nu gällande arbetsrättsliga lagstiftningen, bör ha ett betydande inflytande på arbetets utformning. Personalen är bäst insatt i de för anstalten specifika problemen och har lättast att överblicka de praktiska konsekvenserna av förändringar. Det får också antagas att personalen är mera benägen att genomföra förändringar och tillämpa dem i överensstämmelse med bakomliggande syften om man redan på ett tidigt stadium varit engagerad i beslutsprocessen. Med denna metod skapas vidare ett ökat ansvar hos personalen för att organisationen fungerar på ett tillfredsställande sätt. De anställda stimuleras också att till anstaltsledningen framföra sådana förslag till ändringar i anstaltsorganisationen som efter hand kan visa sig erforderliga. Utredningen har av nu angivna skäl i många avsnitt begränsat sig till att ange riktlinjer för verksamheten vid anstalterna. För att dessa skall kunna tjäna till ledning för personalens arbete med att utveckla organisationen, har dock i den löpande framställningen med exempel visats hur utredningen tänkt sig tillämpningen av förslagen på institutioner, som kan anses representativa för skilda anstaltskategorier.

2 Mål och medel inom kriminalvården

Huvuddragen i 1973 års kriminalvårdsreform

Den övergripande målsättningen för verksamheten vid kriminalvårdsanstalterna är enligt 4 § lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt (KvaL) att främja den intagnes anpassning i samhället och motverka skadliga följder av frihetsberövandet. I samma lagrum föreskrivs att arbetet redan från början, i den mån det kan ske utan att kravet på samhällsskydd eftersätts, bör inriktas på åtgärder som förbereder den intagne för tillvaron utanför anstalt. Formuleringen ger en antydan om vilka effekter som åsyftas med påföljderna. Dels skall samhället skyddas mot brott genom straff eller hot om straff, dels skall den dömdes anpassning i samhället underlättas. Uppenbarligen är dessa syften i många stycken oförenliga och från fall till fall får avgöras vilket som skall tillmätas störst betydelse. Rehabiliteringsåtgärderna får anpassas efter kraven på säkerhet och samhällsskydd. En del brott är av den karaktären att samhället på ett mycket påtagligt sätt måste visa sitt ogillande och i möjligaste mån försöka hindra ett upprepande. I sådana fall medför anstaltsvistelsen synnerligen kännbara inskränkningar i den personliga friheten och kraven på säkerhet begränsar kraftigt möjligheterna till rehabiliteringsinsatser. I andra fall sätter säkerhetskraven knappast alls några gränser för stödåtgärder från kriminalvårdens sida. I KvaL anges vissa generella riktlinjer för denna avvägning, vilka kommer till uttryck bl. a. i reglerna om fördelning av intagna mellan olika kategorier av anstalter.

När det gäller verksamhetsformerna inom kriminalvården, konstaterar kriminalvårdsberedningen att man saknar säkra kunskaper om behandlingsåtgärder, ägnade att minska återfall i brott. Arbetet på att främja de dömdas anpassning i samhället får därför i första hand inriktas på praktiska åtgärder, som kan motverka deras sociala isolering och förhindra att de missgynnas i fråga om arbete, utbildning, bostäder m. m. De dömda skall om möjligt hjälpas till ordnade bostadsförhållanden, meningsfull sysselsättning och aktiv fritid samt även tränas för att på egen hand kunna klara sin ekonomi. Kriminalvårdens personal bör också sträva efter att öka allmänhetens förståelse för de straffades problem genom att informera om sin verksamhet och tillämpa så öppna arbetsformer som möjligt.

I övrigt innebar 1973 års kriminalvårdsreform bl. a. att följande principer för verksamheten inom kriminalvården lades fast.

Kriminalvården skall innefatta så ringa ingripanden som möjligt i den personliga friheten. Därför strävar man efter att i möjligaste mån använda sig av frivård. Frihetsberövande bör förekomma endast om hänsyn till samhälls-

skydd eller allmän laglydnad oundgängligen kräver det eller om agöverträdarens situation inte kan klaras upp utan ett tvångsmässigt omhändertagande.

Ifråga om stöd och service från samhällets sida har de dömda samma rätt som övriga medborgare. Sjukvårdens institutioner, de sociala myndigheterna och arbetsförmedlingsorganen har alltså det primära ansvaret för att de i anstalt intagna erhåller sjukvård även under anstaltsvistelsen och att de får bostad och arbete vid frigivningen. Kriminalvårdens personal skall därför i första hand kartlägga behovet av insatser och förmedla kontakterna med berörda samhällsorgan. Ansvaret övergår dock till kriminalvårdens organ om den intagne av säkerhetsskäl omhändertagits på sådant sätt att medverkan från övriga samhällsorgan inte är praktiskt möjlig eller om stödinsatserna uteslutande har sin grund i kriminalvårdens rehabiliterande uppgift.

För att den intagne i så stor utsträckning som möjligt skall kunna behålla sina kontakter ute i samhället skall han företrädesvis placeras på anstalt i närheten av sin hemort. Denna s. k. närhetsprincip syftar också till att underlätta frigivningsförberedelserna.

För att kunna inrikta anstaltsarbetet på frigivningsförberedelserna, förutsätts en nära samverkan mellan anstaltsvård och frivård. Därigenom kan man inom anstaltsvården tillgodogöra sig frivårdens erfarenheter och arbetsformer. Frivården ges på detta sätt praktiska möjligheter att motsvara det kontinuerliga ansvar man har för kriminalvårdens klienter även under perioder då kortare anstaltsvistelser orsakar avbrott i kriminalvården i frihet. Ansvaret för frigivningsförberedelserna för intagna i anstalt åvilar frivårdspersonalen. Denna personal svarar också för kurativt och terapeutiskt arbete på häktena.

Att kriminalvårdens klienter får lämpliga anställningar och kan anpassa sig till arbetsmiljö och arbetskamrater och att de även ges tillfälle till meningsfulla fritidsaktiviteter betraktade kriminalvårdsberedningen som några av de mest väsentliga förutsättningarna för att klienterna skall kunna anpassas i samhället. Beredningen underströk vikten av att detta arbete för klienterna i ökad utsträckning sker i samverkan mellan kriminalvårdens organ, fackliga organisationer och föreningsliv.

Kriminalvårdsberedningen uppehöll sig utförligt vid anstaltspersonalens situation. Beredningen framhöll betydelsen av att de anställdas arbetsuppgifter anpassas efter behandlingslagstiftningens krav och att arbetsformerna bringas i överensstämmelse med moderna behandlingsprinciper. Beredningens analys av anstaltspersonalens arbetsförhållanden lades sedermera till grund för denna utrednings direktiv.

3 Föreskrifter angående verksamheten i anstalterna

Föreskrifter rörande behandlingen av de intagna i kriminalvårdens anstalter återfinns främst i lagen (1976:371) om behandlingen av häktade och anhållna m. fl. (HäL) samt i lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt (KvaL). Andra centrala författningar för verksamheten i anstalterna är brottsbalken (BrB) och lagen (1974:202) om beräkning av strafftid m. m. (StidL). Tillämpningsföreskrifter till de båda förstnämnda lagarna har meddelats i förordningen (1976:376) om behandlingen av häktade och anhållna m. fl. (HäF) och i kungörelsen (1974:248) med vissa föreskrifter rörande tillämpningen av lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt (KvalK).

Närmare föreskrifter och anvisningar för verksamheten vid anstalterna utfärdas av KVS. De viktigaste av dessa föreskrifter återfinns, vad gäller de intagnas behandling, i cirkulär 2/1976, häktescirkulär I (HäC I), och cirkulär 1/1974, vårdcirkulär (VårdC). Föreskrifter för personalen har meddelats i cirkulär 3/1976, häktescirkulär II (HäC II), och cirkulär 2/1974, anvisningscirkulär (AnvC). KVS har vidare meddelat föreskrifter och anvisningar i ett stort antal rundskrivelser (rs).

Bestämmelser angående KVV:s organisation har meddelats i instruktionen (1974:555) för kriminalvårdsverket.

Detaljerade föreskrifter beträffande arbetsfördelning m. m. vid anstalterna återfinns i cirkulär 2/1963, arbetsordning för fångvårdsstaten, och i cirkulär 3/1961, instruktion för personal inom arbetsdriften vid fångvårdsanstalterna.

Enligt lagen (1976:633) om kungörande av lagar och andra författningar samt författningssamlingsförordningen (1976:725) utger KVS från den 1 januari 1977 Kriminalvårdsverkets författningssamling (KVVFS). Föreskrifter som inte enbart rör KVV:s inre förhållanden eller förhållandet till andra statliga myndigheter skall intas i författningssamlingen liksom annan föreskrift som kan vara av väsentligt intresse för utomstående eller för berörda arbetstagares rättsställning. Föreskrifter och anvisningar i övrigt intas i serien Föreskrifter och anvisningar m. m. för kriminalvårdsverket (FAK).

Det kan tilläggas att både Förenta Nationerna och Europarådet antagit resolutioner angående behandlingen av intagna i anstalt (Standard minimum rules). Också beträffande arbetet i övrigt i anstalt samt rekryteringen och utbildningen av anstaltpersonal har dessa organ givit riktlinjer i resolutioner.

Eftersom utredningen föreslår omfattande ändringar vad gäller kompetensen att pröva ärenden angående enskild intagens behandling, lämnas i det

följande en ganska utförlig redogörelse för bestämmelsernas innebörd och tillämpning.

3.1 Behandlingen av häktade och anhållna m. fl.

HäL och HäF gäller i princip för behandlingen av samtliga intagna på häkte. Vid tillämpningen av häktesförfattningarna skall dock, t. ex. ifråga om dem som omhändertagits enligt sociala vårdlagar, anledningen till intagningen och dess varaktighet särskilt beaktas.

Syftena med de nyligen beslutade ändringarna i häkteslagstiftningen (prop. 1975/76:90 JuU 31 rskr 236) var att underlätta de häktades situation i olika hänseenden, t. ex. genom att ge ökade möjligheter till socialt stöd, arbete eller annan sysselsättning under häktningstiden, gemenskap mellan intagna i häkte samt kontakter med omvärlden genom massmedia, brevväxling, besök och telefonsamtal.

Den häktade får ej underkastas mer omfattande inskränkningar i sin frihet än som är påkallade av ändamålet med häktningen eller av hänsyn till ordning och säkerhet (1 § HäL). Häktad får beläggas med fängsel under vistelse utanför förvaringslokalen endast om det är nödvändigt av säkerhetsskäl och på häktet endast för att betvinga våldsamt uppträdande av den häktade i de fall då andra medel visar sig otillräckliga och säkerheten oundgängligen kräver det (15 § HäL).

Häktad skall behandlas så att skadliga följder av frihetsberövandet motverkas. Under förutsättning att den häktade samtycker, skall han om möjligt ges personligt stöd och annan hjälp (1 § HäL). Kan hjälp inte ges genom personalen på häktet, skall personundersökare, förtroendeman, skyddskonsulent eller annan berörd myndighet underrättas. Häktad, som visat tecken på sjukdom eller begärt att läkare tillkallas, skall undersökas av läkare, om inte sådan undersökning uppenbarligen är obehövlig (4 § HäL).

Den som skall tas in på häkte skall senast vid ankomsten visiteras, om möjligt i vittnes närvaro (2 § HäL). Visitation får endast verkställas och bevittnas av läkare, sjuksköterska eller person av samma kön. Om det inte medför olägenhet får häktad inneha pengar, värdesaker och legitimationshandlingar. Han får också, enligt bestämmelser som regionchefen utfärdar, inneha andra personliga tillhörigheter och skaffa sig varor eller annat (2 och 7 §§ HäL). Föremål, som den häktade inte får inneha, skall omhändertas och förvaras för hans räkning.

Häktad, som vill vistas tillsammans med andra intagna på häktet, skall i skälig utsträckning tillåtas detta, om lokalförhållandena så medger och hinder inte föreligger av säkerhets- eller utredningsskäl (3 § HäL). Om inte synnerligt hinder möter, skall häktad också ha möjlighet att dagligen vistas utomhus under minst en timme (8 § HäL).

Någon arbetsplikt för häktad föreligger inte, men om möjligt skall han erbjudas arbete eller annan jämförlig sysselsättning under häktningstiden. Han skall också, där så kan ske, ges tillfälle att utföra arbete som han själv skaffat sig (5 § HäL).

Om utredningsskäl ej ligger hinder i vägen, bör häktad ges möjlighet att genom tidningar, radio och television följa vad som händer i omvärlden.

Hans behov av förströelse bör också tillgodoses i skälig omfattning (6 § HäL). Häktad får även upprätthålla kontakt med omvärlden genom brev, telefonsamtal och besök, om inte säkerhets- eller utredningsskäl lägger hinder i vägen. Brev från häktad till svensk myndighet eller till hans offentlige försvarare skall vidarebefordras utan föregående granskning. Får häktad ej avsända eller mottaga annat brev utan föregående granskning, skall det kvarhållas men får ej öppnas utan den häktades medgivande. Som villkor för tillstånd till besök kan föreskrivas att den besökande underkastar sig kroppsvisitation eller undersökning av medhavda föremål. Bevakning av besök skall ske, om det är påkallat av säkerhets- eller utredningsskäl. Under samma förutsättningar skall, med den häktades vetskap, telefonsamtal avlyssnas. Offentlig försvarare har dock ovillkorlig rätt att i enrum sammanträffa med den häktade och telefonsamtal dem emellan får inte avlyssnas (6, 9–12 §§ HäL).

Om missbruk inte kan befaras, får häktad tillåtas att lämna häktet för viss kort tid för att besöka närstående som är svårt sjuk, närvara vid närståendes begravning eller i annat fall om synnerliga skäl föreligger. Under sådan s. k. permission skall den häktade i regel vara ställd under bevakning (13 § HäL). Permission för häktad beviljas endast i ett fåtal fall årligen.

3.2 Bestämmelser angående verkställighet av dom och anstaltsplacering

Dom, som innefattar frihetsberövande påföljd, skall i den delen befordras till verkställighet enligt bestämmelser i StidL.

Dom på fängelse, ungdomsfängelse, internering och skyddstillsyn med anstaltsbehandling får verkställas, om den dömde inte i föreskriven tid fullföljt talan mot domen eller om han avgivit nöjdförklaring. Domstol har också möjlighet att förordna att dom på ungdomsfängelse och förordnande om anstaltsbehandling omedelbart skall gå i verkställighet.

Beslut av nämnd inom kriminalvården om förverkande av villkorlig frigivning och återintagning i anstalt av person som överförts till vård utom anstalt efter dom på ungdomsfängelse eller internering går omedelbart i verkställighet. Dock kan, i fråga om beslut av övervakningsnämnd, förordnas att verkställigheten skall anstå.

När verkställbar dom föreligger mot häktad, skall styresmannen omedelbart befordra domen till verkställighet. Den dömde skall då i regel förpassas från häktet till kriminalvårdsanstalt. Förflyttning får dock tillfälligt anstå i avvaktan på beslut om anstaltsplacering eller om det behövs med hänsyn till transportförhållandena. Sådan tillfällig förvaring i häkte får dock inte pågå längre än någon eller några dagar (prop. 1975/76:90 s. 75).

Är den dömde på fri fot, skall KVS förelägga honom att senast viss dag inställa sig vid den kriminalvårdsanstalt där domen skall verkställas. Avger den som är på fri fot nöjdförklaring inför styresman vid kriminalvårdsanstalt eller allmänt häkte, skall dock styresmannen omedelbart befordra domen till verkställighet.

Överväganden angående kraven på säkerhet och den dömdes behov av

stöd i olika former är avgörande för anstaltsplaceringen. Självfallet är också tillgången på anstaltsplatser en betydelsefull faktor i sammanhanget.

Om flertalet av dem som döms till korta eller medellånga straff gäller, att deras brottslighet i och för sig inte är av allvarligare karaktär än att åtgärder, som motiveras av hänsyn till allmän laglydnad och av krav på samhällsskydd, kan vidtas inom frivårdens ram. Ett antal av dessa lagöverträdare är emellertid under en övergångstid i behov av så stark social kontroll, att de måste tas in på anstalt för att hjälpåtgärder skall kunna sättas in. Oftast är det nödvändigt med arbetsvårdande åtgärder, utbildningsinsatser, bostadsanskaffning och ekonomiska stödåtgärder. Eftersom arbetet med dessa intagna är koncentrerat på förberedelser för frigivningen och frivården vanligen haft kontakt med dem före intagningen och även ansvarar för frigivningsförberedelserna, bör dessa intagna placeras på anstalter nära hemorten, lokalanstalter.

Många av dem som dömts till korta fängelsestraff huvudsakligen av hänsyn till allmän laglydnad är inte i behov av rehabiliterande åtgärder under anstaltstiden. Kravet på anstaltsplacering i närheten av hemorten är därför inte lika framträdande för dessa lagöverträdare som för de ovan nämnda. Därför kan placering ske på öppen riksanstalt. I den mån det finns tillgång på lokalanstaltsplatser, bör dock även dessa intagna, för att underlätta kontaktmöjligheterna med anhöriga m. fl., vara placerade på lokalanstalt.

För sådana lagöverträdare med allvarlig kriminell belastning och långa strafftider som på grund av rymningsbenägenhet eller av annat skäl utgör säkerhetsrisker, måste kriminalvårdens insatser anpassas särskilt efter de krav som föranleds av hänsyn till samhällsskydd och säkerhet inom anstalten. Dessa lagöverträdare bör placeras på anstalter som byggnads- och personalmässigt dimensionerats för höga krav på säkerhet och där man har möjligheter att utöva den särskilda tillsyn som ofta krävs i dessa fall. Strafftiderna är merendels så långa att de direkta frigivningsförberedelserna, åtminstone under verkställighetstidens första skede, kan anstå. De slutna riksanstalterna är avsedda för dessa lagöverträdare. För att underlätta frigivningsförberedelserna bör dock flertalet av dem förflyttas till lokalanstalt inför slutskedet av verkställigheten.

Författningsbestämmelserna rörande anstaltsplacering innehåller följande. Den som undergår fängelse i högst ett år eller anstaltsbehandling enligt 28 kap. 3 § BrB skall företrädesvis vara placerad i lokalanstalt. Den som undergår fängelse i mer än ett år, ungdomsfängelse eller internering skall företrädesvis vara placerad i riksanstalt under första skedet av verkställigheten. Intagen bör vara placerad i öppen anstalt om inte placering i sluten anstalt är motiverad av säkerhetsskäl eller för att bereda den intagne tillfälle till arbete, utbildning eller särskild behandling, som inte lämpligen kan anordnas i öppen anstalt. Den som dömts till fängelse i lägst två år eller till internering med en minsta tid av två år eller mer (i det följande betecknad långtidsdömd) skall placeras i sluten anstalt, om det med hänsyn till att den dömde saknar fast anknytning till riket eller eljest kan befaras att han är särskilt benägen att avvika och fortsätta brottslig verksamhet av särskilt allvarlig karaktär. Vid anstaltsplacering skall vidare iakttagas att den som är under 21 år bör, om inte särskilda skäl föranleder annat, hållas åtskild från sådana intagna som kan inverka menligt på hans anpassning i samhället (6–8 §§ KvaL). Vid intagning i

lokalanstalt skall den region och om möjligt den anstalt inom regionen väljas som är lämpligast för att den intagnes frigivning eller överförande till vård utom anstalt skall kunna förberedas på ett ändamålsenligt sätt (4 § KvaL). Till ytterligare ledning för fördelning av intagna mellan riksanstalter har KVS utarbetat en resurskatalog, som innehåller uppgifter bl. a. om anstalternas säkerhetsgrad, vilka former av arbete och utbildning som kan erbjudas vid de olika anstalterna och vilka ålderskategorier de främst är avsedda för. Inom de regioner där man har flera lokalanstalter inom begränsade områden, har, också beträffande dessa anstalter, skett en viss specialisering.

3.3 Behandlingen av intagna i kriminalvårdsanstalt

Kriminalvården i anstalt skall utformas så att den intagnes anpassning i samhället främjas och skadliga följder av frihetsberövandet motverkas. I den utsträckning det kan ske, utan att kravet på samhällsskydd eftersätts, bör verksamheten från början inriktas på åtgärder som förbereder den intagne för tillvaron utanför anstalten. Planläggning och genomförande av den intagnes behandling skall ske i samverkan mellan kriminalvårdens olika organ och även under medverkan av andra samhällsorgan då så är nödvändigt för att uppnå syftet med behandlingen. Vid planläggning av behandlingen skall samråd ske med den intagne och, om det är lämpligt, även med hans närstående. Med ledning av innehållet i personundersökningen, i de flesta fall kompletterad genom en behandlingsundersökning på anstalten, skall för varje intagen en behandlingsplan upprättas (4 och 5 §§ KvaL, 6 § KvaLK).

Intagen skall behandlas med aktning för hans människovärde och bemötas med förståelse för de särskilda svårigheter som är förenade med vistelse i anstalt. Intagen skall, å sin sida, visa hänsyn mot anstaltspersonal och medintagna samt rätta sig efter ordningsregler och anvisningar av personalen (9 § KvaL).

Arbete, utbildning och andra aktiviteter under arbetstid

Intagen skall beredas lämpligt arbete, som såvitt möjligt främjar hans utsikter att efter frigivningen inordna sig i arbetslivet. Intagen skall som regel arbeta tillsammans med andra intagna (11 och 17 §§ KvaL).

Har intagen behov av utbildning eller av medicinsk eller annan särskild behandling skall sådan beredas honom, om det är lämpligt med hänsyn till anstaltstidens längd och hans personliga förutsättningar (11 § KvaL).

Den intagne är skyldig att utföra arbete och deltaga i undervisning som åläggs honom. För att underlätta anpassningen i samhället, kan intagen medges att under arbetstid utföra arbete eller deltaga i utbildning eller annan särskild verksamhet utanför anstalten, s. k. frigång (11 och 12 §§ KvaL). Med annan särskild verksamhet avses olika former av gruppaktiviteter, studiebesök osv. Frigång sker normalt från lokalanstalt men kan också, om särskilda skäl föreligger, beviljas intagen i riksanstalt. KVS har utfärdat särskilda anvisningar för frigång, rs 34/1975 och 104/1975.

Antalet intagna med frigång har ökat alltsedan kriminalvårdsreformens genomförande. Under år 1976 påbörjade 1 390 intagna frigång, varav 139 från

riksanstalt. Antalet frigångsdagsverken under samma tid uppgick till 43 016. Frigång avbröts i 187 fall på grund av rymning, i 24[illegible] fall efter annan misskötsamhet och i 155 fall av annan anledning.[1]

Aktiviteter under fritid

Intagen skall beredas tillfälle till lämplig fysisk träning och skall som regel ha möjlighet att vistas utomhus minst en timme dagligen. Intagen skall också beredas tillfälle till lämplig fritidssysselsättning och, i den utsträckning det lämpligen kan ske, ha möjligheter att genom tidningar, radio och television följa vad som händer i omvärlden. Den som inom anstalten vill utöva sin religion skall om möjligt beredas tillfälle därtill (13–15 §§ KvaL).

Om det är ägnat att underlätta anpassningen i samhället kan intagen, även i fråga om fritidsaktiviteter, medges att utom anstalten deltaga i föreningsverksamhet o. d. Det kan föreskrivas att den intagne under sådan vistelse utanför anstalt skall stå under tillsyn (14 § KvaL). Stadgandet tillämpas främst i fråga om intagna i lokalanstalt, men i den mån intesäkerhetsskäl eller praktiska hänsyn lägger hinder i vägen, bör även intagna i riksanstalt ges möjligheter till fritidsverksamhet utanför anstalten. KVS har utfärdat särskilda anvisningar angående tillämpningen, rs 17 och 18/1976. Närmare uppgifter angående tillämpningen av 14 § KvaL föreligger inte.

Intagen får som regel vistas tillsammans med andra intagna under fritiden (17 § KvaL).

Kontakter med samhället utanför anstalten

Intagen får ta emot besök och ha telefonsamtal med person utom anstalten i den utsträckning det lämpligen kan ske samt under förutsättning att det inte är ägnat att äventyra säkerheten eller kan motverka den intagnes anpassning i samhället eller eljest vara till skada för honom eller annan. Som villkor för tillstånd till besök kan av säkerhetsskäl föreskrivas att den besökande låter visitera sig eller att kriminalvårdstjänsteman skall närvara vid besöket. För besök av advokat som biträder den intagne i rättslig angelägenhet gäller särskilda regler (29 och 30 §§ KvaL).

Brev till eller från intagen får granskas om det är påkallat av säkerhetsskäl eller om brevet kan antas innehålla otillåtet föremål. Vidare får brev granskas stickprovsvis och, i sluten anstalt, om det är nödvändigt med hänsyn till den intagnes särskilda förhållanden. För intagens brevväxling med myndighet och advokat gäller liknande bestämmelser som enligt HäL. För psykiatrisk avdelning i kriminalvårdsanstalt gäller särskilda bestämmelser (25–28 §§ KvaL).

Vistelse i enrum

Intagen får på egen begäran arbeta i enrum, om beaktansvärda skäl talar härför (18 § KvaL). Under lagstiftningsarbetet framhölls, att även en frivillig isolering kan få skadliga verkningar för den intagne och att man därför i görligaste mån bör försöka lösa hans problem på andra vägar än genom att tillåta isolering. Läkare skall yttra sig om begäran som här avses, om möjligt

[1] De statistiska uppgifterna i avsnitt 3 är grundade på preliminärt material hos KVS.

innan medgivande lämnas och annars inom en vecka därefter. Medgivande enligt 18 § KvaL skall omprövas så ofta anledning föreligger därtill, dock minst en gång i månaden.

Om det är nödvändigt med hänsyn till rikets säkerhet, föreliggande fara för intagens egen eller annans säkerhet till liv eller hälsa eller för allvarlig skadegörelse på anstaltens egendom eller också för att hindra att intagen utövar menligt inflytande på andra intagna, får han hållas avskild från andra intagna. Långtidsdömd som avses i 7 § tredje stycket KvaL får även hållas avskild från andra intagna, om det kan befaras att han planlägger rymning eller att annan planlägger fritagningsförsök och avskildheten är nödvändig för att hindra att sådan plan sätts i verket (20 § KvaL). Stadgandet skall tillämpas med stor restriktivitet och det har förutsatts (prop. 1974:20 s. 134) att de särskilda grunder för isolering av sådana intagna som avses i 7 § tredje stycket KvaL endast tillämpas i sällsynta undantagsfall. Intagen som hålls avskild enligt 20 § KvaL skall erhålla sådan lättnad i avskildheten som kan ske utan olägenhet. För omprövning av beslut enligt 20 § KvaL gäller samma regler som för beslut enligt 18 § KvaL.

Intagen som uppträder våldsamt eller som är så påverkad av berusningsmedel att han kan befaras störa ordningen på anstalten får tillfälligt hållas avskild från övriga intagna, så länge det är nödvändigt för att betvinga det våldsamma uppträdandet eller tills påverkan upphört. Visar sig andra medel otillräckliga för att betvinga våldsamt uppträdande får den intagne, om säkerheten oundgängligen kräver det, beläggas med fängsel (23 § KvaL). Läkare skall i vissa fall yttra sig över åtgärd enligt detta lagrum. Till skillnad från isolering enligt 20 § KvaL avses här endast helt kortvariga omhändertaganden.

Antalet enrumsplaceringar enligt 18, 20 och 23 §§ KvaL under år 1976 framgår av tabell 3.1.

Tabell 3.1 Enrumsplaceringar enligt 18, 20 och 23 §§ KvaL år 1976

	18 §	20 § 1 st	20 § 2 st	23 §[a]
Riksanstalter	733	199	13	206[b] (39)
Lokalanstalter	60	390[c]	1	105 (19)

[a] Inom parentes anges antal fall då intagen belagts med fängsel enligt 23 § 2 st. KvaL.
[b] 130 på kva Hall.
[c] 377 på kva Karlskrona.

Isoleringsåtgärderna är f. n. föremål för särskild utredning, se avsnitt 9.9.

Disciplinär bestraffning

Om intagen bryter mot anbefalld ordning eller meddelade anvisningar när han befinner sig inom anstalten eller utanför anstalten under tillsyn av anstaltspersonal, får disciplinär bestraffning åläggas honom, om det ej föreligger anledning att han skall låta sig rätta av anvisning eller tillsägelse

eller om gärningen är av sådan beskaffenhet att bestraffning är påkallad med hänsyn till ordningen eller säkerheten inom anstalten. Disciplinpåföljderna är varning och förordnande att viss tid, högst tio dagar, av anstaltsvistelsen inte skall inräknas i verkställighetstiden. Meddelas flera sådana förordnanden beträffande en intagen, får den sammanlagda tiden ej överstiga 45 dagar eller, för den som undergår fängelse i högst fyra månader eller anstaltsbehandling enligt 28 kap. 3 § BrB, 15 dagar. Under utredning av disciplinärende kan den intagne hållas avskild från andra intagna under högst fyra dagar i den mån det är oundgängligen nödvändigt för att syftet med utredningen inte skall äventyras (46, 47 och 50 §§ KvaL). Vid bedömningen av disciplinärende skall beaktas sådana behandlingsmässiga konsekvenser som indragning eller senareläggning av frigång eller permission eller förflyttning till en mera sluten anstalt, vilket kan bli följden av den intagnes indisciplinära beteende.

I tabell 3.2 ger en bild av tillämpningen av reglerna om disciplinär bestraffning under år 1976. Vissa lagändringar skedde den 1 juli 1976. Bl. a. avskaffades det s. k. isoleringsstraffet (prop. 1975/76:165 JuU 43 rskr 373).

Tabell 3.2 Disciplinära bestraffningar m. m. år 1976

	Varning	Enrums-placering[a]	Ej inräk-ning	Förflytt-ning av disc. skäl	Inskränk-ning av förmåner enl. 52 § KvaL
Riksanstalter	1 779	103	256	367	147[b]
Lokalanstalter	1 900	186	572	1 989	30

[a] Avser endast tiden 1976-01-01- -06-30.
[b] 143 på kva Kumla.

I sammanhanget kan det vara av visst intresse att redovisa några uppgifter angående rymningar från anstalt under år 1976, se tabell 3.3.

Tabell 3.3 Rymningar från kriminalvårdsanstalter år 1976

	Direkt från anstalt	Från ute-lag, trans-port eller sjukhus	Under frigång	Under vis-telse utom anstalt enl 14 eller 34 § KvaL	Summa
Riksanstalter					
Slutna	85	78	2	44	209
Öppna	178	10	16	11	215
Lokalanstalter					
Slutna	105	136	76	177	494
Öppna	873	74	93	53	1 093

Vistelse utanför anstalt

För att underlätta anpassningen i samhället kan den intagne få lämna anstalten för viss kort tid (korttidspermission) om inte avsevärd fara för missbruk föreligger (32 § KvaL). Vid längre anstaltsvistelser ingår korttidspermissioner regelmässigt som ett led i behandlingen. Dessa s. k. regelbundna permissioner beviljas vanligen efter viss kvalifikationstid, vid lokalanstalt och öppen riksanstalt fyra månader och vid sluten riksanstalt sex månader. Därefter beviljas i allmänhet regelbunden permission varannan månad. Första permissionen varar högst 48 timmar, de följande högst 72 timmar. Under vissa i 113 § VårdC närmare angivna förutsättningar kan intagen också beviljas s. k. särskild permission och, i fråga om intagen i lokalanstalt, även lokalanstaltspermission. Intagen som avses i 7 § tredje stycket KvaL får beviljas korttidspermission endast om synnerliga skäl föreligger därtill. För korttidspermission får ställas villkor angående vistelseort, anmälningsskyldighet eller annat. Det kan också föreskrivas, att den intagne under permission skall vara bevakad eller beledsagad (rs 75/1976) av tjänsteman inom kriminalvården (32 § KvaL). I tabell 3.4 redovisas vissa uppgifter angående tillämpningen av 32 § KvaL under år 1976.

Fr. o. m. den dag då villkorlig frigivning eller överföring till vård utom anstalt tidigast kan ske, får intagen, för att förbereda frigivningen, beviljas permission under viss längre tid (frigivningspermission). Den som undergår fängelse på sådan tid att villkorlig frigivning inte kan komma i fråga får ges frigivningspermission endast om synnerliga skäl föreligger. Också för frigivningspermission får ställas villkor (33 § KvaL). Tillämpningen av stadgandet under år 1976 redovisas i tabell 3.4.

Om särskilda skäl föreligger kan intagen få tillstånd till vistelse utanför anstalt om han därvid kan bli föremål för särskilda åtgärder, som kan antas underlätta hans anpassning i samhället. I bestämmelsen avses t. ex. placering i behandlingshem, lämpligt enskilt hem eller skola med internatförläggning (34 § KvaL). I tabell 3.4 redovisas tillämpningen av stadgandet under år 1976.

Tid för permission, vistelse utanför anstalt enligt 34 § KvaL och sjukhusvistelse inräknas i verkställigheten om ej särskilda skäl talar däremot (35 § KvaL).

I 52 KvaL har intagits en allmän undantagsregel, som ger möjlighet att tillfälligt inskränka förmån som enligt lagen tillkommer intagen, om det är

Tabell 3.4 Permissioner och vistelser utanför anstalt enligt 34 § KvaL år 1976

	Påbörjade permissioner (32 och 33 §§ KvaL) och vistelser utanför anstalt (34 § KvaL)			Missbrukade permissioner	
	32 §	33 §	34 §	Utebli-vande	Annan anledning
Riksanstalter	13 100	937	157	1 457	316
Lokalanstalter	27 657	969	151	1 945	826

nödvändigt för att upprätthålla ordning och säkerhet inom anstalten. Stadgandets tillämpning under år 1976 redovisas i tabell 3.2. Vidare gäller att om tillämpning av bestämmelser i KvaL uppenbarligen kan befaras medföra men för intagens hälsa, får den jämkning göras som är påkallad för att förebygga sådant men (53 § KvaL).

Förflyttning mellan anstalter

När så behövs för en ändamålsenlig förberedelse för frigivning eller övergång till vård utom anstalt, får intagen i riksanstalt överföras till lokalanstalt. För intagen med längre strafftid än ett år, skall fråga om sådan förflyttning prövas senast fyra månader före den dag då villkorlig frigivning eller överförande till vård utom anstalt tidigast kan ske. Den som är intagen i lokalanstalt får förflyttas till riksanstalt endast om särskilda skäl föranleder därtill (6 § KvaL, 10 § KvalK).

Antalet förflyttningar av disciplinära skäl av intagna mellan anstalter under år 1976 framgår av tabell 3.2.

Övergång till kriminalvård i frihet

Den som avtjänat fängelsestraff får villkorligt friges när 2/3 eller, om särskilda skäl föreligger, hälften av strafftiden avtjänats. Frigivning får dock ej ske förrän verkställigheten pågått minst fyra månader (26 kap. 6 § BrB).

Anstaltsbehandling enligt 28 kap. 3 § BrB skall, sedan den pågått en månad, upphöra så snart fortsatt omhändertagande i anstalt ej kan anses erforderligt.

Den som ådömts ungdomsfängelse och intagits i kriminalvårdsanstalt skall, när anstaltsvården pågått så lång tid som med hänsyn till behandlingens syfte finnes erforderligt, överföras till vård utom anstalt (29 kap. 4 § BrB).

Intagen som ådömts internering skall, efter utgången av minsta tiden, överföras till vård utom anstalt när vård i anstalt inte längre finnes vara påkallad för att avhålla honom från fortsatt brottslighet (30 kap. 5 § BrB).

3.4 Kompetensfördelning i behandlingsfrågor

HäL och HäF

KVS meddelar bestämmelser om ersättning för arbete eller annan därmed jämförlig sysselsättning som tillhandahålls intagen (7 § HäF).

Generella föreskrifter i fråga om intagnas rätt att inneha personliga tillhörigheter och skaffa sig varor m. m. meddelas av regionchefen. Detsamma gäller föreskrift att intagna ej utan särskilt medgivande får mottaga andra försändelser än brev eller andra meddelanden (17 § HäF).

Övriga frågor enligt HäL och HäF angående intagens behandling avgörs av styresmannen. Beslut att belägga intagen med fängsel under vistelse utanför häktet får dock fattas av den tjänsteman som har tillsyn över den intagne, om styresmannens beslut inte kan inhämtas utan olägenhet. Inom styresmannens kompetensområde har föreskrivits vissa begränsningar i hans beslutan-

derätt. Således skall läkares anvisning rörande vården av intagen som är sjuk iakttagas och i vissa fall fordras även läkares medgivande till transport av intagen. Vidare ankommer det på undersökningsledaren eller åklagaren att pröva, om hinder föreligger för medgivande för den som är häktad på grund av misstanke om brott att vistas tillsammans med andra häktade, att få tillgång till tidningar, radio och television, att avsända eller mottaga brev eller annan försändelse, att mottaga besök, att ha telefonsamtal samt att beviljas permission. Denna prövning skall dock endast avse huruvida åtgärden kan medföra fara för att bevis undanröjs eller att utredning om brott eljest försvåras (16 § HäL).

Om förflyttning av intagna mellan häkten beslutar regionchef. Ofta har dock styresmannen generellt bemyndigande att förflytta intagna i överbeläggningssituationer, under förutsättning att styresmannen på mottagande häkte samtycker. Beslut om överföring av intagen till sjukhus fattas av styresmannen. Uppkommer fråga om överflyttning av häktad till psykiatrisk avdelning på kriminalvårdsanstalt, beslutar överläkaren i fråga om inskrivning. Om överföring av häktad till rättspsykiatrisk klinik för undersökning beslutar styresmannen efter samråd med företrädare för kliniken. I vissa fall kan häktad placeras på kriminalvårdsanstalt i avbidan på sådan undersökning. Beslut härom fattas av regionchefen (rs 15/73).

KvaL och KvalK

Enligt 58 § KvaL meddelas beslut enligt den lagen av KVS utom vad gäller frigivningspermission, vistelse utanför anstalt enligt 34 § KvaL och fråga huruvida sådan permission eller vistelse utanför anstalt skall inräknas i verkställighetstiden för intagen som undergår ungdomsfängelse eller internering. Prövningen av dessa ärenden ankommer på kriminalvårdens nämnder.

Med undantag för frågor om avskildhet enligt 20 § andra stycket KvaL och frågor huruvida olika former av vistelse utanför anstalt skall inräknas i verkställighetstiden, har regeringen bemyndigats att förordna om överflyttning av KVS och övervakningsnämnds befogenheter enligt lagen (60 § KvaL). Genom bestämmelser i KvalK har sådan överflyttning i de flesta ärenden skett till regionchef eller styresman. KVS kan vidare förordna att befogenhet som enligt KvaL tillkommer KVS, skall tillkomma tjänsteman inom kriminalvården. Sådant förordnande kan dock inte meddelas, då särskilda kompetensbestämmelser givits i KvaL eller då beslutet enligt KvalK ankommer på KVS, regionchef, styresman eller överläkare vid psykiatrisk avdelning på kriminalvårdsanstalt (41 § KvalK).

Intagning i anstalt och förflyttning mellan anstalter

Kompetensen i ärenden angående intagning i och förflyttning av intagen mellan anstalter regleras i 19–25 §§ KvalK. Beslut i hithörande frågor meddelas i regel av regionchef eller styresman vid riksanstalt. Regionchef beslutar om intagning av dömd i lokalanstalt inom regionen och förflyttning av intagen mellan lokalanstalter inom regionen. Finner regionchef att en dömd skall intas i eller förflyttas till lokalanstalt i annan region, skall chefen

för den regionen anvisa plats i sådan anstalt. För intagning av en dömd i riksanstalt och förflyttning till sådan anstalt gäller att styresmannen på regionchefens begäran skall anvisa plats vid anstalten, om inte anstalten är fullbelagd eller en sådan placering skulle medföra att intagna med uppenbart menliga relationer sammanfördes. Finner styresman vid riksanstalt att intagen bör förflyttas till lokalanstalt för förberedelse av frigivning, skall regionchefen anvisa plats.

Viss beslutanderätt i ifrågavarande ärenden har dock förbehållits KVS. Beslut om intagning i eller förflyttning till öppen anstalt av långtidsdömd meddelas av KVS liksom beslut om intagning i eller förflyttning till riksanstalt av den som dömts till fängelse i högst fyra månader (korttidsdömd). KVS kan dock förordna, att beslut i dessa fall skall meddelas i samma ordning som i övriga ärenden om intagning och förflyttning. Flertalet av regioncheferna har också bemyndigats att placera korttidsdömda på vissa öppna riksanstalter. KVS beslutar emellertid fortfarande i de flesta fall om anstaltsplacering av dem från Stockholmsregionen som ådömts fängelse i högst två månader.

Förflyttning av intagen mellan riksanstalter beslutas av KVS. I enlighet med bemyndigande har dock KVS, med undantag bl. a. för långtidsdömda intagna, överlåtit på styresmannen vid den överlämnande anstalten att besluta om sådan förflyttning, under förutsättning att styresmannen vid den mottagande anstalten samtycker (rs 46/1975). Under år 1976 prövades cirka 1 000 förflyttningsärenden av KVS.

Vistelse utanför anstalt

I ärenden om frigång gäller följande. För intagen i lokalanstalt beslutar regionchefen eller, efter hans bemyndigande, styresmannen. Dock beslutar KVS för långtidsdömd intagen som placerats i sluten lokalanstalt av KVS. För intagen i sluten riksanstalt beslutar KVS och för intagen i öppen riksanstalt styresmannen. KVS kan bemyndiga regionchef resp. styresman vid sluten riksanstalt att pröva ärenden som enligt ovan ankommer på KVS (26 § KvalK). Delegation beslutas efter prövning i varje särskilt fall. Beslutanderätten delegeras dock inte i fråga om sådan intagen som avses i 7 § tredje stycket KvaL (rs 95/1974).

För vistelse utanför anstalt för fritidsverksamhet och för korttidspermission är kompetensreglerna likalydande. För intagen i lokalanstalt beslutar regionchefen eller, efter hans bemyndigande, styresmannen. Dock beslutar KVS för långtidsdömd som är intagen i sluten anstalt. KVS kan emellertid förordna att prövningen också i dessa fall skall ske i samma ordning som beträffande övriga ärenden (27 och 33 § KvalK). Sådant bemyndigande brukar ges när den intagne kommit in i regelbunden permissionsgång och skött ett par permissioner. Om permission därefter missköts, återtar KVS prövningen. I fråga om delegation gäller f. ö. samma föreskrifter som redovisats beträffande frigång (rs 95/1974). Under år 1976 prövade KVS 1 443 permissionsärenden.

Avskildhet

Medgivande för intagen att på egen begäran arbeta i enrum ges för intagen i lokalanstalt av regionchefen eller, om fara är i dröjsmål, av styresmannen. Beslut av styresman vid lokalanstalt skall omedelbart underställas regionchefens prövning (28 § KvalK). För intagen i riksanstalt lämnas medgivande av styresmannen. Medgivande skall omprövas så ofta anledning föreligger därtill, dock minst en gång i månaden.

För beslut om avskildhet enligt 20 § första stycket KvaL gäller likalydande regler angående kompetens, underställning och omprövning som redovisats i nästföregående stycke (30 § KvalK). Beslutas vid omprövning att den intagne fortfarande skall hållas avskild från övriga intagna, skall beslutet omedelbart underställas KVS prövning (31 § KvalK). Sådan underställning skedde under år 1976 av beslut rörande tolv intagna.

Beslut om avskildhet och tvångsmedel enligt 23 § KvaL fattas av styresmannen (32 § KvalK).

Disciplinärenden m. m.

Beslut om avskildhet under utredning av disciplinärende och om disciplinpåföljd fattas av styresmannen. Meddelas förordnande att viss tid inte skall inräknas i verkställigheten, skall beslutet underställas KVS prövning (61 § KvaL, 39 § KvalK). År 1976 underställdes 729 sådana ärenden. KVS hävde styresmannens beslut i 100 fall och ändrade i 47. Tillämpningen i övrigt av stadgandet framgår av tabell 3.5.

Beslut huruvida tid för frigivningspermission eller vistelse utanför anstalt enligt 34 § KvaL skall inräknas i verkställighetstiden meddelas av ungdomsfängelsenämnden resp. interneringsnämnden för den som ådömts ungdomsfängelse eller internering. För övriga intagna ankommer denna prövning på KVS, som också, för alla kategorier av intagna prövar huruvida tid för korttidspermission och sjukhusvistelse skall inräknas i verkställighetstiden. Enligt gällande rätt får KVS befogenheter ej delegeras till underställda organ. Under år 1976 prövade KVS 2 098 ärenden angående ifrågasatt inräkning.

Tabell 3.5 Tillämpningen av 47 § första stycket p. 2 KvaL år 1976

	Antal ej inräknade dagar enligt KVS beslut				
	1	2	3	4	5
Antal ärenden	97	377	127	12	16

Psykiatrisk avdelning vid kriminalvårdsanstalt

Överläkare är chef för psykiatrisk avdelning vid kriminalvårdsanstalt. När intagen synes vara i behov av vård på sådan avdelning, skall vederbörande regionchef eller styresman på riksanstalt göra anmälan till överläkaren.

Denne avgör vårdbehovet och beslutar följaktligen i frågor om intagning i och utskrivning från avdelningen. Beslut om intagning vid psykiatrisk avdelning för observation får dock meddelas även av styresman vid anstalt där sådan avdelning finns. När den intagne skrivs ut från psykiatrisk avdelning, skall han omedelbart beredas plats på den riksanstalt eler på anstalt inom den region varifrån han överförts till avdelningen (25 § KvalK).

Överläkaren har, i fråga om behandlingen av de på avdelningen intagna, samma befogenheter som styresman vid riksanstalt (2 § KvalK). I instruktionen (rs 100/1974) för heltidsanställda psykiatrer vid kriminalvårdsanstalter föreskrivs dock att fråga om permission bör avgöras först efter samråd med vederbörande regionchef eller styresman.

3.5 Bestämmelser angående överprövning m. m.

Talan mot beslut av kriminalvårdsdirektör, styresman eller skyddskonsulent förs hos KVS genom besvär om inte annat är föreskrivet (34 § instr. för KVV).

Utom i disciplinärenden och ärenden som övervakningsnämnd delegerat till styresman kan regionchef ändra vad tjänsteman vid lokalanstalt beslutat med stöd av KvaL eller KvalK (42 § KvalK).

KVS kan ändra vad tjänsteman inom kriminalvården beslutat med stöd av KvaL eller KvalK utom i de ärenden där delegation skett från övervakningsnämnd till styresman (42 § KvalK).

Talan mot KVS beslut i särskilt fall enligt KvaL förs hos kammarrätt genom besvär. Mot annat KVS:s beslut enligt KvaL förs talan hos regeringen genom besvär (59 § KvaL).

Regler angående överprövning, motsvarande 59 § KvaL och 42 § KvalK, har ej intagits i HäL eller HäF. Häktesutredningen föreslår dock att i HäL skall införas samma bestämmelser angående överprövning som 59 § KvaL innehåller.

Föreskrifter angående underställning har redovisats ovan.

4 Kriminalvårdens organisation

Kriminalvårdsstyrelsen är central förvaltningsmyndighet för ärenden om kriminalvård och chefsmyndighet för regionkanslierna, kriminalvårdsanstalterna, de allmänna häktena och skyddskonsulentorganisationen. KVS och underordnade myndigheter utgör kriminalvårdsverket (instruktion SFS 1974:555).

4.1 Kriminalvårdsstyrelsen

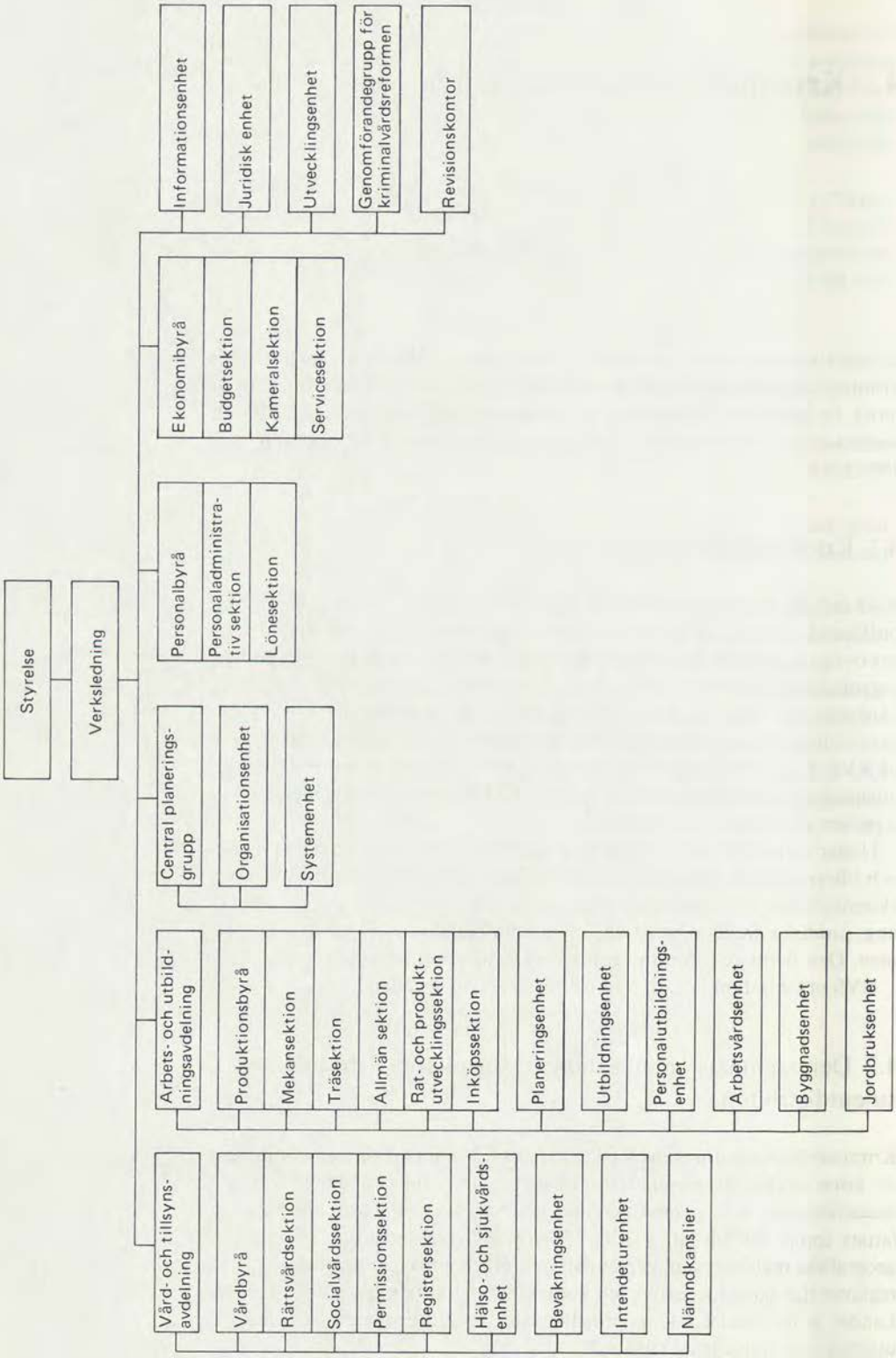
KVS leds av en lekmannastyrelse med generaldirektören som självskriven ordförande samt sju av regeringen förordnade ledamöter, överdirektören och sex övriga ledamöter, de sistnämnda utsedda efter förslag av politiska partier, organisationer på arbetsmarknaden och av myndigheter inom samverkande vårdområden. Regeringen har vidare förordnat att kungörelsen (1974:224) om personalföreträdare i statlig myndighets styrelse m. m. skall äga tillämpning på KVS. F. n. är Statsanställdas Förbund (SF) och Tjänstemännens Centralorganisations statstjänstemannasektion (TCO-S) representerade i lekmannastyrelsen av vardera en ledamot.

Under verksledningen är KVS organiserad på två avdelningar, en för vård och tillsyn samten för arbete och utbildning, två byråer, personalbyrån och ekonomibyrån, en central planeringsgrupp samt särskilda enheter för utveckling, juridiska ärenden, revision och genomförande av kriminalvårdsreformen. Den närmare utformningen av organisationen framgår av tablå 4.1.

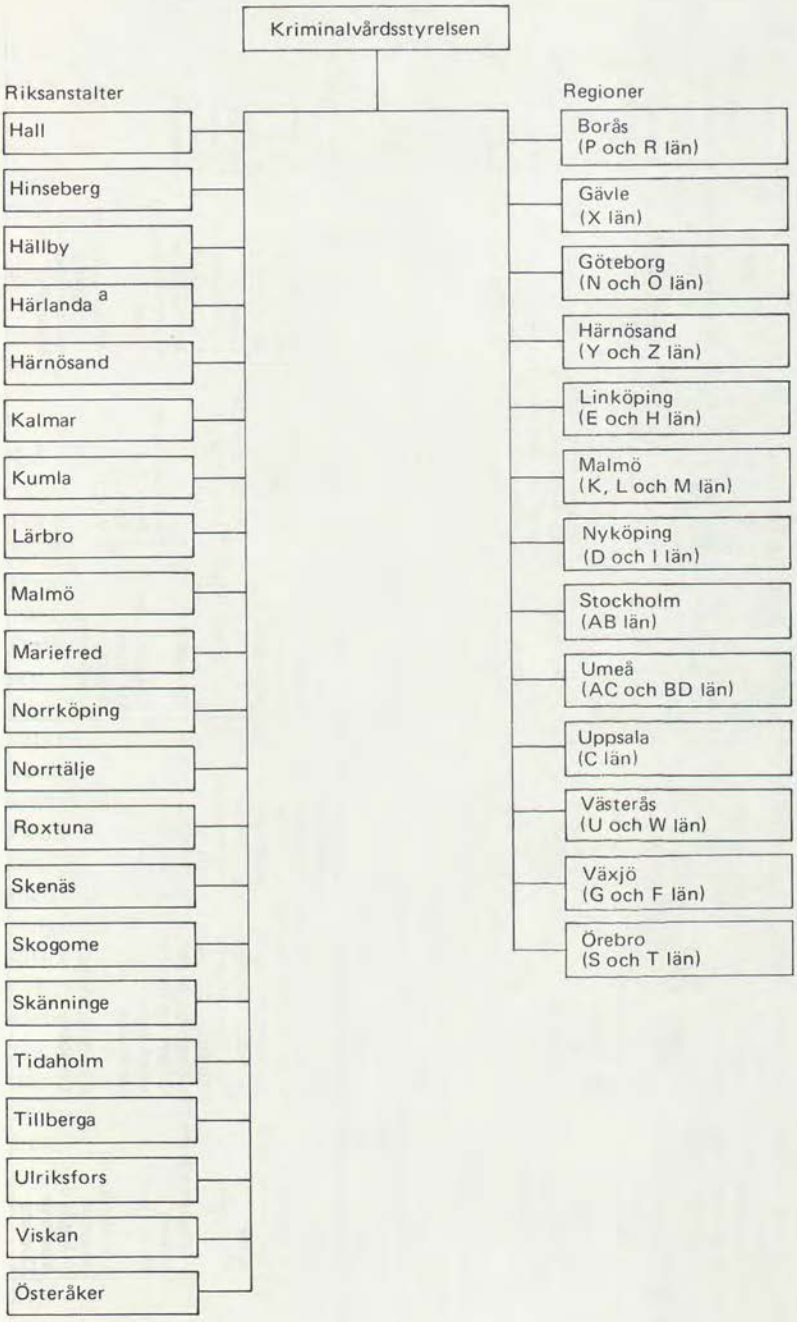
KVS organisation är f. n. föremål för översyn, se avsnitt 9.8.

4.2 Den regionala organisationen, anstalterna och skyddskonsulentdistrikten

Kriminalvårdsberedningens förslag har lett till genomgripande förändringar av kriminalvårdens regionala organisation. Den tidigare uppdelningen i specialräjonger och geografiska räjonger har övergetts och principbeslut fattats (prop. 1973:1 bil. 4 JuU 15 rskr 152) om indelning av landet i geografiska regioner, vanligen omfattande ett eller två län. Indelningen i nya regioner har skett successivt och kommer att vara fullt genomförd år 1978. Landet är då indelat i 13 kriminalvårdsregioner. Regionernas geografiska utsträckning framgår av tablå 4.2.



Tablå 4.1 KVS organisation



[a] Avdelning av lokalanstalten

Tabla 4.2 Kriminalvårdsregioner och riksanstalter i organisationen

Kriminalvårdsstyrelsen

Umeåregionen	Härnösandsregionen	Gävleregionen	Uppsalaregionen	Västerås regionen	Stockholmsregionen	Örebroregionen
Skyddskonsulent-distr Gällivare Luleå Umeå	Skyddskonsulent-distr Härnösand Sundsvall (frivh) Östersund	Skyddskonsulent-distr Gävle Hudiksvall	Skyddskonsulent-distr Uppsala (inack-hem)	Skyddskonsulent-distr Falun Köping Västerås (inack-hem)	Skyddskonsulent-distr Botkyrka Haninge Huddinge Nacka Stockholm-Bromma Stockholm-Enskede Stockholm-Farsta Stockholm-Hägersten Stockholm-Norrmalm Stockholm-Skärholmen Stockholm-Södermalm Stockholm-Tensta Sundbyberg Södertälje	Skyddskonsulent-distr Karlstad Kristinehamn Örebro (frivhem)
Allmänna häkten Luleå Umeå	Allmänna häkten Härnösand Östersund	Allmänt häkte Gävle	Allmänt häkte Uppsala	Allmänna häkten Falun Västerås	Allmänna häkten Hall[a] Stockholm	Allmänna häkten Karlstad Örebro
Lokalanstalter Haparanda Luleå Sörbyn Umeå	Lokalanstalter Bergsåker Härnösand[a] Ljustadalen	Lokalanstalter Gruvberget Gävle Hudiksvall	Lokalanstalter Uppsala (med studiegård) Vångdalen Åby	Lokalanstalter Falun Majorshagen Västerås	Lokalanstalter Asptuna Håga Nacka Svartsjö	Lokalanstalter Båtshagen Lerbäck Örretorp Skältjärnshyttan

Nyköpingsregionen	Linköpingsregionen	Göteborgsregionen	Borås regionen	Växjöregionen	Malmöregionen
Skyddskonsulent-distr Eskilstuna Nyköping Visby	Skyddskonsulent-distr Kalmar Linköping Norrköping (frivhem)	Skyddskonsulent-distr Göteborg-Centrum väst Göteborg-Centrum öst Göteborg-Frölunda Göteborg-Hisingen Göteborg-Angered Göteborg-Kortedala Göteborg-Lunden Göteborgs förorter Halmstad Uddevalla	Lokalanstalter Halmstad Härlanda Lindome Mäshult Smålteryd Västergården Ytterby	Skyddskonsulent-distr Borås Skövde Vänersborg	Skyddskonsulent-distr Jönköping Växjö	Skyddskonsulent-distr Helsingborg Karlskrona Kristianstad Lund Malmö-Centrum Malmö-Öster Malmö-Söder Malmö-Rosengård Ystad	Lokalanstalter Hildero Karlskrona Kristianstad Rönås Stångby Tygelsjö Ystad Österport
Allmänt häkte Visby	Allmänna häkten Västervik	Allmänna häkten Göteborg	Allmänna häkten Borås Mariestad	Allmänna häkten Jönköping Växjö	Allmänna häkten Helsingborg Kristianstad Malmö[a]	
Lokalanstalter Djupvik Nyköping Valla Visby	Allmänna häkten Kalmar Norrköping Lokalanstalter Aspliden Stångebro Västervik Ödevata		Lokalanstalter Mariestad Ollestad Vänersborg	Lokalanstalter Singeshult Torhult Växjö		

[a] Avdelning av riksanstalten

Tablå 4.3 Kriminalvårdens regionorganisation

I kriminalvårdsregion leder och ansvarar kriminalvårdsdirektören, under KVS, för verksamheten vid de lokalanstalter och allmänna häkten samt i de skyddskonsulentdistrikt som hör till regionen.

Lokalanstalter, allmänna häkten och skyddskonsulentdistrikt i de olika regionerna framgår av tablå 4.3. Den i tablån redovisade indelningen i skyddskonsulentdistrikt träder i vissa delar inte i kraft förrän den 1 januari 1978 (SFS 1977:422).

Riksanstalterna ingår ej i den regionala organisationen utan lyder direkt under KVS. Riksanstalterna redovisas i tablå 4.2.

Vid kriminalvårdsanstalt och allmänt häkte ansvarar styresmannen för verksamheten. För verksamheten i skyddskonsulentdistrikt svarar skyddskonsulenten.

4.3 Kriminalvårdens nämnder

För prövning av bl. a. ärenden angående vistelse utanför anstalt enligt 34 § KvaL, frigivningspermission och villkorlig frigivning samt för ledning av kriminalvården i frihet svarar övervakningsnämnder (instruktion, SFS 1964:628), bestående av en domare som ordförande och fyra lekmän. Ordföranden förordnas av regeringen. Övriga ledamöter utses av länsstyrelsen. De bör ha erfarenhet beträffande ungdomsvård eller arbetsförmedling eller eljest i allmänna värv. Nämnderna är 48 till antalet och deras verksamhetsområden (SFS 1972:145) överensstämmer i regel med skyddskonsulentdistriktens. Övervakningsnämnderna har formellt inget ansvar för anstaltsbehandlingens utformning. Det åligger dock nämnd att genom besök i kriminalvårdsanstalterna inom verksamhetsområdet skaffa sig kännedom om förhållandena i anstalterna och därvid bereda de intagna tillfälle till samtal med nämnden eller med nämndledamot. Det är särskilt stadgat att övervakningsnämnd äger göra framställning till KVS om intagnas behandling eller förhållanden i övrigt i anstalt.

Kriminalvårdsnämnden, interneringsnämnden och ungdomsfängelsenämnden är kriminalvårdens centrala nämnder (instruktion, SFS 1965:633), sammansatta på liknande sätt som övervakningsnämnderna. Kriminalvårdsnämnden prövar bl. a. ärenden angående villkorlig frigivning för den som undergår fängelse i mer än ett år. De båda övriga nämnderna prövar bl. a. ärenden om övergång till vård utom anstalt för internerade och till ungdomsfängelse dömda. De centrala nämnderna fungerar dessutom som överprövningsinstanser i förhållande till övervakningsnämnderna.

Övervakningsnämndutredningen har föreslagit ändringar i nämndorganisationen och en vidgad kompetens för de lokala nämnderna (SOU 1975:16, se avsnitt 9.1).

5 Kriminalvårdens anstalter

Anstalternas geografiska läge och kategoritillhörighet framgår av bilaga 1. Där anges också vilka former av arbetsdrift som är anordnad vid de olika anstalterna.

Den 1 juli 1977 var antalet platser vid kriminalvårdsanstalterna nominellt 4 283, varav 1 516 på slutna riksanstalter, 659 på öppna riksanstalter, 828 på slutna lokalanstalter och 1 280 på öppna lokalanstalter. Antalet platser vid allmänna häkten var vid samma tidpunkt nominellt 1 178.

Som ett led i åtgärderna mot narkotikamissbruk vid kriminalvårdsanstalterna har KVS bemyndigats att inrätta en öppen avdelning med 15 platser vid nedlagda anstalten Bogesund, vilken i administrativt hänseende skall tillhöra Österåker, samt att åter öppna kriminalvårdsanstalten Mon, som skall vara en öppen riksanstalt med 15 platser.

I tabell 5.1. redovisas uppgifter angående högsta och lägsta beläggning på kriminalvårdens anstalter under tiden efter kriminalvårdsreformens genomförande. Uppgifterna grundas på beläggningssituationen det första dygnet i varje månad.

Tabell 5.1 Högsta och lägsta beläggning på kriminalvårdens anstalter

	Häkten	Slutna riks-anstalter	Öppna riks-anstalter	Slutna lokal-anstalter	Öppna lokal-anstalter
Andra halvåret 1974	568	1 157	417	783	905
	413	987	348	660	769
1975	752	1 234	547	862	1 144
	437	1 025	298	452	699
1976	809	1 156	500	576	1 057
	489	947	310	447	704
Första halvåret 1977	776	1 155	507	598	1 087
	601	1 053	329	477	605

5.1 Allmänna häkten

År 1965 blev KVS tillsynsmyndighet för allmänna häkten och polisarrester som är anordnade i anslutning till sådana häkten. Det fanns då fem allmänna häkten. En omfattande utbyggnad har därefter ägt rum och f. n. finns 22 häkten. Av de häkteslokaler som var i bruk då KVS övertog ansvaret, är det endast två, Växjö och Örebro, som fortfarande används. Häktena är vanligen inrymda i polishus. I två fall, Hall och Malmö, finns de på riksanstalter. Platser för häktade finns också att tillgå i lokalanstalterna Haparanda, Luleå, Nyköping och Ystad. Vidare disponerar Örebrohäktet tolv platser för häktade på Kumlaanstalten. I början av år 1978 skall ett nyuppfört häkte i Luleå tas i bruk. Förvaringen av häktade på anstalterna i Haparanda och Luleå kommer då att upphöra.

Häktenas storlek varierar kraftigt. Minst är häktet i Växjö med 12 platser, medan det största, häktet i Stockholm, har 336 platser. Endast ett fåtal av häktena, Stockholm, Göteborg, Hall och Malmö, har fler än 50 platser. Antalet platser vid varje häkte framgår av tabell 7.1.

Häktesutrymmena är vanligen lokaliserade till en våning i polishusen och ofta disponerade så att det finns en korridor för anhållna och en för häktade. De fyra största häktena samt häktena i Karlstad och Västerås har dock celler i flera våningsplan. I allmänhet är cellerna i de största häktena grupperade i avdelningar med omkring 20 celler i varje.

Som framgått i avsnitt 3.1 utmärks HäL bl. a. av strävanden att vidga möjligheterna till gemensamhet mellan intagna på häkte. Utrymmen för sådan gemensamhet i form av dagrum och större arbetsrum finns än så länge endast i de senast uppförda häktena, Kristianstad och Luleå. På en del andra häkten har man dock mindre utrymmen som används för idrottsaktiviteter och på några häkten finns dörrar mellan ett antal celler, vilket ger möjligheter till s. k. samsittning för intagna, två och två. För att undersöka möjligheterna att anpassa häkteslokalerna efter kraven i HäL, har KVS, i samarbete med byggnadsstyrelsen, gjort en lokalinventering omfattande 19 allmänna häkten. Denna inventering resulterade i förslag till ombyggnader, som på samtliga häkten skulle ge ett antal dubbelceller för samsittning och på några häkten även dagrum, också användbara som motions- och arbetsrum, samt motionsgårdar för gemensamhetsvistelse utomhus. Medel har anvisats för genomförande av en del av dessa ombyggnadsarbeten (prop. 1975/76:90 s. 55 JuU 31 rskr 236).

5.2 Kriminalvårdsanstalter

Slutna anstalter

De cellfängelser som uppfördes kring mitten av 1800-talet svarar fortfarande för en stor andel av kriminalvårdens slutna anstaltsplatser. Riksanstalterna Härnösand och Kalmar tillhör denna kategori liksom de flesta slutna lokalanstalterna. Anstalterna Härlanda och Malmö, uppförda i början av 1900-talet, är av samma typ liksom anstalten i Norrköping, vars äldsta delar uppfördes redan i slutet av 1700-talet. Dessa anstalter byggdes för en tid då

cellstraffet var det förhärskande. Med undantag för kyrksalarna fanns därför inga utrymmen lämpade för gemensamhet mellan de intagna. Cellerna var vanligen belägna i flera våningar med öppna lanterniner mellan våningarna och med 20–30 celler i varje avdelning. Sedan cellstraffet genom olika reformer under perioden 1916–1946 successivt avvecklats, har vissa ombyggnadsarbeten genomförts så att intagna också i dessa gamla cellfängelser skall kunna vistas i gemensamhet under arbete och fritid. Lanterninerna har lagts igen och de relativt rymliga korridorer som därigenom skapats får tjäna som matplatser och fritidslokaler för de intagna. Vidare har man på de flesta håll inrättat lektionssalar, hobbyrum och besökslokaler. Utrymmen för arbete i gemensamhet har anordnats genom tillbyggnader inom anstaltsområdena eller genom att verkstadslokaler inretts i källarutrymmen. Möjligheterna att till rimliga kostnader byggnadsmässigt förändra cellfängelserna är emellertid begränsade. Därför finns på många av dessa anstalter fortfarande stora brister vad gäller gemensamhetslokaler för arbete och fritid för de intagna. Också personalutrymmena är i många fall undermåliga.

Övriga slutna anstalter har tillförts kriminalvården under åren 1940–1970. Hall övertogs vid mitten av 1940-talet för att användas som säkerhetsanstalt. Anstalten har successivt byggts ut och den slutna delen omfattar nu, förutom specialavdelningar, tre avdelningar, A med 66, B och C med vardera 72 platser. B-avdelningen används som allmänt häkte. På Hall finns också en öppen avdelning med 30 platser. På varje sluten avdelning är de intagnas bostadsrum belägna i två våningsplan och fördelade på fyra grupper. Under senare delen av 1950-talet färdigställdes tre slutna anstalter, Roxtuna, Hällby och Mariefred, som togs i bruk för ungdomsfängelseklientel. Roxtuna var avsedd för ungdomar med behov av kvalificerad psykiatrisk vård och tillsyn. Hällby och Mariefred var ursprungligen tänkta för interneringsklientel men fick på grund av den rådande beläggningssituationen användas för ungdomsfängelseelever. På Roxtuna är de intagnas bostadsrum fördelade på ett antal mindre byggnader med plats för 7–9 intagna i varje. I olika hus finns slutna, halvöppna och öppna avdelningar. På Hällby och Mariefed är de slutna avdelningarna inrymda i fyra enplansbyggnader med plats för två 10-mannagrupper i varje. Vid båda anstalterna finns dessutom en öppen avdelning med tio platser. Under senare delen av 1950-talet togs också de slutna anstalterna Skogome, Tidaholm och Norrtälje i bruk. Dessa anstalter var avsedda för fängelseklientel med begränsat behandlingsbehov. Byggnadsmässigt är de anpassade för en verksamhet som väsentligen inriktas på industriell produktion. Bostadsavdelningarna är inrymda i enplans vinkelbyggnader med plats för två 20-mannagrupper i varje. Vid anstalterna i Tidaholm och Norrtälje finns fem sådana byggnader, i Skogome tre. Vid de båda förstnämnda anstalterna finns dessutom ett antal specialplatser inrymda i andra byggnader. Kumla och Österåker, som har den högsta säkerhetsgraden bland anstalterna, togs i bruk under 1960-talet. Kumlaanstalten har dels ett antal specialavdelningar inrymda i de s. k. G- och H-husen, dels allmänna avdelningar i vad som brukar betecknas C-, D- och E-husen. G- och H-husen utformades med sikte på att man där, under mycket hög säkerhet, skulle kunna erbjuda ett tungt klientel de flesta former av erforderlig behandling. De tre sistnämnda avdelningarna byggdes för samma slag av klientel som Norrtälje- och Tidaholmsanstalterna. På Kumlas allmänna

avdelningar är bostadsrummen inrymda i tvåplans vinkelbyggnader med plats för fyra 20-mannagrupper i varje. Avdelningarna för intagna på Österåker överensstämmer med G- och H-husen på Kumla. Hinseberg, som är den enda slutna anstalten för kvinnligt klientel, togs efter ombyggnad i bruk år 1960. De slutna platserna är där fördelade på fem paviljonger med tio platser i varje. I äldre byggnader finns ett 30-tal öppna platser.

Öppna anstalter

Efter hand som cellstraffet avvecklades, började man inrätta öppna anstalter inom kriminalvården. Under den första tiden inriktades verksamheten vid dessa på jord- och skogsbruk samt boskapsskötsel. För sådant ändamål förvärvade kriminalvården ett antal jordbruksfastigheter där förläggningsutrymmen iordningställdes. Dessa var ofta av enkel beskaffenhet med flermansförläggningar. Allteftersom jordbruket blivit mindre personalkrävande, har verkstadslokaler uppförts vid några av dessa s. k. kolonier. Vanligt var också att kolonier av mera provisorisk karaktär inrättades för anläggningsarbeten, t. ex. vägbyggen. Flera av de anstalter av kolonityp som anskaffades fram till mitten av 1950-talet är fortfarande i bruk som öppna lokalanstalter, t. ex. Mäshult, Ollestad, Orretorp, Singeshult, Skåltjärnshyttan, Smälteryd, Sörbyn, Tygelsjö, Vångdalen, Åby och Ödevata. Viss upprustning av förläggningsbyggnaderna har skett. När påföljden ungdomsfängelse infördes vid slutet av 1930-talet byggdes Skenäsanstalten för denna kategori av lagöverträdare. Flertalet av kriminalvårdens öppna anstaltsplatser har emellertid tillkommit under de två senaste årtiondena. När brottsbalken trädde i kraft togs fyra nya, öppna anstalter, Asptuna, Bergsåker, Lindome och Stångby i bruk för lagöverträdare som dömts till skyddstillsyn med anstaltsbehandling. Något senare tillkom Båtshagen för kvinnligt klientel av samma kategori. Djupvik, Lerbäck, Majorshagen och Valla är andra exempel på mindre, öppna anstalter som uppförts under denna period. Också tre större, öppna anstalter med vardera 120 platser, Skänninge, Tillberga och Viskan, har tagits i bruk. Verksamheten vid dessa större anstalter är inriktad på industriell produktion och de kan ses som motsvarigheter till Norrtälje- och Tidaholmsanstalterna bland de slutna institutionerna. Bostadsrummen är fördelade på tre byggnader, var och en med plats för fyra tiomannagrupper i två plan. Vid de mindre, öppna anstalter som uppförts under senare år är bostadsrummen vanligen inrymda i enplans paviljonger med platser för två tiomannagrupper i varje. Mellan de båda gruppernas bostadsrum finns gemensamhetsutrymmen. Den efter hand vidgade tillämpningen av frigång har föranlett att ett antal mindre anstalter, vanligen med 10–20 platser, iordningställts särskilt för intagna med frigång. Aspliden, Hildero, Nacka, Stångebro, Ytterby och Österport är exempel på sådana anstalter.

Utveckling m. m.

I fråga om den fortsatta utvecklingen av anstaltsbeståndet föreslog kriminalvårdsberedningen nybyggnad av cirka 1 000 lokalanstaltsplatser under en tidsperiod av 15 år. Principerna i beredningens förslag godtogs av riksdagen. Medel finns f. n. anvisade för uppförande av lokalanstalter i Borås, Helsing-

borg och Stockholm. Vidare har regeringen uppdragit åt byggnadsstyrelsen att projektera en ny lokalanstalt i Luleå.

Utöver vad som ovan redovisats är vissa andra förändringar att vänta i fråga om kriminalvårdens anstaltsbestånd. Regeringen har beslutat att Ljustadalen skall vara nedlagd senast den 30 juni 1978 samt att Lärbro och Ulriksfors skall vara nedlagda senast den 30 juni 1979. Sistnämnda frist kan dock komma att förlängas (JuU 1976/77:29 rskr 285). Enligt beslut av KVS skall Sjöboda läggas ner den 31 december 1977. KVS har vidare ansökt om att delar av riksanstalten Hall skall avskiljas till en lokalanstalt med 45 slutna platser, varav 5 för kvinnor, och 30 öppna platser.

Ser man till utnyttjandet av anstalterna så har, beträffande riksanstalterna, en viss specialisering skett. Hällby, Mariefred och Roxtuna är främst avsedda för ungdomsfängelseelever och fängelsedömda under 23 år. Också Skenäs kan hänföras till gruppen av anstalter för yngre intagna. Anstalterna Hall, Kalmar och Norrköping är i huvudsak avsedda för internerade och lagöverträdare som ådömts långa fängelsestraff. Kumla och Österåker har högst säkerhetsgrad bland de slutna anstalterna och särskilda resurser för medicinsk vård. Specialavdelningar för särskilt rymningsbenägna intagna har inrättats vid anstalterna Hall, Kumla och Norrköping. Hinseberg är avsett endast för kvinnliga intagna. Kvinnor kan tas emot också på lokalanstalterna Aspliden, Båtshagen, Hildero, Ljustadalen och Österport. Även vid de nya lokalanstalter som skall byggas kommer att finnas platser för kvinnliga intagna.

6 Anstaltspersonalen

Det totala antalet tjänster vid kriminalvårdens regionkanslier, anstalter och transportcentraler under budgetåret 1976/77 redovisas i tabell 6.1.

För anstalternas del tillkommer under budgetåret 1977/78 (prop. 1976/77:100 bil. 5 JuU 29 rskr 285) 28 tjänster vid allmänna häktet i Luleå, 22 tjänster för vårdare för tillsyn i gemensamhetsutrymmen på häkten, 6 vårdartjänster för visitationspatruller på anstalterna Hall och Malmö, 8 tjänster för tillsynspersonal vid anstalten i Norrköping samt, för ett halvt budgetår, 5 assistenttjänster fördelade mellan anstalterna Hall, Kumla, Norrtälje, Tidaholm och Österåker samt 9 biträdestjänster för anstalter och häkten.

milj. kr., tillfälligt anställa extra tillsynspersonal, om det är särskilt påkallat för bevakningsarbete. Detta s. k. bevakningsbemyndigande har i viss utsträckning måst tas i anspråk också för anställningar som närmast blivit av permanent karaktär och som bestäms för ett halvår i taget. Fördelningen av sådana tjänster mellan anstalterna under andra halvåret 1977 framgår av tabell 6.5.

Uppgifterna i tabellerna 6.2–4 och 6.6 om antalet tjänster vid varje anstalt bygger på KVS redovisning av den fasta personalorganisationen vid kriminalvårdsanstalterna och de allmänna häktena den 1 juli 1976. Personalinskränkningar som föranletts av beslut om minskning av antalet platser per den 1 juli 1977 vid kriminalvårdsanstalterna Hall, Norrtälje, Tidaholm och Skenäs har dock beaktats. De tjänster som enligt ovan tillkommer för budgetåret 1977/78 har ej tagits med i tabellerna. Redovisningen följer i huvudsak dispositionen i personalförteckningen med gruppering i personal i administration, arbetsdrift och tillsyn samt ekonomi- och maskinpersonal. Av utrymmesskäl har en del olika tjänster måst redovisas under samlings-

Tabell 6.1 Tjänster vid regionkanslier, anstalter och transportcentraler budgetåret 1976/77

Styresmän m. fl.	266
Läkare, psykologer	32,5
Tillsynspersonal	2 724,5
Personal i arbetsdrift	583
Kontorspersonal	276,5
Maskinpersonal	59
Förråds- och ekonomipersonal	230

rubriker. Som kontorspersonal anges assistenter, som ej har handläggande funktioner, kansliskrivare och kontorsbiträden. Under övrig personal i administration redovisas en mängd olika personalkategorier som läkare och de översköterskor som tjänstgör vid psykiatrisk avdelning samt kamrerare, ingenjörer och annan teknisk personal vid kamrerar-, industri- och gårdskontor. Vårdare, tjänstgörande som bilförare, har redovisats tillsammans med

Tabell 6.2 Tjänster vid de allmänna häktena

Region och häkte	Platsantal	Inspektörer/Assistenter	Övrig personal i administration[a]	Personal i arbetsdrift	Övertillsynsmän Tillsynsmän/Vårdare		Ekonomipersonal
Umeåreg.							
Umeå	18	–	1	–	1/1/10	(1)[b]	1
Härnösandsreg.							
Härnösand	26	–	1	1	1/1/20	(10)	2
Östersund	19	–	1	–	1/1/10	(2)	1
Uppsalareg.							
Gävle	38	–	2	1	1/1/14	(6)	2
Uppsala	32	–	2	1	1/2/20	(7)	2
Stockholmsreg.							
Stockholm[c]	336	1/3	10	10	6/30/203	(58)[d]	7
Visby	15	–	1	–	1/1/9	(1)	1
Västeråsreg.							
Falun	27	–	2	1	1/1/20	(10)	2
Västerås	36	–	2	1	1/2/21	(11)	2
Linköpingsreg.							
Kalmar	39	–	2	1	1/2/19	(6)	2
Norrköping	40	–	2	1	1/2/27	(13)	2
Örebroreg.							
Karlstad	31	–	2	1	1/1/20	(9)	2
Örebro	13	–	1	–	1/1/16	(8)	–
Göteborgsreg.							
Göteborg[e]	191	/2	3	4	1/10/73	(18)	4
Boråsreg.							
Borås	46	–	2	1	1/2/21	(8)	2
Mariestad	22	–	1	–	1/1/9	(1)	1
Växjöreg.							
Jönköping	30	–	2	1	1/2/19	(6)	2
Växjö	12	–	1	–	1/1/14	(8)[d]	–
Malmöreg.							
Helsingborg	34	–	2	1	1/1/16	(7)	2
Kristianstad	30	–	2	1	1/2/20	(5)[d]	2

[a] Styresmannen och, i förekommande fall, kontorspersonal.
[b] Inom parentes anges hur många av vårdarna som är transportförare.
[c] På Stockholmshäktet finns dessutom tjänster för 1 bitr. överläkare, 1 bevakningsföreståndare, 1 kamrerare, 7 översköterskor och 2 befattningshavare i förrådstjänst.
[d] En vårdartjänst (transportförare) vakant för kontorsgöromål.
[e] På Göteborgshäktet finns dessutom tjänster för 1 bevakningsföreståndare, 1 kamrerare, 1 översköterska och 1 förrådsförman.

övriga vårdare och som transportförare. Övrig personal i tillsyn är, om inget särskilt anges, andra översköterskor än de ovan nämnda.

I tabell 6.2 redovisas tjänsterna vid de allmänna häktena.

Den personal som tjänstgör på allmänt häkte i kriminalvårdsanstalt ingår i anstaltsorganisationen. På Hall är emellertid särskild personal avdelad för tjänstgöring enbart på häktet. Inspektören där fungerar i stort sett som en styresman på häkte och fattar alla beslut rörande de häktades behandling. Däremot avgör anstaltens styresman administrativa ärenden rörande häktet. Även på Malmöanstalten är en del av häktespersonalen, en assistent, en tillsynsman och vårdarna, avdelad för tjänstgöring enbart på häktet. Övrig personal där tjänstgör också på andra avdelningar i anstalten. Beslutsfunktionerna ligger kvar hos anstaltens styresman.

Om man i tabellen försöker urskilja normer för personaltilldelningen, kan följande konstateras. På ett häkte med 25–50 platser består personalen av styresmannen, i regel en kansliskrivare, verkstadsförman, övertillsynsman, en eller två tillsynsmän, ett antal vårdare, husmor och ett ekonomibiträde. Vid mindre häkten har man varken kanslipersonal eller arbetsledare och av ekonomipersonal endast husmor. På häkten med mindre än 15 platser finns ingen ekonomipersonal. Häkten med 30–50 platser, som på senare tid tagits i bruk, har tilldelats två tillsynsmannatjänster. Vid en del äldre häkten av motsvarande storlek finns fortfarande endast en tillsynsmannatjänst. Antalet vårdare på häktena varierar, främst beroende på platsantal, byggnadsmässiga förhållanden och antal transporttimmar.

Tjänsterna vid kriminalvårdsanstalterna redovisas för riksanstalterna i tabell 6.3 och för lokalanstalterna i tabell 6.4.

Tabell 6.3 Tjänster vid riksanstalterna

Anstalt	Antal platser		Personal i administration				Personal i arbetsdrift och utbildning	Personal i tillsyn[a]				Ekonomi-pers.	Maskin-pers.	Förråds-pers.	Pers. f. rep. o. underhåll
	slutna	öppna	Stm Insp	Ass	Kontors-pers.	Övriga		Ötm	Tm	Vå	Övriga				
Hall	240[b]	30	3	8	20	10	28	10	27	149 (14)[c]	1[d]	17	8	4	3
Hinseberg	50	34	2	1	7	3	8	1	9	42 (1)	2	3	2	2	2
Hällby	78	9	2	3	4	2	11	1	11	35 (1)	0,5	4	2	–	1
Härnösand	78[e]		3	2	6	5	11	2	11	44	1[d]	2	1	2	1
Kalmar	47		2	1	3	–	6	1	5	23 (1)	0,5	2	–	–	–
Kumla	214		2	8	14	12	31	9	32	132 (7)	1[d]	5	6	3	3
Lärbro		58	1	1	1	1	6	1	2	11 (1)	0,5	2	1	–	–
Malmö	166[b]		2	5	11	6	15	3	17	91 (22)	2	2	2	3	1
Mariefred	80	9	2	3	4	2	11	1	11	35 (1)	0,5	4	2	–	1
Norrköping	66		2	1	3	–	6	2	11	45 (1)	0,5	2	1	1	1
Norrtälje	172		2	3	7	3	26	1	14	63 (7)	2[d]	3	2	2	2
Roxtuna	48	9	1	2	4	3	10	1	7	34 (1)	1	7	2	–	–
Skenäs		61	2	2	2,5	1	10	1	6	18 (1)	0,5	5	2	–	1
Skogome	103		2	1	4	1	11	1	6	37 (5)	1	1	2	1	1
Skänninge		110	2	1	5	3	12	1	4	17 (2)	1	1	2	1	1
Tidaholm	130		2	3	7	4	21	1	12	53 (3)	3[d]	3	2	2	2
Tillberga		119	2	2	5	3	13	1	5	18 (2)	1	1	2	1	1
Ulriksfors		100	2	–	3	1	10	1	3	13 (1)	1	2	2	1	1
Viskan		120	2	1	5	2	14	1	4	18 (3)	2	1	2	1	1
Österåker	104		2	4	10	8	14	6	24	98 (8)	–	5	5	2	2

[a] Vid varje sluten riksanstalt finns en tjänst för bevakningsföreståndare.
[b] Allmänna häktet inräknat.
[c] Inom parentes anges hur många av vårdarna som är transportförare.
[d] En tjänst för kontorsbiträde.
[e] Lokalanstaltsavdelningen inräknad.

Tabell 6.4 Tjänster vid lokalanstalterna

Region och anstalt	Antal platser		Personal i administration				Personal i arbetsdrift och utbildning	Personal i tillsyn				Ekonomipers.	Maskinpers.	Förrådspers.	Pers. f. rep. o. underhåll
	slutna	öppna	Stm Insp	Ass	Kontors-pers.	Övriga		Ötm	Tm	Vå	Ösköt				
Umeåreg.															
Haparanda	14	20	1	–	1	–	4	1	1	12	–	1	–	–	–
Luleå	27		1	–	1	–	3	1	2	17 (3)[a]	–	1	–	–	–
Sörbyn		40	1	–	1	–	4	1	1	7 (1)	–	1	–	–	–
Umeå	22		1	–	1	–	2	1	1	11	–	1	–	–	–
Härnösandsreg.															
Bergsåker		40	1	1	2	–	4	1	1	7	–	2	–	–	–
Ljustadalen		19	1	–	–	–	–	1	1	3	–	2	–	–	–
Uppsalareg.															
Gruvberget	kursby		1	–	–	–	–	1	1	–	–	1	–	–	–
Gävle	40		1	1	2	–	3	1	2	14	–	2	–	–	–
Hudiksvall	26		1	–	1	–	2	1	1	11	–	1	–	–	–
Uppsala	45	20	1	1	4	2	7	2	4	25 (1)	0,5	2	–	–	–
Vångdalen		40	1	–	1	–	3	1	1	6	–	1	–	–	–
Åby		60	1	1	1	–	9	1	1	8	–	1	–	–	–
Västeråsreg.															
Falun	37		1	1	1	–	4	1	2	14	–	1	–	–	–
Majorshagen		60	1	1	1	–	7	1	1	9 (1)	–	1	–	–	–
Västerås	39		1	1	2	–	4	1	2	14 (1)	–	2	–	–	–

Region och anstalt	Antal platser		Personal i administration				Personal i arbetsdrift och utbildning	Personal i tillsyn				Ekonomipers.	Maskinpers.	Förrådspers.	Pers. f. rep. o. underhåll
	slutna	öppna	Stm Insp	Ass	Kontors-pers.	Övriga		Ötm	Tm	Vå	Ösköt				
Stockholmsreg.															
Asptuna		40	1	1	2	–	3	1	1	8	–	2	–	–	–
Djupvik		60	1	1	1	–	5	1	1	8	–	1	–	–	–
Håga	42		1	1	4	1	3	1	5	27 (1)	1	–	2	1	–
Nacka		8	1	–	–	–	–	–	–	4	–	1	–	–	–
Nyköping	31		1	1	2	–	3	1	3	15 (1)	–	2	–	–	–
Sjöboda		40	1	–	1	–	4	1	1	7 (1)	–	1	–	-	–
Svartsjö		80	1	2	4	–	16	1	4	15 (1)	1	6	4	–	1
Valla		40	1	1	1	–	4	1	1	6	–	1	–	–	–
Visby	20		1	–	1	–	1	1	1	9	–	1	–	–	–
Örebroreg.															
Båtshagen		15	1	1	1	–	1	–	1	5	–	1	–	–	–
Lerbäck		20	1	–	1	–	2	1	1	6	–	1	–	–	–
Orretorp		38	1	1	1	–	4	–	2	8	–	1	–	–	–
Skåltjärnshyttan		35	1	–	1	–	4	1	1	7	–	1	–	–	–
Linköpingsreg.															
Aspliden		10	1	–	0,5	–	1	–	1	3	–	–	–	–	–
Stångebro		10	1	–	–	–	–	–	1	3	–	1	–	–	–
Västervik	39		1	1	2	–	3	1	2	19	–	2	–	–	–
Ödevata		60	1	1	1	–	7	1	1	8	–	1	–	–	–

Göteborgsreg.															
Halmstad	27		1	1	1	–	2	1	1	12	–	1	–		
Härlanda	132	6	2	3	10,5	6	13	1	12	63 (13)	1[b]	2	2	3	1
Lindome		40	1	1	2	–	3	1	1	8 (1)	–	2	–	–	–
Mäshult		35	1	–	1	–	4	1	1	6	–	1	–	–	–
Smälteryd		40	1	–	1	–	4	1	1	6	–	1	–	–	–
Västergården		60	1	1	1	–	7	1	1	8	–	1	–	–	1
Ytterby		20	1	–	–	–	–	1	1	3	–	2	–	–	–
Boråsreg.															
Mariestad	72	40	1	2	3	3	15	2	5	17	1	2	–	–	1
Ollestad		40	1	–	1	–	4	1	1	6	–	1	–	–	–
Vänersborg	51		1	1	2	–	4	1	2	18	–	2	–	–	–
Växjöreg.															
Singeshult		60	1	1	1	–	7	1	1	8 (1)	–	1	–	–	–
Torhult		30	1	–	1	–	3	1	1	6	–	1	–	–	–
Växjö	68		1	1	3	–	7	1	3	21	1	2	–	–	1
Malmöreg.															
Hildero		18	1	–	–	–	–	1	1	3	–	2	–	–	–
Karlskrona	62		1	1	2	–	4	1	2	16	–	1	–	–	–
Kristianstad	52		1	1	2	–	5	1	2	16	–	2	–	–	–
Rönås		42	1	–	2	–	5	1	1	6	–	1	–	–	–
Stångby		40	1	1	2	–	3	1	1	8 (1)	–	2	–	–	–
Tygelsjö		46	1	–	1	–	4	1	1	6	–	1	–	–	–
Ystad	31		1	1	1	–	4	1	4	12	–	2	1	–	–
Österport		18	1	–	–	–	1	1	1	2	–	–	–	–	–

[a] Inom parentes anges hur många av vårdarna som är transportförare.
[b] I personalförteckningen upptas dessutom tjänster för en bevakningsföreståndare, en föreståndare för Kålltorpshemmet och ett kontorsbiträde.

Tabell 6.5 Tillsynstjänster på bevakningsbemyndigandet under andra halvåret 1977

	Tjänster		Förstärkningen avser
	Tm	Vå	
Allmänna häkten			
Gävle, Västerås		2	Dagtillsyn
Helsingborg	1	3	"
Karlstad, Växjö		1	"
Uppsala, Västerås		1	Nattvakt
Växjö, Örebro		1	Vilande nattvakt
Kriminalvårdsanstalter			
Asptuna, Djupvik, Malmö		3	Dagtillsyn
Bergsåker, Gävle, Mariestad, Västerås		1	"
Hall	6		Nattvakt
	2		Specialavd.
	1		Transportplanering
Halmstad, Visby, Ystad		2	Portvakt
Karlskrona, Kristianstad, Roxtuna, Västerås		2	Nattvakt
Kumla		4	Dagtillsyn
Lerbäck, Mariestad, Mäshult, Ollestad, Rönås, Sjöboda, Smälteryd, Sörbyn, Torhult, Tygelsjö, Uppsala, Valla och Vångdalen		1	Vilande nattvakt
Malmö		3	Portvakt
Norrköping		2	Dagtillsyn
Skogome	1		Dagtillsyn
Svartsjö		4	Ytterpatrull
		5	Dagtillsyn
Österåker	2		Nattvakt
		3	Visitationspatrull

Tabell 6.6 Transporttid och övertid för tillsynspersonal vid allmänna häkten och kriminalvårdsanstalter budgetåret 1975/76.

Anstalt/häkte	Antal vårdare[a]	Total transporttid tim.	Transportövertid	Total övertid	Genomsnittlig övertid per vårdare[b]
ALLMÄNNA HÄKTEN					
Umeåreg.					
Umeå	10 (1)	2 971	1 533	2 967	252
Härnösandsreg.					
Härnösand	20 (10)	17 959	4 877	6 500	276
Östersund	10 (2)	2 724	1 764	3 234	274
Uppsalareg.					
Gävle	14 (6)	9 508	2 520	3 273	198
Uppsala	20 (7)	13 462	4 922	9 712	434
Stockholmsreg.					
Hall	27 (8)	12 751	3 293	7 490	235
Stockholm	203 (58)	84 119	16 348	44 065	184
Visby	9 (1)	684	281	977	89
Västerås reg.					
Falun	20 (10)	15 773	4 004	5 792	246
Västerås	21 (11)	15 988	4 329	7 154	289
Linköpingsreg.					
Kalmar	19 (6)	13 965	6 713	8 830	395
Norrköping	27 (13)	19 107	5 477	7 046	239
Örebroreg.					
Karlstad	20 (9)	15 607	4 856	6 597	280
Örebro	16 (8)	13 549	4 668	5 724	304
Göteborgsreg.					
Borås	21 (8)	13 752	4 700	7 117	288
Göteborg	73 (18)	37 042	10 217	16 345	190
Mariestad	9 (1)	1 092	742	1 572	148
Malmöreg.[c]					
Helsingborg	16 (7)	16 597	3 370	4 843	257
Jönköping	19 (6)	10 805	4 853	6 226	294
Växjö	14 (8)	13 096	5 239	5 959	361
RIKSANSTALTER					
Hall	149 (14)	9 872	5 716	29 334	170
Hinseberg	42 (1)	1 779	661	1 189	24
Håga	27 (1)	2 316	790	3 488	109
Hällby	35 (1)	2 157	488	3 021	73
Härnösand	44	578	377	6 571	126
Kalmar	23 (1)	924	514	4 135	152
Kumla	132 (7)	12 611	3 840	25 699	165
Lärbro	11 (1)	2 033	376	2 701	208
Malmö	91 (22)	37 090	11 907	19 402	194
Mariefred	35 (1)	2 441	1 552	5 022	121
Norrköping	45 (1)	2 870	2 406	8 828	163
Norrtälje	63 (7)	10 636	3 484	9 538	122

[a] Inom parentes anges antal transportförare och bilförare.
[b] Beräknat på 85 % av övertiden. Återstoden bedöms tillsynsbefäl och vikarier ha svarat för.
[c] Uppgifter för allmänna häktet på Malmöanstalten redovisas ej särskilt.

Anstalt/häkte	Antal vårdare[a]	Total transporttid tim.	Transportövertid	Total övertid	Genomsnittlig övertid per vårdare[b]
Roxtuna	34 (1)	2 188	1 362	6 227	155
Skenäs	18 (1)	3 147	1 139	2 528	107
Skogome	37 (5)	6 326	1 382	7 098	163
Skänninge	17 (2)	1 654	472	1 865	93
Tidaholm	53 (3)	6 084	2 437	9 982	151
Tillberga	18 (2)	999	440	2 747	129
Ulriksfors	13 (1)	1 847	908	2 113	105
Viskan	18 (3)	2 806	n 973	3 954	186
Österåker	98 (8)	3 842	1 821	21 924	190
LOKALANSTALTER					
Umeåreg.					
Haparanda	12	561	509	2 060	145
Luleå	17 (3)	7 907	2 777	5 028	251
Sörbyn	7 (1)	557	215	1 426	173
Umeå	11	792	759	2 372	183
Härnösandsreg.					
Bergsåker	7	984	935	2 128	258
Ljustadalen	3	–	–	510	144
Uppsalareg.					
Gävle	14	114	86	2 264	137
Hudiksvall	11	689	689	1 754	135
Uppsala	25 (1)	2 542	1 295	6 513	221
Vångdalen	6	562	174	694	98
Åby	8	1 319	597	2 119	225
Västeråsreg.					
Falun	14	592	195	2 022	122
Majorshagen	9 (1)	986	883	2 392	225
Västerås	14 (1)	1 512	545	3 456	209
Stockholmsreg.					
Asptuna	8	1 024	240	2 332	247
Djupvik	8	835	425	1 728	183
Nacka	4			609	129
Nyköping	15 (1)	992	718	2 335	132
Sjöboda	7 (1)	1 339	496	1 650	200
Svartsjö	15 (1)	2 027	1 184	4 346	246
Valla	6	1 038	338	1 032	146
Visby	9	113	104	732	69
Örebroreg.					
Båtshagen	5	1 243	170	170	28
Lerbäck	6	614	290	1 108	156
Orretorp	8	1 050	540	2 364	251
Skåltjärnshyttan	7	990	804	1 666	202
Linköpingsreg.					
Västervik	19	301	301	1 580	70
Ödevata	8	793	397	920	97

[a] Inom parentes anges antal transportförare och bilförare.
[b] Beräknat på 85 % av övertiden. Återstoden bedöms tillsynsbefäl och vikarier ha svarat för.

Anstalt/häkte	Antal vårdare[a]	Total transporttid tim.	Transportövertid	Total övertid	Genomsnittlig övertid per vårdare[b]
Göteborgsreg.					
Halmstad	12	191	187	1 550	109
Härlanda	63 (13)	15 975	3 368	17 603	237
Lindome	8 (1)	2 131	293	1 379	146
Mariestad	17	536	316	1 889	94
Mäshult	6	446	87	734	103
Ollestad	6	566	108	636	90
Smälteryd	6	192	138	891	126
Vänersborg	18	856	162	1 842	86
Västergården	8	635	151	1 047	111
Ytterby	3	2	2	411	116
Malmöreg.					
Hildero	3	3	3	103	29
Karlskrona	16	858	551	2 135	113
Kristianstad	16	2 180	1 907	5 234	278
Rönås	6	378	257	896	126
Singeshult	8 (1)	1 422	502	1 029	109
Stångby	8 (1)	1 214	58	367	38
Torhult	6	617	237	1 106	156
Tygelsjö	6	929	388	1 503	212
Växjö	21	1 495	1 480	5 076	205
Ystad	12	525	499	1 976	139

[a] Inom parentes anges antal transportförare och bilförare.
[b] Beräknat på 85 % av övertiden. Återstoden bedöms tillsynsbefäl och vikarier ha svarat för.

I tabellerna 6.7–6.13 redovisas uppgifter om ålder, anställningstid, allmän utbildning och inomverksutbildning för personal vid allmänna häkten och kriminalvårdsanstalter. Om inget annat anges avser uppgifterna förhållandena den 1 juli 1975. Med anställningstid avses sammanlagd tid i KVV, oberoende av om befattningshavaren innehaft en eller flera tjänster. Om annat ej framgår av tabellerna ingår anstaltsdirektörer, föreståndare och inspektörer i tjänstegruppen styresmän, förste verkmästare, verkmästare, utbildningsassistenter, chefsarbetsterapeuter, verkstadsförmän, lantbruksinspektörer, befallningsmän, skogsförmän, ladugårdsförmän, trädgårdsmästare, trädgårdsförmän och hönseriförmän i tjänstegruppen arbetsledare samt övertillsynsmän och tillsynsmän i tjänstegruppen tillsynsmän. I fråga om de anställdas allmänna utbildning har gruppering skett efter den utbildning som bedömts vara den högsta. Klassificering av utbildning har skett enligt de principer som tillämpas i svensk utbildningsnomenklatur (SUN-koden). Siffror inom parentes i tabellerna anger procenttal.

Tabell 6.7 Åldersfördelningen i vissa tjänstegrupper bland anstaltspersonalen

Tjänstegrupp		Åldersgrupp					
		20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49
Styresmän	M	–	–	3 (3)[a]	9 (12)	6 (7)	12 (14)
	K	–	–	–	3	1	2
Assistenter	M	–	12 (30)	23 (41)	5 (12)	3 (8)	– (1)
	K	1 (1)	11	9	4	3	1
Arbetsledare	M	1 (–)	13 (3)	16 (5)	19 (5)	38 (10)	51 (13)
	K	–	–	2	1	–	1
Tillsynsmän	M	–	6 (1)	24 (5)	55 (13)	75 (18)	85 (20)
	K	–	–	–	2	2	4
Vårdare	M	46 (2)	307 (16)	371 (19)	278 (14)	260 (14)	244 (13)
	K	1	13	9	11	9	10
Summa		49 (2)[b]	362 (12)	457 (15)	387 (13)	397 (13)	410 (14)

[a] Procent av tjänstegruppen.
[b] Procent av totala antalet redovisade tjänstemän.

Tabell 6.8 Anställningstider för vissa tjänstegrupper bland anstaltspersonalen

Tjänstegrupp		Anställningstid				
		0–4	5–9	10–14	15–19	20–24
Styresmän	M	–	7 (7)[a]	12 (16)	19 (21)	13 (14)
	K	–	–	4	1	1
Assistenter	M	26 (51)	16 (35)	2 (9)	– (3)	–
	K	14	11	5	2	–
Arbetsledare	M	55 (14)	93 (25)	106 (27)	75 (19)	31 (8)
	K	2	5	1	–	–
Tillsynsmän	M	3 (1)	36 (9)	95 (23)	139 (32)	72 (16)
	K	–	4	7	–	–
Vårdare	M	324 (18)	710 (37)	482 (25)	253 (13)	65 (3)
	K	28	32	22	–	1
Summa		452 (15)[b]	914 (30)	736 (25)	489 (16)	183 (6)

[a] Procent av tjänstegruppen.
[b] Procent av totala antalet redovisade tjänstemän.

50–54	55–59	60–64	65–	Summa		Median-ålder
25	19	16	1	91 (94)	97 (3)[b]	53
– (26)	– (20)	– (16)	– (1)	6 (6)		39
–	1	–	–	44 (56)	78 (3)	32
2 (3)	2 (4)	1 (1)	–	34 (44)		33
90	96	58	3	385 (98)	393 (13)	53
1 (23)	2 (25)	1 (15)	– (1)	8 (2)		50
80	58	40	1	424 (96)	440 (15)	48
5 (19)	2 (14)	1 (9)	– (–)	16 (4)		50
204	152	45	–	1 907 (96)	1 990 (66)	39
10 (11)	15 (8)	5 (2)	–	83 (4)		45
417 (14)	347 (12)	167 (6)	5 (–)	2 851 (95)	2 998	
				147 (5)		

25–29	30–34	35–39	40–44	Summa	
18	12	8	2	91 (94)	97 (3)[b]
– (19)	– (12)	– (8)	– (2)	6 (6)	
–	–	–	–	44 (56)	78 (3)
2 (3)	–	–	–	34 (44)	
15	6	3	1	385 (98)	393 (13)
– (4)	– (2)	– (1)	– (–)	8 (2)	
42	27	9	1	424 (96)	440 (15)
1 (10)	1 (6)	2 (2)	1 (–)	16 (4)	
56	15	2	–	1 907 (96)	1 990 (66)
– (3)	– (1)	– (–)	–	83 (4)	
134 (4)	61 (2)	24 (1)	5 (–)	2 851 (95)	2 998
				147 (5)	

Tabell 6.9 Styresmän, ålder och utbildning

Utbildning		Åldersgrupp 20–29	30–39	40–49	50–59	60–	Summa	
Folkskola	M	–	–	2 (10)[a]	13 (62)	6 (29)	21	21 (22)[b]
	K	–	–	–	–	–	–	
Realskola	M	–	–	–	2 (100)	–	2	2 (2)
	K	–	–	–	–	–	–	
Folkhögskola	M	–	1 (50)	1 (50)	–	–	2	2 (2)
	K	–	–	–	–	–	–	
Gymn. yrkesutb. högst 2 år	M	–	–	6 (38)	8 (50)	2 (13)	16	16 (16)
	K	–	–	–	–	–	–	
Gymn. yrkesutb. längre än 2 år	M	–	–	–	6 (67)	3 (33)	9	9 (9)
	K	–	–	–	–	–	–	
Gymn. teoretiskt	M	–	2 (29)	3 (57)	–	1 (14)	6 (86)	7 (7)
	K	–	–	1	–	–	1 (14)	
Socionom	M	–	4 (22)	6 (30)	11 (41)	2 (7)	23 (85)	27 (28)
	K	–	2	2	–	–	4 (15)	
Pol.mag./fil.kand.	M	–	2 (60)	1 (20)	–	1 (20)	4 (80)	5 (5)
	K	–	1	–	–	–	1 (20)	
Övr. akademisk utb.	M	–	1 (13)	1 (13)	4 (50)	2 (25)	8	8 (8)
	K	–	–	–	–	–	–	
Summa		–	13 (13)[b]	23 (24)	44 (45)	17 (18)	91 (94)	97
							6 (6)	

[a] Procent av utbildningsgruppen.
[b] Procent av totala antalet redovisade tjänstemän.

Tabell 6.10 Handläggande assistenter, ålder och utbildning

Utbildning		Åldersgrupp 20–29	30–39	40–49	50–59	60–	Summa	
Gymnasial utb.	M	–	–	–	2	–	2 (40)	5 (6)[b]
	K	–	1 (20)[a]	1 (20)	1 (60)	–	3 (60)	
Socionom	M	2	4	2	–	–	8 (31)	26 (33)
	K	5 (27)	7 (42)	3 (19)	2 (8)	1 (4)	18 (69)	
Fil.kand. bet.-vet.	M	5	7	–	–	–	12 (57)	21 (27)
	K	5 (48)	4 (52)	–	–	–	9 (43)	
Fil.kand. övr.	M	5	11	1	–	–	17 (85)	20 (26)
	K	1 (30)	2 (65)	– (5)	–	–	3 (15)	
Jur.kand.	M	–	5	–	–	–	5 (83)	6 (8)
	K	1 (17)	– (83)	–	–	–	1 (17)	
Summa		24 (31)[b]	41 (53)	7 (9)	5 (6)	1 (1)	44 (56)	78
							34 (44)	

[a] Procent av utbildningsgruppen.
[b] Procent av totala antalet redovisade tjänstemän.

Tabell 6.11 Tillsynsmän, ålder och utbildning

Utbildning		Åldersgrupp 20–29	30–39	40–49	50–59	60–	Summa	
Folkskola	M	1 (–)	43 (17)[a]	95 (37)	90 (35)	25 (10)	254 (97)	263 (60)[b]
	K	–	2	3	3	1	9 (3)	
Grundskola	M	2 (100)	–	–	–	–	2	2 (–)
	K	–	–	–	–	–	–	
Realskola	M	2 (15)	7 (54)	2 (15)	–	2 (15)	13	13 (3)
	K	–	–	–	–	–	–	
Folkhögskola	M	–	12 (26)	18 (44)	9 (24)	3 (7)	42 (91)	46 (10)
	K	–	–	2	2	–	4 (9)	
Gymn. yrkesutb. högst 2 år	M	1 (1)	14 (18)	32 (42)	22 (30)	7 (9)	76 (96)	79 (18)
	K	–	–	1	2	–	3 (4)	
Gymn. yrkesutb. längre än 2 år	M	–	1 (3)	14 (40)	17 (49)	3 (9)	35	35 (8)
	K	–	–	–	–	–	–	
Gymn. teoretiskt	M	–	1 (50)	1 (50)	–	–	2	2 (–)
	K	–	–	–	–	–	–	
Summa		6 (1)[b]	80 (18)	168 (38)	145 (33)	41 (9)	424 (96)	440
							16 (4)	

[a] Procent av utbildningsgruppen.
[b] Procent av totala antalet redovisade tjänstemän.

Tabell 6.12 Vårdare, ålder och utbildning

Utbildning		Åldersgrupp 20–29	30–39	40–49	50–59	60–	Summa	
Folkskola	M	84 (8)[a]	342 (31)	343 (32)	277 (26)	37 (4)	1 083 (97)	1 125 (56)[b]
	K	1	8	13	16	4	42 (3)	
Grundskola	M	40 (80)	10 (18)	–	–	–	50 (93)	54 (3)
	K	3	–	–	1 (2)	–	4 (7)	
Realskola	M	32 (38)	39 (44)	7 (10)	6 (8)	1 (1)	85 (91)	93 (5)
	K	3	2	2	1	–	8 (9)	
Folkhögskola	M	25 (16)	85 (53)	36 (22)	9 (7)	2 (2)	157 (96)	163 (8)
	K	1	2	–	2	1	6 (4)	
Gymn. yrkesutb. högst 2 år	M	105 (27)	139 (36)	92 (24)	49 (13)	4 (1)	389 (95)	409 (21)
	K	4	7	5	4	–	20 (5)	
Gymn. yrkesutb. längre än 2 år	M	8 (11)	21 (31)	20 (29)	18 (27)	1 (1)	68 (97)	70 (4)
	K	–	1	–	1	–	2 (3)	
Gymn. tekn. 2 år (fackskola)	M	8 (80)	2 (20)	–	–	–	10	10 (–)
	K	–	–	–	–	–	–	
Gymn. teoretiskt	M	38 (72)	10 (19)	5 (9)	–	–	53 (98)	54 (3)
	K	1	–	–	–	–	1 (2)	
Gymn. tekniskt	M	9 (90)	1 (10)	–	–	–	10	10 (–)
	K	–	–	–	–	–	–	
Akademisk utb.	M	–	1 (50)	1 (50)	–	–	2	2 (–)
	K	–	–	–	–	–	–	
Summa		362 (18)[b]	670 (34)	524 (26)	384 (19)	50 (3)	1 907 (96)	1 990
							83 (4)	

[a] Procent av utbildningsgruppen.
[b] Procent av totala antalet redovisade tjänstemän.

Tabell 6.13 Arbetsledare, ålder och utbildning

Utbildning		Åldersgrupp 20–29	30–39	40–49	50–59	60–	Summa	
Folkskola	M	1 (1)[a]	12 (7)	34 (21)	84 (52)	32 (20)	163 (99)	165 (42)[b]
	K	–	–	–	1	1	2 (1)	
Realskola	M	2 (50)	1 (25)	–	–	1 (25)	4	4 (1)
	K	–	–	–	–	–	–	
Folkhögskola	M	–	–	2 (25)	3 (38)	2 (25)	7 (87)	8 (2)
	K	–	1 (13)	–	–	–	1 (13)	
Gymn. yrkesutb. högst 2 år	M	6 (4)	13 (8)	37 (25)	73 (49)	22 (14)	151 (98)	154 (39)
	K	–	–	1	2	–	3 (2)	
Gymn. yrkesutb. längre än 2 år	M	3 (5)	9 (19)	14 (25)	26 (46)	3 (5)	55 (96)	57 (15)
	K	–	2	–	–	–	2 (4)	
Gymn. teoretiskt	M	–	–	–	1 (100)	–	1	1 (–)
	K	–	–	–	–	–	–	
Gymn. tekniskt	M	2 (67)	–	–	–	1 (33)	3	3 (1)
	K	–	–	–	–	–	–	
Akademisk utb.	M	–	–	1 (100)	–	–	1	1 (–)
	K	–	–	–	–	–	–	
Summa		14 (4)[b]	38 (10)	89 (23)	190 (48)	62 (16)	385 (98)	393
							8 (2)	

[a] Procent av utbildningsgruppen.
[b] Procent av totala antalet redovisade tjäsntemän.

7 De intagna

7.1 Intagna på häkten

De flesta på häkten intagna är gripna, anhållna eller häktade som misstänkta för brott. Andra kategorier av omhändertagna förvaras emellertid också tillfälligt på häkten. Som exempel kan nämnas omhändertagna enligt utlänningslagen, barnavårdslagen, nykterhetsvårdslagen eller lagen om beredande av sluten psykiatrisk vård i vissa fall. Omhändertagna enligt beslut av övervakningsnämnd kan också tillfälligt placeras på häkte liksom den som omhändertagits enligt lagen om tillfälligt omhändertagande.

Av KVS statistik för år 1976 framgår att antalet intagningar på allmänna häkten uppgick till 32 229 och att medelbeläggningen var 636 intagna. Fördelningen mellan olika häkten framgår av tabell 7.1. Det bör framhållas att de statistiska uppgifterna avser förhållandena vid midnatt och att beläggningen på häktena erfarenhetsmässigt varierar med en viss regelbundenhet under dygnet (Ds Ju 1974:4 s. 23 f).

Vistelsetiden på häkte varierar starkt mellan olika kategorier av intagna. Den som omhändertagits enligt någon social vårdlag och måst placeras på häkte hålls i de flesta fall kvar endast några få timmar i väntan på förpassning till sjukhus, anstalt e. d. Vistelsetiden för häktade uppgår vanligen till 3–5 veckor. Längre tider förekommer särskilt för dem som skall genomgå rättspsykiatrisk undersökning och för sådana intagna som får kvarstanna i häkte i avvaktan på sakens prövning i fullföljdsinstans.

7.2 Intagna i kriminalvårdsanstalter

År 1976 intogs 10 920 personer, varav 246 kvinnor, i kriminalvårdsanstalter för verkställighet av påföljd. Av dessa nyintagna var 9 901 dömda till fängelse, 220 till internering, 150 till ungdomsfängelse, 605 till skyddstillsyn med anstaltsbehandling samt 44 till förvandlingsstraff för böter. Under den senaste tioårsperioden har antalet intagningar varierat mellan 12 631 under år 1968 och 10 255 under år 1974. För nyintagna fängelsedömda redovisas ålder och strafftider i tabell 7.2. Fördelning efter huvudbrott framgår av tabell 7.3.

Fördelad på de skilda kategorierna av anstaltsplatser var medelbeläggningen, beräknad efter antalet fysiskt närvarande och korttidspermitterade inskrivna, under år 1976 på slutna och öppna riksanstalter 1 056 resp. 386

Tabell 7.1 De allmänna häktena: platsantal, medelbeläggning, beläggningsprocent och tillströmning av intagna 1976

Region och häkte	Nominellt platsantal 1976-12-31	Medel-beläggning 1976	Beläggnings-procent 1976	Intagningar 1976
Umeåreg.				
Umeå	18	8	44	404
Härnösandsreg.				
Härnösand	26	8	31	337
Östersund	19	6	32	397
Uppsalareg.				
Gävle	38	16	42	1 079
Uppsala	32	23	72	1 518
Stockholmsreg.				
Hall	72	36	50	448
Stockholm	336	189	56	11 701
Visby	15	2	13	153
Västeråsreg.				
Falun	27	16	59	480
Västerås	36	22	61	1 239
Linköpingsreg.				
Kalmar	39	16	41	727
Norrköping	40	21	53	1 122
Örebroreg.				
Karlstad	31	19	61	684
Örebro	25[b]	14	54	1 018
Göteborgsreg.				
Borås	46	24	52	842
Göteborg	191	104	54	6 728
Mariestad	22	7	32	193
Malmöreg.				
Helsingborg	34	23	68	1 206
Jönköping	30	19	63	645
Malmö	59	51	86	623
Växjö	12	8	67	580
Kristianstad[a]	30	19	63	105
Summa	1 179	636	54	32 229

[a] Togs i bruk 1976-08-23.
[b] Från 1976-07-01 25 platser, varav 12 på Kumlaanstalten.

samt på slutna och öppna lokalanstalter 513 resp. 869. Som jämförelse kan anges att medelbeläggningen år 1966 på slutna anstalter var 3 621 och på öppna anstalter 1 443. Motsvarande siffror för år 1971 var 3 153 resp. 1 453. Medelbeläggning på varje anstalt redovisas i tabell 7.4.

Medelbeläggningen vid kriminalvårdsanstalterna varierar kraftigt och med en viss regelbundenhet under ett år. Vanligen har anstalterna hög beläggning under februari och mars månader, medan det är låg beläggning under sommar- och julmånaderna. Under år 1976 var beläggningen[1] högst den 1 mars med 3 285 intagna och lägst den 1 augusti med 2 437 intagna.

[1] Uppgifterna är hämtade från KVS statistik, där förhållandena den första dagen i varje månad redovisas.

Tabell 7.2 Kriminalvårdsanstalterna: till fängelse dömda, som intagits 1976, efter ålder, kön och strafftidens längd

	Ålder																		Summa		Samtliga
	15–17		18–20		21–24		25–29		30–34		35–39		40–49		50–59		60–				
	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	M	Kv	
1 månad	–	–	388	1	1 012	18	959	11	689	10	424	9	600	13	340	2	79	4	4 491	68	4 559
2 månader	–	–	87	2	336	4	509	9	279	1	137	1	183	5	85	–	14	–	1 630	22	1 652
3 månader	2	–	73	–	132	3	176	4	115	1	59	1	61	–	20	–	8	–	646	9	655
4 månader	1	–	49	–	88	2	81	–	68	–	36	1	34	–	10	1	–	–	367	4	371
5 månader	–	–	14	–	35	–	29	–	22	–	5	–	12	–	4	–	–	–	121	–	121
6 månader	–	–	67	1	157	5	165	4	84	3	36	1	39	1	17	–	–	–	565	15	580
7 månader	–	–	5	–	19	–	43	–	15	1	10	–	3	–	1	–	–	–	96	1	97
8 månader	1	–	42	2	108	4	116	2	64	2	32	2	17	–	4	–	–	–	384	12	396
9 månader	–	–	10	–	40	–	33	2	20	2	10	–	1	1	1	–	–	–	115	5	120
10 månader	–	–	28	–	74	–	64	2	44	–	19	–	12	1	4	–	–	–	245	3	248
11 månader	–	–	3	–	12	–	18	–	6	2	3	–	2	–	1	–	–	–	45	2	47
1 år	2	–	83	4	198	16	215	9	118	5	63	5	53	2	11	–	–	–	743	41	784
2 år	–	–	13	1	39	3	46	3	27	–	13	–	8	2	5	–	–	–	151	9	160
3 år	–	–	5	–	11	2	13	2	7	–	2	–	2	1	–	–	–	–	40	5	45
4 år	–	–	–	–	9	–	6	–	5	1	2	–	2	–	–	–	–	–	24	1	25
5 år	–	–	–	–	5	–	4	–	2	–	2	–	1	–	–	–	–	–	14	–	14
6 år	–	–	–	–	2	–	6	–	3	–	–	–	1	–	–	–	–	–	12	–	12
7 år	–	–	–	–	2	–	–	–	1	–	–	–	1	–	–	–	–	–	4	–	4
8 år	–	–	–	–	–	–	2	–	1	–	–	–	–	–	–	–	1	–	4	–	4
9 år	–	–	–	–	–	–	1	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2	–	2
10 år	–	–	–	–	2	–	1	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	4	–	4
Livstid	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1
Summa	6	–	867	11	2 281	57	2 487	48	1 571	28	855	20	1 032	26	503	3	102	4	9 704	197	9 901

Tabell 7.3 Fördelning av fängelsedömda efter huvudbrott

Huvudbrott	Antal personer	Procent
Rattfylleri	3 174	32
Tillgreppsbrott	1 659	17
Våldsbrott	1 202	12
Lydnadsbrott m. m.	884	9
Bedrägeri m. m.	642	6
Narkotikabrott	336	3
Utlänningslagen	288	3
Övrigt	1 716	17
Därav två eller fler likvärdiga brott i domen	960	10
Summa	9 901	100

Beläggningsprocenten vid varje kriminalvårdsanstalt framgår av tabell 7.4. I syfte att uppnå en jämnare beläggning vid dessa anstalter har RRV företagit en översyn av föreläggandenrutiner m. m. (revisionsrapport, dnr 1973:1 039).

Antalet narkotikamissbrukare bland intagna påverkar i hög grad förutsättningarna för arbetet i anstalt. Att närmare ange omfattningen av sådant missbruk är uppenbarligen en mycket svår uppgift. Med hjälp av något olika metoder har man dock försökt att skapa sig en bild av narkotikamissbrukets utbredning bland de intagna.

Sedan ett tiotal år tillbaka gör KVS årliga bedömningar av antalet narkotika- och läkemedelsmissbrukare bland de intagna. Det tillgår så att styresmannen vid varje anstalt för en bestämd dag får ange hur många av de intagna som enligt anteckning vid personundersökning eller behandlingskollegium eller enligt i övrigt kända förhållanden är narkotika- eller läkemedelsmissbrukare. För att bedömas som sådan skall missbruket ha pågått under någon längre tid eller vara förenat med uppenbara sociala eller personlighetsmässiga skadeverkningar. Tidigare kända missbrukare som under det senaste året kan betecknas som fria från missbruk medräknas ej. Det anges särskilt hur många som bedöms missbruka genom injicering.

Under åren 1968–1975 har andelen missbrukare varierat mellan 20 och 30 procent. Enligt den senaste undersökningen som avsåg förhållandena den 1 april 1977 var av 3 493 intagna 1 188 eller 34 procent missbrukare.

Under år 1973 genomförde KVS en enkätundersökning angående narkotikamissbrukare, vilken riktades till nära 1 500 intagna vid mottagningsavdelningar på fem slutna anstalter. Av de drygt 1 000 intagna som besvarade enkäten hade 58 procent någon gång använt narkotika medan 36 procent använt narkotika mer än 100 gånger.

Under år 1976 genomfördes vid allmänna häktet i Stockholm en förstudie till en större undersökning av missbruket av beroendeskapande medel och dynamiken i missbrukarmönstret bland intagna i kriminalvårdens anstalter. Undersökningen genomfördes i form av intervjuer med 69 intagna. Av dessa brukade 43 (62,3 %) använda narkotika tre gånger/vecka eller oftare. En

Tabell 7.4 Kriminalvårdsanstalterna: platsantal och medelbeläggning 1976

Anstaltstyp, region och anstalt	Nominellt platsantal 1976-12-31		Medeltal tillgängliga platser		Medelbeläggning		Beläggningsprocent[c]	
	S[a]	Ö[b]	S	Ö	S	Ö	S	Ö
RIKSANSTALTER								
Hall	168	65	139	27	114	13	82	48
Hinseberg	50	34	35	34	23	27	66	79
Håga	64	–	45	–	29	–	64	–
Hällby	78	9	73	9	52	8	71	89
Härlanda	23	–	23	–	8	–	35	–
Härnösand	62	–	63	–	46	–	73	–
Kalmar	47	–	44	–	36	–	82	–
Kumla	224	–	250	–	185	–	77	–
Lärbro	–	58	–	58	–	47	–	81
Malmö	107	–	104	–	84	–	81	–
Mariefred	80	9	75	9	53	4	71	44
Norrköping	66	–	59	–	48	–	81	–
Norrtälje	212	–	160	–	112	–	70	–
Roxtuna	48	9	45	9	33	4	73	44
Skenäs	–	85	–	65	–	43	–	66
Skogome	103	–	101	–	68	–	67	–
Skänninge	–	110	–	113	–	70	–	62
Tidaholm	170	–	155	–	108	–	70	–
Tillberga	–	119	–	118	–	56	–	47
Ulriksfors	–	100	–	66	–	48	–	73
Viskan	–	120	–	120	–	66	–	55
Österåker	130	–	68	–	57	–	84	–
Summa	1 632	718	1 439	628	1 056	386	73	61
LOKALANSTALTER								
Umeåreg.	63	60	63	58	52	46	83	79
Haparanda	14	20	14	20	12	18	86	90
Luleå	27	–	27	–	23	–	85	–
Sörbyn	–	40	–	38	–	28	–	74
Umeå	22	–	22	–	17	–	77	–
Härnösandsreg.	16	59	16	57	14	28	88	49
Bergsåker	–	40	–	40	–	24	–	60
Härnösand	16	–	16	–	14	–	88	–
Ljustadalen	–	19	–	17	–	4	–	24
Uppsalareg.	111	120	101	116	57	77	56	66
Gävle	40	–	38	–	24	–	63	–
Hudiksvall	26	–	24	–	15	–	63	–
Uppsala	45	20	39	20	18	15	46	75
Vångdalen	–	40	–	39	–	26	–	67
Åby	–	60	–	57	–	36	–	63

[a] Platser på sluten avdelning.
[b] Platser på öppen avdelning.
[c] Antalet fysiskt närvarande och korttidspermitterade i procent av medeltalet tillgängliga platser.

Anstaltstyp, region och anstalt	Nominellt platsantal 1976-12-31		Medeltal tillgängliga platser		Medelbeläggning		Beläggningsprocent[c]	
	S[a]	Ö[b]	S	Ö	S	Ö	S	Ö
Stockholmsreg.	51	268	51	257	36	200	71	78
Asptuna	–	40	–	39	–	32	–	82
Djupvik	–	60	–	60	–	41	–	68
Nacka	–	8	–	8	–	9	–	113
Nyköping	31	–	31	–	23	–	74	–
Sjöboda	–	40	–	40	–	26	–	65
Svartsjö	–	80	–	70	–	64	–	91
Valla	–	40	–	40	–	28	–	70
Visby	20	–	20	–	13	–	65	–
Västeråsreg.	76	60	76	60	61	40	80	67
Falun	37	–	37	–	30	–	81	–
Majorshagen	–	60	–	60	–	40	–	67
Västerås	39	–	39	–	31	–	79	–
Linköpingsreg.	39	70	38	60	19	42	50	70
Stångebro	–	10	–	10	–	4	–	40
Västervik	39	–	38	–	19	–	50	–
Ödevata	–	60	–	50	–	38	–	76
Örebroreg.	–	110	–	108	–	79	–	73
Båtshagen	–	15	–	15	–	10	–	67
Lerbäck	–	20	–	18	–	14	–	78
Orretorp	–	40	–	39	–	29	–	74
Skåltjärnshyttan	–	35	–	36	–	26	–	72
Göteborgsreg.	136	201	217	281	138	191	64	68
Halmstad	27		19	–	15	–	79	–
Härlanda	109	6	80	6	58	5	73	83
Lindome	–	40	–	40	–	24	–	60
Mariestad	72	40	72	40	41	25	57	63
Mäshult	–	35	–	35	–	24	–	69
Ollestad	–	40	–	40	–	28	–	70
Smälteryd	–	40	–	40	–	31	–	78
Vänersborg	51	–	36	–	24	–	52	–
Västergården	–	60	–	60	–	42	–	70
Ytterby	–	20	–	20	–	12	–	60
Malmöreg.	145	146	181	223	136	168	75	75
Hildero	–	18	–	15	–	10	–	67
Karlskrona	62	–	53	–	32	–	60	–
Kristianstad	52	–	51	–	42	–	82	–
Rönås	–	42	–	42	–	29	–	69
Singeshult	–	60	–	60	–	50	–	83
Stångby	–	40	–	36	–	27	–	75
Torhult	–	30	–	24	–	18	–	75
Tygelsjö	–	46	–	46	–	34	–	74
Växjö	68	–	47	–	38	–	81	–
Ystad	31	–	30	–	24	–	80	–
Summa	828	1 264	743	1 220	513	869	69	71

[a] Platser på sluten avdelning.
[b] Platser på öppen avdelning.
[c] Antalet fysiskt närvarande och korttidspermitterade i procent av medeltalet tillgängliga platser.

tredjedel av de intervjuade hade så hög alkoholkonsumtion, en daglig förtäring av alkohol motsvarande 45 cl starksprit eller mer, att de bedömdes ha allvarliga alkoholproblem. Med de kriterier som nu angivits bedömdes 86 % av de intervjuade vara gravt alkohol- eller narkotikaberoende eller blandmissbrukare av motsvarande karaktär.

Under år 1976 intogs i kriminalvårdsanstalt 1 939 utländska medborgare, som ådömts fängelse. Fördelningen på strafftid och nationalitet framgår av tabellerna 7.5 och 7.6. Under den senaste tioårsperioden har antalet intagna utländska medborgare varierat mellan 1 483 år 1967 och 1 986 år 1972.

Tabell 7.5 Utländska medborgare dömda till fängelse, intagna 1976, efter nationalitet och strafftidens längd

Strafftidens längd	Finland	Norge	Danmark	Jugoslavien	Övriga	Summa
1 mån	492	36	58	34	117	737
2 mån	257	7	15	9	63	351
3 mån	125	4	6	9	42	186
4 mån	76	6	3	5	20	110
5 mån	17	1	1	4	5	28
6 mån	77	10	4	7	30	128
7 mån	6	1	5	1	3	16
8 mån	36	6	2	5	18	67
9 mån	12	3	1	2	3	21
10 mån	24	2	1	6	12	45
11 mån	4	1	2	1	1	9
1 år	56	6	14	15	63	154
2 år	12	1	2	2	28	45
3 år	3	–	1	1	9	14
4 år	2	1	1	–	5	9
5 år	1	–	1	1	4	7
6 år	1	–	1	–	3	5
7 år	–	–	–	–	1	1
8 år	–	–	–	–	1	1
9 år	–	–	–	–	1	1
10 år	1	–	–	–	2	3
Livstid	–	–	–	1	–	1
Summa	1 202	85	118	103	431	1 939

Tabell 7.6 Utländska medborgare dömda till fängelse intagna i kriminalvårdsanstalt 1976, efter nationalitet

Nationalitet	Antal intagna	Därav med förvisningsdom
Finland	1 202	444
Danmark	118	16
Jugoslavien	103	30
Norge	85	15
Förbundsrepubliken Tyskland	47	18
Polen	28	7
Ungern	28	11
Frankrike	22	16
Grekland	22	6
Spanien	20	8
Nederländerna	19	16
USA	17	10
Turkiet	16	8
Marocko	15	11
Tjeckoslovakien	15	7
Algeriet	12	3
Italien	12	8
Tunisien	12	7
Österrike	11	5
Storbritannien	11	3
Gambia	7	2
Island	6	–
Pakistan	5	4
Schweiz	5	3
Statslösa	19	6
Övriga	82	44
Summa	1 939	708

8 Verksamheten vid anstalterna

Fördelningen mellan arbetstid och fritid för de intagna på anstalterna regleras genom den s. k. normaldagordningen. Enligt denna sker uppstigning vardagar, måndag–fredag, kl. 06.30 och övriga dagar kl. 08.00. Innan arbetet börjar kl. 07.30 skall de intagna ha städat sina bostadsrum och ätit morgonmål. Uppehåll i arbetet görs kl. 11.30–13.00 för måltid och för sådan utomhusvistelse som de intagna enligt bestämmelser i KvaL är berättigade till. Arbetet avslutas kl. 17.00. Efter kvällsmåltiden kan de intagna på slutna anstalter tillbringa sin fritid i gemensamhet på bostadsavdelningen tills inlåsningen på bostadsrummen sker. Den inleds kl. 19.40 och skall vara avslutad kl. 20.00. Intagna på öppen anstalt har möjlighet att vistas inom anstaltsområdet under sin fritid fram till den tidpunkt då bostadspaviljongernas ytterdörrar låses, kl. 20.00, eller den senare tidpunkt som bestämts för anstalten. Därefter har de intagna möjlighet att vistas i gemensamhet i dagrum och liknande utrymmen på bostadsavdelningen tills de, enligt vad som bestämts för anstalten, skall vara på sina bostadsrum.

Verksamheten på anstalt kan indelas i sådana funktioner som hänför sig till de intagnas behandling, innefattande även ordning och säkerhet, servicefunktioner, personalfunktioner och ett antal gemensamma funktioner.

Bland de funktioner som anknyter till behandling m. m. av intagna kan nämnas behandlings- och frigivningsplanering, upprätthållande av ordning och säkerhet, sysselsättning, innefattande arbetsträning och yrkesutbildning, teoretisk utbildning, socialkurativ verksamhet, hälso- och sjukvård, intresse- och föreningsaktiviteter, gruppsamtal med intagna, enskilda samtal och även samvaro med de intagna.

Som servicefunktioner räknar utredningen mathållning, lokalvård, förrådshållning, utrustning av intagna, tvätt och annan persedelvård samt transporter för intagna.

Personalfunktioner redovisas i avsnitt 13 om personaladministration.

De gemensamma funktionerna kan sammanfattas under begreppet anstaltsadministration, innefattande även kameralt arbete och kontorsarbete.

Vad gäller behandlingen av intagna skall man på anstalterna skapa rutiner, till sin omfattning anpassade efter verkställighetstidens längd, för att klarlägga vilka behov den intagne har av yrkesträning och yrkesutbildning, teoretisk utbildning, socialt stöd, medicinsk vård, fritidsaktiviteter samt kontakter med anhöriga, övervakare och andra personer som kan medverka till den intagnes rehabilitering.

Arbetsuppgifterna för anstaltspersonalen i behandlingsarbetet är att ta emot den intagne när han anländer till anstalten och informera honom om förhållandena där, bl. a. möjligheterna till arbete, utbildning och fritidsaktiviteter och kontakter med samhället utanför anstalten. Därefter skall handlingarna angående den intagne föras à jour och personundersökningen vid behov kompletteras genom behandlingsundersökning i syfte att klarlägga den intagnes aktuella behov av åtgärder med beaktande särskilt av hans fysiska och psykiska hälsa, utbildningsnivå och studieförutsättningar samt hans levnadssätt i allmänhet och sociala kontakter. Vidare skall klarläggas vilka skydds-, kontroll- och säkerhetsåtgärder som är motiverade beträffande den intagne.

Med utgångspunkt från innehållet i behandlingsundersökningen och i samråd med den intagne själv samt med frivårdens organ, sociala nämnder, arbetsförmedlingsorgan och andra som kan främja den intagnes rehabilitering fastställs en behandlingsplan, som innehåller ett program för den intagnes anstaltstid. I planen skisseras också vilka åtgärder som skall vidtas inför hans frigivning.

Med ledning av vad som framkommer vid behandlingsundersökningen bestäms den intagnes placering på bostadsavdelning, i arbete och/eller utbildning.

I genomförandet av behandlingsplanen ingår också att försöka lösa problem som uppstår i samband med den intagnes uteblivande från arbete eller undervisning samt sådana konflikter som härrör från avvägningar som i vissa fall måste göras mellan i och för sig önskvärda, positiva behandlingsinsatser och kraven på säkerhet.

Utfallet av behandlingsplanen följs upp och redovisas i behandlingsjournal. Med utgångspunkt från dessa bedömningar och med beaktande av ev. förändringar i den intagnes tänkta frigivningsmiljö omprövas behandlingsplanen regelbundet.

Att upprätthålla ordning och säkerhet inbegriper en mängd praktiska uppgifter, de flesta av kontrollerande karaktär. Omfattning, sätt för genomförande m. m. varierar beroende på vilken kategori anstalten tillhör. Bland arbetsuppgifterna kan nämnas följande. In- och utpasseringar vid anstalten kontrolleras. I samband därmed sker kontroll av bagage och i vissa fall visitationer. Intagna som återvänder från permissioner skall byta från civila kläder till anstaltskläder. Närvarokontroller sker inne på anstalten. Där sker också visitationer av intagna samt kontroll av bostadsrum och andra utrymmen där intagna vistas samt av anstaltsområdet i övrigt i syfte att uppdaga innehav av narkotika och andra ämnen som inte får innehas i anstalt samt föremål som kan användas vid rymning eller som eljest kan utgöra en fara för säkerheten i anstalten. Bland arbetsuppgifterna inom detta område ingår att svara för inlåsning och upplåsning av bostadsrum och att gå nattronder och att svara för annan patrulltjänst. Vidare skall personalen ingripa vid motsättningar mellan intagna och för att hindra rymningar. Det åligger också den personal som svarar för ordning och säkerhet att tillse att ordningsföreskrifterna för anstalten efterlevs. Ett väsentligt inslag i arbetet med ordning och säkerhet är att hålla sådan kontakt med de intagna att man kan bedöma vilka resurser som i det aktuella läget behöver sättas in för att upprätthålla ordning och säkerhet.

Den socialkurativa verksamheten syftar bl. a. till att klarlägga sådana akuta problem i den intagnes civila liv som har sin orsak i hans intagning på anstalt och om möjligt lösa dessa problem samt också tillgodose den intagnes elementära behov i anledning av överföring från anstalt till frihet.

I det socialkurativa arbetet ingår även att regelbundet hålla kontakt med lokala organisationer och enskilda som kan medverka i rehabiliteringen av intagna.

Inför frigivningen skall den intagnes arbets- och bostadsförhållanden ordnas. Även i övrigt skall prövas vilka behov av bistånd han har inför frigivningen.

Det socialkurativa arbetet på anstalt är i första hand inriktat på att motivera intagen att ta så aktiv del som möjligt i detta arbete och att hjälpa honom med att reda upp sociala, juridiska och ekonomiska problem och även stödja honom i förberedelserna för frigivning vid kontakter med bostads- och arbetsförmedling, sociala myndigheter, anhöriga m. fl.

De former av arbetsdrift som förekommer vid anstalterna redovisas i bil. 2. Arbetsdriftens utveckling och uppgifterna för arbetsledarpersonal redovisas i avsnitt 16. 4. 4. Den teoretiska utbildning som förekommer vid anstalterna och arbetsuppgifter som är förknippade därmed redovisas i avsnittet om studieledare, 16. 4. 5.

Den fritidsverksamhet som ordnas för de intagna vid anstalterna innehåller en mängd olikartade aktiviteter. Idrotts- och motionsverksamhet anordnas både inne på anstalterna och i viss utsträckning vid kommunala fritidsanläggningar. Filmförevisningar anordnas på anstalterna. Teatergrupper ger föreställningar vid besök på anstalterna. Vidare organiseras studiecirklar. På många anstalter finns särskilda lokaler för hobbyarbete. De kommunala biblioteken har en omfattande bokutlåning på anstalterna. Tillfälle ges till religionsutövning. Även aktiviteter som är helt inriktade på förströelse anordnas. De arbetsuppgifter som är förknippade med fritidsverksamheten vid anstalterna redovisas i avsnittet om fritidsledare, 16. 4. 6.

Funktionerna "enskilda samtal" och "samvaro med intagna" innehåller en del gemensamma moment. Som enskilda samtal avses dock mera målinriktade aktiviteter från den anställdes sida i syfte att ta del av intagens personliga problem, klarlägga orsakerna till dessa, diskutera lösningar och stimulera den intagne att själv bearbeta sina problem.

Under begreppet anstaltsadministration har utredningen sammanfört en mängd funktioner som förekommer vid de flesta myndigheter. Arbete med anslagsframställningar, remissvar, sammanställning av statistiska uppgifter samt kameralt arbete och kontorsarbete kan hänföras till denna kategori.

För arbetet vid lokalanstalt har KVS givit särskilda anvisningar som innehåller bl. a. följande om syftena med verksamheten vid dessa anstalter och arbetets innehåll.

Verksamheten vid lokalanstalt präglas av syftet att successivt slussa ut de intagna i frihet. Arbetet är inriktat på att förbereda den intagnes frigivning och därför strävar man särskilt efter att ge den intagne möjlighet att under anstaltstiden påbörja arbete eller utbildning som han kan fortsätta efter anstaltstidens slut. I samma syfte försöker man bereda de intagna tillfälle att på fritid utom anstalten deltaga i föreningsverksamhet eller annan liknande verksamhet som är ägnad att underlätta anpassningen i samhället. Som

förberedelse inför frigivningen bör också den intagnes möjligheter till lättnader i verkställigheten öka ju närmare frigivningsdagen han kommer.

Skyldighet att deltaga i arbete eller undervisning föreligger också för intagen på lokalanstalt. Arbetsdriften där måste emellertid planeras med hänsyn till att dessa anstalter i första hand skall fungera som ett led i den intagnes utslussning i frihet. Antalet sysselsatta i arbetsdriften kan därför bli högst varierande. För intagna med brister i fråga om elementära skolkunskaper ordnas ofta kortare kurser på lokalanstalterna.

De intagna får också delta i andra aktiviteter som främjar deras anpassning i samhället. Det kan vara gruppsamtal, studiebesök m. m. I samarbete med frivården ordnas frigivningskurser.

Före frigivningen bör den intagne om möjligt som frigångare ha blivit placerad i yrkesarbete, utbildning, omskolning eller dylikt utanför anstalten.

I den verksamhet som äger rum under de intagnas fritid skall anstalten utnyttja samhällets reguljära fritidsutbud så långt som möjligt. Detta sker oftast i samverkan med de kommunala myndigheter som handlägger fritids- och kulturfrågor samt olika föreningar och bildningsorganisationer. Verksamhetens innehåll varierar beroende på de lokala resurserna.

Olika former av permission är ett viktigt inslag i behandlingsarbetet vid lokalanstalt. Utöver de regelbundna permissionerna kan de intagna få särskild permission för att besöka t. ex. skyddskonsulentexpedition, socialbyrå, arbetsförmedling, arbetsgivare och utbildningsorgan.

Vid lokalanstalter skall om möjligt besök ske under besökspermissioner men också ett stort antal anstaltsbesök förekommer.

Som regel får de intagna på lokalanstalt brevväxla utan granskning av brev och telefonera utan avlyssning.

Vid lokalanstalterna ställs inte samma krav på säkerheten som vid de slutna riksanstalterna. Även intagna på sluten lokalanstalt får vanligen delta i en omfattande utåtriktad verksamhet, vilket gör att man inte kan upprätthålla samma säkerhetskrav som på de slutna riksanstalterna. Även om säkerhetskraven mot rymning alltså inte är särskilt höga på lokalanstalter måste en så god ordning upprätthållas att verksamhetens syfte inte omöjliggörs. Vidare måste både personalens och de intagnas säkerhet upprätthållas. Kraven på att upprätthålla ordning förutsätter inte att tillsynspersonalen är bunden till vissa bevakningsställen. Strävan skall vara att kontrollen genomförs samtidigt som personalen är i aktivt arbete med intagna. De krav som från bevakningssynpunkt ställs på personalen vid öppna lokalanstalter har definierats så att personalen skall göra återkommande närvarokontroller samt svara för upprätthållande av ordning inom anstalten och därvid hindra besök av obehöriga, hindra eller försvåra smugglingstrafik, kunna omhänderta intagna som visar stark sinnesoro, berusning osv. samt även förebygga brandfara. På de öppna lokalanstalterna skall personal endast undantagsvis användas för kontinuerlig bevakning av anstaltsområdet. Vid de slutna lokalanstalterna görs något större insatser för att försvåra rymningar.

Om arbetsuppgifter för personalen på häktena kan följande sägas.

Styresmannens ställning och uppgifter motsvarar till stora delar styresmannens på en lokalanstalt.

Assistenternas arbete på häktena är i huvudsak inriktat dels på rådgivning

och hjälp åt anhållna och häktade i anledning av problem som uppstått genom frihetsberövandet, dels på förberedelser inför anstaltsplaceringen. Vidare är assistenterna engagerade i arbetet med personundersökning av häktade, antingen som undersökare själva eller som rådgivare för andra undersökare. Assistenter är även med i förberedelsearbetet för placeringskollegierna.

Eftersom tillgången på lokaler för arbete i gemensamhet än så länge är mycket begränsad på häktena är arbetsledarna i stor utsträckning sysselsatta med att dela ut arbetsuppgifter till de häktade på bostadsrummen och ge handledning i samband därmed. Det ligger i sakens natur att de häktade då ofta tar upp diskussioner med arbetsledaren, kanske framför allt kring erfarenheter och problem som de kan ha haft i arbetslivet.

Överordnad tillsynspersonal är vanligen i tjänst kl. 07.00–18.00. På de häkten som har tre sådana tjänster är under större delen av denna tid två befattningshavare samtidigt tjänstgörande. Vanligt är att en av dem i huvudsak ägnar sig åt arbetsuppgifter som har samband med intagningar, frigivningar och förflyttningar av anhållna och häktade medan den andre ägnar mesta tiden åt planering av tillsynspersonalens tjänstgöring och transporter. Övertillsynsmannen har dessutom att svara för personalredovisningen, vilket är ganska tidskrävande bl. a. med hänsyn till den omfattande övertidstjänstgöringen särskilt för transportförarna. Dessutom fungerar han som ställföreträdare för föreståndaren då denne har kompensationsledigt.

Vårdarnas tjänstgöring på ett häkte med omkring 30 platser är, något förenklat, fördelad så att under dagtid fyra vårdare är i tjänst, av vilka en som portvakt är bunden till vaktrummet men oftast placerad så att han har uppsikt över båda häktesavdelningarna. En vårdare tjänstgör på avdelningen för gripna och anhållna och en på avdelningen för häktade. Den fjärde vårdaren är avdelad för arbetsuppgifter i samband med promenader, besök m. m. och för tjänstgöring som ordonnans. Efter klockan 18.00 är det endast vårdare i tjänst på dessa häkten. Nattetid är de två, av vilka en som vilande nattvakt.

De regler som tidigare gällde för behandling av anhållna och häktade föreskrev bl. a. att de på häktet intagna skulle hållas avskilda från varandra och de var därför under större delen av dygnet, med undantag för promenadtid, besök m. m., inlåsta på sina bostadsrum. Härav följde att tillsynspersonalens arbete på häkten, kanske i högre utsträckning än på någon annan typ av anstalter, kom att koncentreras på bevakningsuppgifter dels på själva häktet, dels under de talrika transporter som tillsynspersonalen på häktena svarar för. I den mån kurativa uppgifter förekom bestod de huvudsakligen i enskilda samtal med de häktade. I takt med att häktena byggnadsmässigt anpassas efter den nya lagstiftningens krav kommer gemensamhet mellan intagna att tillämpas i ökad utsträckning också på häktena. Arbetsformerna för både tillsynspersonal och arbetsledare kommer då att närmas till vad som gäller för motsvarande personalkategorier på de slutna anstalterna.

9 Framlagda förslag och pågående utredningar

9.1 Övervakningsnämndutredningen

Huvudfrågorna för övervakningsnämndutredningen har varit kompetensfördelningen mellan lokal och central nämnd i frigivningsfrågor, den lokala nämndens roll i frivårdsarbetet samt nämndernas organisation.

Utredningens förslag (SOU 1975:16) innebär bl. a. följande.

Den lokala nämndens kompetens i frigivningsfrågor vidgas. Frågor om villkorlig frigivning efter 2/3 av strafftiden prövas i samtliga fall av lokal nämnd, av utredningen benämnd kriminalvårdsnämnd. Ansökan om villkorlig frigivning innan 2/3 av straffet avtjänats prövas också av kriminalvårdsnämnd, utom beträffande de intagna som ådömts fängelse två år eller längre tid. I dessa fall prövas ansökan av en central nämnd, kallad centralnämnden för kriminalvård, som också prövar fråga om överföring till vård utom anstalt av intagna som dömts till internering med en minsta tid av två år eller mer. I övriga fall prövar kriminalvårdsnämnden frågor om överföring till vård utom anstalt av intagna som dömts till internering eller ungdomsfängelse. Ansökningar om frigivningspermission och tillstånd till vistelse utanför anstalt enligt 34 § KvaL prövas av samma instans som har att pröva den intagnes ansökan om villkorlig frigivning eller överföring till vård utom anstalt. Nämnderna kan, ifråga om intagen i riksanstalt, delegera till styresman och i övriga fall till skyddskonsulent att närmare bestämma dag för övergång till kriminalvård i frihet. Kriminalvårdsnämnd beslutar om återintagning i anstalt av till internering eller ungdomsfängelse dömda och även om upphörande av dessa påföljder. Det ankommer också på kriminalvårdsnämnd att pröva frågor om anstaltsbehandling enligt 28 kap. 3 § BrB under pågående skyddstillsyn och om upphörande av sådan behandling.

Den rätt nämnderna f. n. har att på eget initiativ ta upp ärenden till prövning bibehålls endast vad gäller frågor om återintagning i anstalt och tillfälligt omhändertagande i samband därmed. Kriminalvårdsnämnd befrias från övervakningsnämndens uppgifter att handha övervakningen av frivårdsklientelet och att leda frivården. Dessa uppgifter övertas av skyddskonsulent resp. regionchef och KVS. Likaså upphör den begränsade insynsfunktion som övervakningsnämnderna f. n. har på kriminalvårdsanstalterna. Kriminalvårdens nämnder har alltså i huvudsak givits domstolsliknande funktioner.

Huvudmannaskapet för nämnderna läggs på KVS. De tre nuvarande centrala nämnderna, kriminalvårdsnämnden, interneringsnämnden och ungdomsfängelsenämnden ersätts med centralnämnden för kriminalvård. Kriminalvårdsnämnd får fem ledamöter. Ordförande och vice ordförande, som skall vara lagfarna och innehavare av ordinarie domartjänster, förordnas av regeringen. Övriga ledamöter väljs av landstinget för en tid av tre år. För valbarhet gäller i stort sett samma villkor som för nämndeman i tingsrätt.

9.2 Frivårdens storstadsutredning

Frivårdens storstadsutredning har lagt fram förslag (Ds Ju 1976:9) till en genomgripande omorganisation av frivården i Stockholm, Göteborg och Malmö. Följande principer ligger till grund för förslaget

- distriktsindelningen skall underlätta frivårdens samarbete med samhällets övriga vård- och stödorgan, främst den kommunala socialvården
- frivårdsorganisationen skall bestå av självständiga, fullt utbyggda distrikt utan gemensamma specialfunktioner
- frivårdsdistrikten skall ha om hand alla klientkategorier och alla moment i frivårdsarbetet
- antalet handläggande tjänstemän i ett distrikt bör vara 5–10
- distriktsindelningen skall vara anpassad till kollektivtrafiken.

Utredningens överväganden har lett till att Stockholms kommun föreslås indelad i sju frivårdsdistrikt, de norra förorterna i tre och de södra i fyra. För Göteborgsområdet föreslås sex distrikt i Göteborgs kommun, ett för förorterna och ett för Uddevalla. Malmöområdet föreslås indelat i tre distrikt, omfattande samtliga kommuner ingående i Malmö skyddskonsulentdistrikt.

Utredningen föreslår vidare att övervakningen av villkorligt frigivna i Stockholm skall överföras från Skyddsvärnet till skyddskonsulentorganisationen.

Utredningen har i remissyttrande ställt sig starkt kritiskt till den minskning av lekmannainflytandet inom kriminalvården som blir följden om övervakningsnämndutredningens förslag upphöjs till lag. Bl. a. för att förankra kriminalvården i en bredare medborgaropinion och för att skapa ett informations- och kontaktorgan mellan allmänheten och kriminalvården föreslår utredningen en lokal lekmannastyrelse för varje skyddskonsulentdistrikt och för frivårdens behandlingscentraler i Stockholm och Göteborg.

Med den justeringen att ytterligare ett skyddskonsulentdistrikt (sammanlagt 28) skall inrättas i vart och ett av de tre storstadsområdena har riksdagen (prop. 1976/77:100 bil. 5 JuU 29 rskr. 285) godtagit huvuddragen i utredningens förslag till distriktsindelning för frivården. Riksdagen har också beslutat att Skyddsvärnets övervakningsverksamhet skall överföras till skyddskonsulentorganisationen.

9.3 1971 års utredning om behandling av psykiskt avvikande

Det förslag som 1971 års utredning om behandling av psykiskt avvikande lagt fram (SOU 1977:23) innebär bl. a. omfattande förändringar i fråga om förfarandet vid rättspsykiatrisk undersökning och beträffande påföljderna för lagöverträdare med psykiska störningar.

Utredningens förslag vilar på principen att den som dömts till frihetsberövande påföljd inom kriminalvården vid behov skall få tillgång till samma psykiatriska vård som övriga medborgare, både när det gäller vård med stöd av lagen (1966:293) om beredande av sluten psykiatrisk vård i vissa fall (LSPV) och i fråga om frivillig vård.

I de avsnitt som närmast har intresse för anstaltspersonalens vidkommande, innebär förslaget bl. a. följande.

Kommittén fastslår att psykiskt störda lagöverträdare redan under utredningsskedet har rätt till erforderlig psykiatrisk vård. Det konstateras att den nuvarande psykiska hälsovården av anhållna och häktade har påtagliga brister, som i möjligaste mån bör avhjälpas genom anlitande av samhällets allmänna sjukvårdsresurser. Då säkerhets-

aspekter lägger hinder i vägen för sådana insatser, bör den misstänkte tas in på rättspsykiatrisk klinik. Om gripen, anhållen eller häktad lider av sådan psykisk störning att han kan beredas vård med stöd av LSPV, bör ansökan göras om hans intagning på sjukhus eller rättspsykiatrisk klinik. Kommittén framhåller emellertid att viss psykiatrisk vård även i fortsättningen måste ges i arrestlokaler och häkten. Man pekar särskilt på avgiftning av narkomaner. Sådan vård kan, enligt kommitténs mening, ofta tillgodoses genom vid häktet anställda sjuksköterskor med tillgång till psykiatrisk konsult.

Kommittén föreslår att de rättspsykiatriska undersökningarna i flertalet fall skall begränsas till sin omfattning. Det antas att sådan mindre undersökning av häktad merendels skall kunna genomföras på häktet.

Kommitténs förslag angående påföljder för psykiskt störda lagöverträdare redovisas inte närmare i detta sammanhang. Enligt kommitténs bedömning kommer det emellertid att leda till att man får ta hand om ett ökat antal intagna med psykiska störningar vid kriminalvårdens anstalter. Många av dessa intagna kommer sannolikt att vara ådömda långa straff. Bland de intagna kan alltså förväntas ökat behov av psykiatrisk vård. Behovet av kvalificerad sådan vård skall emellertid tillgodoses genom den allmänna sjukvården och, i vissa fall, genom den rättspsykiatriska organisationen. Som en konsekvens därav föreslås att de psykiatriska avdelningarna vid anstalterna successivt avvecklas. Är intagens vårdbehov sådant att intagning kan ske enligt LSPV, skall han flyttas till psykiatriskt sjukhus eller klinik. Vissa lindrigare avgiftningsfall bör dock, enligt utredningens bedömning, kunna tas om hand på anstalternas avdelningar för kroppssjukvård.

Enligt förslaget skall frivårdens konsulterande psykiatrer och/eller den allmänna sjukvården svara för den ambulanta psykiatriska vården vid lokalanstalterna. Motsvarande uppgift vid riksanstalterna skall ombesörjas av psykiatrer och övrig personal inom den rättspsykiatriska organisationen. Det rekommenderas att antalet psykologtjänster inom kriminalvården ökas.

För att främja förutsättningarna för rehabilitering av intagna förordar utredningen ökade insatser i syfte att hindra missbruk av narkotika i anstalterna. Som medel för att kartlägga missbruk och insmugglingsvägar föreslås bl. a. urinanalyser. Utredningen föreslår även en försöksverksamhet med särskilda narkomanvårdsprogram för sådana personer med uppenbara narkotikaproblem som dömts till fängelse i högst ett år och som är villiga att delta i genomförande av narkomanvårdsprogram.

Enligt kommitténs förslag skall den rättspsykiatriska organisationen handha rättspsykiatriska undersökningar, sluten vård av häktade och intagna i kriminalvårdsanstalt samt viss öppen vård. Organisationen förstärks bl. a. genom att den tillförs Karsuddens sjukhus, vilket främst skall nyttjas för vård, såväl med stöd av LSPV som frivillig, av de kategorier av intagna som nu vistas på kriminalvårdsanstalternas psykiatriska avdelningar och på Håga sjukhus.

9.4 Delegationen för förvaltningsdemokrati (DEFF)

DEFF tillkallades för att organisera och utvärdera försöksverksamhet rörande förvaltningsdemokrati. Till ledning för försöksverksamhetens uppläggning innehöll direktiven bl. a. följande.

Förvaltningsdemokrati bör i princip innebära medverkan av de anställda på alla nivåer inom myndigheten. Olika grader av inflytande kan tänkas, från information och samråd till medbestämmande. Inflytande är i första hand av intresse när det gäller frågor med direkta återverkningar på förhållandena för den enskilde anställde. DEFF bör undersöka om de anställdas inflytande på verksamheten inom den egna myndigheten och de förhållanden som där råder kan ökas. Utrymme bör ges åt sådan

medverkan från de anställdas sida att demokratiska arbetsformer främjas och att de anställdas ställning som aktiva medarbetare inom myndighetens verksamhetsområde stärks. I försökverksamheten bör prövas förutsättningarna för bl. a. viss omfördelning av beslutsbefogenheter så att de anställdas erfarenheter och synpunkter kan få göra sig gällande i högre grad än nu. Det framhålls att frågor rörande verksamhetens allmänna inriktning, ekonomiska och organisatoriska förutsättningar m. m., som avgörs av myndighetens styrelse eller motsvarande ledningsorgan, inte bör undandras försöksverksamheten. Vad angår den löpande verksamheten, i den mån denna väsentligen innebär tillämpning av givna riktlinjer, rekommenderas att försöken begränsas till ökad delegering, arbete i grupper, omfördelning av arbetsuppgifter o. d. i syfte att öka det personliga engagemanget i arbetet och därmed effektiviteten.

I sex års tid har under DEFF:s ledning bedrivits en omfattande försöksverksamhet inom skilda grenar av statsförvaltningen. Beslutsorgan, sammansatta av representanter för myndigheten och för personalen, har verkat på olika nivåer inom myndigheterna. Kompetensen har för flertalet beslutsgrupper omfattat personaladministrativa frågor. Vid vissa myndigheter har den dock utsträckts till organisations- och rationaliseringsfrågor och frågor rörande verksamhetsplanering samt teknisk och administrativ utveckling. Också inom KVV har bedrivits viss försöksverksamhet i DEFF:s regi. Den redovisas närmare i avsnitt 10.2.4.

I slutrapporten (Ds Fi 1976:9) har DEFF uttalat bl. a. följande angående utfallet av försöksverksamheten.

Beredningen av de ärenden som avgjorts av särskilda beslutsorgan har blivit mer allsidig och inträngande. Personalföreträdarnas vilja och förmåga att aktivt påverka beslutsprocessen har klart kommit till uttryck. Deltagandet i beslutsorgan uppfattas dessutom som lärorikt och stimulerande men samtidigt krävande. Medbeslutandet ökar de anställdas intresse för fackligt arbete och är en viktig form för att förbättra de anställdas inflytande, insyn och intresse inom ramen för den utveckling som kan väntas följa av den nya arbetsrättslagstiftningen. En fortsatt utveckling bör kunna ske genom en mera långsiktig process, syftande mot både ökad bredd på de ämnesområden som skall vara tillgängliga för medbeslutande och ökat djup genom nya inflytandeformer. Ett system med majoritet för personalen i beslutsorgan inom vissa beslutsområden skulle, av undersökningsresultatet att döma, vara betydelsefullt för den fortsatta utvecklingen av personalinflytandet inom statsförvaltningen.

9.5 Ungdomsfängelseutredningen (Ju 1974:16)

Under hänvisning till att kriminalvårdsreformen väsentligt ändrat förutsättningarna för tillämpning av påföljden ungdomsfängelse och till den kritik som riktats mot denna påföljd, har ungdomsfängelseutredningen givits i uppdrag att utreda sådana frågor om påföljder för unga lagöverträdare som sammanhänger med ett avskaffande av ungdomsfängelse. Målsättningen skall därvid vara att begränsa användningen av frihetsberövande påföljder.

9.6 Utredningen (Ju 1974:17) angående översyn av häktningsbestämmelserna

Utredningens förslag (SOU 1977:50) innehåller i de delar som är av särskilt intresse för anstaltspersonal bl. a. följande.

Möjligheterna att ingripa med anhållande och häktning mot den som är misstänkt för brott begränsas. Utredningen beräknar att antalet anhållna och häktade som en följd av förslaget kommer att minska med 15 000 resp. 1 500 per år. Anhållandetiden

förkortas.

Som ett alternativ till häktning föreslår utredningen tillsyn. Den skall förenas med föreskrift för den misstänkte att vara tillgänglig eller anmäla sig på viss tid och plats eller att vistas i tillsynshem. Tillsynen skall syfta till att förhindra fortsatt brottslighet. Under förutsättning av den misstänktes samtycke bör också åtgärder vidtas för att ge honom det personliga stöd och annan hjälp som han behöver. Ansvaret för tillsynen läggs på kriminalvården. Tillsynshem skall inrättas och drivas av KVV. Regionchefen skall leda tillsynsverksamheten inom regionen. För att ombesörja den kontroll tillsynen innefattar skall, i de fall den misstänkte inte ålagts att vistas på tillsynshem, särskild tillsynsman utses. Regionchefen utser bland personalen på de myndigheter som hör till regionen ett tillräckligt antal personer som, vid sidan av sina övriga arbetsuppgifter, skall stå till förfogande som tillsynsmän. Uppgift som tillsynsman skall i princip ankomma på tjänstemän inom KVV. Praktiska hänsyn, bl. a. till den intagnes bostadsort, bör dock kunna föranleda att lekmän anlitas som biträde vid tillsyn.

9.7 Utredningen (Ju 1976:01) om mathållningen vid kriminalvårdens anstalter

Den sakkunnige har i uppdrag att undersöka möjligheterna att genomföra mathållningen vid kriminalvårdens anstalter genom leveranser från närliggande kommunala eller militära matinrättningar eller med anlitande av entreprenörer. Utredningen skall omfatta en inventering av vilka anstalter som med hänsyn till sitt läge och anstalternas krav på ordning och säkerhet kan tänkas repliera på andra anläggningar i fråga om mathållningen. Förslag har avgivits (Ds Ju 1977:8), se avsnitt 18.4.8.

9.8 Utredningen (Ju 1976:06) om kriminalvårdsstyrelsens organisation, m. m.

Under år 1976 tillkallades en organisationskommitté för att, med biträde av KVS och statskontoret, göra en översyn av KVS organisation. I direktiven framhålls de stora förändringar vad gäller organisation, klientel och arbetsformer som kriminalvården genomgått efter 1973 års reform. Eftersom syftet är att anpassa organisationen till de förändringar som skett bör, enligt direktiven, översynsarbetet omfatta även andra frågor om organisationen och verksamheten inom kriminalvården, vilka kan komma att aktualiseras under kommitténs arbete.

9.9 Utredningen (Ju 1976:07) om isolering inom kriminalvården

Kommittén skall undersöka i vad mån de olika former av placering i avskildhet, som förekommer inom kriminalvården, är ägnade att medföra fysiska eller psykiska men för de intagna. Vidare skall kommittén försöka fastställa vilka nackdelar enrumsplacering, i jämförelse med förflyttning mellan anstalter, inskränkningar i fråga om permissioner, frigång o. d., kan beräknas medföra med hänsyn till de intagnas anpassning i samhället. Det ingår också utredningsuppdraget att föreslå skyddsåtgärder, som kan ersätta olika typer av isolering. Därvid skall beaktas vilka förändringar förslagen leder till i fråga om personalbehov och krav på anstalternas byggnadsmässiga utformning samt vad förslagen kan komma att innebära för personalens arbetsmiljö. I den mån kommittén anser att möjligheter till isolering skall finnas kvar, skall prövas om rättssäkerheten för

den intagne ytterligare kan stärkas, om isoleringsåtgärderna bör beslutas under medverkan av lekmän samt vilka möjligheter som finns för lekmän att få ökad insyn i den del av anstaltsarbetet som har samband med isoleringsåtgärder av olika slag. Kommittén skall också överväga frågan om läkares medverkan vid beslut om isolering.

9.10 Nykterhetsvårdens erkända och enskilda vårdanstalters personalorganisationsutredning (1974:04) (NEPO)

NEPO har i uppdrag att företa en översyn av personalorganisationen vid erkända och enskilda vårdanstalter för alkoholmissbrukare. Särskilda direktiv har ej meddelats.

NEPO har avgivit delbetänkande (Ds S 1976:6) om personalens utbildning. Huvuddragen i förslaget återges i avsnitt 20.1.10.

9.11 Utredningen (Fi 1974:05) om den statliga personalutbildningens fortsatta inriktning och organisation

Direktiven innehåller bl. a. följande. Utredningen skall arbeta från den utgångspunkten att myndigheterna även i fortsättningen skall ha huvudansvaret för att den egna personalen är ändamålsenligt utbildad. Möjligheterna till utbildning inom det allmänna utbildningsväsendet och samhällets arbetsmarknadsutbildning skall särskilt beaktas. Personalutbildningen bör vidare läggas upp så att den, förutom att utgöra en grundläggande utbildning och fortbildning, också kan utnyttjas för vidareutbildning och omskolning. I fråga om utbildningens inriktning skall den sakkunnige bl. a. utreda behoven av en förvaltningsanpassad administrativ grundutbildning inom områdena ekonomiadministration, personaladministration, administrativ rationalisering och allmän förvaltningskunskap samt utbildning i frågor om arbetsmiljö och förvaltningsdemokrati samt även ledarutbildning. Den sakkunnige skall vidare överväga behovet av ändringar inom utbildningsorganisationen, centralt och inom de olika myndigheterna, former för ökat utnyttjande av tillämpad vuxenpedagogik och modern undervisningsteknologi, frågan om ett allsidigt pedagogiskt utvecklingsarbete inom ramen för statlig personalutbildning samt finansieringsfrågor.

Utredningen har i delbetänkande (SOU 1976:61) lagt fram ett principförslag rörande den statliga personalutbildningen. Huvuddragen i förslaget redovisas i avsnitt 20.1.9.

9.12 Utredningen (U 1974:10) om andlig vård

De sakkunniga skall kartlägga behovet av andlig vård vid sjukhusen och vid kriminalvårdens anstalter och pröva i vilka former sådan vård bör förekomma vid dessa institutioner. Olika organisationsformer skall övervägas, varvid behovet av ekonomisk samverkan och av samarbete med huvudmännen för institutionerna och deras personal bör beaktas. De sakkunniga bör vidare överväga huvudmannaskapet för den andliga vården och pröva om förutsättningar finns för att organisera den på samma sätt vid sjukhus och vid kriminalvårdens anstalter. Slutligen skall de sakkunniga pröva behovet av personal och särskild utbildning samt vissa ekonomiska frågor.

9.13 Decentraliseringsutredningen (Kn 1975:01)

De sakkunniga har till uppgift att, med undantag för ett fåtal förvaltningsgrenar, pröva decentraliseringsfrågan över hela det statliga förvaltningsområdet. Enligt direktiven bör en detaljerad genomgång göras av alla de författningar och bestämmelser som reglerar uppgiftsfördelningen mellan centrala, regionala och lokala organ inom det statliga verksamhetsområdet. Det ankommer också på de sakkunniga att överväga vidgad förtroendemannamedverkan i de regionala myndigheternas verksamhet.

10 Anstalternas organisation

10.1 Anstaltsorganisationens utveckling

10.1.1 *Anstaltsorganisationen i äldre tider*

För att belysa förutsättningarna för ändringar i anstaltsorganisationen ill utredningen i det följande ange några drag i den utveckling som lett fram till anstalternas nuvarande struktur.

Anstalternas organisation är uppbyggd efter en byråkratisk modell. Typiska inslag i denna organisationsform är

- hierarkiskt uppbyggt kontrollsystem, där varje lägre position övervakas av en högre position
- arbetsfördelning baserad på speciell kompetens och bestämda gränser för olika befattningshavares arbetsområden
- urval av personal efter formella kvalifikationer och befordran efter bestämda planer
- detaljerat regelsystem som grundval för enhetliga beslut, vilka fattas av tjänstemän på strikt formella grunder
- kommunikationen inom organisationen till större delen enkelriktad, från högre nivåer till lägre
- påtaglig distans mellan tjänstemän och intagna.

Den militära organisationen tjänade som mönster för anstalterna. Det fanns en starkt centraliserad ledning med ett antal underordnade nivåer. Chefen på varje nivå förväntades kunna prioritera och koordinera alla aktiviteter som rörde de intagna han ansvarade för. Denna ordning utvecklades under en tid då verksamheten vid anstalterna var av förhållandevis okomplicerad natur. Att upprätthålla ordning och säkerhet var de helt dominerande uppgifterna. Aktiviteterna som anordnades för de intagna utgjordes i huvudsak av enkelt arbete och religionsutövning. De uppgifter man idag betecknar som ledningsfunktioner var i stor utsträckning samlade hos centralmyndigheten och nästan all verksamhet vid anstalterna var i detalj reglerad. Avståndet var stort mellan styresmannen och de övriga anställda, vilka sinsemellan var strikt ordnade efter rang och tjänsteår. Styresmannen fungerade i denna organisation huvudsakligen som beslutsfattare och kontrollerande överordnad. Han hade en ganska renodlad kommandoroll och hans uppgift var att se till att anstalten sköttes i enlighet med gällande författningar och de detaljerade anvisningar som centralmyndigheten utfärdat. Den underordnade perso-

nalen förväntades tillämpa bestämmelserna i sina instruktioner strikt efter ordalydelsen och noga vaka över att de intagna endast företog sig vad som var tillåtet. De intagnas dag, liksom personalens, var enkel till sitt innehåll och i detalj reglerad. Något utrymme för flexibilitet i tillämpningen av reglerna lämnades inte. Härav följer att det knappast heller fanns behov av diskussioner angående verksamhetens mål och innehåll. Kommunikationen kunde därför begränsas till vidarebefordran av instruktioner och i någon mån rapporter angående genomförande längs kommandolinjen. Stor vikt lades vid omedelbar och obetingad lydnad. Ett framträdande syfte med den hierarkiska strukturen var också att åstadkomma maximal övervakning och kontroll av underordnade. Detta ernåddes genom att man upprätthöll sådan distans mellan befattningshavare på olika nivåer att diskussioner i anledning av givna instruktioner var nära nog otänkbara. Envar visste sin plats, sina arbetsuppgifter och konsekvenserna av ett misslyckande. De anställda värderades efter sina kunskaper om gällande bestämmelser och den noggrannhet de visade i tillämpningen av dessa.

Den ovan skisserade organisationsmodellen präglades av sträng formalism. Oftast vill emellertid den anställde inte ha sitt handlingsområde så begränsat som fallet blir i en organisation av denna typ. Under det dagliga arbetet i anstalterna skapades väl därför också på olika sätt möjligheter för befattningshavare att i någon mån ge uttryck för sin individualitet. Man bör emellertid hålla i minnet, att organisationen utformats i syfte att begränsa sådana strävanden och inte för att utnyttja dem. Organisationens primära mål var stabilitet och ordning i en statisk miljö. Följaktligen var yrkesrollerna och förhållandena mellan olika personalkategorier stabila samt enkelt och klart definierade. Befattningshavarnas behörighet var direkt beroende av tjänsteställningen.

10.1.2 *Faktorer som påverkat organisationsutvecklingen*

Verksamheten vid anstalterna utvecklades så småningom till något mera än de enkla rutinerna med arbete, motion och religionsutövning. De intagna fick ökade möjligheter att vistas tillsammans. Förändringarna förutsatte friare arbetsformer och en mera flexibel organisation. Anstalternas organisation har också efter hand modifierats, men än idag finner man i anstalterna inslag av den organisationsform som ovan beskrivits.

Flera faktorer har bidragit till att tvinga fram förändringar i organisationen. Efter hand har insikten om att ett stort antal av de intagna lider av en rad sociala handikapp i fråga om bl. a. utbildning och yrkesträning samt att många är fysiskt eller psykiskt försvagade lett till att man vid anstalterna undan för undan engagerat nya kategorier av personal med specialkunskaper som socialarbetare, psykologer, lärare och medicinalpersonal för att kunna möta varierande behov hos de intagna. Ökade ambitioner i fråga om social service i anstalterna, främst för frigivningsförberedelser, har verkat i samma riktning. Vidare har det varit en förutsättning för uppbyggnaden av en modern arbetsdrift att arbetsledare med kvalificerade yrkeskunskaper kunnat anställas. Man har också accepterat ett synsätt som innebär att det vid anstalterna skall erbjudas en mängd olika aktiviteter under de intagnas fritid, avsedda att stimulera de intagna, hålla dem sysselsatta och om möjligt bidra

till en gynnsam utveckling eller i vart fall begränsa de skadliga verkningarna av anstaltsvistelsen. För dessa syften har fritidsledare engagerats vid vissa anstalter.

Utöver de ovan antydda förändringarna av verksamheten vid anstalterna kan man peka på flera andra orsaker till modifieringar i den traditionella organisationen. En är det gradvis vidgade personalinflytandet, utövat främst genom företagsnämnderna och i de rådgivande behandlingskollegierna. Av betydelse har också varit anstalternas successivt fördjupade kontakter med samhället i övrigt. Samverkan med andra myndigheter, organisationer och föreningar har nödvändiggjort ändringar av arbetsmetoderna. Organisationsbilden har även påverkats genom att man inrättat nämnder av olika slag i syfte att främja anstalternas samhällskontakter och därigenom också de intagnas möjligheter till rehabilitering.

10.1.3 *Den nuvarande anstaltsorganisationen och dess uppgifter*

Redogörelsen ovan ger en antydan om att kriminalvårdens anstalter med tiden utvecklats till alltmer komplicerade organisationer. Som bakgrund till en beskrivning av de utmärkande dragen i dagens anstaltsorganisation kan det vara lämpligt att kort ange de krav som från olika håll ställs på anstalterna.

Från samhällets sida har man förväntningar att anstalterna dels skall fullgöra uppgifter som bestäms av kraven på samhällsskydd, dels skall anvisa de intagna arbete, utbildning och andra aktiviteter som både är meningsfulla i sig och dessutom, tillsammans med andra stödåtgärder från anstalternas sida, är ägnade att minska risken för återfall i kriminalitet.

De intagna strävar fortlöpande efter att förbättra sina villkor under anstaltsvistelsen. De organiserar sig i förtroenderåd och liknande sammanslutningar för att med större kraft kunna hävda sina krav. På sina håll begär de intagna också förhandlingar med myndigheten bl. a. angående tillämpningen av behandlingsregler. Kraven understryks emellanåt med strejker i olika former. Också genom sitt uppträdande i övrigt ger de intagna uttryck för den allmänna tendens mot ökat ifrågasättande av auktoriteter som man finner även ute i samhället.

Den anställde accepterar inte längre att utföra en speciell arbetsuppgift utan kunskaper om dess betydelse för anstaltens totala verksamhet. Han kräver information om hur hans arbete förhåller sig till de övriga anställdas och fordrar att erfarenheterna han gör i sitt arbete skall beaktas i verksamheten vid anstalten. Varje befattningshavare skall vidare ha möjligheter att påverka sin arbetssituation.

Det förhållandet att man till anstalternas ursprungliga uppgifter att svara för ordning och säkerhet också lagt uppgiften att försöka rehabilitera de intagna har gett upphov till en mängd problem bl. a. av organisatorisk natur, vilka i hög grad satt sin prägel på utvecklingen och än idag är kännetecknande för anstalterna. Även frivårdens inträde på anstalterna har under de senaste åren i hög grad påverkat arbetet där.

Redan att arbeta med mål av så motstridande karaktär erbjuder svårigheter. I anstalterna har fördelning av uppgifterna skett på det sättet att rehabilite-

ringsarbetet i huvudsak kommit att anförtros nytillkomna personalgrupper som assistenter, psykologer m. fl. Den ursprungliga personalen, tillsynspersonalen, har fått behålla huvuddelen av de arbetsuppgifter som går ut på att upprätthålla ordningen inne på anstalterna och förhindra rymningar. Att på detta sätt fördela arbetsuppgifter med delvis motstridande mål, vård- och vaktuppgifter, på olika personalkategorier är i och för sig en grund för spänningar inom organisationen. Också en mängd andra faktorer är ägnade att bidra till uppkomsten av motsättningar mellan de olika personalkategorierna. Assistenter och andra befattningshavare, som huvudsakligen sysslar med rehabiliteringsarbete, har i allmänhet en betydligt mer omfattande teoretisk utbildning och är, bl. a. på grund av sina regelbundna arbetstider, bättre informerade än tillsynspersonalen om de allmänna riktlinjerna för arbetet vid anstalterna och om historiska data angående de intagna. Om de som sysslar med rehabiliteringsarbete inte själva är beslutsfattare så läggs i vart fall informationer från dem oftast till grund för beslut. Tillsynspersonalen har, med sina oregelbundna arbetstider, begränsade möjligheter att ta del av den fortgående kommunikationsprocessen i anstalten. Ofta upplever denna personalkategori också att det inte finns några kanaler för den särskilda information man skaffar sig i kontakterna med de intagna eller att den i vart fall sällan beaktas vid beslutsfattande. Tillsynspersonalen får däremot ofta svara för det praktiska genomförandet och den fortsatta tillämpningen särskilt av beslut rörande de intagna som grupp. Eftersom denna personal endast i mycket begränsad omfattning kan deltaga i den dagliga kommunikationsprocessen, känner man ofta inte till den information och de överväganden som ligger bakom besluten, vilket kan leda till svårigheter i diskussioner med de intagna. Till detta kommer att assistenternas m. fl. arbete, vad gäller lön och status, relativt sett värderas högt och av de intagna betraktas som positivt medan motsatsen gäller om tillsynspersonalens arbete.

Arbetsledare som anställs i kriminalvården har merendels omfattande erfarenheter från industriell produktion utanför anstalterna. Däremot är deras kunskaper om rehabiliteringsarbete vanligen mera begränsade. Mot denna bakgrund är det naturligt att arbetsledare i många fall vill värna om den roll de haft i tidigare yrkesverksamhet och därför främst inriktar sina ansträngningar på att åstadkomma ett gott produktionsresultat. Sådana strävanden kan i en del fall vara svåra att förena med kraven på rehabiliterande insatser från kriminalvårdens sida. Jämfört med tillsynspersonalen har dock arbetsledarna, allmänt sett, mera positiva arbetsuppgifter, vilket gynnar kontakterna med de intagna.

De förhållanden som ovan redovisats utgör inte bara en grogrund för motsättningar mellan olika personalkategorier. De fungerar ofta också som hinder mot utveckling av verksamheten. Inför föreslagna förändringar bevakar gärna varje personalkategori främst sitt eget område, medan man tar mindre hänsyn till förändringens effekter på verksamheten i stort. Nyheter på rehabiliteringsarbetets område kan av tillsynspersonalen upplevas som hot mot ordningen och säkerheten och av arbetsledarna som en produktionshämmande faktor, vilket kan leda till motdrag av dessa personalgrupper. Omvänt gäller att den personal som främst arbetar med rehabilitering många

gånger ser med misstro på förändringar som motiveras med säkerhetsskäl.

Det ligger i sakens natur att intagna, för att förbättra sina villkor, ofta utnyttjar de möjligheter en sådan organisation erbjuder att spela ut skilda personalkategorier mot varandra.

Det är emellertid inte endast motsatsförhållandet mellan de olika uppgifterna som ställer anstaltsorganisationen inför problem. Också sedda för sig erbjuder arbetsuppgifterna ökade svårigheter, som i vissa avseenden kräver organisatoriska förändringar. Den begränsning som under senare år skett i fråga om tillämpning av frihetsberövande påföljder har lett till vad man kan kalla negativt urval av anstaltsklientelet. De intagna är alltså numera, genomsnittligt sett, mera belastade än tidigare. En stor andel av dem är narkotikamissbrukare. Med de regler som f. n. gäller för de intagnas kontakter med samhället utanför anstalten har det ännu inte visat sig möjligt att komma till rätta med det omfattande narkotikamissbruk som numera förekommer vid flertalet anstalter. Åliggandet att upprätthålla den inre ordningen har av dessa skäl blivit allt svårare. Samtidigt har de mest ingripande medlen för detta ändamål, disciplinstraffen, avsevärt begränsats. Anstalternas uppgift att förhindra rymningar var i äldre tider relativt entydig. Efter hand har institutioner med varierande grad av öppenhet inrättats. Detta har skapat osäkerhet när det gällt att anpassa de faktiska arbetsinsatserna efter graden av öppenhet. Därtill kommer att uppgiften att förhindra rymningar från öppna anstalter numera framstår som föga meningsfull med hänsyn till de rika möjligheter intagna eljest har att avvika i samband med vistelse utanför anstalt. Ser man sedan till rehabiliteringsarbetet, kan det konstateras, att förutsättningarna att bedriva ett framgångsrikt sådant arbete vid tvångsinstitutioner hittills visat sig mycket begränsade. Detta har lett till en bland personalen vitt utbredd behandlingspessimism.

10.2 Försöksverksamhet med anknytning till organisationsutveckling

10.2.1 *Försöksverksamhet med observationsrapporter och avdelningskonferenser*

Enligt förslag av tillsynsutredningen bedrevs med början år 1971 under någon tid försöksverksamhet med observationsrapporter och avdelningskonferenser vid fem av de nuvarande riksanstalterna. Bland de överväganden som låg bakom försöksverksamheten framhöll tillsynsutredningen följande.

Säkerheten mot övergrepp och annan aggressivitet från de intagnas sida skulle öka, om de intagnas uppträdande mot berörda tjänstemän och även uppträdandet i övrigt kunde förbättras genom att personalen fick en starkare ställning i de intagnas ögon. Den lämpligaste vägen att nå detta mål skulle vara att i så stor utsträckning som möjligt engagera tillsyns- och arbetsledarpersonalen i behandlingsarbetet. Därigenom skulle man också i detta arbete kunna nyttiggöra dessa personalkategoriers yrkeserfarenhet och nära kännedom om de intagna. Detta skulle möjliggöras genom att man fick systematisk och fortlöpande information från tillsynspersonal och arbetsledare, inriktad på att återge deras uppfattning och omdöme om var och en av de intagna på

avdelningen, uttryckt i vissa för dessa personalgrupper relevanta och iakttagbara drag i beteendet.

Observationsrapporteringen tillgick så att personalen på bostadsavdelning varje vecka bedömde de på avdelningen intagna efter en skala 1–5 i fråga om ordning och hygien, personligt beteende, kontakt med personal och kontakt med intagna. Dessutom bedömdes de intagnas sinnesstämning efter en tvågradig skala. På liknande sätt gick man tillväga på verkstäderna. Bedömningarna där var relaterade till den intagnes förmåga att fungera i arbetet.

Vid avdelningskonferens behandlades frågor rörande de intagna på viss bostadsavdelning och andra för avdelningen aktuella spörsmål. Man hade också till uppgift att avge yttranden eller framlägga förslag t. ex. i frågor om bostads- och arbetsplacering, besök, permission och frigång. Sådant yttrande eller förslag skulle, om omständigheterna medgav det, föreligga innan styresmannen fattade beslut i ärendet. Avdelningskonferens leddes av inspektör eller assistent. Vidare deltog tillsynsmän och vårdare från avdelningen samt en representant för arbetsledarpersonalen. Man sammanträdde en gång i veckan på bostadsavdelningen. Härvid genomgicks bl. a. sammanställning av observationsrapporterna.

Kriminalvårdsberedningen ställde sig kritisk till vissa inslag i försöksverksamheten och anförde bl. a. följande.

Vid överläggningar med kriminalvårdsberedningen har de intagnas förtroenderåd framfört häftig kritik mot försöken med observationsrapporter. Man anser betygsättningen av de intagnas uppträdande småaktig, kränkande för de intagna och stötande för rättskänslan. Den uppmuntrar också till inställsamhet mot personalen och drabbar orättvist dem som är kritiska mot förhållandena på anstalten. Beredningen är, av skäl som ovan anförts, kritisk mot utformningen av den betygsättning som sker av de intagnas uppträdande och attityder. Det i försöksverksamheten ingående samrådet mellan olika personalgrupper är emellertid värdefullt och bör fullföljas. Beredningen föreslår därför att försöksverksamheten fortsätter men modifieras så att betygsättningen av uppträdandet på anstalten ersätts av en bedömning som mera inriktar sig på de intagnas förutsättningar för en anpassning till tillvaron utom anstalten. På större anstalter kan avdelningskonferenserna bli ett värdefullt komplement till behandlingskollegierna, eftersom all den avdelningspersonal som vid tillfället är i tjänst skall deltaga.

Chefen för justitiedepartementet anslöt sig till kriminalvårdsberedningens uppfattning (prop. 1973:1 bil. 5 s. 154) och hänvisade till att KVS tillsatt en arbetsgrupp för att se över rapporteringssystemet.

Resultatet av arbetsgruppens översyn presenterades i en PM 21.1.1974. Gruppens bedömning vad gäller avdelningskonferenser innehöll bl. a. följande.

Avdelningskonferenser eller liknande sammanträden mellan handläggande personal och den tillsyns- och arbetsledarpersonal som har hand om de intagna är av stort värde för ökat utbyte av information samt förbättrat samarbete och ökad förståelse för varandras arbetsuppgifter och arbetssituation. Uppgiften för inspektör eller assistent att normalt fungera som ordförande och föredragande bör kunna övertas av annan deltagare när så är lämpligt. Det är vidare angeläget att styresmannen åläggs att i viss omfattning närvara vid konferenserna på anstaltens olika avdelningar. Han kan då informera om sin uppfattning i skilda ärenden och tillgodose behovet av en någorlunda enhetlig bedömning de olika avdelningarna emellan. Det är med rullande tjänstgöringslistor oundvikligt att den i konferensen deltagande tillsynspersonalen, både tillsynsmän och vårdare, växlar från vecka till vecka. Denna växling gör det nödvändigt att i möjligaste mån säkerställa att av närvarande tillsynspersonal åtminstone någon blivit orienterad om kollegernas mening i förekommande ärenden. Därför bör föreskrivas att föredragningslistan skall vara tillgänglig för avdelningens tillsynspersonal senast näst sista dagen före konferensdagen. Med hänsyn till vikten av

kontinuitet i avdelningskonferensernas verksamhet, bör tjänstgöringslistorna läggas upp så att deltagande i konferens räknas som ett led i det ordinarie arbetet och att så många som möjligt skall kunna delta. Av praktiska skäl är det inte möjligt att till avdelningskonferens kalla samtliga arbetsledare som har hand om de vid konferensen aktuella intagna. Frågan kan lösas genom att arbetsledarna vid anstalten gemensamt utser ett antal arbetsledare som efter viss turordning har vad man kan kalla "konferensjour". I avdelningskonferens bör även deltaga annan personal som har sådan befattning med berörda intagna att man kan vänta sig information av värde. Vid avdelningskonferens bör följande punkter avhandlas: diskussion rörande den aktuella situationen i fråga om de intagna på avdelningen, information om nytillkomna intagna och om disciplinärenden, diskussion om frågor angående ändrad bostads- och arbetsplacering inom anstalten, besök, permission, permissionsplanering, bidrag, förflyttning till annan anstalt, frigång, frigivningsplanering, ordning, hygien, gruppaktiviteter samt trivselfrågor och andra frågor rörande de intagnas behandling.

Flertalet av gruppens ledamöter var negativa till observationsrapportering sådan den utformats i försöksverksamheten.

10.2.2 *Försök med modifierat terapeutiskt samhälle*

Med början hösten 1971 bedrevs under några år försök med vad som kallades modifierat terapeutiskt samhälle vid kriminalvårdsanstalten i Gävle. Syftet med försöket var att begränsa de skadeverkningar som ofta är förknippade med anstaltsvistelse genom att ge de intagna ökade möjligheter att, tillsammans med personalen, ta ansvar för utformningen av anstaltens program. Detta skedde genom en intensiv mötesverksamhet inom anstalten, vilket innebar nya former för kommunikation mellan olika personalkategorier samt mellan personal och intagna. Genom mötesverksamheten skapades också nya former för medinflytande för personal och intagna. Under försöksperioden utvecklades också många utåtriktade aktiviteter vid anstalten.

Av slutrapporten (KVS rapport nr 15) från försöksverksamheten framgår bl. a. följande.

Effekterna av försöksverksamheten har bedömts utifrån avgångsintervjuer med de intagna vid villkorlig frigivning och uppföljningsintervjuer 6–9 månader efter frigivningen. Svar från de intagna som deltagit i försöket har jämförts med svar från en jämförelsegrupp från andra anstalter. Påtagliga skillnader har funnits mellan de två grupperna. Försöksverksamhetens intagna visade betydligt mer positiva attityder till personalen och anstaltsvistelsen än jämförelsegruppen. De uttryckte också en större känsla av självförtroende och förmåga att ta itu med svårigheter. För många hade det blivit lättare att ta kontakt med andra människor. I jämförelsegruppen däremot berättade flertalet intagna om hur anstaltsvistelsen inverkat negativt på dem.

För personalens del ledde försöksverksamheten till vissa motsättningar mellan olika grupper. Att bearbeta dessa konflikter upplevdes av många som psykiskt mycket påfrestande. Vidare klagade man på sina håll över bristande information och inflytande och upplevde även viss osäkerhet om vilka regler som gällde för beslutsfattandet. Genom en del inskränkningar i bevakningsarbetet befriades tillsynspersonalen från vissa arbetsuppgifter men fick inga nya i stället. Samtidigt stärktes de intagnas position i anstalten genom att de fick ökad rörelsefrihet och möjligheter att delta i beslutsprocessen. Tillsammans bidrog detta till att skapa osäkerhet bland personalen. Många av dem tyckte sig inte fylla någon väsentlig uppgift i verksamheten vid anstalten. De diskussioner som fördes om hur personalsituationen skulle förändras och de förslag, t. ex. om ändringar i tjänstgöringslistor, som togs upp ledde inte till några förändringar. Personalens erfarenheter var dock inte enbart negativa. Verksamheten skapade en form av engagemang och flertalet upplevde en positiv förändring hos sig själva vilken,

innebar ökad förståelse för andra människor och ett annat sätt att bemöta dem. Många bland personalen uttryckte också önskemål om ett ökat inflytande både över den egna arbetssituationen och över verksamheten i stort och, särskilt vad gäller vårdarna, mer ansvarsfulla arbetsuppgifter.

10.2.3 *Teamverksamheten på Roxtuna*

I syfte att ge baspersonalen aktivare behandlingsroller, bl. a. genom delegation av behandlingsansvar, och att vidga möjligheterna till andra behandlingsverksamheter än arbete, t. ex. gruppsamtal, fysisk träning och social träning, inleddes år 1974 den s. k. teamverksamheten på Roxtuna. Personalen vid anstalten arbetar i team bestående av assistent, tillsynsman, vårdare och arbetsledare. Sju sådana team är verksamma på var sin bostadsavdelning med högst tio intagna. Varje sådan avdelning är knuten till en speciell arbetsplats och grupperna av intagna hålls alltså samman även under arbetstid. Behandlingsansvaret har delegerats till teamen. Styresmannen och specialister som psykolog och läkare fungerar som konsulter åt teamen.

De nyintagna fördelas mellan avdelningarna av en grupp, vanligen bestående av styresmannen, någon av assistenterna, psykologen och läkaren. Ärenden angående enskild intagens behandling avgörs i de flesta fall av det avdelningskollegium som finns på varje avdelning och som är sammansatt av teamets tjänstgörande medlemmar. Dessa kollegier avgör ärenden om regelbunden permission, särskild permission, besökspermission, vistelse utom anstalt enligt 14 § andra stycket KvaL och förflyttning mellan olika avdelningar på anstalten. Kollegiet har vidare ansvaret för behandlingsplaneringen och yttrar sig över ansökningar om förflyttning till annan anstalt. Disciplinärenden avgörs av styresmannen ensam efter föredragning av teamets assistent, vilken oftast leder förhören i dessa ärenden.

Inga större ändringar har gjorts i tjänstgöringslistorna för tillsynspersonalen. En vårdare kan därför endast medverka i cirka vart tredje sammanträde med avdelningskollegiet. För att säkerställa att tillsynspersonalen likväl får information om vad som förekommit, får de som inte varit närvarande i efterhand ta del av protokoll och anteckningar i annan form om vilka beslut som fattats och vad som i övrigt förekommit vid kollegiets sammanträde. Vidare anordnas personalmöten som led i strävandena att hålla all avdelningspersonal informerad om verksamheten på avdelningarna.

Det har inte ansetts nödvändigt att skapa någon särskild ordning, t. ex. i form av kontaktmannaskap, för att klargöra vem som har ansvaret för att väsentliga informationer rörande den intagnes vistelse i anstalten verkligen kommer till avdelningskollegiets kännedom.

Erfarenheterna av teamverksamheten är bl. a. följande.

Ändringarna i strukturen har starkt bidragit till attitydförändringar hos personalen. Generellt sett är man i den nya organisationen mera positiv till sitt arbete och även mer aktiv i den meningen att de flesta befattningshavarna, särskilt bland arbetsledar- och tillsynspersonal, fått ett vidare verksamhetsfält bl. a. genom medverkan i fritidsaktiviteter och gruppsamtal. De praktiska arbetsuppgifter som traditionellt är förknippade med bevakning utförs fortfarande i huvudsak av tillsynspersonal. Dock tycker man sig ha uppnått en större förståelse hos övrig personal för dessa inslag i anstalternas verksamhet. En viss utvidgning av tillsynspersonalens arbete in på området för kurativ verksamhet har skett.

De intagna upplever att man i avdelningskollegierna tar större hänsyn till deras synpunkter än man gjorde i det gemensamma behandlingskollegiet. Även om assistenter i flera fall dominerar kollegierna, spelar både tillsynsmän och arbetsledare nu en aktivare roll och har även större kunskaper om behandlingsplanering än tidigare. Detta gäller i huvudsak också om vårdarna även om varierande arbetstider i någon mån begränsar deras möjligheter att närvara vid sammanträdena. Arbetsledarna får tillfälle

att deltaga genom att grupperna gör uppehåll i arbetet under kollegietid. Farhågor uttalades till en början att avdelningskollegierna skulle komma att utbilda olika praxis. För att motverka detta har vid några tillfällen styresmannen, psykologen och assistenterna från teamen samlats och dragit upp riktlinjer för besökspermission och förflyttning inom anstalten till öppen avdelning. Man har, varken i dessa ärenden eller andra, haft några problem föranledda av varierande praxis mellan avdelningarna.

Det har betraktats som ett villkor för att teamverksamheten skall fungera att all personal, som är knuten till ett team, deltar i regelbundna möten, där verksamheten på avdelningen planeras. Sådana personalmöten hålls i regel varannan månad.

Av alternativa behandlingsverksamheter är det ännu så länge i huvudsak gruppsamtal och fysisk träning som regelbundet förlagts till arbetstid. Arbetsledarna har varit odelat positiva till en utökning av behandling i annan form än arbete och själva mycket aktivt deltagit i de verksamheter som hittills förekommit.

10.2.4 *Försöksverksamhet med fördjupad förvaltningsdemokrati*

Under DEFF:s ledning har inom statsförvaltningen bedrivits en omfattande försöksverksamhet för att pröva olika vägar mot vidgad förvaltningsdemokrati. På kriminalvårdens område har sedan år 1975 arbetat sex s. k. beslutsgrupper, varav två på kriminalvårdsanstalter, Hall resp. Viskan. Dessa båda grupper har bestått av styresmannen som ordförande, ytterligare två myndighetsrepresentanter samt tre personalrepresentanter. Grupperna har avgjort ärenden av beskaffenhet att enligt gällande instruktioner avgöras av styresmannen rörande anställning och entledigande av personal, förord vid tjänstetillsättning, tjänstledighet, fastställande av semesterlistor, uttagning till kurser, lokalfördelning, prioritering av tillgängliga medel för expenser, inventarieanskaffning och byggnadsunderhåll samt övriga ärenden om personaladministration och arbetsorganisation av särskild vikt för de anställda. I övrigt har gällt bl. a. att styresmannen utsett övriga myndighetsrepresentanter i beslutsgruppen, att personalrepresentanterna utsetts genom sina personalorganisationer och att KVS haft att träffa avtal med berörda personalorganisationer om fördelning av mandaten. Av de övriga beslutsgrupperna har två arbetat i skyddskonsulentdistrikt med motsvarande kompetensområde som anstaltsgrupperna och två vid KVS. En av de sistnämnda grupperna har varit verksam på personalutbildningsenheten och haft till uppgift att pröva de ärenden om fastställande av kursplaner, urval av kursledare och kursdeltagare samt anställande och entledigande av lärare som eljest avgörs av chefen för enheten. Den andra gruppen vid KVS har avgjort ärenden av beskaffenhet att enligt gällande instruktion avgöras av generaldirektören rörande åtgärder för genomförandet av kriminalvårdsreformen, dock ej i vad avsett frågor om verkets policy inom behandlingsområdet.

Försöksverksamheten vid anstalterna avslutades med utgången av år 1976. Av KVS redogörelse till chefen för justitiedepartementet framgår bl. a. följande.

Försöksverksamheten på Hall fungerade under knappt ett år, fram till april 1976. Verksamheten upphörde sedan de lokala organen av SF och Statstjänstemannaförbundet (ST) anmält att man inte längre avsåg att medverka. Som skäl angavs bl. a. att oklarhet rådde beträffande beslutsgruppens kompetensområde.

Vid Viskan har beslutsgruppen varit verksam under hela försöksperioden. Där var till en början missnöjet starkt med att beslutsgruppens kompetensområde i huvudsak begränsats till det personaladministrativa området. Särskilt från SF:s sida framfördes önskemål om att medbestämmandet borde utsträckas också till vårdarbetet. Personalen ansåg sig bättre skickad och i vart fall mera motiverad för medansvar inom denna sektor, där man dagligen är verksam, än inom det personaladministrativa området. Farhågor uttrycktes också för att vissa former för samråd skulle gå förlorade. Ett flertal av de anställda sade sig föredra det indirekta inflytande på anstaltsledningens

ställningstaganden som tidigare utövats genom att 10–15 befattningshavare av olika kategorier sammanträffat med anstaltsledningen en gång i veckan för diskussioner. Med denna form av medinflytande kände sig personalen som helhet mer inlemmad i anstaltens verksamhet än om medbestämmanderätt utövades genom ett fåtal representanter i beslutsgrupp. Vidare besvärades man i vissa fall av den intressekonflikt som ligger i att dels företräda en personalgrupp, dels medverka i handläggningen av ärendena under iakttagande av objektivitet och med myndighetsintresset för ögonen. De redovisade synpunkterna framkom redan vid försöksverksamhetens början men hade fortfarande aktualitet och upplevdes som väsentliga då beslutsgruppens arbete avslutades efter ett och ett halvt år. Ledamöterna i gruppen är ense om att arbetet efter hand blev bättre och bättre. Man har funnit deltagandet positivt och värdefullt, särskilt vad gällt medinflytande i tillsättnings-, turordnings- och andra personalärenden av större vikt. Däremot har gruppens medverkan ansetts onödig i ärenden där prövningen endast inneburit en formell regeltillämpning, t. ex. vissa tjänstledighetsärenden. Personalrepresentanternas begränsade kunskaper om innehållet i de författningar och andra bestämmelser som reglerar det administrativa arbetet har för dem i en del fall inneburit svårigheter och viss osäkerhet i ställningstagandena. Detta har också medfört att stor omsorg fått ägnas åt genomgång av gällande bestämmelser vid sammanträdena. Anstaltsledningens försteg i fråga om tillgång till information och kunskaper om innehållet i författningar m. m. har resulterat i ett avtagande engagemang från personalföreträdarnas sida i sådana ärenden där gruppen närmast haft en kontrollfunktion.

Under åren 1973–1975 har också vid vissa ungdomsvårdsskolor pågått försöksverksamhet med fördjupad förvaltningsdemokrati. Vid sex skolor har två personalrepresentanter förordnats som ledamöter i skolornas styrelser med samma behörighet som övriga ledamöter och på många andra skolor har personalrepresentanter givits rätt att närvara och deltaga i överläggningarna vid styrelsernas sammanträden. Sedan försöksverksamheten avslutats har regeringen förordnat att kungörelsen (1974:224) om personalföreträdare i statlig myndighets styrelse m. m. skall äga tillämpning på samtliga ungdomsvårdsskolor och statens vårdanstalter för alkoholmissbrukare.

10.3 Utgångspunkter för förändringar

För en verksamhet där det inte ställs några större krav på idérikedom och initiativförmåga hos personalen, men där anspråken på likformighet och disciplin är höga, kan den byråkratiska organisationsformen vara väl lämpad. Sett från anstalternas synpunkt har en sådan organisation emellertid en mängd svaga sidor. Den begränsar kommunikationen och motverkar samarbete mellan olika personalkategorier. Engagemang och nytänkande från personalens sida i arbetet hämmas, bl. a. på grund av att ansvar och beslutsfunktioner i allmänhet ligger hos andra befattningshavare än dem som utför arbetet. Vidare är organisationens mottaglighet för impulser utifrån begränsad. De svagheter som här angivits är i vid omfattning utmärkande också för dagens anstalter, trots att den ursprungliga, byråkratiska organisationen i många avseenden modifierats.

Många av de organisatoriska problem man möter, framför allt på stora anstalter, kan utan tvivel förklaras av att man undan för undan lagt på anstalterna nya uppgifter och tilldelat dem resurser av nya slag men ändå låtit personalen arbeta under i huvudsak samma organisatoriska former som tidigare. Detta har i hög grad komplicerat ledningsfrågorna. Försök att

anpassa organisationens ursprungliga delar efter krav som ställts på grund av nya arbetsuppgifter har f. ö. ofta stött på motstånd, eftersom en hierarkisk organisation vanligen verkar konserverande på personalens attityder. Den starka koncentrationen av beslutsfunktionerna till styresmannen har också utgjort ett hinder i arbetet att utveckla organisationen, främst i frågor som gällt den övriga personalens inflytande.

Den starkt centraliserade ledning som kännetecknar organisationen på anstalterna är i stor omfattning utmärkande också för KVV som helhet. För stora delar av anstalternas verksamhetsområde meddelar KVS detaljerade anvisningar. KVS prövar även enskilda behandlingsärenden, gällande långtidsdömda intagna.

Inom en förvaltningsgren med uppgift bl. a. att verkställa påföljder som innefattar frihetsberövanden, finns det skäl som talar för centralisering. Kravet på rättssäkerhet framstår för de intagna av naturliga skäl som mycket väsentligt och enhetlig regeltillämpning är från denna synpunkt av stor vikt. Ett centralt organ med överblick över hela organisationen bör, allmänt sett, ha bäst förutsättningar att tillgodose detta krav. Går man utöver det rena beslutsfattandet, kan en stark, central styrning ses som garanti för att verksamheten vid anstalterna kvalitetsmässigt inte understiger en bestämd minimistandard, en risk som kan föreligga vid långt driven decentralisering.

Inom en starkt centralstyrd förvaltningsgren tenderar emellertid också ledningen på de lokala enheterna att bli strikt auktoritär och formell. Under sådana förhållanden finns knappast något utrymme för den underordnade personalen att utöva inflytande, något som gör att man i många fall inte kan förvänta sig någon högre grad av engagemang i verksamheten från deras sida. Anstalternas samverkan med det lokala samhället försvåras också om verksamheten är starkt centralstyrd.

Utredningen har försökt finna en lösning som både tillgodoser kravet på rättssäkerhet i myndighetsutövningen och ger anstalterna sådan grad av självständighet att det finns utrymme för meningsfullt inflytande för personal av olika kategorier. De ändringar som föreslås i fråga om befattningshavarnas kompetens innebär, generellt sett, en decentralisering av funktionerna inom KVV. Detta får emellertid inte leda till sådana lokala variationer i regeltillämpningen att rättssäkerheten äventyras. Ett medel att hindra utveckling i den riktningen är, som utredningen ser det, att regionchefer och styresmän, genom att de enligt förslaget ges möjligheter att delegera prövningen av en mängd rutinärenden, får ökade möjligheter att fullgöra sina ledningsfunktioner. Också KVS bör genom planmässiga inspektioner vid de lokala myndigheterna kontrollera regeltillämpningen.

Demokratisering av anstaltsarbetet är en väsentlig punkt i direktiven. Med denna term betecknar utredningen en process som syftar till att göra det möjligt för alla inom organisationen, såväl personal som intagna, att ange sin uppfattning om hur verksamheten skall bedrivas. Syftet är även att dessa synpunkter från olika håll skall prövas innan beslut fattas. Avgörandet ligger dock fortfarande hos den tjänsteman eller grupp av tjänstemän som enligt föreskrifter i en eller annan form skall fatta beslutet. Det förutsätts även att ledningsorgan på alla nivåer och i samtliga fall där så är möjligt utformar sina verksamhetsplaner först efter samråd med de berörda och anger skälen för

sina ställningstaganden.

Vilken grad av demokratisering som uppnås, liksom möjligheterna att upprätthålla lämpliga kommunikationsvägar, beror i första hand på anstaltens organisationsstruktur och den skicklighet med vilken styresmannen och övrig ledande personal utnyttjar organisationen. Moderna ledningstekniker kräver helt andra strukturer än de som svarar mot sådana mer elementära krav som ställdes på anstalternas verksamhet i gångna tider. Mycket i den traditionella organisationen är emellertid så djupt rotat, att det kan erbjuda stora svårigheter att förändra den gamla strukturen, t. o. m. i nyuppförda anstalter. Detta trots att man där har byggnadsmässiga förutsättningar att tillämpa nya arbetsformer. Så t. ex. förblir graderna inom tillsynskarriären de samma, liksom ofta relationer och arbetsfördelning mellan tillsynspersonal av olika grader. F. ö. utgör den traditionella arbetsfördelningen fortfarande i mycket grunden för denna personalgrupps förväntningar och strävanden. Därmed har antytts att genomgripande förändringar av arbetsformerna vid anstalter är en långsam utvecklingsprocess i vilken personalen måste erbjudas nya roller, som ger ökade möjligheter till arbetstillfredsställelse, för att man skall kunna förmås att överge invanda arbetsmetoder.

Demokratisering, såsom den här definierats, kan självfallet inte genomföras fullt ut i kriminalvårdens anstalter. Dessa institutioner har till uppgift att hålla kvar den intagne under verkställighetstiden och att upprätthålla god ordning inom anstalten. Säkerhetsfrågor kan av naturliga skäl inte diskuteras i den omfattning som ovan angivits. Kraven på ordning i anstalterna sätter också gränser för demokratiseringen.

Det förhållandet att anstalterna skall svara för en mängd behov hos de intagna och, om möjligt, även främja deras personliga och sociala utveckling, föranleder krav på många olika aktiviteter och en stor och av ett flertal yrkeskategorier sammansatt personal. Beroende på att man har många personalkategorier och, framför allt, därför att man har intagna som skall bevakas, uppstår i anstalterna ständigt problem, som har anknytning till relationer mellan olika grupper av människor. I arbetet på en anstalt ingår därför som en väsentlig del att försöka klarlägga grupprelationerna och sträva efter att etablera samverkan mellan grupperna. Relationerna mellan grupperna personal och intagna är de mest påtagliga. För personalen är det nödvändigt att både förstå och kunna arbeta med dessa. Andra grupprelationer som påverkar anstaltsarbetet är de bland personalen. Skillnader i fråga om tjänsteställning och arbetsuppgifter för olika befattningshavare måste i viss utsträckning accepteras som nödvändiga gränser, vilka bestämts för att funktioner och ansvar skall kunna definieras. Ibland får de dock tjäna som förevändning för en onödigt strikt uppgiftsfördelning mellan olika personalkategorier. Att på detta sätt utnyttja skillnader i tjänsteställning m. m. är den vanligaste formen av försvar mot osäkerhet inför arbetsuppgifterna på en institution. Det är en angelägen uppgift för anstaltsledningen att fortlöpande ha uppsikt över i vad mån sådana gränser av organisatoriska skäl är nödvändiga.

Mot bakgrund av ovan redovisade överväganden har utredningen funnit erforderligt att föreslå relativt omfattande ändringar i anstaltsorganisationen. Syftena därmed är, sammanfattningsvis, främst att

- vidga de lokala myndigheternas kompetens och sprida inflytande till olika personalkategorier
- tillförsäkra representanter för samhället inflytande på anstaltsarbetet och insyn i verksamheten
- skapa en organisation som är öppen för påverkan av den allmänna samhällsutvecklingen och som lämnar stort utrymme för utveckling av arbetsformerna
- främja integrationen mellan frivård och anstaltsvård
- främja samarbetet mellan olika personalkategorier
- förbättra anstalternas kontakter med samhället i övrigt.

Metoder för organisationsutveckling

I arbete med organisationsförändringar har medverkan av berörd personal under senare år tillmätts allt större vikt. Flera faktorer har drivit på denna utveckling. Man har kommit till insikt om att ett effektivt genomförande av förändringar förutsätter engagemang och insikt om förändringens innebörd hos personalen. Detta åstadkommes bäst genom att de anställda ges möjligheter att delta i utvecklingsarbetet. Så bör ske i alla dess viktiga faser, identifiering av problem, analys och problemlösning. Personalen kan f. ö. också med sina särskilda kunskaper och erfarenheter lämna viktiga bidrag till detta arbete. Genom medverkan av de anställda skapas vidare en viss garanti för att även problem av social natur beaktas, så att utvecklingsarbetet inte ensidigt inriktas på tekniska och strukturella problem. Under utvecklingsarbete strävar man vanligen efter att få igång en kontinuerlig inlärningsprocess, som ökar personalens förmåga att kritiskt värdera och ompröva de administrativa förhållandena samt att analysera problem och formulera lösningar. Sett på lång sikt tjänar man därvid syftet att öka organisationens anpassnings- och utvecklingsförmåga. Ett väsentligt inslag i utvecklingsarbetet är också att förbereda förändringar genom att påverka attityder och motivation hos de berörda. Medverkar de anställda i arbetet är deras psykologiska och kunskapsmässiga beredskap inför förändringar bättre än om man begränsar sig till att enbart informera dem inför genomförandet.

Från fackligt håll har särskilt framhållits att medverkan av de anställda under utvecklingsarbetets gång är en väsentlig förutsättning för deras möjligheter att påverka lösningarna i enlighet med sina intressen.

Den utveckling som ovan skisserats visar att personalen numera har en betydelsefull roll i arbetet med organisationsutveckling. I fråga om anstalterna, med sinsemellan mycket skiftande förutsättningar vad gäller personella och byggnadsmässiga resurser, klientel och möjligheter till samverkan med samhället i övrigt, är personalmedverkan nödvändig för att man skall kunna nå fram till lösningar som i erforderlig grad är anpassade till de lokala förhållandena. Sådana arbetsformer ligger också i linje med innehållet i den nya lagstiftningen om medbestämmande i arbetslivet.

Av angivna skäl har utredningen strävat efter att utforma förslaget så att de anställda vid anstalterna, under ledningsorganet, ges stort utrymme att själva utveckla anstaltens organisation. Detta har lett till att förslaget huvudsakligen begränsats till riktlinjer för verksamheten vid anstalterna medan utformningen av mera detaljerade föreskrifter angående arbetsformer m. m. anförtrotts åt den lokala myndigheten.

10.4 Lekmannainflytande

10.4.1 *Exempel på lekmannainflytande inom förvaltningen*

Utvecklingen går mot att lekmannainflytande ges utrymme på allt fler områden inom den offentliga förvaltningen. En sådan utveckling anses värdefull för demokratin och för frågornas allsidiga belysning.

Ser man särskilt till kriminalvården närliggande förvaltningsområden, kan som exempel på myndigheter med lekmannainflytande anges ungdomsvårdsskolor och allmänna vårdanstalter för alkoholmissbrukare. Verksamheten vid dessa institutioner leds av lekmannastyrelser, vilkas ledamöter förordnas av regeringen. Dessa organ beslutar dels i sedvanliga styrelseärenden, t. ex. angående anslagsframställningar, tjänstetillsättningar och allmänna anvisningar för verksamheten, dels i viktigare frågor om de intagnas behandling som val av vårdform och utskrivning. Styrelserna utövar dessutom kontroll över användningen av disciplinmedel vid institutionerna, bl. a. genom granskning av liggare som förs över beslut om sådana åtgärder.

Inom polisväsendet finns på alla nivåer ledningsorgan med lekmannaledamöter. Den lokala polisstyrelsen består av polischefen samt 6–8 av kommunala organ valda ledamöter. De valda ledamöterna utser bland sig ordförande och vice ordförande. Polisstyrelsens uppgift är att noga följa verksamheten inom polisdistriktet och verka för ett förtroendefullt förhållande mellan polisen och allmänheten. I plenum avgör styrelsen viktigare frågor om organisation och arbetsordning, anslagsframställningar, tjänstetillsättningar, viktigare frågor om information om polisverksamheten i allmänhet samt andra frågor som polischefen hänskjuter till plenum. Styrelsen får dock inte pröva frågor som rör den operativa ledningen av polisverksamheten. Enligt direktiven för 1975 års polisutredning skall de sakkunniga genomgående sträva efter att öka förtroendemannainflytandet på alla nivåer inom polisväsendet, bl. a. i frågor om resursernas fördelning och användning samt i rekryterings- och utbildningsfrågor.

Inom arbetsmarknadsverket (AMV) har man, som ett steg mot ökad lekmannamedverkan, inlett försöksverksamhet med distriktsnämnder som ledningsorgan för verksamheten vid distriktskontoren (prop. 1975/76:84 InU 28 rskr 222). Ledamöter i distriktsnämnd är chefen för distriktskontoret, ordförande, samt företrädare för de lokala arbetsmarknadsorganisationerna och i distriktet ingående kommuner.

10.4.2 *Lekmannamedverkan inom kriminalvården*

KVV:s verksamhet leds av en lekmannastyrelse. Styrelsens sammansättning har redovisats i avsnitt 4.1.

På regional nivå inom verket finns inte lekmannainflytande i någon form.

När det gäller verksamheten vid kriminalvårdsanstalterna, utövas lekmannainflytandet främst genom övervakningsnämnderna. Nämndernas sammansättning och arbetsuppgifter har redovisats i avsnitt 4.3.

Som något av föregångare till övervakningsnämnderna kan man se de anstaltsnämnder som från slutet av 1930-talet fram till år 1965 var verksamma vid anstalterna. Nämndernas sammansättning varierade något genom åren. Enligt 1945 års lag om verkställighet av frihetsstraff m. m. bestod nämnden av styresmannen och fyra av konungen utsedda ledamöter av vilka en skulle vara lagfaren, en befattningshavare vid anstalten och minst en äga insikt och erfarenhet rörande social verksamhet eller liknande arbete. Ordförande förordnades bland de ledamöter som ej var befattningshavare vid anstalten. Representant för frivården i distriktet skulle beredas tillfälle att deltaga i nämndens sammanträden. Anstaltsnämndernas uppgifter var av rådgivande och kontrollerande natur. Deras huvudsakliga arbete syns ha varit att avge yttranden över ansökningar om nåd och villkorlig frigivning. Dessutom skulle nämnderna medverka till upprätthållande av önskvärd förbindelse mellan intagen och honom närstående och främja arbetsanskaffning åt intagen inför frigivningen. Styresmannen skulle, där det kunde ske utan dröjsmål, till överläggning i nämnden upptaga frågor om enrumsplacering, disciplinära åtgärder och eftervård samt andra viktigare frågor. Det ålåg nämndledamot, som inte var befattningshavare på anstalten, att genom regelbundna besök där följa de intagnas behandling. Anstaltsnämnd hade befogenhet att besluta framställning till konungen eller fångvårdsstyrelsen angående de intagnas behandling och förhållandena i övrigt på anstalten. Under förarbetena till den lagstiftning, BrB m. m., som ledde till anstaltsnämndernas avskaffande, uttalade departementschefen bl. a. följande (prop. 1964:10).

De förutsättningar under vilka anstaltsnämnderna tillskapades ändrades väsentligt genom den gruppindelning av anstalterna som infördes under 1950-talet och genom inrättandet av behandlingskollegier i samband därmed. Enligt förslaget till brottsbalk skall frågor om villkorlig frigivning i princip prövas av övervakningsnämnden. Yttrande av anstaltsnämnd behövs i sådana fall inte. Av nämndens egentliga arbetsuppgifter återstår då bara skyldigheten att avge yttranden över ansökningar om nåd. Dessa yttranden kan inhämtas av övervakningsnämnd. Inte heller anstaltsnämndernas uppgift att, såsom ett från fängvårdsarbetet i övrigt fristående organ, följa behandlingen av de intagna, kan anses utgöra tillräckligt skäl för deras bibehållande. Erforderlig inblick i arbetet på anstalterna kan man få genom övervakningsnämndernas verksamhet.

Andra former för lekmannamedverkan på anstalterna är de samrådsorgan, NAFF, NIBB och NAV, som närmare beskrivs i avsnitt 10.6.7.

Inom frivården utövas lekmannainflytande genom övervakningsnämnderna, som skall lämna skyddskonsulenterna anvisningar och direktiv för deras verksamhet. Det åligger också nämnderna att hålla regelbundet återkommande överläggningar med skyddskonsulenten om övervakningsfallen. Även lekmannaövervakarnas verksamhet kan nämnas i detta sammanhang.

I samband med att riksdagen behandlade kriminalvårdsberedningens förslag framfördes i motion (1974:1605) krav på åtgärder för att skapa ökad insyn i verksamheten vid kriminalvårdens anstalter och en lokal förankring. Motionärerna hävdade bl. a. att insyn genom en särskild ombudsman eller nämnd skulle bidra till att undanröja misstankar om godtycke och hårdhet i behandlingen. Med liknande motivering begärdes i en annan motion

(1974:1607) utredning om möjligheterna till och formerna för medverkan av lekmän vid användning av isoleringsåtgärder i anstalt. Vid behandlingen av motionerna erinrade justitieutskottet (JuU 1974:2 s. 55) om att JO ägnar mycket stor uppmärksamhet åt förhållandena vid kriminalvårdens anstalter och att övervakningsnämnderna är skyldiga att besöka anstalterna och skaffa sig kännedom om förhållandena där. Utskottet fann emellertid, utan att vilja förringa värdet av JO:s och nämndernas verksamhet, att ökad insyn i enlighet med motionärernas önskemål skulle vara av stort värde både för de intagna och för anstaltspersonalen. På sikt skulle en sådan åtgärd också kunna bidra till större förståelse för kriminalvårdens problem och ökat förtroende för dess verksamhet. Utskottet fann därför en närmare undersökning av de i motionerna berörda frågorna väl motiverad. Efter att ha uttalat att vissa skäl talade för att spörsmålen borde anförtros åt övervakningsnämndutredningen, föreslog utskottet att det borde överlåtas åt Kungl. Maj:t att besluta om formerna för utredningens bedrivande. Vad utskottet anfört gav riksdagen Kungl. Maj:t tillkänna. I en senare interpellationsdebatt (prot. 1975/76:32 s. 73) angående riksdagens tillkännagivande hänvisade vederbörande departementschef till att frågan om insyn i anstaltsarbetet övervägdes av bl. a. denna utredning.

Flera av frågorna som aktualiserats genom de ovan nämnda motionerna ingår i uppdraget för den kommitté som utreder isolering inom kriminalvården, se avsnitt 9.9.

Övervakningsnämndutredningen har (s. 145) tagit upp ovan berörda frågor. Man konstaterar emellertid att de lokala nämnderna enligt förslaget får domstolsliknande funktioner i förhållande till de intagna och att det inte är förenligt med en sådan ställning att ha ett allmänt ansvar för verksamheten vid anstalterna. Förslaget utmynnar följaktligen i att de lokala nämnderna befrias från uppgifterna avseende allmän kontroll av verksamheten vid anstalterna som nämnderna f. n. har. Likaledes föreslås nämndernas ledningsfunktioner inom frivården upphöra.

Frivårdens storstadsutredning har (s. 167) behandlat frågan om lekmannamedverkan i kriminalvården och anför bl. a. följande.

Lekmannaorgan kan ha stor betydelse för att förankra kriminalvården i en bredare medborgaropinion, för att tjäna som informations- och kontaktorgan mellan allmänheten och kriminalvården samt för att fungera som ett kontinuerligt verksamt offentligt kontrollorgan och som vädjoinstans för klienterna. En av de grundläggande principerna för utredningens förslag har varit att frivårdens samarbete med samhällets övriga vård- och stödorgan, främst den kommunala socialvården, skall underlättas. Följaktligen har strävan varit att skapa bästa möjliga organisatoriska förutsättningar för en vidareutveckling av detta samarbete. Därför föreslås lekmannastyrelse för varje frivårdsdistrikt och för behandlingscentralerna i Stockholm och Göteborg. Utredningen har inte avgivit något detaljerat förslag angående styrelsernas sammansättning och kompetensområde. Den mest tilltalande lösningen är, enligt utredningens uppfattning, en förtroendemannaorganisation utformad i huvudsak som kommunernas sociala nämnder, med ansvar både för den övergripande planeringen och för handläggningen av enskilda klientärenden. Strävandena att utvidga lekmännens medverkan i kriminalvården bör konsekvent fullföljas även beträffande kriminalvårdsanstalter och häkten. En ny förtroendemannaorganisation bör således omfatta hela kriminalvårdsområdet och den integration mellan anstalter och frivård som eftersträvas inom krimininalvårdsverket bör genomföras även på förtroendemannaplanet.

Under riksdagsbehandlingen av frivårdens storstadsutrednings förslag förklarade sig departementschefen (prop. 1976/77:100 bil. 5 s. 75) vara ense med utredningen om att det är av värde med lekmannamedverkan även inom kriminalvården. Departementschefen uttalade emellertid att han hade för avsikt att återkomma till denna fråga då slutlig ställning tas till övervakningsnämndutredningens och denna utrednings förslag.

10.4.3 *Utredningens överväganden och förslag*

Erfarenheter visar att institutioner av så sluten karaktär som kriminalvårdens anstalter lätt blir isolerade från samhället i övrigt. Därmed är risken också stor att anstaltsarbetet stelnar i traditionella former eller att verksamheten i vart fall inte förändras i takt med den allmänna samhällsutvecklingen. Sådana tendenser motverkas om representanter för samhället utanför anstalten ges möjligheter att delta i ledningen av verksamheten.

Arbetet för de intagnas anpassning i samhället skall enligt kriminalvårdsberedningens intentioner ske i nära samverkan bl. a. med andra samhällsorgan och arbetsmarknadens organisationer. Självfallet är det av stor betydelse för utvecklingen av sådant samarbete att kontakterna mellan anstalter och samhälle är goda. Medverkan av samhällsrepresentanter i anstaltsorgan skulle, enligt utredningens mening, också tjäna syftet att stärka kriminalvårdens förankring i samhället.

När det gäller myndigheter som svarar för verkställighet av frihetsberövanden, är frågan om möjligheter till insyn av stor vikt. F. n. är det främst JO och övervakningsnämnderna som svarar för denna form av kontroll. Enligt övervakningsnämndutredningens förslag kommer dock nämnderna att befrias från sin nuvarande uppgift att följa verksamheten vid anstalterna. Särskilt mot bakgrund av nämnda förslag ser utredningen som en väsentlig uppgift att skapa andra former för insyn. Från de intagnas synpunkt bör det vara av värde, bl. a. som ett medel att främja rättssäkerheten, att personer från andra verksamhetsområden än kriminalvården kontinuerligt följer arbetet vid anstalterna. Lekmän i anstaltsorgan bör kunna fylla denna uppgift trots att de inte får en lika oberoende ställning i förhållande till anstalterna som övervakningsnämnderna.

Den avvägning som kriminalvårdens organ fortlöpande måste göra mellan krav på samhällsskydd och hänsyn till den intagnes möjligheter till samhällsanpassning är nästan ständigt föremål för kritik. Ena stunden framförs kritiken av dem som sätter samhällsskydd och säkerhet i främsta rummet. I dessa sammanhang pekar man bl. a. på narkotikamissbruket bland de intagna och rymningarna. Andra gånger kommer de till tals som betraktar kriminalvårdens verksamhet mera från den enskilde intagnes synpunkt. Den kritiken går ofta ut på att tillämpningen av bestämmelserna som reglerar den intagnes tillvaro i anstalten och hans möjligheter till kontakter med yttervärlden är onödigt restriktiv. För anstaltspersonalen, som dagligen ställs inför dessa avvägningsproblem, kan den växlande kritiken stundtals vara tung att bära. Därför är det väl motiverat att personalen vid anstalterna ges det stöd som det bör innebära att representanter för samhället, vid varje anstalt, tar del i ansvaret för verksamheten. Dessa lekmannaledamöter bör också kunna bidra till en ökad kännedom hos allmänheten om verksamheten vid anstalterna

och om förutsättningarna för detta arbete.

Ser man till de erfarenheter som redovisas från kriminalvårdshåll av olika former av lekmannamedverkan som hittills förekommit, är de dock, åtminstone vad gäller anstaltsnämndernas verksamhet, övervägande negativa. Nämndernas insatser för anstaltsarbetet anses ha varit obetydliga och man uppfattade i många fall nämnderna nästan enbart som en administrativ börda. Inte heller övervakningsnämnderna, med sina mycket begränsade befogenheter vad gäller verksamheten vid anstalterna, har kunnat utöva något nämnvärt inflytande på arbetet där. Dessa negativa erfarenheter av lekmannamedverkan vid anstalterna har, enligt utredningens mening, till stor del sin grund i att lekmännen knappast haft ens några formella befogenheter att påverka anstaltsarbetet. Det bör också framhållas att förutsättningarna för lekmannamedverkan väsentligt förändrats genom den ökade samverkan mellan anstalterna och samhället i övrigt som kriminalvårdsreformen lett till.

Sammantaget finner utredningen mycket starka skäl tala för någon form av lekmannamedverkan i anstalternas verksamhet. Det är därvid väsentligt att lekmännen ges reella möjligheter att utöva inflytande. Särskilt värdefull bör deras medverkan kunna bli när det gäller att dra upp allmänna riktlinjer för verksamheten vid anstalterna, främst beträffande samverkan med andra samhällsorgan i fråga om utbildning samt social- och arbetsvård. Frågorna som nu angivits prövas regelmässigt av myndighets ledningsorgan. Utrymme bör följaktligen skapas för lekmannainflytande på denna nivå. Utredningen föreslår därför att styrelser med lekmannaledamöter inrättas som ledningsorgan vid anstalterna.

Förslag angående anstaltsstyrelses sammansättning, kompetensområde m. m. redovisas i avsnitten 10.6.1 och följande.

10.5 Personalinflytande

10.5.1 *Förhandlingsrätt och avtalsbart område*

Det avtalsbara området och därmed förhandlingsrätten för offentligt anställda har, sedan 1965 års förhandlingsrättsreform, successivt vidgats. 1976 års arbetsrättsreform kan ses som slutsteget i denna utveckling. Lagen (1976:600) om offentlig anställning (LOA) innebär att det tidigare, begränsade avtalsförbudet hävts och att förhandlingsrätten i princip är lika omfattande inom den offentliga sektorn som inom den privata. Som ett komplement till denna lagstiftning har emellertid parterna på den offentliga sektorn i ett särskilt huvudavtal (SHA) enats om att sträva efter fredliga förhandlingar och att undvika stridsåtgärder i fråga om sådana ämnen varom avtal får anses kränka den politiska demokratin. Innebörden är att parterna, mot bakgrund av principen att den politiska demokratin inte får kränkas, får bedöma huruvida avtal skall slutas eller inte. Avtal bör t. ex. inte träffas i frågor som gäller den offentliga verksamhetens mål, inriktning, omfattning och kvalitet. Detsamma gäller för den utåtriktade delen av myndigheternas verksamhet. Därmed avses främst myndighetsutövningens innehåll men också innehållet i annan verksamhet som riktar sig till andra offentliga myndigheter eller till

allmänheten. Att närmare bestämma utrymmet för avtalsreglering inom den offentliga sektorn kan dock i många fall erbjuda betydande svårigheter, vilket framgår bl. a. av följande uttalande av föredragande statsrådet (prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 152).

Beslut om kvalitet på den offentliga verksamheten tillhör det politiska beslutsområdet. Inom många verksamhetsgrenar utgör beslut om bemanningsplaner, personaltäthet och liknande en avgörande bestämning av verksamhetens kvalitet. Med den angivna utgångspunkten bör det alltså ankomma på de politiska organen och deras företrädare och inte på avtalsparterna att besluta härom. Det kan emellertid finnas fall där en påverkan genom förhandlingar och avtal på en verksamhets kvalitet är av ringa betydelse i förhållande till arbetstagarorganisationens intresse att kunna påverka de anställdas arbetsförhållanden. I sådana fall kan det vara skäligt att godta en avtalsreglering även från den politiska demokratins synpunkt.

Inom de gränser som ovan angivits kan avtal träffas i alla frågor som är av betydelse för anställningsförhållandet. Det kan gälla ledningen och fördelningen av arbetet, frågor om arbetsmiljö, arbetarskydd och om arbetslokalernas utformning, personalpolitik m. m.

För det statliga arbetstagarområdet har parterna träffat ett övergångsavtal där det anges i vilken ordning de förhandlingar skall föras som enligt arbetsrättsreformen syftar till att öka de anställdas medbestämmande. Övergångsavtalet gäller tills definitivt avtal träffas om löner m. m. för år 1977.

10.5.2 *Personalföreträdare i statlig myndighets styrelse*

I de fall regeringen förordnar, utses enligt kungörelsen (1974:224) om personalföreträdare i statlig myndighets styrelse m. m. (STRU-kungörelsen) två eller, om särskilda skäl föreligger, tre personalföreträdare jämte erforderligt antal ersättare vid statlig myndighet med självständiga verksfunktioner. Personalföreträdare får endast den vara som är anställd hos myndigheten, om ej särskilda skäl föranleder annat.

I myndighet med lekmannastyrelse har personalföreträdare rätt att närvara och yttra sig vid all handläggning i styrelsen. Han deltar dock endast i beslut som inte har avseende på det slag av verksamhet som myndigheten skall bedriva. Denna begränsning av personalföreträdares behörighet fanns inte i styrelserepresentationsutredningens förslag (SOU 1973:28 s. 37). Vid riksdagsbehandlingen anförde föredragande statsrådet bl. a. följande (prop. 1974:1 bil. 2 s. 40).

Reglerna om ett vidgat personalinflytande måste självfallet utformas inom den ram som konstitutionen anger. Alla frågor inom myndigheternas uppgiftsområde kan således inte avgöras med personalföreträdare som medbestämmande. Av hänsyn till bl. a. de politiska instansernas bestämmanderätt får undantag i personalföreträdares beslutanderätt ske, när fråga är om beslut som har avseende på det slag av verksamhet som myndigheten skall bedriva. – När fråga är om beslut som inte har avseende på det slag av verksamhet som myndigheten skall bedriva är emellertid läget ett annat. Som exempel på sådana beslut kan anges beslut om arbetsmetoder, arbetsfördelning, organisation och rationalisering inom myndigheten samt myndighetens budget och petita. Härutöver kan nämnas beslut i frågor om t. ex. personalpolitik och olika former av personaladministration såsom personalplanering, tjänstetillsättning, vidareutbildning, lokaler och personalhälsovård.

Riksdagen (InU 1974:4 s. 6 rskr 95) anslöt sig till föredragandens synpunkter.

Utöver allmänna jävsregler gäller att personalföreträdare ej får deltaga i myndighetens handläggning av fråga som rör förhandling med arbetstagarorganisation eller förberedelse därtill, uppsägning av kollektivavtal, arbetskonflikt eller rättstvist mellan myndigheten och arbetstagarorganisation (15 § STRU-kung.).

Mandaten för personalföreträdare fördelas enligt överenskommelser mellan berörda fackliga organisationer. Personalföreträdare utses av vederbörande fackliga organisation enligt lagen (1976:230) om rätt för arbetstagarorganisation att utse och entlediga företrädare för de anställda i styrelse eller annat organ vid statlig myndighet.

Enligt förordningen (1975:92) om arvode åt personalföreträdare i statlig myndighet med lekmannastyrelse erhåller personalföreträdare eller ersättare arvode enligt samma grunder som gäller för ledamot som inte är anställd hos myndigheten.

I KVS lekmannastyrelse ingår två personalföreträdare. Personalföreträdare ingår också i styrelser vid statens vårdanstalter för alkoholmissbrukare och ungdomsvårdsskolor.

10.5.3 *Företagsnämnder*

Den nya lagstiftningen på arbetsrättens område har väsentligt ändrat förutsättningarna vad gäller företagsnämndernas verksamhet. Huruvida sådana nämnder även i fortsättningen skall finnas och vilka uppgifter och befogenheter de i så fall skall ha, beror på vilka överenskommelser som träffas vid lokala förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Utredningen finner därför ej skäl att gå närmare in på företagsnämndens roll i anstaltsorganisationen.

10.5.4 *Övriga former för personalinflytande*

Under DEFF:s ledning har bedrivits en omfattande försöksverksamhet med beslutsgrupper, sammansatta av representanter för myndigheten och för personalen. Beslutsgrupperna kan ses som exempel på former att vidga personalens medbestämmande inom förvaltningen. De försök som närmast rör kriminalvården har redovisats i avsnitt 10.2.4.

Behandlingskollegierna och olika samrådsorgan som NAFF, NIBB och NAV samt anstalts-, avdelnings- och arbetsråd vid anstalterna är andra exempel på vägar att uppnå vidgat personalinflytande. Utredningen återkommer till frågor angående samrådsorgan och behandlingskollegium i avsnitten 10.6.7 coh 10.6.8.

10.5.5 *Utredningens överväganden och förslag*

Vid riksdagens behandling av arbetsrättsreformen angav föredragande statsrådet följande allmänna skäl för personalinflytande inom den offentliga sektorn (prop. 1975/76:105 bil. 2 s. 137).

Ett ökat löntagarinflytande inom den offentliga verksamheten påverkar förvaltningen positivt. De offentliganställdas möjligheter till arbetstillfredsställelse och till att utveckla sina ambitioner, sin duglighet och sin fantasi är av stor betydelse för den offentliga sektorns effektivitet. De grundläggande idéerna om demokrati, samverkan och solidaritet måste genomsyra förvaltningens sätt att fungera. – Ett ökat självbestämmande över arbetet inom den offentliga verksamheten är också värdefullt för att uppnå andra väsentliga mål, exempelvis jämställdhet mellan kvinnor och män och mellan olika grupper av anställda inom den offentliga arbetsmarknaden.

Genom arbetsrättsreformen har personalinflytandet fått en betydande omfattning inom den offentliga sektorn. Utredningen har för sin del att överväga anstaltspersonalens inflytande på områden som inte omfattas av rätt till medbestämmande enligt MBL. Främst gäller det sådana frågor angående den allmänna inriktningen av kriminalvårdsarbetet vid anstalten som avgörs på regional eller lokal nivå samt frågor om behandlingen av enskilda intagna, reglerade bl. a. i HäL och KvaL. Enligt gällande ordning är beslutsfunktionerna inom dessa områden i allt väsentligt samlade hos regionchef och styresman. Utredningen har prövat i vad mån det här är motiverat att stärka inflytandet för de personalgrupper som nu inte deltar i själva beslutsfattandet.

Enligt utredningens mening är det av stor vikt att de särskilda erfarenheter som anstaltspersonal av skilda kategorier skaffar sig i sitt dagliga arbete också tas tillvara i den planering av verksamheten som sker på ledningsnivå i anstalten. Detta kan ske genom att personalföreträdare får ingå i sådan styrelse på anstalt som utredningen föreslagit i avsnitt 10.4.2. På detta sätt tillförsäkras styrelsen ett bredare informationsunderlag för sina beslut. Vidare främjas förutsättningarna för att förankra avgörandena hos berörda personalgrupper. Från personalens synpunkt är det väsentligt att man får möjligheter att påverka den allmänna inriktningen av kriminalvårdsarbetet vid anstalten. Av nu anförda skäl föreslår utredningen att personalföreträdare skall ingå i styrelse för anstalt.

En särskild fråga är huruvida personalföreträdares behörighet skall begränsas på samma sätt som skett i STRU-kungörelsen (avsnitt 10.5.2)[1]. Handlingsutrymmet för ledningsorgan vid lokal myndighet inom kriminalvården bestäms av de ramar som politiska organ och överordnade myndigheter inom KVV dragit upp. I frågor om verksamhetens mål, inriktning, omfattning och kvalitet är detta utrymme så begränsat att det enligt utredningens mening knappast är motiverat att, av hänsyn till de politiska instansernas bestämmanderätt eller andra skäl, begränsa beslutanderätten för personalföreträdare i anstaltsstyrelse. De föreslås därför få samma befogenheter som övriga ledamöter i styrelsen. Det kan tilläggas att man även inom andra grenar av förvaltningen (högskoleorganisationen, prop. 1976/77:59) finner exempel på att personalföreträdares beslutanderätt inte begränsats på det sätt som skett i STRU-kungörelsen.

Frågor rörande olika personalkategoriers inflytande i ärenden om enskild intagens behandling tar utredningen upp i avsnitt 10.6.8.

[1] Hithörande frågor behandlas i DEFF:s slutrapport (Ds Fi 1976:9 bil. 5).

10.6 Anstaltsorganisationens uppbyggnad

10.6.1 *Styrelse som ledningsorgan*

Utredningen har i några föregående avsnitt angivit flera skäl för förändringar i den nuvarande anstaltsorganisationen. Från samhällets synpunkt är det av vikt att samhällsrepresentanter ges tillfälle till kontinuerlig insyn i verksamheten vid anstalterna och att de även får möjligheter att påverka det arbete som där bedrivs. För kriminalvården framstår det som en fördel att representanter för samhället tar del i ansvaret för verksamheten vid de lokala myndigheterna. Personalen bör ges ett vidgat inflytande och ansvar både vad gäller verksamheten i stort vid anstalten och i frågor angående enskilda intagnas behandling. Om man, som utvecklingen inom förvaltningen tyder på, kommer att få vidgade befogenheter på det lokala planet i fråga om medelsanvändning, är det också nödvändigt att de olika personalgrupperna ges möjligheter att påverka fördelningen av resurserna. För att samhälls- och personalrepresentanter skall få ett reellt inflytande, bör de medverka på ledningsnivå i anstalterna. Som utredningen ovan anfört sker detta lämpligast genom att styrelser, med nämnda representanter som ledamöter, inrättas som ledningsorgan för anstalterna.

Att inrätta styrelser vid kriminalvårdens anstalter erbjuder emellertid problem, föranledda bl. a. av att institutionerna är av mycket varierande storlek. Några av dem har färre än tio anställda medan andra sysselsätter omkring 300 befattningshavare.

Riksanstalterna är samtliga ganska stora institutioner och som organisationer betraktade av komplex natur. Många personalkategorier är engagerade i arbete med ett, åtminstone på många slutna anstalter, svårhanterligt klientel. Dessa förhållanden bäddar för intressekonflikter bland personalen. Därför har ledningsorganet på riksanstalt en mycket krävande roll. Vidare måste beaktas att riksanstalterna står utanför kriminalvårdens regionala indelning. De har därigenom en organisatorisk särställning i förhållande till lokalanstalter, häkten och skyddskonsulentdistrikt. Enligt utredningens uppfattning lägger detta hinder i vägen t. ex. för inrättande av gemensamt ledningsorgan för riksanstalt och lokal kriminalvårdsmyndighet under regionchef. Annars kunde en sådan lösning i vissa fall tett sig naturlig t. ex. beträffande en riksanstalt och en närbelägen, mindre lokalanstalt som Skenäs och Aspliden resp. Roxtuna och Stångebro. Av anförda skäl föreslår emellertid utredningen att särskild styrelse inrättas vid var och en av riksanstalterna.

Vad gäller häkten och lokalanstalter är skillnaderna i fråga om storlek och klientel mycket påtagliga. De minsta lokalanstalterna är öppna institutioner och de fungerar oftast som frigångsanstalter. Verksamheten vid dessa institutioner är därför begränsad. Uppgifterna för styrelsen vid en sådan anstalt, och det gäller f. ö. även de små häktena, skulle därför bli av ganska ringa omfattning. Inte heller är behovet av insyn från samhällets sida särskilt påtagligt när det gäller frigångsanstalterna, eftersom de intagna tillbringar större delen av dagen utanför anstalten. Frågan om anstaltsstyrelse som ledningsorgan kan därför, enligt utredningens mening, inte lämpligen lösas på det sättet att en styrelse inrättas för varje häkte och lokalanstalt. Vad gäller

ledningsorgan för dessa institutioner har utredningen övervägt följande lösningar. En möjlighet är att för samtliga anstalter under regionchef inrätta enbart en styrelse på regional nivå. Alternativt kan man tänka sig att styrelse som regel inrättas vid lokalanstalter och häkten men att möjlighet finns att förordna att styrelse skall vara gemensam för två eller flera anstalter eller också att medge undantag från regeln om styrelse som ledningsorgan.

Inrättandet av regionala styrelser borde vara ägnat att främja samverkan mellan häkten, lokalanstalter och skyddskonsulentdistrikt inom regionerna. Enligt utredningens uppfattning skulle en sådan styrelse dock inte få den nära kontakt med verksamheten vid anstalterna som är nödvändig för att styrelsen på ett effektivt sätt skall kunna utöva sina lednings- och insynsfunktioner. Särskilt i de norra regionerna, med stora avstånd mellan anstalterna, är denna risk uppenbar. Det är inte heller troligt att en regional styrelse skulle ha lika goda förutsättningar som en starkt lokalt förankrad anstaltsstyrelse att utveckla och fördjupa samarbetet mellan anstalten och samhället i övrigt. Personalinflytandet skulle också tunnas ut avsevärt. Utredningen lägger f. ö. särskild vikt vid att försöka skapa gynnsamma förutsättningar för att ledningsfunktionerna skall kunna utövas i en anda av nära samhörighet mellan styrelsen och personalen på anstalten samt att för anstaltsarbetet givande lokala kontakter skall kunna etableras. Därför föreslår utredningen att styrelser inrättas också för lokalanstalter och häkten. Möjlighet bör dock finnas att förordna att styrelse i visst fall skall vara gemensam för flera sådana myndigheter.

Flera skäl talar för att mindre anstalter sammanförs under gemensam styrelse. Anstalternas storlek bör dock inte vara den ensamt avgörande eller ens mest betydelsefulla faktorn vid bedömningen av denna fråga. En förutsättning för inrättande av gemensamt ledningsorgan är uppenbarligen att avståndet mellan anstalterna inte är alltför stort. Väsentligt är vidare att anstalterna i någon omfattning samverkar i sitt arbete så att det framstår som naturligt att de sammanförs under gemensamt ledningsorgan. Detta kan gälla för anstalter där klientelet i betydande utsträckning är gemensamt i den meningen att intagna ofta flyttas mellan anstalterna. Så sker på vissa orter från häktet till den närbelägna lokalanstalten och från lokalanstalten till en annan sådan anstalt i grannskapet, avsedd enbart för intagna med frigång.

Vid prövning av frågan om vilka anstalter som skall ha gemensam styrelse bör stor vikt fästas vid de synpunkter som framförs av berörda regionala och lokala myndigheter. Därför framlägger utredningen i denna del inte något detaljerat förslag där det, anstalt för anstalt, anges vilka som bör ha egen resp. gemensam styrelse. Med utgångspunkt i de riktlinjer utredningen ovan angivit för bedömningen kan dock sägas att det i många fall bör vara lämpligt att inrätta gemensam styrelse för häkte och lokalanstalt belägna i samma ort.

Möjligheten att inrätta gemensam styrelse erbjuder dock inte någon för alla fall tillfredsställande lösning av frågan om ledningsorgan för de små institutionerna. Det finns lokalanstalter som på grund av sitt geografiska läge och ibland även den särskilda inriktningen av verksamheten inte lämpligen kan kopplas samman med någon annan anstalt under gemensam styrelse. Ett exempel är lokalanstalten Gruvberget. Därför bör möjlighet också finnas att förordna att styrelse inte skall inrättas vid viss anstalt. Av samma skäl som

ovan anförts i fråga om gemensam styrelse, avstår utredningen från att ange vid vilka anstalter styrelse inte bör inrättas. Det bör dock framhållas, att utredningen betraktar lekmannainflytandet som ett så väsentligt inslag i verksamheten vid anstalterna att sådant förordnande bör meddelas endast i undantagsfall.

Det bör ankomma på regeringen att bestämma i vilka fall styrelse skall vara gemensam för flera anstalter och vid vilka anstalter styrelse inte skall inrättas.

Att åstadkomma integration mellan frivård och anstaltsvård var en ledande tanke i kriminalvårdsreformen. Det är utredningens bestämda mening att denna process skulle påskyndas och samverkan mellan de båda verksamhetsgrenarna fördjupas om man arbetade under gemensamma ledningsorgan på lokal nivå. Frivårdens storstadsutredning har framfört samma uppfattning (s. 173). Det ligger emellertid utanför utredningens uppdrag att överväga frågan om ledningsorgan för skyddskonsulentdistrikten. Denna fråga är f. ö. beroende av ställningstagande till övervakningsnämndutredningens förslag om ändringar beträffande nämndernas uppgifter inom frivården. När frågan om ledningsorgan inom frivården övervägs, förordar utredningen, att en lösning med lokala lekmannastyrelser som gemensamma ledningsorgan för frivård och anstalter noga prövas. Utredningens författningsförslag har utformats så att det medger sammanförande av skyddskonsulentdistrikt med häkte och/eller lokalanstalt under gemensam styrelse. I författningstexten har ledningsorganet på lokal nivå därför benämnts lokal kriminalvårdsstyrelse. I den följande framställningen används dock huvudsakligen beteckningen anstaltsstyrelse eller styrelse.

10.6.2 *Anstaltsstyrelse – kriminalvårdsnämnd*

Utredningens förslag leder till att två lekmannaorgan, anstaltsstyrelse och kriminalvårdsnämnd, kommer att ha uppgifter inom anstaltsvården, styrelsen som ledningsorgan för institutionerna och nämnden, enligt övervakningsnämndutredningens förslag, som ett organ med domstolsliknande funktioner, främst för prövning av frågor om övergång till kriminalvård i frihet.

Uppenbarligen kan av flera skäl, bl. a. ekonomiska, ifrågasättas om det är lämpligt att bygga upp två skilda lekmannaorgan för uppgifter som, åtminstone i viss mening, nära anknyter till varandra. I några av våra grannländer handläggs en del frågor om övergång till kriminalvård i frihet av anstaltsorgan, i Finland av motsvarigheten till den föreslagna anstaltsstyrelsen. Starka skäl talar emellertid för att dessa frågor bör prövas av organ som är fristående i förhållande till den myndighet som svarar för verkställigheten.

Frivårdens storstadsutredning diskuterade närliggande frågeställningar (s. 171).

Utredningen har emellertid begränsat sin uppgift till att försöka finna lämpliga organisatoriska former för lekmannainflytande vid anstalterna och därvid inte ansett sig kunna överväga några väsentliga ändringar i övervakningsnämndutredningens förslag. Utredningen utgår ifrån att den angivna frågan kommer att prövas då spörsmålet om lekmannamedverkan inom

kriminalvårder tas upp till samlad bedömning under det fortsatta lagstiftningsarbetet.

10.6.3 *Anstaltsstyrelses kompetensområde*

Vid bestämmandet av anstaltsstyrelsens kompetensområde har utredningen valt mellan en lösning huvudsakligen efter mönster av de kommunala nämnderna, som svarar för prövning både av vad man kan kalla övergripande planeringsfrågor och av enskilda klientärenden, samt en lösning som innebär att styrelsens kompetens i huvudsak begränsas till planeringsfrågor medan prövningen av enskilda behandlingsärenden anförtros tjänsteman eller grupp av tjänstemän.

Inom den kommunala socialvården och, i viss utsträckning, även vid vårdanstalter för alkoholmissbrukare och ungdomsvårdsskolor ankommer det på nämnder resp. styrelser att pröva också enskilda behandlingsärenden. Möjligheter till delegation finns. Kommunal nämnd kan, med vissa begränsningar, delegera prövningen till ledamot eller grupp av ledamöter i nämnden eller till tjänsteman hos kommunen.

Frivårdens storstadsutredning har föreslagit (s. 170) att styrelse för skyddskonsulentdistrikt också skall svara för prövningen av enskilda klientärenden. Förslaget är förestavat bl. a. av att frivårdens organisation ansetts böra ansluta sig så nära som möjligt till organisationen inom den kommunala socialvården.

En lösning enligt den kommunala modellen skulle kunna utformas så att anstaltsstyrelsen gavs möjlighet att, genom delegationsbeslut, bilda en eller flera beslutsgrupper för behandlingsärenden, ev. fördelade mellan olika bostadsavdelningar på anstalten. Denna lösning skulle också medge att lekmannaledamot i styrelsen kunde engageras i prövningen av de behandlingsärenden där insynsaspekten tillmäts särskild vikt.

I frågan huruvida anstaltsstyrelsens kompetens skall omfatta ärenden angående enskild intagens behandling har utredningen gjort följande bedömning. Prövningen av dessa ärenden är visserligen som regel koncentrerad till de sammanträden med behandlingskollegier som oftast hålls en gång i veckan. Beslutsfattandet kan emellertid i de flesta fall också sägas vara en ständigt pågående process, där man ofta från dag till dag måste modifiera tidigare fattade beslut på grund av att förutsättningarna ändrats. Dessa ärenden lämpar sig därför inte särskilt väl för handläggning i styrelse. Dock skulle väl de praktiska svårigheterna kunna bemästras genom en omfattande delegation till tjänstemän vid anstalten. Främsta skälet att hänföra behandlingsärenden till styrelsens kompetensområde skulle vara att man önskade medverkan av lekmän i prövningen. Detta kan vara befogat i ärenden som från den intagnessynpunkt är av särskilt ingripande natur eller eljest av stor betydelse, såsom vissa frågor om disciplinär bestraffning och frågor om övergång till kriminalvård i frihet. Efter de begränsningar som genom 1976 års ändringar i KvL skett beträffande disciplinära åtgärder och med gällande regler om underställning, framstår emellertid medverkan av lekmän i disciplinärenden inte längre som så betydelsefull att utredningen funnit skäl att föreslå att leknän skall delta i prövningen. Det bör dock i sammanhanget nämnas att denna fråga närmare övervägs av en särskild utredning, se avsnitt

9.9. Ärenden om övergång till kriminalvård i frihet prövas av kriminalvårdens nämnder.

Följaktligen föreslår utredningen att anstaltsstyrelsens kompetens i huvudsak skall begränsas till frågor som är att hänföra till planering, ledning och uppföljning av verksamheten vid anstalten. Styrelsen skall, vid riksanstalt under KVS och vid häkte och lokalanstalt under regionledningen, ha inseende över myndighetens alla angelägenheter och svara för att dess uppgifter fullgörs. Detta innebär att styrelsen har det övergripande ansvaret för anstaltens förvaltning, ordning och säkerhet, mathållning, arbetsdrift och behandlingsarbete. Samma ansvar har styrelsen ifråga om ekonomi- och personaladministration. Dessa områden behandlar utredningen särskilt i avsnitten 12 och 13. Av vad ovan nämnts följer bl. a. att styrelsen, inom givna ramar, skall bestämma verksamhetens innehåll i stort och därvid göra avvägningar mellan olika aktiviteter som arbete, utbildning, gruppsamtal, organiserad fritidsverksamhet m. m. Det ankommer också på styrelsen att följa upp arbetet och värdera utfallet av verksamheten på anstalten.

Vid lokala förhandlingar mellan myndigheten och de anställdas organisationer företräder styrelsen anstalten.

I sammanhanget bör också nämnas att styrelsen, och då särskilt de ledamöter som representerar samhället utanför anstalten, har en insynsfunktion, som kräver att styrelsen noga följer arbetet i anstalten. Detta bör ske genom att ledamöterna, bl. a. i anslutning till styrelsesammanträdena, tar del av verksamheten på anstaltens avdelningar och bereder personal och intagna tillfälle till samtal. Det kan även vara lämpligt att styrelseledamot emellanåt är närvarande vid sammanträde med behandlingskollegium.

Den avgränsning av styrelsens kompetens som skett i författningsförslaget följer nära det gängse mönstret inom statsförvaltningen. Till styrelsens kompetensområde har hänförts

- ☐ frågor om anstaltens organisation och om föreskrifter för anställda och för intagna
- ☐ förslag till beräknande av utgifter för anstalten och andra frågor av större ekonomisk betydelse
- ☐ tjänstetillsättningar
- ☐ viktigare frågor angående anstaltens samverkan med lokala myndigheter och samhället i övrigt
- ☐ frågor som styresmannen hänskjuter till anstaltsstyrelsen.

Det ankommer inte på styrelsen att avgöra ärende som enligt avtal mellan arbetsmarknadens parter skall prövas i annan ordning.

Ärende angående enskild intagens behandling har uttryckligen undantagits från styrelsens kompetensområde.

I det följande ger utredningen några exempel på frågor som faller inom styrelsens kompetensområde, såsom det ovan bestämts. Ytterligre exempel på uppgifter för styrelsen ges i förslag till arbetsordning (bil. 2, 5.1).

Frågor om anstaltens organisation och om föreskrifter för anställda och för intagna

Utredningen förordar att man på anstalterna inom vida ramar skall få bestämma angående arbetsformerna. Skäl för denna ståndpunkt har redovisats i avsnitt 10.3.1. Arbetet med organisationsutveckling bör ledas av anstaltsstyrelsen och vara en ständigt pågående process. Syftet skall vara att anpassa arbetsformerna till ändringar i lagstiftningen, utvecklingen av förvaltningsdemokrati, ändringar av samverkande myndigheters arbetsmetoder, nya rön inom institutionsforskning m. m.

Det ankommer på styrelsen att bestämma huruvida man vid anstalten skall arbeta med ett eller flera behandlingskollegier och i sistnämnda fall även att fastställa kompetensområdet för vart och ett av kollegierna. Styrelsen skall vidare bestämma antalet ledamöter i kollegium och utse dem eller fastställa grunderna för kollegiums sammansättning. I den mån så erfordras, bör styrelsen också ge allmänna anvisningar för kollegiets arbete.

I den utsträckning arbetsuppgifter och ansvarsområden för de anställda inte fastställts i arbetsordning eller föreskrifter i annan form, utfärdade av central eller regional myndighet, ankommer denna uppgift på styrelsen. Fördelning av arbetsuppgifter och ansvar kan ske i befattningsbeskrivningar eller liknande form. Styrelsen bör därvid verka för att beslutsfunktionerna på de ekonomi- och personaladministrativa områdena förs ner så långt som möjligt i organisationen. Kompetensfördelningen i frågor om enskilda intagnas behandling bestäms främst av behandlingskollegium och styresman. Styrelsen bör emellertid svara för att befogenheterna samordnas så att kollegium eller tjänsteman som har befogenhet att besluta i viss behandlingsfråga också har befogenhet att avgöra t. ex. därmed sammanhängande frågor av ekonomisk natur.

Styrelsen har ansvaret för att kommunikationen mellan befattningshavarna inbördes och mellan dem och de intagna fungerar tillfredsställande. Denna uppgift innefattar dels att ge anvisningar för gallring av information så att varje befattningshavare får den information som är av intresse för honom, dels att i organisationen skapa vägar för information så att den snabbt når adressaten. Utredningen återkommer till dessa frågor i avsnitt 17.

Som en del av organisationen kan man se de samrådsorgan av olika slag som, särskilt på senare tid, inrättats vid anstalterna. Det bör, som utredningen anger i avsnitt 10.6.7, väsentligen ankomma på styrelsen att bestämma i vad mån särskilda organ för samråd inom anstalten eller samarbete med samhället i övrigt skall inrättas vid anstalten.

Styrelsen svarar för att personalen på anstalten får en tillfredsställande utbildning och bör försöka stimulera de anställda att vidga sina kunskaper. Detta kan ske bl. a. genom att styrelsen medverkar till personaladministrativa åtgärder av olika slag som utbytestjänstgöring och arbetsbyten och därigenom ger de anställda möjligheter att skaffa sig allsidig erfarenhet av arbete inom kriminalvården.

Lokala föreskrifter av generell karaktär för anställda eller intagna bör som regel utfärdas av styrelsen. Särskilt vid avdelningsindelade anstalter bör dessa uppgifter dock i stor utsträckning kunna delegeras till avdelningspersonalen. Fråga om generell föreskrift av innebörd att de intagna ej utan särskilt

medgivande får mottaga försändelser av annat slag än brev eller annan skriftlig handling (24 § andra stycket p. 2 KvaL) bör dock alltid handläggas av styrelsen.

Förslag till anslagsframställning m. m.

Det ligger i sakens natur att anstaltens ledande organ skall svara för de avvägningar som ligger till grund för förslag till anslagsframställning.

Med den nuvarande kompetensfördelningen inom KVV i ekonomiska frågor kan det knappast sägas att man på anstaltsnivå har befogenhet att besluta i frågor av större ekonomisk betydelse. Frågor som kan hänföras till denna kategori, t. ex. förslag angående ombyggnadsarbeten eller större nyanskaffningar, bör emellertid handläggas av styrelsen också då de tas upp vid annat tillfälle än i samband med den årliga anslagsframställningen.

Om man, i linje med utredningens strävanden (avsnitt 12), vidgar de lokala myndigheternas kompetens vad gäller resursanvändningen, bör anstaltsstyrelsen svara för fördelningen av medel mellan olika ändamål och kostnadsställen.

Tjänstetillsättningar

Utredningen föreslår i avsnitt 13 att flertalet frågor om tillsättning av tjänst skall avgöras på lokal nivå. Uppenbarligen bör dessa ärenden handläggas av anstaltsstyrelsen så att både myndighets- och personalintressen samt även allmänna samhällsintressen, närmast företrädda av lekmannaledamöterna i styrelsen, får påverka rekrytering och befordran av tjänstemän inom kriminalvården. Utredningen återkommer i avsnitt 13 till frågor angående kompetensen i personaladministrativa ärenden.

De turordningslistor som upprättas för vissa tjänster bör fastställas av styrelsen.

Samverkan med samhället i övrigt

Inom vissa områden av verksamheten vid anstalterna har centrala överenskommelser träffats om former för samverkan. Så har t. ex. skett mellan KVS och Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS). Ett annat exempel på centralt utfärdade riktlinjer för samverkan är de som reglerar biblioteksverksamheten vid anstalterna. Såsom ansvarig för planeringen av verksamheten i anstalterna åligger det styrelsen att, utifrån givna riktlinjer och i samråd med den det berör, bestämma de praktiska formerna för samverkan med andra myndigheter, organisationer, föreningar m. fl. Uppgiften går främst ut på att skapa samarbetsformer och förstärka samverkan med frivården och med statliga och kommunala organ, som handhar t. ex. bostadsförmedling, socialvård, sjukvård, utbildning och andra kulturella aktiviteter samt fritidsverksamhet. Styrelsens arbete bör ledas av strävan att både berika anstaltsarbetet och förbättra frigivningssituationen för de intagna. I samma syften bör man bygga upp och underhålla kontaktverksamhet med arbetsmarknadens organisationer, ideella föreningar, besöksgrupper, anstaltsbesökare m. fl. Utredningen återkommer till samverkansfrågor i avsnitten 14 och 15.

I detta sammanhang bör också frågan om den utåtriktade informationen beröras. Allsidig information om arbetet vid anstalten är en viktig förutsättning för att kontaktverksamhet, grundad på ömsesidigt förtroende och kunskap om villkoren för arbete i anstalt, skall kunna byggas upp. Styrelsen bör därför vid behov ta initiativ till och medverka i informationsinsatser från anstaltens sida. Detta kan ske bl. a. genom anordnande av studiebesök eller informationsmöten i anstalten, deltagande i undervisning och debatter samt genom information till massmedia. Av särskild vikt är det att kontaktvägar med massmedia etableras och vidmakthålles. I avsnitt 17.3 återkommer utredningen till frågor som har samband med informationsverksamhet.

Hänskjutna frågor

Styresman kan finna att avgörandet i ärende, som han i och för sig har befogenhet att själv pröva, har stor principiell betydelse eller eljest omfattande verkningar för arbetet i anstalten och att prövningen därför lämpligen bör ske i styrelsen. I sådana fall bör det finnas möjlighet för styresmannen att hänskjuta ärendet till styrelsens avgörande. Eftersom frågor angående enskild intagens behandling undantas från styrelsens kompetensområde, kan sådan fråga dock inte hänskjutas. Avgörandena i behandlingsärenden är emellertid att se som uttryck för den policy som tillämpas vid anstalten. Därför bör spörsmål av principiell natur, som uppkommit i sådant ärende, kunna diskuteras i styrelsen för att ev. ligga till grund för beslut om ändring i lokalt utfärdade anvisningar för verksamheten på anstalten.

Anstalt utan styrelse

Vid lokalanstalt eller häkte där styrelse ej inrättas, bör de uppgifter som eljest ligger inom styrelses kompetensområde ankomma på styresmannen. Dock bör det regionala ledningsorganets styrning av verksamheten vid dessa anstalter vara mera ingående än vid anstalter med styrelse. Särskilt gäller detta beträffande de allmänna riktlinjerna för anstaltsarbetet.

10.6.4 *Anstaltsstyrelses sammansättning*

Riksanstalt

Utredningen har i avsnitten 10.4.2 och 10.5.5 redovisat sina skäl för att föreslå lekmän och personalföreträdare som ledamöter i anstaltsstyrelse. Utöver de nämnda ledamöterna bör myndighetens chef, styresmannen, ingå i anstaltsstyrelse.

Av undersökningsresultat som refererats av frivårdens storstadsutredning (s. 157) framgår att nästan halva antalet av dem som under hösten 1975 var registrerade vid Skyddsvärnet i Stockholm som villkorligt frigivna hade frigivits direkt från riksanstalt. Andelen sådana frigivningar är förmodligen störst i Stockholmsregionen, med dess uttalade brist på lokalanstalter, och får antas minska i takt med genomförandet av byggnadsprogrammet för nya lokalanstalter. Ändå ger undersökningsresultatet en antydan om vikten av att samverkan etableras också mellan riksanstalter och frivård. Det nämnda

förhållandet har föranlett utredningen att överväga om frivårdsrepresentant bör ingå i styrelse vid riksanstalt. En sådan representation skulle f. ö. också kunna motiveras med att man vid planeringen av verksamheten, även vid riksanstalt, bör beakta de problem som är förknippade med övergång till kriminalvård i frihet. Det skulle följaktligen vara av visst värde att en frivårdsrepresentant medverkade i styrelsen, med uppgift främst att bidra med allmänna frivårdssynpunkter på uppläggningen av anstaltsarbetet. Utredningen har emellertid funnit att riksanstalterna, i vart fall på sikt, inte kan förväntas att arbeta i så nära samverkan med frivården att det är motiverat med fasta frivårdsrepresentanter i styrelserna. En lämpligare lösning bör vara att styrelse vid sådan riksanstalt som har ett stort antal villkorliga frigivningar och därför omfattande samarbete med frivården låter frivårdsrepresentant närvara vid sammanträden.

Vid flera riksanstalter är ett stort antal av de intagna långtidsdömda. KVS beslutar följaktligen i många frågor som rör de intagnas behandling, t. ex. ärenden om permissioner och förflyttningar. KVS ställningstaganden i de enskilda fallen har många gånger en betydande inverkan på arbetet vid anstalten. När på detta sätt prövningen av ärendena sker hos en myndighet medan en annan svarar för själva verkställigheten, är det av särskild vikt att kommunikationen mellan berörda myndigheter fungerar väl. Ett medel att främja kommunikationen mellan KVS och riksanstalterna kunde vara att låta representant för KVS ingå i anstaltsstyrelserna. För KVS personal skulle emellertid en sådan ordning vara så tidskrävande, att den redan av det skälet inte syns möjlig att genomföra. Enligt utredningens mening skulle det dock vara värdefullt om representant för KVS, utan att vara ledamot, med viss regelbundenhet deltog i anstaltsstyrelsernas sammanträden vid riksanstalt.

Utredningen anser också att anstaltsstyrelse vid sina sammanträden vid behov bör bereda företrädare för arbetsförmedlingsorgan, utbildningsväsende och socialvård samt för organisationer och föreningar, vilkas verksamhet kan anses vara av betydelse för arbetet på anstalten, tillfälle att närvara.

När det gällt att bestämma antalet styrelseledamöter, har utredningen försökt skapa utrymme för en så allsidig sammansättning av styrelsen, att de olika personalkategorierna skall känna sig företrädda i styrelsearbetet och att styrelsen skall kunna verka som anstaltens kontaktorgan inom skilda samhällsområden. Dessa önskemål har fått vägas mot de krav på begränsning av antalet ledamöter, som betingats av utredningens strävan att skapa styrelser med möjligheter att fungera som effektivt arbetande ledningsorgan. Övervägandena har lett till att utredningen för riksanstalt föreslår en styrelse bestående av styresmannen, tre lekmannaledamöter och tre personalföreträdare. För var och en av de särskilt utsedda ledamöterna bör finnas en personlig ersättare.

Av skäl som anges nedan bör i styrelse för riksanstalt som inrymmer häktes- eller lokalanstaltsavdelning även ingå en representant för frivården.

Lokalanstalt och allmänt häkte

Den nya behandlingslagstiftningen bygger på nära samverkan mellan lokalanstalter och frivård. Frivårdspersonal utför också ett omfattande arbete, främst frigivningsförberedelser, vid dessa anstalter. Utredningen anser det för den skull naturligt att skyddskonsulentdistrikten ges möjlighet att påverka ställningstagandena i det organ, anstaltsstyrelsen, som svarar för verksamhetens innehåll och arbetets uppläggning i stort vid lokalanstalt. Därför bör en företrädare för frivården ingå i styrelse vid lokalanstalt. Frivårdspersonalens arbete på häktena är också av den omfattningen att det är motiverat med en plats för frivårdsrepresentant i styrelse för sådan institution. I övrigt bör styrelsen vara sammansatt enligt samma principer som tillämpats i fråga om riksanstalter. Utredningen föreslår att styrelse vid lokalanstalt och allmänt häkte skall bestå av styresmannen, tre lekmannaledamöter,en företrädare för skyddskonsulentdistrikt och tre personalföreträdare.

Vad utredningen i avsnittet om styrelse för riksanstalt uttalat om att låta företrädare för andra samhällsorgan, organisationer m. fl. närvara vid sammanträdena gäller även för styrelse vid lokalanstalt.

För lokalanstalt som inrymmer riksanstaltsavdelning bör gälla samma regler angående styrelsens sammansättning som för övriga lokalanstalter.

Gemensam styrelse

I styrelse som är gemensam för flera lokalanstalter, häkten och/eller skyddskonsulentdistrikt bör samtliga styresmän och skyddskonsulenter vid berörda myndigheter ingå som ledamöter. För att undvika att sådan styrelse blir alltför mångtalig föreslås, liksom ifråga om styrelse för en anstalt, tre lekmannaledamöter och tre personalföreträdare. Utredningen är medveten om att förslaget i denna del kan orsaka problem när det gäller fördelningen av platser för personalföreträdare. Om man beaktar att sex platser disponeras, ersättarnas inräknade, bör dock personalen vid varje institution kunna få godtagbar representation också i gemensam styrelse. Berörda organ har f. ö. möjlighet att föreskriva att ersättare skall ha närvaro- och yttranderätt vid styrelsens sammanträden samt rätt att få skiljaktig mening antecknad. Fungerar styrelse som ledningsorgan även för skyddskonsulentdistrikt företräds frivården av skyddskonsulenten, som är ledamot i sin egenskap av chef för myndigheten. I sådan styrelse bör därför inte, som i styrelse för enbart lokalanstalt eller häkte, ingå särskild frivårdsrepresentant.

10.6.5 *Val av ledamöter och ersättare i anstaltsstyrelse*

Genom lekmannamedverkan i anstaltsarbetet avser utredningen bl. a. att stärka kriminalvårdens lokala förankring och främja anstalternas samverkan med andra lokala myndigheter och organ, av vilka flera hör till den kommunala förvaltningen. För att uppnå dessa syften har utredningen funnit det lämpligast att lekmannaledamöterna i anstaltsstyrelse utses av fullmäktige i den kommun där anstalten är belägen.

När det gäller lekmannaledamöterna i anstaltsstyrelse bör villkoren för

valbarhet av praktiska skäl såvitt möjligt överensstämma med vad som gäller för ledamot i kommunal nämnd. Valbar till ledamot i sådan nämnd är den som är myndig och är kyrkobokförd i kommunen. Den som ej är svensk medborgare är valbar endast om han varit kyrkobokförd i riket den 1 november de tre åren närmast före valåret. Med tillägg som anges nedan får dessa valbarhetsvillkor anses lämpliga också för lekmannaledamöter och deras ersättare i anstaltsstyrelse. Utredningens syften att sprida ansvaret för verksamheten inom kriminalvården och stärka dess förankring i samhället skulle inte uppnås om kommunfullmäktige valde person som är anställd inom kriminalvården. Kriminalvårdstjänsteman bör därför inte av kommun kunna väljas till ledamot eller ersättare i anstaltsstyrelse. Med kriminalvårdstjänsteman bör i detta sammanhang jämställas den som, utan att vara lönegradsplacerad tjänsteman i KVV, mera regelbundet arbetar vid anstalt, t. ex. vissa arvoderade psykologkonsulter och kommunalanställda lärare med undervisningsskyldighet vid anstalt. Däremot bör uppdrag som personundersökare, förtroendeman, övervakare eller särskilt utsedd anstaltsbesökare självfallet inte utgöra hinder för inval i anstaltsstyrelse. Vad som ovan anförts om kriminalvårdstjänsteman gäller i viss mening också beträffande ledamot och ersättare i nämnd inom kriminalvården. För ledamot och ersättare i styrelse för kriminalvårdsregion (avsnitt 11) skulle jävssituationer (4 § första stycket p. 3 FL) ofta uppkomma om de också var ledamöter i styrelse vid lokalanstalt eller häkte. Av nu anförda skäl bör inte heller ledamot eller ersättare i nämnd inom kriminalvården eller i styrelse för kriminalvårdsregion vara valbar till ledamot eller ersättare i anstaltsstyrelse.

Utredningen har även övervägt om särskilda kvalifikationskrav, t. ex. erfarenhet av arbete i socialvårds-, utbildnings- eller arbetsförmedlingsorgan bör gälla för lekmannaledamöterna. Utan tvekan är det av stort värde att i en anstaltsstyrelses arbete ha sådan erfarenhet representerad. Samverkan mellan anstalter och samhället i övrigt sker emellertid på så många områden, att det ställer sig svårt att göra en lämplig avgränsning av erfarenhetsområden och samtidigt undvika en ofördelaktig begränsning av den valbara personkretsen. Utredningen ser f. ö. som mest väsentligt att de lekmän som väljs har intresse för arbete inom kriminalvården och förmåga att verka i styrelsearbete. Av dessa skäl har inga krav på särskild yrkeserfarenhet föreslagits. Det får antas att kommunfullmäktige vid val av ledamöter beaktar sådana synpunkter som ovan framförts.

Om ledamot eller ersättare i anstaltsstyrelse upphör att vara valbar under mandatperioden, bör uppdraget omedelbart förfalla.

Mandattiden för lekmannaledamöterna och deras ersättare bör, i överensstämmelse med vad som gäller inom den kommunala förvaltningen, vara tre år. Avgår ledamot eller ersättare eller förfaller hans uppdrag under mandatperiod, bör efterträdare väljas för återstoden av perioden.

Gemensam styrelse kan komma att inrättas för anstalter som är belägna i skilda kommuner. Det är dock inte sannolikt att fler än två kommuner kommer att engageras i val av ledamöter i sådan styrelse. Vanligen bör kommunerna då välja vardera en ledamot och en ersättare i anstaltsstyrelsen. Tänkbart är emellertid att en annan fördelning kan visa sig lämpligare. Båda anstalternas samverkan med andra myndigheter på det lokala planet sker kanske i huvudsak med den ena kommunens organ. Detta kan bero på att

en mycket stor andel av de intagna i anstalterna vanligen friges till ort inom den kommunen. Anstalternas läge i förhållande till kommunernas centralorter kan också tänkas inverka. Utredningen föreslår därför att fördelningen av styrelseplatser mellan berörda kommuner sker med beaktande av de lokala förhållandena. Fördelningen bör bestämmas av regionstyrelsen. Beslut om fördelning bör föregås av samråd med berörda kommuner och lokala kriminalvårdsmyndigheter.

Enligt lag (1976:230) om rätt för arbetstagarorganisation att utse och entlediga företrädare för de anställda i styrelse eller annat organ i statlig myndighet skall personalföreträdare i anstaltsstyrelse utses av de arbetstagarorganisationer som är företrädda hos myndigheten. Styrelseplatserna för personalföreträdare bör fördelas mellan de lokala arbetstagarorganisationer som har anknytning till någon av huvudorganisationerna på det statliga området, SF, TCO-S och SACO/SR. Fördelningen sker enligt överenskommelse mellan berörda organisationer och några anvisningar i denna del kan inte ges. Utredningen finner emellertid skäl att anta att organisationerna kommer att beakta intresset av att anstaltsstyrelserna får en allsidig sammansättning och att personalen vid samtliga berörda myndigheter blir representerad i gemensam styrelse.

Enligt STRU-kungörelsen skall personalföreträdarna i princip vara anställda vid myndigheten. Om särskilda skäl föranleder därtill, kan dock även annan person väljas att företräda personalen. Enligt utredningens mening föreligger inget behov av en sådan undantagsregel vad gäller företrädare för anstaltspersonalen. Valbar som personalföreträdare bör därför endast den vara som är anställd vid myndigheten. I övrigt bestämmer berörd arbetstagarorganisation formerna för val av personalföreträdare och förutsättningarna för valbarhet.

Praktiska skäl talar för att mandatperioden bör vara densamma, tre år, för personalföreträdarna som för de kommunalt valda ledamöterna. Enhetliga mandatperioder förordades också vid riksdagsbehandlingen av frågan om styrelserepresentation för anställda i statliga myndigheter (prop. 1974:1 bil. 2 s. 44).

Personalföreträdare i anstaltsstyrelse kan fullgöra sin uppgift som talesman för anställda endast så länge hans ställningstaganden är väl förankrade i de anställdas uppfattningar och värderingar och han för den skull åtnjuter den väljande gruppens förtroende. Den väljande organisationen bör därför ha rätt att återkalla uppdrag som personalföreträdare i anstaltsstyrelse även under mandatperiod. Detta överensstämmer med vad som gäller för personalföreträdare enligt STRU-kungörelsen.

Frivårdstjänsteman i anstaltsstyrelse bör representera det skyddskonsulentdistrikt som lokalanstalten eller häktet har det mest omfattande samarbetet med. Oftast är detta distriktet där anstalten är belägen men så behöver inte alltid vara fallet. Särskilt i storstadsregionerna kan det erbjuda svårigheter att välja ut vilket skyddskonsulentdistrikt som skall vara representerat i anstaltsstyrelse. Bedömningen görs bäst på regional nivå, där man har överblick över arbetet vid anstalter och inom skyddskonsulentdistrikt i regionen. Styrelsen för regionen bör därför, efter samråd med berörda lokala myndigheter, bestämma vilket skyddskonsulentdistrikt som skall representeras i anstaltsstyrelse och även utse frivårdens representant jämte ersättare.

10.6.6 *Övriga frågor angående anstaltsstyrelse*

Möjligen skulle det tjäna utredningens syfte att stärka kriminalvårdens förankring i samhället om anstaltsstyrelsens ordförande utsågs bland de kommunalt valda ledamöterna. Utredningen har emellertid funnit övervägande praktiska skäl tala för att myndighetens chef, styresmannen, som ordförande bör leda styrelsens arbete. En sådan ordning överensstämmer f. ö. med vad som gäller på central nivå inom kriminalvården. Styrelse som är gemensam för flera myndigheter bör bland styresmän och, i förekommande fall, skyddskonsulenter, utse ordförande och vice ordförande.

För ledamot i anstaltsstyrelse gäller jävsreglerna i 4 § FL. Vidare bör personalföreträdare, i enlighet med stadgandet i 15 § STRU-kungörelsen, ej få delta i eller närvara vid handläggning av fråga som rör förhandling med arbetstagarorganisation eller förberedelse därtill, uppsägning av kollektivavtal, arbetskonflikt eller rättstvist mellan myndigheten och arbetstagarorganisation. Det kan tilläggas att innehållet i 16 § nämnda kungörelse närmare reglerar frågan om jäv för personalföreträdare enligt 4 § första stycket p. 5 FL.

Anstaltsstyrelse bör vara beslutför när ordföranden eller, i gemensam styrelse, vice ordföranden och minst tre andra ledamöter, bland dem minst två kommunalt valda, är närvarande. Ärende, som är så brådskande att styrelsen ej hinner sammanträda för dess behandling, bör kunna avgöras genom meddelanden mellan ordföranden och minst tre andra ledamöter. Kan ärende inte heller avgöras på detta sätt, bör det ankomma på ordföranden ensam att fatta beslut. Motsvarande bör, vid förfall för ordförande, gälla för vice ordförande i gemensam styrelse. Styrelseärende som avgjorts efter meddelanden eller av ordförande eller vice ordförande ensam bör anmälas vid nästa sammanträde med styrelsen. Vid utformningen av reglerna om beslutförhet har utredningen måst beakta de särskilda jävsgrunderna för personalföreträdare och även det förhållandet att personalorganisationerna i princip kan avstå från rätten att låta sig företrädas i anstaltsstyrelse.

Främst antalet styrelseärenden kommer att vara bestämmande för hur ofta anstaltsstyrelse skall sammanträda. Styrelsen har emellertid också en insynsfunktion, som kräver att ledamöterna kontinuerligt följer verksamheten på anstalten och som måste beaktas när man bestämmer sammanträdesprogram. Det kan förmodas att ärendemängden på de största anstalterna gör det nödvändigt att sammanträde hålls så ofta som en gång i månaden. För de mindre anstalternas del vill utredningen förorda att styrelsen sammanträder minst sex gånger per år. Någon särskild bestämmelse om detta har dock inte föreslagits.

Det ligger i sakens natur att styrelsen regelmässigt bör sammanträda på anstalten och att gemensam styrelse bör alternera mellan anstalterna vid val av sammanträdesort.

Att närmare bestämma arbetsformerna vad gäller styrelseärendenas beredning, föredragning och expediering bör få ankomma på anstaltsstyrelsen.

I fråga om styrelseledamöternas ansvar gäller samma regler som inom statsförvaltningen i övrigt. Ansvaret för myndighetsbeslut skall alltid kunna härledas till viss person eller till en bestämd krets av personer. Fattas beslut av

kollegiala organ är varje närvarande ledamot ansvarig för beslutet om han ej låtit anteckna skiljaktig mening till protokollet. Ansvar åvilar ledamot oavsett om han utsetts att ingå i beslutsorgan av myndigheten eller annat offentligt organ eller av en facklig organisation. Personalföreträdare som av sina fackliga organisationer utsetts att ingå i beslutsorgan är alltså, vad gäller ansvaret för beslut, likställda med övriga ledamöter i det beslutande organet.

Tystnadsplikten för tjänstemän i KVV regleras i 35 § instruktionen (1974:555) för KVV. Där stadgas att tjänsteman ej får obehörigen yppa vad han erfarit i tjänsten om enskilds personliga förhållanden. För dem som är verksamma vid kriminalvårdens anstalter utan att vara anställda i KVV, t. ex. vissa ledamöter i NAFF och andra samrådsorgan, är frågan om tystnadsplikt inte reglerad.

Föreskrift om tystnadsplikt skall enligt 8 kap. 3 § RF meddelas genom lag. Enligt p. 6 övergångsbestämmelserna till RF gäller dock fortfarande den i instruktionen för KVV föreskrivna tystnadsplikten.

Frågan om tystnadsplikt behandlas i ett förslag till ny sekretesslag som utarbetats i justitiedepartementet (Ds Ju 1977:11) och som bl. a. innehåller följande. Enhetlig reglering av handlingssekretess och tystnadsplikt föreslås. Bestämmelserna gäller för person som på grund av anställning eller uppdrag hos myndighet, på grund av tjänsteplikt eller på annan liknande grund för det allmännas räkning deltar eller har deltagit i myndighets verksamhet. Sekretess gäller bl. a. för uppgift om säkerhets- eller bevakningsåtgärd med avseende på byggnader eller andra anläggningar, lokaler eller inventarier samt för uppgift om åtgärd med ändamål att förhindra rymning eller fritagning, allt i den mån det kan antas att röjande av uppgiften skulle motverka syftet med åtgärden. Sekretess gäller inom kriminalvården också för uppgift om den som dömts att undergå kriminalvård, om det kan antas att röjande av uppgiften skulle medföra men för den dömde eller någon honom närstående eller innebära fara för någons personliga säkerhet.

Om det refererade förslaget läggs till grund för lagstiftning, kommer tystnadsplikt att gälla inte bara för anställda i KVV utan också för lekmannaledamöter i styrelse för kriminalvårdsregion, anstaltsstyrelse och i sådana samrådsorgan vid anstalt som anstaltsstyrelse kan komma att inrätta. Också tjänsteman vid arbetsförmedling eller annan statlig myndighet och kommunal funktionär som på begäran av anstaltsorgan är närvarande vid sammanträde med anstaltsstyrelse eller behandlingskollegium omfattas av den föreslagna tystnadsplikten. Detsamma bör gälla för lekmannaövervakare, förtroendeman, särskilt utsedd anstaltsbesökare och AMS-anställd som är verksam vid myndighet inom kriminalvården. Den personkrets som är underkastad sekretesslagens bestämmelser har därmed, enligt utredningens mening, fått en för kriminalvårdens vidkommande lämplig avgränsning.

Med hänsyn till det pågående lagstiftningsarbetet har utredningen inte funnit skäl att utarbeta förslag till ändringar i den nu gällande regleringen av tystnadsplikten för tjänstemän inom kriminalvården.

Ersättning till de kommunalt valda ledamöterna i anstaltsstyrelse bör lämpligen utgå med visst belopp per sammanträdesdag enligt samma grunder som kommer att gälla för valda ledamöter i kriminalvårdens lokala nämnder. Enligt förordningen (1975:592) om arvode åt personalföreträdare i statlig

myndighet med lekmannastyrelse har personalföreträdare rätt till ersättning enligt samma grunder som gäller för lekmannaledamot. Eftersom lekmannaledamöterna har en insynsfunktion som kan kräva att de vid tillfälle tar del av verksamheten i anstalten också mellan styrelsesammanträdena kan det vara motiverat att de, utöver sammanträdesarvode, ersätts med fast årsarvode.

10.6.7 *Nämnder och andra samrådsorgan*

Under det senaste årtiondet har anstaltsorganisationen tillförts flera nämnder och andra samrådsorgan för särskilda uppgifter. Syftena har främst varit att skapa fastare former dels för kontakter med samhället utanför anstalten, dels för samråd mellan olika personalkategorier samt mellan personal och intagna. Exempel på sådana samrådsorgan är nämnd för arbetsmarknads- och fackliga frågor (NAFF), nämnd för idrotts-, bildnings- och besöksverksamhet (NIBB), anstaltsråd, avdelningsråd och arbetsråd. Redan tidigare gällde att en nämnd för andlig vård (NAV) skulle finnas vid varje anstalt. Samrådsorganen har inga beslutsfunktioner utan fungerar som rådgivande och förslagsställande organ i förhållande till anstaltsledningen.

Också företagsnämnd och behandlingskollegium har nämnts som exempel på organ för samråd, verksamma vid anstalterna. Frågor med anknytning till behandlingskollegium tar utredningen upp i avsnitt 10.6.8.

Nämnd för arbetsmarknads- och fackliga frågor (NAFF)

Anvisningar för NAFF:s verksamhet har givits i rs 12/1977. NAFF är avsedd att vara ett kontaktorgan mellan kriminalvården och arbetsmarknaden och skall behandla frågor rörande de intagnas arbete och utbildning under frigång och efter frigivning. Vidare skall NAFF verka för att de intagna får erforderlig hjälp i fackliga frågor. NAFF bör hålla sig informerad om arbetsmarknadsläget på orten och vid behov lägga fram förslag till ändringar i utbildning och arbetsdrift vid anstalten. Det ankommer också på NAFF att försöka intressera företag på orten för att informera intagna om sin verksamhet, redogöra för sysselsättningsmöjligheter m. m.

NAFF har inrättats successivt och fanns vid 65, dvs. nästan samtliga, kriminalvårdsanstalter vid utgången av budgetåret 1976/77.

NAFF består av tio ledamöter, styresmannen eller hans ställföreträdare, ordförande, en representant för arbetsledarna eller utbildningspersonalen vid anstalten, en för tillsynspersonalen, två för de intagna, en för frivårdspersonalen, en för AMV, två för den regionala fackliga verksamheten samt en för arbetsgivarna. NAFF har även möjlighet att vid sina sammanträden adjungera företrädare för personal och intagna samt representanter för organisationer och myndigheter. Representanter för AMV, den regionala fackliga verksamheten och arbetsgivarna förordnas av KVS efter förslag av LO, TCO resp. SAF. Styresmannen förordnar representant för arbetsledarna eller utbildningspersonalen, tillsynspersonalen och de intagna efter förslag från resp. grupp. Representant för frivårdspersonalen förordnas av styresmannen efter förslag av skyddskonsulenten i det distrikt där anstalten är belägen. Adjungerade ledamöter kallas av ordföranden efter samråd med

övriga ordinarie ledamöter. Sekreterare utses av styresmannen bland anstaltens personal.

Sekreterare i NAFF och ledamöter som ej är anställda inom kriminalvården eller intagna uppbär arvode med 175 kronor per sammanträdesdag. Den som är anställd i KVV och på fritid deltar i sammanträde är berättigad till övertidsersättning. Intagen som under arbetstid deltar i sammanträde erhåller sedvanlig arbetsersättning. Styresman får vid behov kalla in avlösare för den personal som skall deltaga i NAFF-sammanträde.

Det praktiska arbetet i NAFF har till stor del inriktats på att underlätta samarbetet med utbildningsinstitutioner som AMU-centra och vuxengymnasier samt med arbetsplatser. NAFF har också anordnat olika former av facklig utbildning och på annat sätt informerat om facklig verksamhet. För att medverka till en förändring av samhällets attityder gentemot straffade personer har NAFF, genom konferenser och andra aktiviteter i samarbete med lokala fackliga organisationer, informerat allmänheten om de dömdas situation. NAFF har vidare tagit initiativ till samverkan med anpassningsgrupper på arbetsplatser och i viss utsträckning kunnat medverka i rekrytering av övervakare.

Nämnd för idrotts-, bildnings- och besöksverksamhet (NIBB)

NIBB är ett samarbetsorgan som skall planera och stimulera verksamhet bland de intagna under deras fritid. Vidare skall NIBB ta kontakt med organisationer och enskilda samt sträva efter att upprätthålla ett fortlöpande samarbete med ortens föreningsliv. Anvisningar för verksamheten har givits av KVS i skrivelse 1971-06-03.

NIBB finns nu vid 26 anstalter, varav 9 slutna riksanstalter och 13 slutna lokalanstalter. Någon bestämd plan för inrättande av NIBB vid ytterligare anstalter finns f. n. inte.

Ordinarie ledamöter i NIBB är styresmannen samt en representant för idrottsrörelsen och en för folkbildningsorganisationerna. Till sammanträden, som bör äga rum minst en gång i kvartalet, får styresmannen adjungera representanter för organisationer, föreningar och myndigheter, tjänstemän vid anstalten samt intagna, som i regel bör representera förtroenderådet. Företrädarna för idrottsrörelsen och folkbildningsorganisationerna utses av regionchefen eller, vid riksanstalt, av styresmannen efter förslag av Svenska Riksidrottsförbundet resp. länsbildningsförbundet.

Styresmannen eller, vid lokalanstalt, regionchefen i samråd med styresmannen utser bland befattningshavarna vid anstalten en sekreterare i NIBB. Sekreteraren skall fungera som ledare för hela den verksamhet som ligger inom nämndens kompetensområde och svarar, närmast under styresmannen, för det praktiska genomförandet av nämndens intentioner. Bl. a. svarar sekreteraren för schemaläggning av idrotts- och bildningsverksamhet och har vidare att engagera anstaltsbesökare och ledare för olika aktiviteter. Sekreteraren bör även själv kunna fungera som ledare för någon fritidsaktivitet.

I fråga om ersättning till de medverkande gäller samma regler som för NAFF.

Arbetsgruppen med uppgift att utreda förutsättningarna för senare inlåsning vid slutna kriminalvårdsanstalter genomförde under år 1976 en

enkätundersökning angående fritidsverksamheten vid dessa anstalter. Om NIBB-verksamheten framkom då bl. a. följande. För åtta anstalter redovisades ingen aktivitet av NIBB. Också vid några andra anstalter var man kritisk och hävdade t. ex. att NIBB är obehövlig vid mindre insitutioner, där man i enklare former samråder samt arbetar upp och utvecklar kontakter för fritidsverksamheten. Vid sex anstalter var man positiv och pekade bl. a. på att NIBB är ett bra forum för diskussioner angående fritidsverksamheten och främjar goda kontakter med ideella föreningar. Undersökningen visade också att man vid de flesta anstalter utnyttjar andra organ för samråd rörande fritidsverksamheten, t. ex. anstaltsråd, förtroenderåd eller säskilda fritidsråd, eller att fritidsverksamheten diskuteras vid veckomöten eller andra regelbundna sammankomster mellan anstaltspersonal och intagna. Från KVS sida framhålls att man inte haft resurser att aktivera NIIB eller inrätta sådana vid ytterligare anstalter.

Nämnd för andlig vård (NAV)

Bestämmelser angående NAV:s verksamhet har meddelats i Kungl. Maj:ts brev den 28 juni 1962 och rs 82/1975. NAV skall finnas vid varje kriminalvårdsanstalt och allmänt häkte och har till uppgift att i samråd med styresmannen främja den andliga vården vid anstalten.

Ledamöter i NAV är en präst i Svenska kyrkan och en företrädare för frikyrkorna. De utses av regionchefen eller, vid riksanstalt, av styresmannen efter förslag av biskopen i det stift där anstalten är belägen resp. Sveriges frikyrkoråd.

Ersättning till ledamot i NAV (rs 10/1977) utgår dels i form av årsarvode, till sin storlek beroende av anstaltens platsantal, dels som ersättning för förrättning såsom gudstjänst eller samtal med intagna enskilt eller i grupp.

NAV sammanträder vanligen 1–4 gånger per år för att planera nämndledamöternas verksamhet vid anstalten. I dessa sammanträden medverkar ofta någon av de tre sekreterare för andlig vård som är knutna till KVS. Ledamöternas fortlöpande verksamhet vid anstalterna består bl. a. i ledning av gudstjänster, sångstunder och studiecirklar samt enskilda samtal med intagna. Centralt svarar man för ett antal livsåskådningskurser som årligen anordnas vid Gruvberget.

Anstalts-, avdelnings- och arbetsråd

KVS har (rs BV:18–71) dragit upp allmänna riktlinjer för hur sådana samrådsorgan som anstaltsråd, avdelningsråd och arbetsråd skall organiseras och även givit exempel på arbetsuppgifter för dessa organ. Detaljregleringen har överlåtits till anstalterna för att den skall kunna anpassas efter lokala förhållanden som anstaltens karaktär, storlek och byggnadsmässiga utformning. Generellt gäller dock att både personal och intagna skall vara representerade i samrådsorganen.

Syftena med dessa samrådsorgan är att ge representanter för personal och intagna tillfälle att diskutera frågor av gemensamt intresse och därigenom förbättra förhållandena på arbetsplatsen och effektivare ta till vara behand-

lingsresurserna. Fråga angående enskild tjänsteman eller intagen får ej behandlas av samrådsorgan.

Anstaltsråd kan inrättas vid kriminalvårdsanstalt om ej KVS förordnar annorlunda. Något sådant förordnande har ej meddelats.

Anstaltsråd behandlar frågor av gemensamt intresse för personalen och intagna eller av allmän betydelse för vårdarbetet vid anstalten, t. ex. angående utspisning, hygien, hälso- och sjukvård, idrott, besök och underhållning samt frågor som hänskjutits till anstaltsrådet av avdelnings- eller arbetsråd. Har sammanslutning av intagna väckt fråga hos anstaltsledningen, skall anstaltsrådet beredas tillfälle att inkomma med yttrande innan ärendet avgörs.

Ledamöterna i anstaltsråd skall vara minst tre och högst sex representanter för olika personalkategorier samt lika många representanter för de intagna. De sistnämnda bör väljas för en tid av högst fyra månader och personalrepresentanterna för högst ett år. Företagsnämnd eller företagsombud vid anstalten utser representanter för personalen. För varje ledamot utses en personlig suppleant. Om så erfordras vid behandling av visst ärende får annan anställd eller intagen och även utomstående sakkunnig kallas att delta i sammanträde. Styresmannen eller den han i sitt ställe förordnar är ordförande. Sekreterare bör väljas bland de intagnas representanter.

Anstaltsråd sammanträder minst en gång i månaden. Ordföranden är sammankallande. För att anstaltsråd skall få handlägga ärende, skall ordföranden och minst halva antalet övriga ledamöter vara närvarande. Flertalets mening gäller som rådets. Vid lika röstetal gäller den mening som ordföranden biträder.

Styresmannen skall snarast möjligt underrätta anstaltsrådets ledamöter om de beslut han fattat och de åtgärder som vidtagits i ärenden som rådet behandlat.

Avdelningsråd kan inrättas vid avdelnings- eller paviljongindelade anstalter med minst 60 platser. Avdelningsråden behandlar för resp. avdelning samma slags frågor som anstaltsråden.

Ledamöter i avdelningsråd är assistent eller tillsynsbefäl, ordförande, en eller flera representanter för vårdpersonalen och motsvarande antal representanter för de intagna (avdelningsombud). I fråga om representanter och mandattider gäller detsamma som för anstaltsrådens ledamöter.

Avdelningsråd sammanträder en gång var fjortonde dag. Om dess arbetssätt i övrigt gäller i tillämpliga delar riktlinjerna för anstaltsråd.

Arbetsråd kan inrättas vid anstalt med minst 60 platser. Arbetsråd behandlar frågor som har samband med arbetsdriften, t. ex. angående arbetsplanering, information om arbetsdriftens roll i behandlingen, ackord, tidsstudier, arbetarskydd, förslagsverksamhet samt frågor om miljö, trivsel och ordning på arbetsplatserna.

Arbetsråd består av ingenjören/driftschefen eller den han i sitt ställe förordnar, ordförande, jämte det antal arbetsledare som med hänsyn till de lokala förhållanden kan anses lämpligt samt motsvarande antal intagna (arbetarombud) från anstaltens olika arbets- och utbildningsgrenar. I fråga om suppleanter och mandattider gäller samma som för anstaltsråden.

Arbetsformerna för arbetsråd är desamma som för avdelningsråd.

Intagna på avdelning/paviljong får under fritid beredas tillfälle att

sammanträda till överläggningar i närvaro av personal och under former som styresmannen anvisar. Denna form för samråd brukar benämnas avdelningsmöte.

Anställd som på sin fritid deltar i sammanträde med samrådsorgan är berättigad till sedvanlig övertidsersättning. I den mån säkerheten så kräver får styresmannen kalla in avlösare för tillsynspersonal eller arbetsledare som deltar i sammanträde med samrådsorgan.

Någon entydig bild av anstalts-, avdelnings- och arbetsrådens verksamhet kan inte ges. De rapporter som lämnas till KVS visar stora variationer anstalterna emellan. För flertalet av de mindre institutionerna redovisas inga aktiviteter alls för dessa organ. Vid vissa anstalter har dock samrådsorgan fyllt en viktig uppgift som forum för överläggningar mellan representanter för myndigheten och för de intagna. Anstaltsråd har på en del institutioner gjort goda insatser för planering av fritidsverksamheten. På något håll har också arbetsråd visat sig fungera väl som organ för samråd i frågor rörande de intagnas arbete.

Överväganden och förslag

Slutenhet gentemot omvärlden och en stark koncentration av beslutsfunktionerna till styresmannen har länge varit utmärkande drag i anstaltsorganisationen. Mot denna bakgrund har det framstått som angeläget att finna vägar vilka kunnat leda till en demokratisering av anstaltsarbetet och en starkare förankring i samhället av kriminalvårdens arbete. Sådana strävanden har legat bakom inrättandet av de nämnder m. m. som redovisats ovan. Syftena har därvid främst varit dels att skapa former för samråd mellan olika personalgrupper samt mellan personal och intagna, dels att stärka kontakten mellan anstalterna och samhället i övrigt. Att lösa dessa frågor genom att komplettera den ursprungliga organisationen med flera rådgivande nämnder, var för sina särskilda uppgifter, kan emellertid, från organisatorisk synpunkt, leda till avsevärda svårigheter. Samordningsproblem uppstår ofta mellan olika samrådsorgan och i förhållande till beslutsfattande tjänstemän. Arbets- och ansvarsfördelning tenderar att bli oklar. Därtill kommer att arbetet med nämnderna i många fall visat sig mycket tidskrävande för anstaltsledningen.

Om anstaltsstyrelser och beslutande behandlingskollegier inrättas i enlighet med utredningens förslag erbjuds därmed nya organisatoriska former för samråd mellan anställda och för kontakter med samhället. Behovet av särskilda organ för dessa syften bör följaktligen minska avsevärt. Utredningen ser det f. ö. också som en väsentlig fördel att uppgifter som hittills ankommit på samrådsorgan i stor utsträckning kan överföras till beslutande organ i anstaltsorganisationen. Mot denna bakgrund och med beaktande särskilt av att anstaltsstyrelsen inom vida ramar skall svara för organisationsutvecklingen vid anstalten, lämnar utredningen i det följande ett förslag som innebär att styrelsen bestämmer om särskilda samrådsorgan skall inrättas.

Frågan om NAFF:s ställning har behandlats av riksrevisionsverket (RRV) i revisionsrapporten "Kriminalvård i frihet – klienternas arbetsförhållanden" (s. 13). RRV anför bl. a. följande.

Det ökade ansvar som frivården fått för såväl frivårdsklienternas som anstaltsklienternas arbetsmarknadssituation gör att man kan diskutera om nämnderna bör anknytas till frivården i stället för till anstalterna. En tänkbar organisation är att till varje frivårdsdistrikt anknyta en NAFF-nämnd med ansvar för såväl frivårdsklienterna som de intagna på lokalanstalterna inom distriktet. Riksanstalterna skulle vid en sådan lösning ha kvar sina NAFF-nämnder oförändrade.

NAFF:s verksamhet skall i huvudsak vara inriktad på att främja förutsättningarna för de intagnas anpassning i arbetsliv eller utbildning. Ansvaret för denna uppgift ligger efter kriminalvårdsreformens genomförande i princip helt på skyddskonsulentorganisationen, eftersom frivårdens organ numera också skall svara för frigivningsförberedelserna för intagna i anstalt. Förutsättningarna för NAFF:s verksamhet har därmed ändrats väsentligt. Med den ansvarsfördelning som nu råder i fråga om frigivningsförberedelserna, framstår skyddskonsulentorganisationen som den naturliga basen för NAFF:s verksamhet. Anknytning till frivården bör också ge NAFF vidgade möjligheter att, bl. a. genom kontakter med övervakare, följa upp sina insatser sedan den intagne efter frigivningen inträtt i arbetsliv eller utbildning. Frågan om NAFF:s organisatoriska anknytning skall f. ö. inte lösas enbart med beaktande av anstaltsklientelets situation. Också för många bland dem som ådömts skyddstillsyn kan NAFF göra betydande insatser. Det bör vara en fördel om NAFF:s arbete för rehabilitering kan sättas in före det stadium då lagöverträdaren dömts till påföljd som innebär frihetsberövande.

Av anförda skäl föreslår utredningen att NAFF flyttas över från riksanstalter och lokalanstalter till skyddskonsulentdistrikten. Som regel bör en nämnd inrättas i varje distrikt. I storstadsområdena bör dock nämnd i vissa fall kunna vara gemensam för flera distrikt. I vilken utsträckning gemensamma nämnder skall inrättas, bör avgöras av regionstyrelsen efter samråd med berörda lokala myndigheter.

Sker överflyttning, bör vissa ändringar göras i NAFF:s sammansättning. Det får ankomma på regionstyrelsen att ge närmare föreskrifter för NAFF:s sammansättning. Skyddskonsulenten eller den han sätter i sitt ställe bör vara ordförande. Arbetsledar- och tillsynspersonal vid anstalter inom skyddskonsulentdistriktet bör vara representerade i NAFF. Regionstyrelsen bestämmer antalet representanter. Är flera anstalter belägna inom distriktet, anger regionstyrelsen, också vad gäller ev. riksanstalter, fördelningen av platser mellan berörda institutioner. Resp. anstaltsstyrelse bör utse representanterna. I nämnden bör vidare de intagna vid anstalter inom regionens område vara representerade och om möjligt även frivårdsklienterna. Vad gäller företrädare för AMV och arbetsmarknadens parter föreslås ingen annan förändring än att dessa ledamöter bör utses av den lokala styrelsen. I nämnd gemensam för flera distrikt bör ingå skyddskonsulenten eller ersättare för honom från samtliga distrikt. NAFF väljer bland dem ordförande.

Den föreslagna organisatoriska förändringen får inte leda till att NAFF begränsar sin verksamhet till frivården. Även i fortsättningen bör verksamheten bedrivas med nära anknytning till anstalterna och väsentligt är att NAFF:s ledamöter fortsätter det värdefulla arbete, bl. a. i form av kontaktskapande verksamhet, som man i dag bedriver för de intagna. För att säkra NAFF:s anknytning till anstalterna föreslår utredningen att NAFF skall ha befogenhet att utse högst två av sina ledamöter med rätt att närvara vid

anstaltsstyrelsens sammanträde.

NIBB har till uppgift att stimulera verksamhet bland de intagna under deras fritid. En del sådana aktiviteter, de religiösa, har dock hänförts till ett särskilt organ, NAV. Utredningen kan inte finna denna uppdelning ändamålsenlig. Samordningen som måste ske i fråga om planering och genomförande är enklast om ett samrådsorgan får svara för hela fritidssektorn.

NIBB finns f. n. endast vid ett 25-tal anstalter. Hur den andliga vården vid kriminalvårdens anstalter skall organiseras är föremål för närmare överväganden i annat sammanhang, se avsnitt 9.12.

Behovet av särskilt samrådsorgan för frågor angående fritidsverksamheten vid anstalterna bör bedömas mot bakgrund av ovan redovisade förslag rörande anstaltsorganisationen. Från denna utgångspunkt är det, enligt utredningens mening, inte erforderligt att formalisera samråd m. m. i den utsträckningen att det skall ske i organ, sammansatt enligt centrala anvisningar. Det bör i stället ankomma på anstaltens styrelse att bedöma om behov föreligger av särskilt samrådsorgan för dessa frågor och i förekommande fall även bestämma dess sammansättning och ge närmare anvisningar för verksamheten. Behov av särskilt samrådsorgan kan förväntas främst vid de större anstalterna. I fråga om sammansättningen vill utredningen anföra följande synpunkter. Ordförande i samrådsorganet bör i regel vara styresmannen eller den tjänsteman som leder fritidsverksamheten vid anstalten. Fungerar fritidsledaren inte som ordförande, bör han självfallet ändå ingå som ledamot. Vidare bör ingå representant för idrottsrörelsen, varvid den del bör väljas som anstalten har mest samarbete med, ofta korporationsidrotten. Också folkbildningsorganisationerna, det kommunala organ som handlägger kulturfrågor, statskyrkan och frikyrkorna bör vara representerade. Anstaltsstyrelsen bör utse ledamöterna efter förslag av berörda organisationer. För val av förslagsställande organisation, kan viss ledning hämtas i nu gällande anvisningar för NIBB och NAV. Också representanter för de intagna bör ingå i detta samrådsorgan.

Anstalts-, avdelnings- och arbetsråden inrättades delvis som ett svar på de intagnas krav att få organisera sig i egna intresseföreningar. Den praktiska tillämpningen av anvisningarna för dessa samrådsorgan varierar avsevärt mellan olika anstalter. De hittillsvarande erfarenheterna av verksamheten visar, enligt utredningens mening, att det är föga meningsfullt att centralt reglera formerna för samråd mellan personal och intagna vid anstalterna. Anvisningarna rörande de nämnda samrådsorganen bör därför upphävas. Dock har de intagna enligt 36 § KvaL rätt att i lämplig ordning överlägga med anstaltsledningen i frågor som är av gemensamt intresse för de intagna. Utredningen vill därför betona vikten av att det vid varje anstalt finns fasta organisatoriska former för sådant samråd. För att säkerställa detta bör anstaltsstyrelsen, under hänsynstagande till de lokala förhållandena, ange riktlinjer för samrådsverksamheten. Till denna fråga återkommer utredningen i avsnitt 10.6.9.

10.6.8 *Organisatoriska frågor med anknytning till de intagnas behandling*

Det är inte förenligt med de ståndpunkter utredningen ovan redovisat i fråga

om personalens roll och inflytande i behandlingsarbetet vid anstalterna, att bibehålla nu gällande kompetensfördelning i behandlingsfrågor, vilken innebär att alla sådana ärenden av någorlunda vikt prövas av regionchefen eller styresmannen. Bestämmande för ändringarna i beslutsprocessen har främst varit utredningens strävanden att åstadkomma ett så brett underlag som möjligt för besluten i behandlingsärenden. En icke oväsentlig del av beslutsunderlaget utgörs av sådana uppgifter om intagna som kan inhämtas under den dagliga samvaron mellan personal och intagna på bl. a. bostadsavdelningar och arbetsplatser. För att sådan information från anstaltens olika avdelningar skall tas till vara och vidarebefordras till beslutande organ i behandlingsfrågor, förutsätts att personalen inom alla grenar av anstaltens verksamhet med intresse följer de intagnas utveckling under anstaltstiden och även i övrigt engagerar sig i behandlingsarbetet. För att uppnå sådant fördjupat engagemang i behandlingsfrågor hos personalen i gemen, är det enligt utredningens mening en förutsättning att också de personalgrupper som hittills formellt inte deltagit i behandlingsbesluten, dvs. praktiskt taget alla utom styresmännen, får utöva ett reellt inflytande i behandlingsfrågor. Därför bör också dessa personalgrupper ges möjligheter att deltaga i prövningen av vissa ärenden. Detta kan åstadkommas genom att kollegiala organ för prövning av behandlingsärenden inrättas och genom att möjligheterna till delegation vidgas. Nu antydda ändringar ligger f. ö. också i linje med de allmänna synpunkter angående ett ökat personalinflytande som utredningen behandlat i avsnitt 10.5.

Utredningen fäster stor vikt vid att överföring av befogenheter från regionchef och styresman till kollegiala organ och utvidgning av möjligheterna att delegera prövning av behandlingsärenden inte får leda till att rättssäkerheten för de intagna äventyras. Enhetlig regeltillämpning är ett av kriterierna på rättssäkerhet. Den spridning av beslutsfattandet som blir en följd av utredningens förslag kan i och för sig vara ägnad att öka riskerna för variationer i rättstillämpningen. För att förebygga sådana effekter är det väsentligt, att varje delegationsbeslut grundas på omsorgsfulla överväganden och att de överordnade myndigheterna med uppmärksamhet följer rättstillämpningen på lokal nivå.

Överväganden och förslag angående prövningen av tillståndsfrågor på häkten

Utredningen har i avsnitt 3.4 redogjort för kompetensfördelningen i tillståndsfrågor som rör intagna på häkte. Det framgår där att beslutsfunktionerna är koncentrerade till styresmannen.

Möjligheterna till gemenskap mellan häktade har med HäL:s ikraftträdande ökat väsentligt. Detta förhållande och strävandena i övrigt att underlätta de häktades situation i olika hänseenden kan förväntas medföra en betydande ökning av antalet tillståndsärenden.

Utredningens allmänna strävanden att föra ner beslutsnivån så långt som möjligt i organisationen och att minska avståndet mellan beslutsfattare och intagna, talar för en ändring av nu gällande kompetensregler i häktesförfattningarna. Utredningens syn på chefsrollen sådan den redovisas i avsnitt 16.4.1 talar i samma riktning. För de flesta kategorier av tillståndsärenden

gäller vidare att prövningen knappast är av sådan karaktär att det kan anses motiverat att genomgående lägga den på chefsnivå. Till detta kommer den förmodade ökningen av antalet tillståndsärenden som, i vart fall på de större häktena, skulle leda till att alltför stor del av styresmannens tid togs i anspråk för prövning av sådana ärenden. Av dessa skäl bör vissa ändringar göras i HäF:s regler angående kompetensfördelningen.

Utredningen har övervägt om prövningen i några typer av ärenden bör förläggas till kollegialt organ, sammansatt av tjänstemän av olika kategorier enligt liknande principer som i det följande föreslås beträffande behandlingskollegium vid kriminalvårdsanstalt. Tillståndsfrågor för häktad kan emellertid inte i samma utsträckning som behandlingsfrågor för intagen i kriminalvårdsanstalt ses som led i en långsiktig behandlingsplan. Inte heller har dessa frågor sådan anknytning till kurativa behandlingsuppgifter som t. ex. frågor om anstaltsplacering och om behandling av intagen i kriminalvårdsanstalt. För beslutsfattare på häkte är därför behovet av allsidig information från olika personalkategorier oftast inte lika framträdande som vid motsvarande situation i kriminalvårdsanstalt. Vidare gäller att tillståndsfråga för häktad i många fall skall prövas så snart, att handläggning i kollegialt organ skulle vara svår att praktiskt genomföra. Av nu anförda skäl har utredningen inte funnit motiverat att föreslå inrättande av kollegiala organ på häktena för prövning av tillståndsfrågor. För att nå de syften som ovan angivits har utredningen i stället valt att, genom en ändring i 16 § HäF, ge styresmannen möjlighet att delegera prövningen av de flesta tillståndsärenden till annan tjänsteman vid myndigheten. Undantag har gjorts för ärenden angående förflyttning av häktad till sjukhus och bevakning i samband därmed, tillstånd för häktad att för viss kort tid lämna förvaringslokalen, tillstånd för häktad kvinna att ha spädbarn hos sig och för frågor om användning av fängsel. Skälen härtill är följande. Tillstånd för häktad att lämna förvaringslokalen meddelas endast i speciellt angivna fall eller eljest då synnerliga skäl föreligger. Prövningen av dessa ärenden är ofta av känslig natur och under förarbetena till HäF övervägdes t. o. m. att låta regionchefen träffa avgörandena (prop. 1975/76:90 s. 71). Prövning av fråga om tillstånd för häktad kvinna att ha spädbarn hos sig föregås av samråd med socialvårdsmyndighet och är av grannlaga natur. Innan beslut fattas om överföring av häktad till sjukhus bör i de flesta fall samråd ske med sjukvårdsmyndigheterna. Prövningen i dessa frågor innefattar ofta svåra avvägningar där hänsyn till vårdarbetet ställs mot behovet av bevakning. Den restriktivitet och enhetlighet i tillämpningen som eftersträvas vad gäller bestämmelsen om användande av fängsel uppnås säkrast om prövningen förbehålls styresmannen. När häktad vistas utom förvaringslokalen bör dock, liksom enligt gällande rätt, den tjänsteman som har tillsyn över den häktade få besluta om fängsel.

Det ankommer på styresmannen att, under hänsynstagande till de allmänna riktlinjer för arbetet som anstaltsstyrelsen dragit upp, avgöra i vilken omfattning delegation skall ske. Utredningen vill anföra följande synpunkter på denna fråga. På de största, avdelningsindelade häktena, där även assistentpersonalen kan förmodas vara avdelningsbunden, bör styresmannen sträva efter att delegera prövningen till tjänstemän på avdelningarna i samtliga tillståndsfrågor där detta enligt den föreslagna lydelsen av 16 §

andra stycket HäF är möjligt. Tänkbara undantag är bl. a. sådana ärenden där prövningen kan resultera i förflyttning av den häktade mellan avdelningar på häktet. Hur kompetensen lämpligen bör fördelas mellan assistent-, arbetsledar- och tillsynspersonal får bedömas med hänsyn till rådande lokala förhållanden. Vad som sagts om de stora häktena bör vara tillämpligt också beträffande häktesavdelningar på kriminalvårdsanstalter. Också på de övriga häktena, som f. n. saknar assistentpersonal, bör styresmannen i vid omfattning kunna delegera prövningen av tillståndsfrågor till tillsynspersonal. Detta bör kunna ske bl. a. i fråga om tillstånd till gemenskap, tillstånd för häktad att utföra arbete som han själv skaffat sig, tillstånd att upprätthålla kontakt med omvärlden genom tidningar, radio, television, telefon, brev och besök samt tillstånd att inneha personliga tillhörigheter. Om det finns arbetsledarpersonal på häkte, bör dock prövningen av fråga om tillstånd för intagen att utföra arbete som han själv anskaffat delegeras till arbetsledare.

Den tjänsteman på häkte som genom delegation blivit behörig att pröva tillståndsfråga är självfallet, i lika mån som styresmannen, vid prövningen beroende av medgivande av undersökningsledare eller åklagare i de fall som anges i 16 § HäL. För att delegation inte skall leda till störningar i kommunikationen i dessa ärenden och därmed orsaka dröjsmål med prövningen, är det av vikt att undersökningsledare och åklagare hålls underrättade om hur delegation sker på häktena. Sådan information är betydelsefull också för den kommunikation angående förhållanden av betydelse från säkerhetssynpunkt som enligt 14 § HäF skall äga rum mellan undersökningsledaren eller åklagaren och styresmannen.

Tjänsteman, som enligt delegationsbeslut givits befogenhet att pröva tillståndsärenden, har i princip samma ansvar för beslutens innehåll som den befattningshavare vars befogenhet grundas direkt på författningsbestämmelse. Den delegerande, vanligen styresmannen, har ansvar för att tjänsteman, som ges befogenhet att pröva tillståndsärenden, har erforderlig kunskap och erfarenhet för sin uppgift.

Av i huvudsak samma skäl som anförts beträffande delegation i tillståndsfrågor, bör styresmannen kunna uppdra åt tjänsteman vid myndigheten att fullgöra styresmannens åligganden enligt HäF, bl. a. underrättelseskyldighet enligt 3 och 6 §§ HäF. Förslaget har föranlett ändring i 16 § HäF.

De skäl som ovan anförts för ändringar i 16 § HäF bör föranleda motsvarande ändringar i häktescirkulären. Utredningen har emellertid inte funnit skäl att i denna del framlägga detaljerade ändringsförslag. I de flesta ärenden där prövningen enligt gällande lydelse ankommer på styresmannen, bör denne ges befogenhet att delegera prövningen till annan tjänsteman vid myndigheten. Styresmannen bör också kunna utse sådan tjänsteman att fullgöra de flesta av styresmannens åligganden enligt cirkulären. Regionchefs befogenhet enligt 16 § HäC I att pröva vissa ersättningsanspråk och enligt 94 § HäC I att besluta i fråga om fickpengar åt häktad och frigivningsbidrag bör överflyttas till styresmannen. Prövning enligt 94 § HäC I bör styresman kunna delegera till annan tjänsteman vid myndigheten. Befogenheten enligt 6 § HäC II att fastställa ordningsregler för häkte bör överföras från regionchefen till anstaltsstyrelsen.

Besvär m. m.

Talan mot beslut av styresman eller av annan tjänsteman vid allmänt häkte förs enligt 34 § instruktionen (1974:555) för KVV genom besvär hos KVS. Någon bestämmelse motsvarande 59 § KvaL, som innehåller regler om talan mot KVS beslut enligt nämnda lag, återfinns inte i HäL. Lagen (1971:309) om behörighet för allmän förvaltningsdomstol att pröva vissa mål gäller ej i fråga om beslut enligt HäL. Den rätt att ändra beslut av tjänsteman vid underordnad myndighet som enligt 42 § KvalK tillkommer regionchef och KVS har ej heller någon motsvarighet i HäF.

För ärenden enligt HäL och HäF bör, enligt utredningens mening, gälla likalydande regler angående överprövning som gäller för ärenden enligt KvaL och KvalK. Utredningen angående översyn av häktningsbestämmelserna har föreslagit att en fullföljdsregel likalydande med 59 § KvaL skall införas i HäL. Denna utredning föreslår att en bestämmelse motsvarande 42 § KvalK skall införas i HäF. Ändringen föreslås gälla endast ärenden som upptagits på allmänt häkte.

Anstaltsplacering av häktade

Författningsbestämmelser angående verkställighet av dom och intagning i kriminalvårdsanstalt har redovisats i avsnitt 3.2.

Enligt 28 och 29 §§ HäC I skall beslut om anstaltsplacering av häktad i regel fattas vid sammanträde med placeringskollegium. Vid sammanträde skall närvara, förutom regionchef eller hans ställföreträdare, styresmannen, assistent, om sådan finns vid häktet, skyddskonsulent eller assistent inom frivården samt representant för vård- och tillsynspersonal. Finns arbetsledare eller sjukvårdspersonal vid häktet bör de också närvara. Även den intagnes övervakare samt tjänsteman vid arbetsförmedling har rätt att närvara. Den intagne skall kallas till sammanträdet och beredas tillfälle att där framföra synpunkter och önskemål. Enligt 12 och 13 §§ HäC II skall placeringskollegium sammanträda så ofta anledning föreligger därtill. Styresmannen eller den tjänsteman vid häktet som styresmannen bestämmer svarar för att erforderligt beslutsunderlag finns och föredrar ärendena.

Flertalet beslut om anstaltsplacering av häktade fattas vid sammanträde med placeringskollegium som kriminalvårdsdirektören eller kriminalvårdsinspektören vanligen håller en gång i veckan på varje häkte. På de största häktena har man dock två till tre sådana sammanträden i veckan medan man på vissa mindre häkten inte sammanträder oftare än var fjortonde dag.

De frister för beslut om anstaltsplacering som redovisats i avsnitt 3.2 medför i vissa fall att sammanträde med placeringskollegium inte kan avvaktas. Beslut fattas då av regionchefen sedan styresmannen vid häktet per telefon redogjort för ärendet. Särskilt vanligt är detta i fråga om intagna som skall undergå behandling i anstalt enligt 28 kap. 3 § BrB. I vissa regioner är man dock mycket restriktiv med s. k. telefonplaceringar. För att förbättra underlaget för dessa beslut, brukar man i några regioner vid kollegiesammanträdena också diskutera anstaltsplacering för sådana häktade som beräknas ha verkställbara domar dagarna närmast efter kollegiesammanträdet och även ha samtal med dessa häktade. På detta sätt kommer man fram

till preliminära placeringsbeslut. Så snart verkställbar dom föreligger, fattar regionchefen definitivt beslut efter telefonkonferens med styresmannen. På något häkte behandlar man placeringsärenden vid sammanträden med kollegium, oavsett om regionchefen är närvarande eller inte. I det senare fallet redogör styresmannen per telefon för regionchefen vad handlingarna i ärendet innehåller och vad som förekommit vid sammanträdet och detta får bilda underlag för regionchefens placeringsbeslut.

Utredningens överväganden och förslag

Avgörandet i frågan om anstaltsplacering är ett av de mest betydelsefulla leden i behandlingsplaneringen för den intagne. På detta beror hans möjligheter till lämpliga former av arbete eller utbildning under anstaltstiden och förutsättningarna för honom att upprätthålla kontakter med anhöriga m. fl. Också från myndighetens synpunkt är det av vikt att anstaltsplaceringen sker med sådan omsorg, att kostnadskrävande förflyttningar av intagna mellan anstalter i möjligaste mån undviks. Uppenbarligen måste man därför ställa höga krav på beslutsunderlaget. Den inledande fas av frihetsberövandet som anhållnings- och häktningstiden utgör är många gånger den mest kritiska för den dömde. Bl. a. av detta skäl fäster utredningen stor vikt vid att i underlaget för beslut om anstaltsplacering också ingår de iakttagelser beträffande den intagne som häktespersonalen gjort. För att stimulera häktespersonalens intresse för behandlingsfrågor och främja aktivt deltagande i kollegiesammanträdena har utredningen övervägt att göra placeringskollegium till ett beslutande organ i frågor om anstaltsplacering. De allmänna skäl för spridning av beslutsfunktionrna som utredningen anfört i avsnitt 10.3 talar i och för sig också för en sådan ändring. Emellertid är det förenat med svårigheter att finna en praktisk lösning, som skulle göra det möjligt att fatta samtliga beslut om anstaltsplacering av häktade vid sammanträde med placeringskollegium. Enligt utredningens mening är det inte förenligt med gällande lag att låta intagen vänta på placeringsbeslut i upp till sex dagar, vilket i flera fall blir följden om man håller endast ett placeringskollegium i veckan. Utredningen hyser vidare principiella betänkligheter mot att placeringsfrågan behandlas på kollegiesammanträde innan verkställbar dom föreligger. Därför är utredningen inte beredd att acceptera ett förfarande med preliminärt placeringsbeslut, som senare bekräftas eller ändras efter telefonsamtal. En möjlighet är då att ändra lagen om beräkning av strafftid så, att den medger något längre förvaring på häkte i väntan på beslut om anstaltsplacering än vad nu gällande lag tillåter. HäL:s bestämmelser möjliggör i stor utsträckning gemensamhet mellan intagna på häktena och förhållandena har alltså närmats till vad som gäller i kriminalvårdsanstalterna. Fortfarande är det dock avsevärda skillnader, särskilt märkbara för dem som kan förvänta sig placering i lokalanstalt. Utredningen är därför inte beredd att föreslå en lagändring av antytt innehåll. En annan möjlighet är att varje vecka, då placeringsärenden förekommer, hålla två kollegiesammanträden på häktena. En sådan ordning är emellertid inte praktiskt genomförbar, ens när den nya regionindelningen blivit helt genomförd. Uppenbart är detta beträffande t. ex. häktena i Luleå, Falun och Visby. Klart är också att valmöjligheterna är begränsade för intagna som skall placeras på lokalanstalt

från de nämnda häktena. Beslutsfattandet bör därför, generellt sett, vara något enklare än i regioner med flera lokalanstalter att välja mellan. Det är under sådana förhållanden knappast heller ekonomiskt försvarbart med en ordning som tvingar regionchefen till långa och ofta förekommande resor för att delta i sammanträden med placeringskollegier, där man kanske bara har ett eller ett par placeringsärenden att ta ställning till. Om beslutande placeringskollegium infördes, skulle följaktligen ändå regionchefen ensam, av tidsskäl, få avgöra en relativt stor andel av ärendena angående anstaltsplacering av häktad. Vidare måste beaktas att placeringsärende i de flesta fall inte endast är en fråga om den intagnes behandling utan också innefattar en bedömning av hur regionens samlade resurser skall disponeras. Sådana bedömningar bör i princip göras av tjänstemän vid de regionala organen. Sammantaget har utredningen funnit övervägande skäl tala för att placeringskollegiet även i fortsättningen bör fungera som rådgivande organ i placeringsärenden.

Utredningen vill understryka vikten av att så stort antal som möjligt av placeringsärendena avgörs vid sammanträde med placeringskollegium. För att få önskvärd kontinuitet vad gäller personalens deltagande i sammanträdena, kan det visa sig lämpligt att lokalt närmare reglera detta, en uppgift som bör ankomma på anstaltsstyrelsen. I 29 § HäC I finns riktlinjer för hur kollegium bör vara sammansatt. Även vårdare skall ges möjligheter att medverka i placeringskollegiets arbete.

Också i de placeringsärenden som avgörs efter telefonsamtal, bör man sträva efter att få med häktespersonalens synpunkter i beslutsunderlaget. Detta kan ske t. ex. på så sätt att häktespersonal som ingår i placeringskollegiet diskuterar placeringsfrågan under styresmannens ledning, innan denne konfererar med regionchefen.

De möjligheter till delegation i behandlingsfrågor som öppnas genom utredningens förslag bör leda till att ansvaret för enskild intagens behandling, åtminstone på de större häktena, i huvudsak kommer att vila på annan personal än styresmannen. Hans medverkan i placeringskollegiet bör därför inte vara obligatorisk. Förslaget föranleder ändring i 29 § HäC I.

Behandling av intagna i kriminalvårdsanstalt

De författningsbestämmelser som reglerar behandlingen av intagna i kriminalvårdsanstalt har utredningen redovisat i avsnitt 3.3.

Vad gäller moderniseringen av arbetsformerna på anstalterna framhålls i direktiven som en särskilt väsentlig uppgift för utredningen att undersöka om beslutsprocessen i behandlingsfrågor kan spridas till organ där olika grupper av personal är representerade, t. ex. behandlingskollegier eller samrådsnämnder.

Kriminalvårdsberedningen anförde bl. a. följande om behandlingskollegiernas sammansättning och arbetsformer (s. 193).

Behandlingskollegiernas centrala betydelse för planeringen måste speciellt beaktas. Kollegiet är det forum där den intagne skall kunna diskutera sina framtidsplaner med specialister av olika slag och där samtidigt planerna kan modifieras med hänsyn till den intagnes reella förutsättningar. Det är därför nödvändigt att kollegiet bevistas såväl av

representanter för frivården som av anstaltens personal av olika kategorier. Det är också önskvärt att arbetsförmedlingens kontaktman i största möjliga utsträckning deltar. – Genom personalens närvaro garanteras att de anställda får medverka i behandlingen. – Vid de större anstalterna bör man söka finna arbetsformer som förhindrar att antalet deltagare i kollegiet blir alltför stort. Ett sådant förhållande leder nämligen till en onödig tidsåtgång. Det kan också medföra att den intagne får svårt att yttra sig på ett naturligt sätt. Bäst vore om kollegierna, beroende på arten av de ärenden som skall behandlas, förlades till arbetsplatser eller bostadspaviljonger. Detta förutsätter dock att de förbereds på ett sådant sätt, att ärenden rörande intagna på en viss verkstad eller bostadspaviljong tas upp vid samma tillfälle. Genom en sådan ordning skulle dessutom arbetsledar- och tillsynspersonalens deltagande underlättas. Formerna för dessa personalgruppers medverkan bör också närmare regleras. I första hand bör bestämmelser införas om att arbetsledare samt vård- och tillsynspersonalens deltagande i behandlingskollegierna skall vara obligatoriskt.

Från de utgångspunkter som angivits i avsnitt 10.3 och med den allmänna inriktning mot ökad samverkan mellan personalkategorierna som eftersträvas i anstaltsarbetet, har det tett sig naturligt för utredningen att försöka vidga behandlingskollegiets roll och på det sättet skapa ett kollegialt organ för beslut i behandlingsfrågor.

Kompetensfördelningen i behandlingsfrågor

Det bör till en början framhållas att termen behandlingsfrågor knappast kan sägas beteckna en klart definierad grupp av ärenden. Med en vid tolkning kan till denna grupp hänföras varje ärende där utgången påverkar den intagnes villkor under vistelsen i anstalten eller efter frigivningen. Utredningen begränsar i huvudsak framställningen till sådana frågor som reglerats i KvaL och där närmare bestämmelser angående kompetensen meddelats i KvalK. De principer som därvid anges för kompetensfördelningen bör kunna tjäna som vägledning också beträffande övriga behandlingsärenden.

Ett sätt att vidga behandlingskollegiets roll i beslutsprocessen är att i författning tillägga kollegiet beslutanderätt i vissa behandlingsärenden. Med denna lösning får behandlingskollegiet en stark ställning. Medverkan av olika personalkategorier i beslutsprocessen säkras. Ett alternativ är att de befattningshavare, regionchefer och styresmän, som enligt gällande rätt beslutar i behandlingsärenden, ges möjligheter att delegera prövningen av behandlingsärenden till kollegium. En sådan lösning ger en mera flexibel kompetensfördelning, som lätt kan anpassas efter förhållandena vid den enskilda anstalten. Behandlingskollegiets kompetens blir emellertid helt beroende av i vilken utsträckning regionchefer och styresmän finner skäl att delegera. Betydande variationer skulle, utan att vara sakligt motiverade, kunna uppstå i fråga om kollegiernas kompetens vid olika anstalter. Några formella garantier för att anstaltspersonalen i gemen får det ökade inflytande som utredningen eftersträvar skapas inte med denna lösning. Enligt utredningens mening talar övervägande skäl för att direkt i författning ange behandlingskollegiums kompetens.

Behandlingsplanering

Inom de ramar som fastställts i lagstiftningen samt av överordnade myndigheter och av anstaltsstyrelsen skall, enligt utredningens förslag, behandlingskollegiet leda behandlingen av intagna i anstalten. En mycket väsentlig del av detta arbete är behandlingsplaneringen. Den skall, vid både riksanstalt och lokalanstalt, ske med sikte på frigivningen. Kännetecknande för realistisk planering är att anstaltsvårdens och frivårdens resurser integreras. Därför är det av vikt att frivårdspersonal ges möjligheter att påverka detta arbete. Utredningen föreslår också i det följande att företrädare för frivården skall ingå i behandlingskollegium vid lokalanstalt. Kollegiet bör fungera som beslutande organ i frågor om fastställelse och omprövning av behandlingsplan. Bland dess uppgifter bör också ingå att leda arbetet med behandlingsundersökningar. Det kan gälla bl. a. att bestämma vem eller, om man arbetar i grupper bestående av t. ex. assistent och tillsynspersonal, vilka som skall utföra undersökningsarbetet. I vissa fall kan det också vara lämpligt att kollegiet anger riktlinjer för hur arbetet skall bedrivas, bl. a. angående undersökningens omfattning och om anlitande av specialister som läkare och psykologer.

Frigång, vistelse utanför anstalt, permission m. m.

Plan i stort för frigång, vistelser utanför anstalt för fritidsverksamhet och permissioner skall anges i behandlingsplanen. Även den definitiva prövningen i dessa ärenden bör åvila behandlingskollegiet.

Ofta fattas principbeslut om frigång, varvid man anger vissa villkor för att den intagne skall få börja frigången. Behandlingskollegiet bör i sådana fall kunna delegera till tjänsteman inom kriminalvården att definitivt bestämma tid för frigångens början.

De intagnas deltagande i sådan fritidsverksamhet utanför anstalten som avses i 14 § andra stycket KvaL kan ofta inte planeras på så lång sikt att kollegiebeslut kan avvaktas. F. ö. är dessa ärenden oftast av så pass enkel beskaffenhet, att prövning i kollegium inte kan anses motiverad. Kollegiets medverkan bör därför lämpligen inskränkas till prövning av mera principiell natur, t. ex. då fråga uppkommer om en viss typ av fritidsverksamhet är ägnad att underlätta den intagnes anpassning i samhället. Det kan också visa sig praktiskt lämpligt, att kollegiet i början av den intagnes anstaltsvistelse prövar om det föreligger några hinder för hans deltagande i de sedvanliga fritidsaktiviteterna utanför anstalten. Klart är emellertid att kollegiet bör ha möjlighet att delegera prövningen till tjänsteman inom kriminalvården.

Vad som sagts om ärenden angående fritidsverksamhet utanför anstalt gäller i huvudsak också ärenden angående korttidspermission. Regelbunden permission beviljas enligt plan, som fastställs i samband med behandlingsplaneringen. Medverkan av kollegium i de därefter följande besluten angående permission syns motiverad endast i de fall då avsteg från permissionsplanen övervägs, av säkerhetsskäl, på grund av misskötsamhet eller eljest. Ansökan om särskild permission är ofta av så brådskande karaktär att beslut av kollegium inte kan avvaktas. Dessutom finns det skäl att

begränsa kollegiets medverkan till ärenden där avgörandena bedöms vara av principiell betydelse och ärenden som, t. ex. säkerhetsskäl, är svårbedöm-
principiell betydelse och ärendena som, t. ex. av säkerhetsskäl, är svårbedömbara. Av anförda skäl bör behandlingskollegium också ha möjlighet att delegera prövningen av ärenden angående korttidspermission till tjänsteman inom kriminalvården.
till de krav som från rättssäkerhetssynpunkt ställs på prövningen. Vidare är det angeläget att enkla och snabba handläggningsrutiner skapas. Inom dessa ramar bör kollegiet sträva efter att föra ner prövningen så långt som möjligt i organisationen och även beakta intresset av att inflytande sprids till olika personalkategorier. Genom delegationsbeslut bör kollegiet skapa formella förutsättningar för omedelbar prövning av ärenden i de fall sammanträde med kollegiet inte kan avvaktas. Det är väsentligt att förutsättningarna för delegation och dess omfattning klart anges i kollegiets protokoll. Där skall också kunna utläsas i vad mån kollegiet vill att beslutsfattaren skall anmäla fattade beslut vid nästföljande sammanträde. Den föreslagna lydelsen av delegationsbestämmelserna utesluter inte att delegation sker till tjänsteman inom frivården men detta torde, av praktiska skäl, endast i undantagsfall vara lämpligt. Några mera detaljerade anvisningar för hur delegation bör ske kan inte ges. I det följande anges dock ett par exempel. Delegation bör inte begränsas till kollegiets ledamöter. I frigångsärenden kan det vara lämpligt att den frigångsansvarige bemyndigas att närmare bestämma dag för frigångens början. Fritidsledare eller annan tjänsteman, som leder fritidsaktiviteter, och överordnad tillsynspersonal, som svarar för verksamheten vid anstalten under de intagnas fritid, bör bemyndigas att pröva ansökan om vistelse utanför anstalt enligt 14 § andra stycket KvaL. I vissa fall bör tillsynspersonal också kunna bemyndigas att pröva ansökningar om särskild permission, t. ex. besökspermission. Det kan vidare, av praktiska skäl, visa sig nödvändigt med en delegation av mera generell natur till kollegiets ordförande, avseende prövning av brådskande ärenden.

Behandlingskollegium eller den tjänsteman som efter delegation fattar beslut i frågor om frigång, vistelse utanför anstalt för fritidsverksamhet och korttidspermission bör också pröva de frågor som har samband därmed, t. ex. om tillsyn, beledsagning eller bevakning är erforderlig, om förskott eller bidrag skall utgå osv.

Fråga om tillstånd att i anstalten utföra arbete för egen räkning eller för arbetsgivare utanför anstalten eller att bedriva enskilda studier under arbetstid är andra exempel på ärenden som bör prövas av behandlingskollegiet. Detsamma bör gälla för frågor om frigivningsbidrag och familjebidrag samt för vissa frågor med anknytning till besök och andra former av kontakt med samhället utanför anstalten. Även i de nu nämnda ärendena bör kollegiet ha möjlighet att delegera prövningen.

Disciplinärenden och frågor om avskildhet

Avgöranden i disciplinärenden och frågor om avskildhet är av stor betydelse för behandlingen i övrigt av den intagne och föranleder många gånger genomgripande ändringar i behandlingsplanen, t. ex. vad gäller utbildning

och frigång för den intagne. Vid prövning av disciplinärende skall också hänsyn tas till de följder beträffande permissioner och frigång som förseelsen kan få för den intagne. Frågor om avskildhet och disciplinpåföljder har följaktligen ett mycket nära samband med övriga behandlingsfrågor. Dessa omständigheter talar för att prövningen om möjligt bör ske i samma organ.

Att generellt förlägga prövningen av de nämnda frågorna till behandlingskollegium skulle emellertid kunna leda till komplikationer vid de anstalter som kommer att arbeta med flera avdelningsbundna behandlingskollegier. Detta av följande skäl. Vid vissa större anstalter medför beslut om avskildhet att den intagne flyttas till annan avdelning. Omprövning, som skall ske av beslut om avskildhet så ofta anledning föreligger därtill, bör i sådant fall ankomma på behandlingskollegiet vid den avdelning till vilken den intagne flyttats. Skälet är främst att avdelningspersonalens iakttagelser av den intagne många gånger kan vara av avgörande betydelse för prövningen. Den situationen skulle alltså kunna uppstå att de båda berörda behandlingskollegierna hade olika uppfattning om hur länge den intagne bör vara i avskildhet. Redan detta skäl talar starkt mot att förlägga prövningen till behandlingskollegium. I sammanhanget bör också framhållas att kravet på enhetlig rättstillämpning inom anstalten framstår som särskilt betydelsefullt i ärenden om åtgärder av disciplinär karaktär. Förläggs prövningen till flera behandlingskollegier ökar självfallet risken för variationer i anstaltens praxis.

Ser man till de mindre anstalterna, som i flera fall kan förväntas arbeta med ett behandlingskollegium, med styresmannen som ordförande, är emellertid läget ett annat. För dessa anstalter kan det inte anses vara en lämplig ordning att styresmannen ensam beslutar i frågor om avskildhet och i disciplinärenden medan övriga frågor angående de intagnas behandling prövas av styresmannen tillsammans med övriga ledamöter i kollegiet.

De överväganden som ovan redovisats har lett till följande förslag. Beslut i frågor om avskildhet och disciplinpåföljder (18 §, 20 § första stycket, 23, 47 och 50 §§ KvaL) fattas av styresmannen, som dock ges möjlighet att delegera prövningen till behandlingskollegium. Prövningen av dessa ärenden är i många fall av så brådskande karaktär att beslut av kollegium inte kan avvaktas. Har för sådant fall delegation skett, får styresmannen återta den för det aktuella ärendet och ensam träffa avgörandet. Det kan vara lämpligt att styresmannen i sådana fall vid nästkommande sammanträde informerar kollegiet om de beslut som fattats.

Beslut att tillfälligt inskränka förmåner, som enligt KvaL tillkommer intagen, för att ordning och säkerhet skall kunna upprätthållas inom anstalten (52 § KvaL) bör ankomma på styresmannen.

Övervakningsnämndutredningen har föreslagit att den prövning huruvida tid för vistelse utanför anstalt skall inräknas i verkställighetstiden som nu ankommer på nämnder inom kriminalvården och KVS skall överföras till styresman. Utredningen anför följande (s. 184).

Enligt utredningens mening har dessa beslut ett mycket nära samband med de disciplinära åtgärder som kan vidtagas mot intagen och förordnanden om disciplinär åtgärd meddelas i praktiken oftast samtidigt med förordnande enligt 35 § KvaL om att viss tid inte skall inräknas i verkställighetstiden. Starka skäl talar därför för att dessa

ärenden bör bedömas samtidigt och av samma myndighet. Eftersom det inte kan ifrågakomma att ge nämnderna beslutanderätten i frågor om disciplinär bestraffning föreslår utredningen att förordnande om att viss tid inte skall inräknas i verkställighetstiden i stället bör ankomma på KVS. Enligt 39 § KvaLK kan styresman meddela förordnande om disciplinstraff innebärande att viss bestämd tid inte skall inräknas i verkställighetstiden. Om han meddelar sådant förordnande, skall jämlikt 61 § KvaL disciplinärendet i dess helhet underställas KVS prövning. Mot KVS beslut kan talan fullföljas hos kammarrätt. Enligt utredningens mening bör motsvarande ordning genomföras även såvitt gäller förordnanden enligt 35 och 39 §§ KvaL.

De argument övervakningsnämndutredningen anför som stöd för sitt förslag har visserligen minskat i styrka genom en ändring (SFS 1976:506) i KvaL, som trädde i kraft den 1 juli 1976. Ändringen innebar bl. a. att disciplinär bestraffning inte längre får meddelas för förseelser som begåtts då den intagne befunnit sig utanför anstalten i andra fall än då han stått under tillsyn av anstaltspersonal. Utredningen delar dock övervakningsnämndutredningens uppfattning att prövningen av dessa frågor bör överflyttas till anstalterna. Bedömningen i ärendena var tidigare ganska schablonartad i den meningen att en permission oftast inte till någon del inräknades i verkställighetstiden så snart misskötsamhet konstaterades. Prövningen har nu utvecklats därhän att man försöker bestämma hur lång tid av permissionen som faktiskt misskötts. Endast för sådan tid meddelas förordnande att den ej skall inräknas i verkställighetstiden. Denna omständighet talar också för att prövningen bör ske på anstaltsnivå, där utredningen äger rum. Kompetensreglerna för dessa ärenden bör överensstämma med vad som gäller beträffande disciplinärenden.

Vid många av de anstalter som kan komma att arbeta med flera avdelningsbundna behandlingskollegier får det antas att styresmannen, av skäl som ovan anförts, inte kan delegera prövningen av ärenden om avskildhet och disciplinpåföljder. Också vid dessa anstalter är det emellertid från personalsynpunkt önskvärt med ett vidgat inflytande i de nämnda frågorna. Tänkbart är att, genom beslut av anstaltsstyrelsen, inrätta ett särskilt behandlingskollegium för handläggning av frågor om avskildhet, disciplinära åtgärder och inräkning samt andra frågor som berör flera avdelningar t. e.x flyttning av intagen inom anstalten. Den föreslagna lydelsen av 7 § KvalK bör kunna medge en sådan lösning.

Vid anstalter där man arbetar med endast ett behandlingskollegium bör prövningen av de i föregående stycke nämnda ärendena, i den mån det är lämpligt med hänsyn till kraven på snabb handläggning, regelmässigt delegeras till kollegiet.

Förflyttning av intagen

Beslut om förflyttning av intagen mellan anstalter fattas av regionchef resp. styresman på riksanstalt och i vissa fall av KVS. I princip borde behandlingskollegiet pröva fråga om förflyttning av behandlingsskäl, medan den som handlägger disciplinärenden borde avgöra fråga om förflyttning av disciplinära skäl. Eftersom den myndighet som beslutar om förflyttning också är beroende av ställningstagande från mottagande anstalt, kan det dock erbjuda

praktiska svårigheter att ha ett kollegialt organ som beslutande i dessa frågor. Utredningen har därför inte föreslagit några ändringar i de regler som reglerar kompetensen i förflyttningsärenden. Naturligt är dock att man i det praktiska arbetet oftast låter vederbörande organ vid den lokala myndigheten ta initiativ till förflyttning också då annan tjänsteman vid myndigheten eller överordnad myndighet beslutar i ärendet. Fråga om förflyttning av intagen från riksanstalt till lokalanstalt bör alltså tas upp på framställning av behandlingskollegiet. Av samma skäl bör det organ vid anstalten som handlägger disciplinärenden ges initiativrätt i frågor om förflyttning av intagen av disciplinära skäl.

Fråga om inställelse av intagen inför annan myndighet än domstol eller nämnd inom kriminalvården (43 § KvaL) bör även i fortsättningen prövas av styresmannen.

Övergång till kriminalvård i frihet

Enligt övervakningsnämndutredningens förslag ankommer det på styresman att till kriminalvårdens nämnder göra framställning om vistelse utanför anstalt enligt 34 § KvaL, frigivningspermission, upphörande av anstaltsbehandling enligt 28 kap. 3 § BrB, villkorlig frigivning och överföring till vård utom anstalt. I linje med kompetensfördelningen i övrigt föreslår utredningen att initiativrätten i dessa ärenden skall tillkomma behandlingskollegium. Utredningen har också, i anslutning till övervakningsnämndutredningens förslag, förordat att kriminalvårdsnämnd skall kunna uppdraga åt behandlingskollegium att närmare bestämma dag för villkorlig frigivning. Eftersom dessa ärenden i vissa fall kan vara av brådskande natur bör delegation också kunna ske till tjänsteman inom kriminalvården. Om sådan delegation sker, bör den dock begränsas till kollegiets ordförande.

Psykiatrisk avdelning

Som framgått i avsnitt 9.3 har 1971 års utredning angående behandling av psykiskt avvikande föreslagit att de psykiatriska avdelningarna vid kriminalvårdsanstalterna på sikt skall avvecklas. Utredningens överväganden i detta avsnitt bör ses mot den bakgrunden.

Avgöranden i frågor om intagning i och utskrivning från psykiatrisk avdelning grundas på en medicinsk bedömning. Dessa frågor bör därför även i fortsättningen prövas av överläkaren ensam. Den befogenhet att besluta om intagning för observation på psykiatrisk avdelning som styresman vid vissa riksanstalter nu har, bör han, av delvis samma skäl som anförts beträffande frågor om avskildhet, behålla. När det gäller intagna på psykiatrisk avdelning, är de medicinska bedömningarna av stor vikt även i sådana behandlingsfrågor som regleras i KvaL. Överläkaren bör därför också i dessa ärenden vara ensam beslutande. Det är emellertid väsentligt att även den övriga personalens iakttagelser får ingå i beslutsunderlaget. För att säkerställa detta bör överläkaren, före ärendenas avgörande, samråda med ett organ med motsvarande funktioner som de nuvarande behandlingskollegierna och sammansatt av personal av olika kategorier från avdelningen. Utredningen har inte ansett erforderligt att författningsreglera detta. Anvisningar kan ges i instruktionen

för psykiatrer såsom skett i fråga om överläkarens skyldighet att samråda med styresman i permissionsfrågor. Denna skyldighet bör f. ö. kvarstå och gälla även andra former för vistelse utanför anstalt. Också anstaltsstyrelsen kan utfärda närmare anvisningar för ett sådant samrådsorgans sammansättning och funktioner.

Kompetensfördelningen anstalter – KVS

I samband med att utredningen övervägt kompetensfördelningen i frågor angående behandlingen av intagna, har även KVS befogenheter i frågor om permissioner och andra former av vistelse utom anstalt för långtidsdömda diskuterats. Riksdagen har ganska nyligen övervägt dessa frågor (prop. 1972:67 JuU 14 rskr 213). De förhållanden som då föranledde att prövningen flyttades från kriminalvårdsdirektör och styresman till KVS har ej förändrats i sådan riktning, att utredningen funnit skäl att föreslå någon ändring i gällande bestämmelser. Det får f. ö. antas att frågan om KVS kompetens i ärenden angående enskilda intagnas behandling närmare kommer att övervägas av den arbetsgrupp inom justitiedepartementet som sysslar med frågor om permissionsmissbruk m. m.

Underställning och besvär

Som framgått av tabell 3.1 är beslut om avskildhet enligt 18 § och 20 § första stycket KvaL sällan förekommande vid lokalanstalter. De erfarenheter som nu vunnits av tillämpningen av dessa bestämmelser visar, enligt utredningens mening, att skyldigheten enligt 28 och 30 §§ KvalK att underställa besluten regionchefens prövning kan upphävas.

Praktiska erfarenheter tyder också på att tillämpningen av 47 § andra stycket p. 2 KvaL (förordnande att viss tid inte skall inräknas i verkställighetstiden) nått en sådan stadga vid de lokala myndigheterna att underställning i och för sig skulle kunna undvaras. Övervakningsnämndutredningen har emellertid föreslagit att ärenden angående inräkning av tid för vistelse utanför anstalt i verkställighetstiden skall flyttas till anstalterna. Den utredningen har också föreslagit att de lokala myndigheternas beslut skall underställas KVS prövning. En sådan underställningsskyldighet kan vara motiverad till dess att praxis stabiliserats. Likalydande regler angående underställning bör gälla i dessa ärenden och i disciplinärenden enligt 47 § andra stycket p. 2. Utredningen finner därför inte skäl att nu föreslå några ändringar i hithörande bestämmelser. Frågan om underställningsskyldighet bör emellertid omprövas när viss ytterligare erfarenhet vunnits av stadgandenas tillämpning vid anstalterna.

Underställningsskyldigheten (31 § KvalK) beträffande beslut om fortsatt avskildhet enligt 20 § första stycket KvaL bör kvarstå.

Det har framhållits ovan att enhetlig regeltillämpning från rättssäkerhetssynpunkt är av stor betydelse. Av samma skäl är det väsentligt att ha tillgång till ett enkelt förfarande för att kunna göra ändringar i beslut av behandlingskollegium, styresman eller annan tjänsteman inom kriminalvården när så är påkallat. Den befogenhet som nu tillkommer KVS och regionchef att, utan att talan förts, ändra beslut enligt KvaL och KvalK som fattats vid underordnad

myndighet bör därför kvarstå.

Enligt utredningens mening bör styresman inte ha rätt att ompröva beslut av behandlingskollegium i de ärenden där prövningen enligt särskilda kompetensbestämmelser åligger kollegiet.

Utredningen föreslår inga ändringar i besvärsproceduren. Talan mot beslut av behandlingskollegium eller tjänsteman vid kriminalvårdsanstalt förs alltså hos KVS genom besvär.

Lekmannainsyn i vissa frågor

Som närmare redovisats i avsnitt 10.6.3 deltar anstaltsstyrelsens lekmannaledamöter ej i prövningen av frågor om avskildhet och disciplinpåföljder. Det är emellertid av stor vikt att de noga följer tillämpningen av hithörande bestämmelser. Därför bör de beslut som styresman eller behandlingskollegium fattar om avskildhet enligt 18 §, 20 § första stycket och 23 § KvaL samt i disciplinärenden enligt 47 och 50 §§ samma lag redovisas vid nästföljande sammanträde med anstaltsstyrelsen.

Behandlingskollegiums sammansättning

När det gällt att bestämma behandlingskollegiets sammansättning, har utredningen arbetat från följande utgångspunkter. I kollegium bör ingå ledamot som är väl förtrogen med förvaltningens funktioner samt med lagar och andra bestämmelser inom kriminalvårdens område och på det sociala fältet i övrigt. Också kunskaper i beteendevetenskapliga ämnen är önskvärda. Styresman, inspektör och assistent är exempel på befattningshavare som motsvarar sådana krav. Uppenbart är vidare att kollegium i möjligaste mån bör ta till vara kunskaper som anstaltspersonal skaffar sig om de intagna under deras vistelse i anstalt. Därför bör också de personalkategorier som dagligen är i kontakt med de intagna, tillsynspersonal, arbetsledare och i vissa fall personal som sysslar med utbildning av intagna, vara representerade i kollegium. Eftersom skyddskonsulentorganisationen ålagts ansvar för frigivningsförberedelserna, bör företrädare för frivården ingå i kollegium vid lokalanstalt. Frivården bör också vara företrädd i kollegium vid sådan riksanstalt som har ett betydande antal villkorliga frigivningar.

Förutom de nämnda personalkategorierna har anstalterna, i varierande grad, tillgång till personal som kan sägas vara mera specialiserad i sin yrkesövning. Här avses främst fritidsledare, sjukvårdspersonal och psykologer. Vilka av dessa befattningshavare som skall ingå som ledamöter i behandlingskollegium bör bero bl. a. av verksamhetens inriktning och klientelets sammansättning vid anstalten. Också den enskilde befattningshavarens faktiska roll i behandlingsarbetet vid en anstalt bör kunna beaktas då kollegiets sammansättning bestäms.

Vid bestämmandet av riktlinjer för behandlingskollegiums sammansättning har utredningen också beaktat följande. Stora kollegier är administrativt tungrodda och därför mycket tidskrävande att arbeta med. Vid sammanträde med ett sådant kollegium är det också svårt att skapa en atmosfär ägnad att främja fri och öppen diskussion mellan kollegieledamöterna och den intagne i behandlingsfrågor.

Att närmare bestämma kollegiets sammansättning erbjuder emellertid en mängd svårigheter. För att få bästa möjliga beslutsunderlag och för att i beslutsprocessen kunna dra nytta av relationer som ev. byggts upp mellan personal och intagna på bostadsavdelningar och arbetsplatser är det önskvärt att bl. a. den arbetsledare som har hand om den intagne, tillsynspersonal från hans avdelning och även annan personal, som han särskilt konsulterat under anstaltstiden, deltar i prövningen av behandlingsfrågor angående den intagne. För många av arbetsledarna gäller emellertid att de inte kan lämna sina tjänstgöringsställen under arbetstid. Så är förhållandet för t. ex. skogsförman och sådan verkmästare, som är ende tjänsteman på verkstaden eller avdelningen. Eftersom verksamheten vid anstalten om möjligt bör fortgå i sedvanliga former även under kollegietid, måste avlösare ordnas för att dessa arbetsledare skall kunna medverka i sammanträde. Kan frågan inte lösas på detta sätt kan det finnas möjligheter att under sammanträdestid ordna fritidsaktiviteter för de intagna. Tillsynspersonalens möjligheter att kontinuerligt medverka i kollegiearbete är helt beroende av tjänstgöringslistornas utformning. Vid de flesta anstalter är listorna så upplagda att det är några veckors intervall mellan en enskild vårdares tjänstgöring på sedvanlig sammanträdestid för kollegiet. Vid någon anstalt har man dock väsentligt förbättrat vårdarnas möjligheter att kontinuerligt följa kollegiearbetet genom att i listorna avsevärt öka antalet tjänstgörande vårdare under sammanträdestid. Tillsynsmän och övertillsynsmän tjänstgör huvudsakligen på dagtid och har därför bättre möjligheter än vårdarna att fortlöpande delta i kollegiearbetet.

Strävan efter begränsning av antalet ledamöter är ofta inte förenlig med önskemålet om att ledamöterna skall ha nära anknytning till den intagne vars ärende behandlas. Tydligast framträder denna motsättning när det gäller större anstalter. Om man vid dessa institutioner vill att någon eller några av ledamöterna i kollegiet skall ha den nämnda anknytningen till de intagna, får man antingen arbeta med ett stort kollegium eller låta vissa ledamöter skifta under sammanträdenas gång. Inget av dessa alternativ kan anses lämpligt. Enligt utredningens uppfattning kan frågan lösas endast genom att flera behandlingskollegier inrättas vid de största anstalterna och att varje kollegium knyts till sin särskilda avdelning. Därmed riskerar man visserligen att praxis i behandlingsärenden kan utvecklas något olika mellan skilda avdelningar inom samma anstalt. Vidare kan konflikter uppstå i behandlingsärenden där flera avdelningar berörs, t. ex. vid förflyttningar av intagna inom anstalten. Erfarenheter från Roxtuna och även Skenäs, där liknande arbetsformer tillämpas, visar dock att sådana svårigheter kan bemästras.

Utredningen föreslår alltså att anstalterna ges möjlighet att inrätta flera behandlingskollegier. Några bestämda riktlinjer, knutna t. ex. till anstalternas platsantal, för när två eller flera kollegier skall inrättas kan inte ges. Frågans lösning bör emellertid i huvudsak bero av anstalternas byggnadsmässiga utformning och tillsynspersonalens ev. bundenhet till viss bostadspaviljong eller anstaltsvåning. Så snart man på en anstalt har flera bostadsavdelningar och arbetar med avdelningsbunden tillsynspersonal, bör det övervägas att inrätta ett kollegium för varje sådan avdelning. Av vad nu anförts framgår att antalet kollegier måste anpassas efter den enskilda anstaltens utformning och personalens tjänstgöringsordning. Bedömningen

görs därför bäst på anstaltsnivå och det bör ankomma på anstaltsstyrelsen, som närmast är ansvarig för organisationsutvecklingen, att bestämma om anstalten skall arbeta med ett eller flera behandlingskollegier, indelningsgrund m. m. En sådan lösning medger också att organisationen på ett enkelt sätt successivt kan anpassas till den fortlöpande utveckling av arbetsformerna som kan förväntas äga rum på anstalterna.

Inrättandet av avdelningskollegier innebär dock inte en fullt tillfredsställande lösning vad gäller arbetsledarpersonalens medverkan i kollegium om inte, som på Roxtuna, de intagna på en bostadsavdelning arbetar på samma verkstadsavdelning. Sådan koppling mellan bostads- och verkstadsavdelningar kan emellertid på de flesta anstalter inte åstadkommas. Den önskade anknytningen mellan intagen och företrädare för arbetsledarna i kollegiet kan därför i de flesta fall uppnås endast genom att man låter olika företrädare för arbetsledarna växla som ledamöter eller genom att den intagnes arbetsledare får närvara vid kollegiesammanträdena.

När det gäller att närmare bestämma principerna för hur behandlingskollegium skall vara sammansatt, har man att välja mellan en fast sammansättning som innebär att samtliga ledamöter och suppleanter är särskilt utsedda eller en lösning som innebär att ledamotskapet, för en eller flera personalkategorier, är knutet till viss tjänstgöring eller till visst uppdrag. Det sistnämnda alternativet kan innebära t. ex. att vårdare som vid tiden för kollegiets sammanträde har viss vakt också har till uppgift att som ledamot deltaga i sammanträdet eller att den intagnes arbetsledare i verkstaden skall vara ledamot i kollegiet då ärende angående denne intagne behandlas.

Vid valet mellan de nämnda alternativen har utredningen beaktat bl. a. följande. Behandlingskollegiet har till uppgift att pröva frågor som är av väsentlig betydelse för den intagnes vistelse i anstalten och för hans frigivningssituation. Därför är det av vikt att kollegiets sammansättning och verksamhetsformer blir sådana att det bland intagna och även i övrigt skapas förtroende för kollegiets arbete. Vidare är behandlingskollegiets uppgift inte endast att efter ansökan pröva behandlingsärenden utan också att fortlöpande följa de intagnas behandling, värdera utfallet av behandlingsplaner och ta initiativ till åtgärder när så bedöms lämpligt. Med ständigt skiftande ledamöter från vissa personalgrupper, vilket blir följden av det andra alternativet, skulle ansvarsförhållandena bli diffusa i fråga om kollegiets ansvar för den kontinuerliga ledningen av de intagnas behandling. Med denna ordning riskerar man också att tillsynspersonalen inte får det inflytande i behandlingsarbetet som utredningen eftersträvar, eftersom gruppens representanter i kollegiet skulle komma att växla från det ena sammanträdet till det andra. Tillsynspersonalen skulle få svårare än andra personalkategorier att skaffa sig erfarenheter och kunskaper om kollegiets arbetsformer och om anstaltens praxis i behandlingsfrågor och därför vara i underläge i förhållande till de mera permanenta ledamöterna vid diskussionerna i kollegiet. Risk finns också att engagemanget i behandlingsfrågor och intresset för kollegiearbetet hos de ledamöter som endast sporadiskt deltar i sammanträden inte skulle bli detsamma som hos övriga ledamöter. Också känslan av ansvar för besluten kan avta hos ledamot som inte har möjlighet att kontinuerligt följa kollegiets arbete och påverka dess beslut. Dock har också den förstnämnda lösningen vissa nackdelar. Många gånger blir inte den

arbetsledare eller vårdare som är närmast i kontakt med den intagne eller den frivårdsassistent som svarat för frigivningsförberedelserna ledamot i kollegiet. Detta kan emellertid kompenseras genom att sådan befattningshavare får närvara vid kollegiets sammanträde för att redovisa iakttagelser och bedömningar som kan vara av betydelse i ärendet. Väsentligt är under alla förhållanden att garantier skapas för att de nämnda befattningshavarnas kunskaper om de intagna kommer till kollegiets kännedom. Om det inte sker genom personlig närvaro vid kollegiesammanträde, bör man skapa andra former för regelbundet informationsutbyte mellan kollegieledamöterna och personalen i övrigt. Från personalhåll har påtalats att en fast sammansättning av kollegiet leder till kategoriuppdelning bland tillsynspersonalen. En liten grupp får väsentligt ökat inflytande på behandlingsbesluten, medan det stora flertalets möjligheter att påverka dessa beslut blir lika begränsade som hittills. Det har hävdats att en sådan ordning kan få mycket negativa konsekvenser för tillsynspersonalen. Skillnaderna i inflytande främjar uppkomsten av motsättningar mellan grupperna. Intresset för behandlingsarbete avtar bland de befattningshavare, som inte deltar i prövningen av behandlingsbesluten. De flesta befattningshavarna bland tillsynspersonalen får, relativt sett, t. o. m. sämre ställning än f. n. vad gäller inflytande. Till detta kan sägas att man även i ett fast sammansatt kollegium måste engagera ganska många befattningshavare bland tillsynspersonalen. Tjänstgöringslistornas utformning gör nämligen att flera ersättare måste utses för ordinarie ledamöter. Dessutom är det möjligt att åstadkomma en viss cirkulation av uppdragen som ledamot i kollegium genom att mandattiden begränsas, t. ex. till ett år.

Med de uppgifter som lagts på behandlingskollegiet följer, av hänsyn till rättssäkerheten för de intagna, höga krav på stabilitet och kontinuitet i verksamheten. Detta har varit av avgörande betydelse då utredningen valt att bestämt förorda en fast sammansättning av kollegiet. Utredningen har emellertid vid sina kontakter med anstaltspersonal under utredningsarbetet funnit en mycket stark opinion bland tillsynspersonalen för den andra lösningen. Av hänsyn härtill har författningsförslaget utformats så, att det lagts i anstaltsstyrelsens hand att bestämma enligt vilka grunder behandlingskollegiet skall vara sammansatt. Därmed får personalen vid anstalten ett betydande inflytande på denna fråga.

Enligt de överväganden som redovisas i avsnitt 11.3 skall regionchef inte som första instans pröva ärenden angående enskild intagens behandling. Därav följer att regionchef inte ingår i behandlingskollegium vid lokalanstalt.

I övrigt innebär utredningens förslag följande.

Behandlingskollegium skall bestå av ordförande samt minst tre och högst fem övriga ledamöter jämte erforderligt antal ersättare. Bland de övriga ledamöterna skall vid lokalanstalt och, om styrelsen så bestämmer, även vid riksanstalt ingå en företrädare för frivården.Styrelsen utser ordförande och, om man väljer att ha ett fast sammansatt kollegium, även övriga ledamöter och erforderligt antal ersättare för dessa, dock med undantag för frivårdsrepresentanten och dennes ersättare. Uppgiften att utse de sistnämnda kan, på grund av det stora antalet skyddskonsulentdistrikt i storstadsregionerna, inte heller läggas på distriktens ledningsorgan. Utredningen föreslår därför att regionstyrelsen, efter samråd med berörda lokala myndigheter, skall utse

frivårdsrepresentanten och erforderligt antal ersättare för honom. Det ligger i sakens natur att styrelsens beslut också bör föregås av samråd med personalorganisationerna. I de fall en eller flera av platserna i behandlingskollegium inte besätts med fasta ledamöter, fastställer anstaltsstyrelsen de grunder som skall vara bestämmande för kollegiets sammansättning i dessa delar. Exempel på grunder som kan komma ifråga har givits ovan.

Det bör ankomma på resp. styrelse att bestämma mandattiden för fasta ledamöter och deras ersättare i behandlingskollegium. Därvid får strävan efter kontinuitet i behandlingsarbetet vägas mot intresset av att flertalet bland personalen ges tillfälle att skaffa sig erfarenheter av att verka i kollegium och att utöva inflytande i behandlingsarbetet.

Det bör i sammanhanget understrykas, att ledamöter i behandlingskollegium inte skall betraktas som företrädare för sin personalgrupps intressen. Varje ledamot är skyldig att, med utgångspunkt i sina kunskaper och erfarenheter, pröva behandlingsärenden i enlighet med de riktlinjer för kriminalvårdsarbetet som angivits av de politiskt ansvariga organen samt med tillämpning av gällande författningar och anvisningar av överordnade organ inom KVV.

Om den intagne begär det eller behandlingskollegiet eljest finner lämpligt bör, i mån av tillgång på personal, vid sammanträde kunna närvara sådan läkare eller psykolog, som är verksam inom kriminalvården, tjänsteman i AMV och den kommunala socialvården samt frivårdstjänsteman eller medlem i narkomanvårdsteam.

I sammanträde med behandlingskollegium bör, liksom enligt gällande bestämmelser, intagens övervakare ha rätt att närvara. Samma rätt bör, om den intagne medger det, tillkomma tjänsteman vid annan myndighet än de i föregående stycke nämnda, företrädare för organisation, anhörig eller annan enskild person.

Behandlingskollegiums arbetsformer

Utredningen förutsätter att behandlingskollegierna inom vida ramar själva får bestämma sina arbetsformer. Särskilt vid anstalter med flera kollegier men även på övriga anstalter kan det dock vara av intresse att viss samordning sker, t. ex. vad gäller tider för kollegiesammanträden och andra aktiviteter. Också hänsynstagande till personella resurser kan kräva en central planering inom anstalten. Utredningen anser därför, att anstaltsstyrelsen bör ge vissa riktlinjer för behandlingskollegiums verksamhet.

Ordföranden leder kollegiets arbete och får bedöma när sammanträde behöver hållas. I de flesta fall torde det bli erforderligt med åtminstone ett sammanträde i veckan och detta bör hållas på fast tid.

Den intagne skall alltid kallas till kollegiets sammanträde och bör, i den mån sekretessbestämmelserna ej lägger hinder i vägen, tillåtas närvara då det material presenteras som skall ligga till grund för kollegiets avgörande i behandlingsärendet.

Om den intagnes rätt att ta del av handlingar angående honom uttalas följande i justitiedepartementets förslag till sekretesslag (Ds Ju 1977:11 s. 469). Det bör inte komma i fråga att under hänvisning enbart till den intagnes eget bästa undanhålla honom t. ex. hans behandlingsjournal. Däremot kan

journalen hållas hemlig också för den intagne, om det skulle innebära fara för annans säkerhet att innehållet lämnades ut. Ingår handlingen i ärende med den intagne som part krävs särskilt starka skäl för att sekretessen skall kunna upprätthållas mot honom. Den intagne är dock inte part i ett ärende enbart på den grund att han är föremål för kriminalvård.

Behandlingskollegiet bör bestämma vem som skall förbereda ärendena och föredra dem inför kollegiet. Likaså bör kollegiet bestämma vem som skall föra protokoll vid sammanträdena. Utredningen förordar dock att dessa uppgifter i viss omfattning får cirkulera mellan olika ledamöter så att samtliga personalgrupper får allsidig erfarenhet av kollegiearbetet. Också andra tjänstemän än de som är ledamöter i kollegiet kan fungera som föredragande och protokollförare. Uppgiften som föredragande läggs av naturliga skäl oftast på den befattningshavare som förberett ärendet, t. ex. genom att utföra behandlingsundersökning. Kontorspersonal kan fungera som protokollförare, vilket är ett sätt att vidga det traditionella arbetsområdet för denna personalkategori.

FL:s regler om handläggning, jäv m. m. gäller för behandlingskollegiernas verksamhet. Som kollegiets beslut bör gälla den mening varom de flesta ledamöter förenar sig eller, vid lika röstetal, den mening ordföranden biträder. Skiljaktig mening skall antecknas till protokollet.

Det förhållandet att behandlingskollegierna blir beslutande organ förutsätter en väsentligt utökad tid för ledamöternas förberedelser inför sammanträdena. Oavsett vilken form man väljer för sammansättning av kollegiet, måste antalet tjänstgörande tillsynspersonal utökas under och i anslutning till den tid då kollegiet sammanträder. För arbetsledarpersonal måste i vissa fall avlösare sättas in. Dessa behov av personalförstärkning återkommer utredningen till i avsnitt 18.

10.6.9 De intagnas inflytande

Utvecklingen i huvuddrag och nuvarande förhållanden

1945 års verkställighetslag medförde väsentligt ökade möjligheter till kontakter mellan de intagna. Detta ledde till att man på en del anstalter bildade föreningar för att främja sina intressen. Föreningarnas verksamhet var främst inriktad på vad man brukar beteckna som trivselfrågor, dvs. frågor om mathållning, varusortiment, underhållning m. m. Efterhand vidgades emellertid de intagnas anspråk på inflytande och man sökte nya former för att påverka förhållandena på anstalterna. År 1966 bildades Riksförbundet för kriminalvårdens humanisering (KRUM) för att tillvarata de straffades intressen. Åren 1968–1971 anordnade de intagna en rad strejker vid anstalterna. Under denna period bildades också på flera anstalter förtroenderåd, vilkas ledamöter valdes av de intagna bl. a. för att representera dem i överläggningar med myndigheten och vid kontakter med massmedia. Strejkaktionerna var till en början inriktade på materiella frågor men fick snart en vidare syftning. De intagna krävde överläggningar med kriminalvårdsmyndigheterna i avsikt att ernå fri verksamhet för förtroenderåden och för att få medinflytande bl. a. i frågor angående behandling, disciplinstraff och brevcensur. De kontakter som därefter förekom mellan KVS och represen-

tanter för de intagna ledde till att KVS beslöt vissa ändringar i föreskrifterna angående permissioner, besök och brevcensur samt beträffande förtroenderådens ställning. För att stimulera till ökat samarbete mellan anstaltsledning, personal och intagna utfärdade KVS under denna period också anvisningar för de samrådsorgan, anstaltsråd, avdelningsråd och arbetsråd, som närmare beskrivits i avsnitt 10.6.7. I ett senare skede inleddes nya överläggningar mellan representanter för KVS och de intagna. Dessa överläggningar avbröts emellertid av de intagna, vilka inte var villiga att delta i överläggningar som de betraktade som meningslösa.

De intagnas aktioner för ökat inflytande pågick under tiden medan KAIK och kriminalvårdsberedningen arbetade. Båda dessa utredningar har också behandlat frågan om de intagnas medinflytande. Beredningen uttalade bl. a. följande (SOU 1972:64 s. 217).

Förhållandet mellan kriminalvårdsmyndigheten och de intagna kan enligt gällande lag inte betraktas som ett avtalsbart partsförhållande. Inte heller är det möjligt att i en ny behandlingslag införa bestämmelser som förutsätter ett sådant förhållande. Kriminalvårdens verksamhet är och måste vara reglerad genom författning. Anslagsbeviljande myndigheter utanför kriminalvården bestämmer de ekonomiska ramarna för verksamheten. Vidare är personalens anställningsvillkor reglerade genom avtal mellan myndigheten och personalorganisationerna. Av dessa skäl kan förhållandet mellan kriminalvårdsmyndigheten och den intagne inte ses som ett partsförhållande som medger förhandlingar mellan parterna. Med de begränsningar som följer härav bör dock ökade insatser göras för de intagnas aktiva medverkan vid utformningen av verksamheten vid anstalterna. I första hand bör detta ske genom att varje enskild intagen vid behandlingskollegier eller på annat sätt bereds tillfälle att ta ställning till hur hans anstaltsvistelse skall planeras. Även de organiserade former för medverkan som efter hand vuxit fram i form av förtroenderåd och samrådsorgan bör på alla sätt uppmuntras och understödjas. Det är också naturligt att man tar del av de intagnas synpunkter i frågor som på ett betydelsefullt sätt påverkar deras situation i anstalten.

Den lagstiftning som följde på kriminalvårdsberedningens förslag innebar en viss utvidgning av de intagnas medinflytande. I 5 § andra stycket KvaL stadgas bl. a. att samråd skall ske med den intagne vid planläggningen av behandlingen och att han skall beredas tillfälle att yttra sig över planerade åtgärder som rör honom särskilt, om ej synnerliga skäl talar däremot. Detta stadgande kompletteras av 30 § VårdC, där det föreskrivs bl. a. att intagen skall kallas till sammanträde med behandlingskollegium och därvid beredas tillfälle att framföra synpunkter och önskemål. Enligt 36 § KvaL har de intagna, med de begränsningar som följer av gällande bestämmelser och avtal för verksamheten inom kriminalvården, rätt att i lämplig ordning överlägga med anstaltsledningen i frågor som är av gemensamt intresse för de intagna. De har också rätt att i lämplig ordning sammanträda med varandra för överläggning i sådana frågor. Intagen som hålls avskild från andra intagna får dock deltaga i överläggning eller sammanträde endast om det kan ske utan olägenhet.

Rörande tillämpningen av sistnämnda lagrum anförde departementschefen (prop. 1974:20 s. 149) bl. a. följande.

Det angivna uttrycket anstaltsledning syftar i första hand på styresmannen eller motsvarande. Annan personal bör emellertid regelmässigt delta i de överläggningar

som det här är fråga om. Genom delegation kan tjänstemän som är underställda styresmannen få befogenhet att besluta i vissa frågor. I den mån de intagna vill överlägga med sådan tjänsteman i frågor som ligger inom hans kompetensområde, behöver styresmannen naturligen inte delta om han inte själv finner det lämpligt. De intagna bör emellertid i sådant fall ha möjlighet att föra frågan vidare till styresmannen. – Enligt bestämmelserna skall överläggningarna och sammanträdena äga rum i lämplig ordning. Hänsyn kan i detta sammanhang behöva tas till ett flertal faktorer som växlar från anstalt till anstalt och från fall till fall. Det gäller här frågor som hänger samman bl. a. med tillgången på lämpliga samlingslokaler, ändamålet med sammanträdena samt ordning och säkerhet.

Närmare regler för förtroenderådens verksamhet har utfärdats av KVS, rs BV:18–71. Därav framgår bl. a. att beträffande kommunikation med samhället utanför anstalten genom t. ex. telefonsamtal, brev och besök gäller för förtroenderåd och dess ledamöter samma regler som för annan enskild intagen.

Utöver de organ för samråd mellan personal och intagna som ovan redovisats kan nämnas NAFF i vilken också ingår representanter för de intagna. Vidare har styresmannen möjligheter att adjungera intagna till sammanträde med NIBB.

Brå:s arbetsgrupp rörande anpassningsstöd åt straffade uttalade följande angående de intagnas organisationssträvanden (Brå:s rapport 1974:4 s. 7).

Den fackliga medvetenheten hos de intagna på anstalterna bör uppmuntras. Även om det nuvarande sanktionssystemet inte möjliggör företagsdemokrati vid anstalterna i samma utsträckning som i arbetslivet, bör de intagnas vilja att organisera sig och hävda vissa gemensamma intressen betraktas som ett positivt inslag i anstaltslivet, något att bygga vidare på inför frigivningen.

Det kan tillfogas att den som är intagen i kriminalvårdsanstalt och utför arbete på grund av offentligrättsligt tvång inte är att betrakta som arbetstagare i den mening som avses i arbetsrättslagstiftningen (SOU 1975:1 s. 693). Följaktligen gäller lagstiftningen om medbestämmande i arbetslivet ej intagen i kriminalvårdsanstalt.

Utredningens synpunkter

Det ingår inte i utredningsuppdraget att överväga frågan om de intagnas inflytande på verksamheten i anstalterna. Eftersom förslaget innebär ganska omfattande organisatoriska förändringar, har utredningen ändå funnit lämpligt att kort redovisa sina synpunkter på de intagnas roll i anstaltsorganisationen.

Vad gäller de intagnas inflytande i den formella beslutsprocessen ansluter sig utredningen till den principiella ståndpunkt som gällande lag ger uttryck för och som utförligt motiverats i kriminalvårdsberedningens ovan återgivna uttalande. Därav följer att utredningen inte ansett sig böra föreslå representanter för de intagna som ledamöter i anstaltsstyrelse eller behandlingskollegium. Styrelsen har emellertid möjlighet att adjungera företrädare för de intagna till sammanträde, vilket är lämpligt t. ex. då man behandlar frågor om samrådsformer och andra angelägenheter som inverkar på de intagnas dagliga tillvaro i anstalten. Utredningen har vidare i avsnitt 10.6.8 framhållit vikten

av att den intagne är närvarande då behandlingskollegium handlägger ärende som rör honom. Erfarenheter från vissa anstalter tyder f. ö. på att de intagna upplevt sin medverkan vid sammanträdena mera meningsfull sedan man, som utredningen föreslår, delat större institutioner i avdelningar med särskilda kollegier, sammansatta av personal från resp. avdelning. Att de intagna under sådana förhållanden finner det lättare att få sina synpunkter beaktade får antas vara en effekt bl. a. av att man, organisatoriskt sett, förkortat avståndet mellan den intgane och beslutfattarna.

Ser man till övriga former av samråd mellan personal och intagna innebär utredningens förslag följande. De intagna kommer även i fortsättningen att vara representerade i den NAFF som överförs till frivården. Den centrala regleringen rörande NIBB:s och NAV:s verksamhet upphävs. I dessa nämnder har de intagna dock ingen fast representation f. n. Också den reglering av samrådsformer i övrigt som kommit till uttryck i KVS anvisningar för anstalts-, avdelnings- och arbetsråd föreslås upphävd. Som närmare utvecklats i avsnitt 10.6.7 får förslaget inte tolkas så att samråd i dessa former ej bör förekomma på anstalterna. De intagna har enligt 36 § KvaL rätt att i lämplig ordning överlägga med anstaltsledningen i frågor som är av gemensamt intresse för de intagna. Det är följaktligen anstaltsstyrelsens uppgift att i samråd med de intagna skapa organiserade former för sådana överläggningar. Utredningen har med sitt förslag endast velat ge anstalterna fria händer att anpassa samrådsformerna efter de lokala förhållandena. Väsentligt är att det vid varje anstalt görs klart för de intagna i vilka former de kan nå kontakt med olika anstaltsorgan för överläggningar. Det får antas att samråd vid mindre anstalter merendels kommer att ske på ledningsnivå. Arten av de frågor som skall avhandlas bör vara bestämmande för vilka anstaltsorgan som skall kopplas in. Ligger frågorna inom anstaltsstyrelsens kompetensområde, kan överläggningar äga rum i samband med styrelsesamsammanträde. I andra fall kan överläggningar mellan personalen eller styresmannen och representanter för olika personalkategorier samt de intagna vara den lämpliga formen. Vid större anstalter förefaller det naturligt att sådant samråd ofta sker på avdelningsnivå, eftersom avdelningspersonalen där kan förväntas få vittgående befogenheter vad gäller de intagnas behandling och övriga frågor angående förhållandena på avdelningen. Därför bör det, vid dessa anstalter, vara lämpligt att anordna regelbundna sammankomster mellan avdelningspersonalen och de intagna, med deltagande också av berörd arbetsledar- och utbildningspersonal. Utöver dessa sammankomster bör vid behov överläggningar ske på ledningsnivå för behandling av frågor i vilka man eftersträvar enhetliga lösningar för hela anstalten.

Att den intagne i största möjliga utsträckning själv tar ansvaret för sin tillvaro i anstalten och för frigivningsförberedelserna bedömer utredningen som mycket väsentligt för att underlätta övergången till en tillvaro utanför anstalten. Personalen på avdelningen bör därför om möjligt inte engageras i sådana vardagliga rutiner som väckning samt kontroll av personlig hygien, tvättbyten, städning av bostadsrum och skötsel av de intagnas gemensamhetsutrymmen. De praktiska arbetsuppgifter som är förknippade med frigivningsförberedelserna bör den intagne om möjligt utföra själv. Det gäller främst kontakter med bl. a. övervakare, hyresvärd, arbetsgivare och utbildningsorgan. Uppenbarligen är det dock i många fall nödvändigt att anstalts-

personal bistår med råd och anvisningar och ibland även tar den inledande kontakten.

De intagna på en avdelning bör också uppmuntras att i lämpliga organisatoriska former ta sig an frågor som rör dem gemensamt, t. ex. angående fritidsaktiviteter och ordning på avdelningen. Erfarenheter från anstalter visar att sådan verksamhet och även medverkan i förtroenderåd och samrådsorgan ger de intagna ökat självförtroende och underlättar deras kontakter med andra människor. Det är emellertid av vikt att man för de intagna klart anger gränserna för medinflytandet så att deras medverkan inte byggs upp på falska föreställningar om "anstaltsdemokrati".

Frågan om i vilken utsträckning samverkansreglerna i arbetsmiljölagen skall äga tillämpning beträffande intagna i kriminalvårdsanstalt övervägs f. n. inom justitiedepartementet (prop. 1976/77:149 s. 204).

11 Den regionala organisationen

Genom utredningens förslag om inrättande av anstaltsstyrelser skapas utrymme för lekmanna- och personalinflytande på ledningsplanet vid de lokala myndigheterna inom anstaltssektorn. Vad skyddskonsulentdistrikten angår, har frivårdens storstadsutredning föreslagit lokal lekmannastyrelse för varje sådant distrikt (avsnitt 9.2). På central nivå inom KVV utövas lekmanna- och personalinflytande på ledningsplanet genom KVS:s lekmannastyrelse, vari ingår personalföreträdare enligt STRU-kungörelsen.

Om utredningens förslag begränsades till att avse anstalternas organisation skulle alltså, vad gäller lokalanstalter och häkten, den lokala och centrala ledningen komma att utövas av organ sammansatta av tjänstemän, lekmannaledamöter och personalföreträdare medan en enrådig tjänsteman, regionchefen, även i fortsättningen skulle komma att svara för ledningen på den mellanliggande, regionala nivån. En sådan organisation ter sig från flera synpunkter mindre tilltalande. Bl. a. kan befaras att lekmannaledamöter och personalföreträdare på lokal nivå i realiteten inte får de möjligheter att påverka arbetet på anstalterna som utredningen eftersträvat, om det inte skapas former för motsvarande inflytande på regional nivå. Som en följd av förslaget om inrättande av anstaltsstyrelser har utredningen därför funnit det nödvändigt att överväga organisationen också vad gäller ledningsorgan på regional nivå, trots att denna fråga i och för sig inte omfattas av utredningsuppdraget.

De skäl som utredningen anfört för lekmanna- och personalinflytande på anstalterna (avsnitt 10.4.2) gäller i allt väsentligt också för kriminalvårdsregionerna. Därtill kommer önskvärdheten av att likformigt uppbyggda ledningsorgan inrättas på alla nivåer inom KVV. Utredningen föreslår därför att styrelser inrättas som ledningsorgan också för kriminalvårdsregionerna. Dessa styrelser bör vara uppbyggda enligt samma principer som föreslagits beträffande anstaltsstyrelserna och ha ett kompetensområde som är på motsvarande sätt avgränsat.

11.1 Regionstyrelsens kompetensområde

Enligt utredningens förslag skall regionstyrelsen under KVS planera, samordna och leda verksamheten vid de lokalanstalter och allmänna häkten samt i de skyddskonsulentdistrikt som hör till regionen. Detta innebär bl. a. att styrelsen inom de av KVS angivna ramarna skall ange riktlinjer för

verksamheten vid underlydande myndigheter. Därvid bör dock strävan vara att lämna ledningsorganen vid de lokala myndigheterna så stor frihet som möjligt när det gäller att bestämma innehållet i verksamheten och arbetsformerna. Regionstyrelsen bör koncentrera sina insatser inom detta område på att samordna de lokala myndigheternas arbete i syfte att uppnå den eftersträvade integrationen mellan verksamheten inom kriminalvårdens olika grenar. En viktig uppgift för regionstyrelsen är också att främja kriminalvårdsmyndigheternas samverkan med andra organ som handhar samhällets vård- och stödåtgärder samt andra resurser som kan utnyttjas i kriminalvårdens verksamhet för övervakade och intagna.

I utredningens författningsförslag har till regionstyrelsens kompetensområde hänförts följande ärenden

- viktigare frågor om myndigheternas organisation samt om föreskrifter för anställda och för intagna
- förslag till beräknande av utgifter för regionkansli och underlydande myndigheter samt andra frågor av större ekonomisk betydelse
- tjänstetillsättningar som enligt 32 § instruktionen för KVV ankommer på den regionala myndigheten
- viktigare frågor angående samverkan mellan kriminalvårdsmyndigheter inom regionen samt med samhället i övrigt
- riktlinjer för informationsverksamhet
- viktigare frågor angående utbildning av kriminalvårdspersonal
- andra frågor som kriminalvårdsdirektören hänskjuter till styrelsen.

I första punkten avses frågor om organisation och föreskrifter i fråga om både regionkansli och underlydande myndigheter. Som framgår av vad ovan angetts, bör dock frågor angående organisation m. m. vid lokalanstalter, häkten och i skyddskonsulentdistrikt i möjligaste mån avgöras på lokal nivå. Endast om det gäller samordning av verksamheten vid flera myndigheter eller om det av annat skäl krävs enhetliga lösningar för regionen, bör prövningen föras upp på regional nivå.

Det bör ankomma på regionstyrelsen dels att avge förslag till anslagsframställning för regionkansliets vidkommande, dels att avge yttrande över de underlydande myndigheternas förslag. I den utsträckning medelstilldelning sker regionvis, bör regionstyrelsen besluta om fördelning av medlen mellan de lokala myndigheterna. Av praktiska skäl bör dock styrelsen ge regionchefen befogenhet att tilldela lokal myndighet mindre extraanslag.

Regionstyrelsens befogenheter ifråga om tjänstetillsättningar gäller enligt förslaget endast tjänster vid regionkansliet. Kompetensfördelningen mellan regionstyrelse och regionchef vad gäller andra personaladministrativa ärenden återkommer utredningen till i avsnitt 13.

Vad gäller extern information, bör den regionala myndigheten svara för inventering av målgrupper, samordning av informationsinsatserna och fördelning av arbetsuppgifterna i informationsverksamheten. Själva genomförandet bör i så stor utsträckning som möjligt uppdras åt de lokala myndigheterna.

Som närmare utvecklas i avsnitt 20 föreslår utredningen att den regionala myndigheten skall vara ansvarig för genomförandet av en stor del av personalutbildningen. Det bör också vara regionstyrelsens uppgift att ange

riktlinjer för utbildningen i den mån detta inte är förbehållet KVS. Fråga är bl. a. om att år för år fastställa utbildningsprogram samt att bestämma huvuddragen vad gäller kursinnehåll och principer för uttagning till kurserna.

Ärende angående enskild intagens behandling har, i likhet med vad som föreslagits beträffande anstaltsstyrelse, undantagits från regionstyrelsens kompetensområde.

11.2 Regionstyrelsens sammansättning m. m.

Regionstyrelse bör vara sammansatt enligt samma principer som anstaltsstyrelse. Utredningen föreslår följaktligen att regionstyrelse skall bestå av regionchefen som ordförande samt tre lekmannaledamöter. I regionstyrelse bör vidare få ingå tre personalföreträdare.

Lekmannaledamöterna bör utses av landstinget eller, för landstingsfria kommuner, av kommunfullmäktige. I de fall kriminalvårdsregion omfattar mer än ett landstingsområde bör det ankomma på KVS att, efter samråd med berörda landsting, fastställa det antal ledamöter som skall utses för varje område.

För att vara valbar till ledamot i regionstyrelse bör gälla samma villkor som för ledamot i kommunal nämnd. Dessa villkor har redovisats i avsnitt 10.6.5. Därutöver bör den särskilda begränsningen gälla, att kriminalvårdstjänsteman eller ledamot i anstaltsstyrelse eller nämnd inom kriminalvården inte får väljas till ledamot i regionstyrelse. I fråga om mandattid, verkan av att ledamot upphör att vara valbar, jäv och rätt till ersättning bör för ledamöter i regionstyrelse gälla likalydande regler som föreslagits beträffande ledamöter i anstaltsstyrelse. Vad som föreslagits om fördelning av platser, valbarhet, val, mandattid och återkallande av uppdrag för personalföreträdare i anstaltsstyrelse bör även gälla för personalföreträdare i regionstyrelse. Uppenbarligen är det önskvärt att personalföreträdarna i regionstyrelsen arbetar inom olika grenar av kriminalvårdens verksamhet och i skilda delar av regionens område.

Regionstyrelse bör vara beslutför när ordföranden och minst tre andra ledamöter, däribland minst två kommunalt valda, är närvarande. För handläggning av brådskande ärenden föreslås motsvarande regler som för anstaltsstyrelse.

11.3 Regionchefens uppgifter

Enligt 22 § instruktionen för KVV skall regionchefen under KVS leda och ansvara för verksamheten vid de lokalanstalter, häkten och skyddskonsulentdistrikt som hör till regionen. Enligt 1 § andra stycket KvalK utövar regionchefen, under KVS, ledningen av vården i de anstalter som hör till regionen. De nämnda uppgifterna innebär att regionchefen kontinuerligt bör besöka de lokala myndigheterna, följa verksamheten där, ge råd och anvisningar i arbetet i syfte bl. a. att främja enhetlig tillämpning av gällande bestämmelser samt även bidra med uppslag och på andra sätt inspirera

personalen att utveckla verksamheten.

Syftet med den omorganisation på regional nivå som kriminalvårdsreformen innebar var, att man i högre grad än tidigare skulle kunna ta hänsyn till klientelets behov av behandlings- och stödåtgärder såväl under anstaltsvistelse som i frivård. För den skull borde regionerna inte vara större än att ledningen kunde följa den enskilde klienten vare sig han befann sig i häkte, på anstalt eller i frivård. Endast på detta sätt, menade man, kunde erfarenheter från olika vårdområden samordnas och utnyttjas för att skapa ett enhetligt behandlingsmål.

En av regionchefens viktigaste uppgifter enligt nuvarande ordning är följaktligen att planera behandlingen av den dömde. Planeringen bör utgå från hans förhållanden i frihet, vilket kräver att regionchefen har god överblick över frivårdsverksamheten. Han förväntas ta aktiv del i klientarbetet inom regionens frivårdsdistrikt t. ex. genom medverkan i sådana sammanträden med handläggarna som kan liknas vid behandlingskollegier på anstalt och i sammankomster där allmänna behandlingsfrågor diskuteras. Regionchefens medverkan kan också ske i form av genomgång av klienternas akter och efterföljande diskussion med resp. handläggare. I detta sammanhang bör framhållas, att regionchefernas verksamhet inom frivården hittills försvårats av att skyddskonsulentdistrikten endast i administrativt hänseende lyder under regionchefen. Övervakningsnämnden har ledningsansvaret vad gäller de enskilda klienternas behandling. Övervakningsnämndutredningen föreslår dock att även detta ansvar skall överflyttas till KVV:s organ (SOU 1975:16 s. 134). Beträffande de lagöverträdare som dömts till frihetsberövande påföljd, svarar regionchefen, med ett fåtal undantag enligt 22 § KvalK, för den inledande anstaltsplaceringen. Är den dömde på fri fot, fattas beslutet på regionkansliet. Är han häktad, beslutar regionchefen antingen vid sammanträde på häktet eller efter telefonsamtal med häktes- och frivårdspersonal. Andra uppgifter för regionchef, vilka kan hänföras till differentieringen av klientelet, är att anvisa plats för intagna som flyttas från riksanstalt till lokalanstalt, besluta i frågor om förflyttning av intagna mellan lokalanstalter inom regionen samt besluta resp. anvisa plats vid förflyttningar av intagna mellan lokalanstalter i olika regioner. Det ankommer vidare på regionchefen att fungera som ordförande för behandlingskollegierna vid lokalanstalterna och att fastställa behandlingsplaner för de intagna. Regionchefen skall också besluta i frågor angående korttidspermission, frigång, vistelse utanför anstalt enligt 14 § andra stycket KvaL samt enrumsplacering och avskildhet enligt 18 § resp. 20 § första stycket nämnda lag för intagna på lokalanstalt. Som närmare redovisats i avsnitt 3.4 har regionchef dock möjlighet att delegera prövningen av vissa ärenden till styresmannen. Vid sina besök på häkten och lokalanstalter skall regionchef också ta emot intagna som önskar enskilda samtal. Enligt kriminalvårdsberedningens förslag borde regionchef vidare i största möjliga utsträckning närvara vid övervakningsnämnds sammanträde och kontinuerligt följa dess arbete samt även delta i sammanträde med behandlingskollegium på riksanstalt inom regionen. Några anvisningar om regionchefs deltagande i kollegieverksamheten vid riksanstalt har emellertid inte givits och det torde heller icke förekomma någon sådan medverkan från regionchefernas sida.

Regionchef svarar för budgetplanering och ekonomisk förvaltning vid

regionkansli och underlydande myndigheter. Uppgiften innefattar bl. a. att till KVS årligen avge förslag till anslagsframställningar, för underlydande myndigheter grundade på där upprättade förslag, att till KVS avge framställningar och yttranden i andra ärenden av ekonomisk natur, att fördela regionen tilldelade anslag mellan de lokala myndigheterna samt att följa den ekonomiska förvaltningen och anslagsanvändningen där.

Också inom det personaladministrativa området har regionchef en mängd arbetsuppgifter. För personal vid regionkansliet samt för chefer och handläggande personal vid de lokala myndigheterna prövar han ansökningar om tjänstledighet i vissa fall och om semester. I dessa fall förordnar regionchef också vikarier. Därigenom har rekryteringen av assistenter i stor utsträckning kommit att ske genom regionkanslierna. Regionchef avger vidare yttranden i sådana ärenden om tjänstetillsättningar som prövas av KVS. I personalutbildningen, som under de senaste åren ökat starkt i omfattning, har regioncheferna i många fall fått utse handledare och i övrigt fungera som utbildningsansvariga, då KVS initierat lokalt och regionalt förlagd utbildning. Så har varit fallet t. ex. vid utbildning i anledning av 1973 års kriminalvårdsreform och den nya lagstiftningen om behandlingen av häktade och anhållna m. fl. samt vid utbildning i behandlingsplanering och akthantering. Regioncheferna har också i allt större utsträckning tagit initiativ till och anordnat olika former av regional och lokal utbildning t. ex. vid igångsättning av nya lokala myndigheter och för uppföljning av kriminalvårdsreformen. Kurser i särskilda ämnen som samarbetsträning, föredragningsteknik m. m. har också anordnats. Som led i personalutbildning kan man också se de av regioncheferna årligen anordnade regionkonferenserna för alla kategorier av personal och även regionchefernas medverkan i personalsammankomster vid de lokala myndigheterna.

Goda kommunikationer mellan de lokala myndigheterna är en förutsättning för att man skall kunna uppnå integration mellan vårdformerna inom kriminalvården. Den regionala företagsnämnden har utvecklats till ett viktigt instrument för dessa syften. Nämndens arbete leds av regionchefen som också verkar för integration t. ex. genom att anordna lokala samarbetskonferenser mellan personal i skyddskonsulentdistrikt, vid häkten och i lokalanstalter.

Information om kriminalvården till samhället i övrigt har under de senaste åren ägnats allt större uppmärksamhet och givits en mera målmedveten och planmässig utformning än tidigare. Ett exempel härpå är de av KVS anordnade kurserna för särskilda informatörer. Regionchefen har ansvaret för informationsverksamheten inom regionen och deltar ofta med egna insatser. Flera regionchefer medverkar i utbildning vid universitet och socialhögskolor. De ansvarar vidare för och medverkar i domstolsverkets kurser i kriminalvård för jurister. Ofta deltar regioncheferna också i konferenser med personal från andra rättsvårdande myndigheter, sociala organ och organisationer som samverkar med kriminalvården.

I kriminalvårdsreformen underströks att kriminalvårdens klienter har samma rätt som övriga medborgare till stöd och hjälp av andra samhällsorgan. För att sådana rättigheter skall kunna utnyttjas, krävs en omfattande samverkan mellan berörda myndigheter. Samarbetskonferenser, främst mellan kriminalvårds-, socialvårds- och arbetsförmedlingsorgan, har därför

blivit allt vanligare. Sådana överläggningar, där man diskuterar bl. a. socialvårdens och arbetsvårdens medverkan i behandlingsplaneringen och kostnadsfördelningen mellan kriminalvård och socialvård, äger vanligen rum på lokal nivå men sker ofta på initiativ av regionchefen och under hans medverkan.

En väsentlig uppgift för regionchefen är vidare att avge yttranden över författningsförslag inom kriminalvårdens område och över KVS:s förslag till tillämpningsföreskrifter och anvisningar.

Det ankommer också på regionchefen att ta initiativ till eller yttra sig över förslag till byggnadsarbeten vid de lokala myndigheterna.

Av vad ovan redovisats framgår att regionchefens arbetsfält är synnerligen vidsträckt och mångskiftande. Det innefattar både övergripande planerings- och ledningsfunktioner samt, främst vad gäller intagens behandling och personaladministration, handläggning av detaljfrågor. Arbetsuppgifternas mångfald har lett till att regioncheferna i de flesta fall koncentrerat sina insatser till differentiering av klientelet, behandlingsplanering för de på lokalanstalter intagna, personalledning, personalutbildning och andra uppgifter med anknytning till personaladministration, ekonomiadministration, kontakter med samverkande myndigheter och extern informationsverksamhet. Vanligt är att regionchef deltar i behandlingskollegium på lokalanstalt varannan vecka och att behandlingsplaner och andra viktigare behandlingsärenden prövas vid dessa sammanträden. Vad gäller enskilda behandlingsärenden inom frivården har regionchefernas medverkan hittills varit av mycket begränsad omfattning. Den ovan redovisade ansvarsfördelningen mellan KVV:s organ och övervakningsnämnderna kan ha bidragit till detta förhållande. Främsta orsaken torde dock vara att regionchefernas tid inte räcker till. Regioncheferna har heller inte i nämnvärd omfattning hunnit närvara vid sammanträden med övervakningsnämnderna.

Utredningens strävanden att vidga anstaltspersonalens inflytande i behandlingsfrågor och att minska avståndet mellan beslutsfattare och intagen har lett till att utredningen också ansett sig böra överväga regionchefens roll och funktioner. Detta har bedömts motiverat också med hänsyn till vad som ovan redovisats om omfattningen av regionchefens arbetsområde.

Enligt utredningens mening bör huvudvikten i regionchefens verksamhet läggas på planerings-, lednings- och utbildningsuppgifter. Som ordförande i regionstyrelsen leder regionchefen styrelsens arbete. Han får även fungera som dess kontaktorgan i förhållande till de lokala myndigheterna och svara för förarbetet till styrelsens ställningstaganden. Det ansvar för personalutbildningen som enligt utredningens förslag läggs på regional nivå kommer också att föra med sig en mängd nya arbetsuppgifter för regionchefen.

Frågan om regionchefens roll i enskilda behandlingsärenden har föranlett följande överväganden. Anstaltsplaceringen är avgörande för vilken behandling (utbildning, yrkesarbete, medicinsk vård m. m.) och vilka möjligheter till kontakter med samhället utanför anstalten som kan erbjudas den intagne under anstaltvistelsen. Beslut i frågor om intagning i och förflyttning till anstalt är följaktligen av grundläggande betydelse för behandlingsplaneringen. Dessa avgöranden innefattar emellertid också bedömningar av hur regionens samlade resurser skall disponeras. Beslutsfattaren måste därför ständigt vara informerad om den aktuella situationen, beläggningen m. m., vid

samtliga anstalter inom regionen. Denna information samlas lämpligast på regionkansliet. Främst av nu angivna skäl har utredningen funnit att regionchefens kompetens enligt gällande rätt i placerings- och förflyttningsärenden bör bestå. Den närmare utformningen av planen för behandling av den dömde under anstaltsvistelsen och efter övergång till kriminalvård i frihet sker med utgångspunkt i den dömdes sociala situation och förhållandena i övrigt i den tänkta frigivningsmiljön. För många intagna ändras dessa förutsättningar ofta under anstaltsvistelsens lopp och planen för behandlingen måste fortlöpande anpassas därefter. Utredningen har därför funnit naturligt att den personal som är i daglig kontakt med den intagne i anstalten och frivårdspersonalen, som bäst känner frigivningsmiljön, anförtros uppgiften att i samverkan fastställa och ompröva behandlingsplan. Samma bedömning har utredningen gjort vad gäller korttidspermission, frigång, vistelse utanför anstalt för fritidsverksamhet och flertalet övriga frågor med anknytning till behandlingsplanering. Uppgiften att pröva de nu nämnda ärendena har därför, som framgått i avsnitt 10.6.8, lagts på behandlingskollegiet. För regionchefens del har utredningen därmed haft att välja mellan att låta honom fungera som överordnad instans i förhållande till behandlingskollegium eller att låta honom ingå som en av ledamöterna i kollegium. Uppenbarligen stämmer det förstnämnda alternativet bäst med utredningens uppfattning om regionchefens roll. Enligt förslaget ingår därför inte regionchefen i behandlingskollegium vid lokalanstalt och han får följaktligen i huvudsak verka genom anstaltspersonalen i detta skede av det individuella behandlingsarbetet. Det kan möjligen göras gällande att en sådan ordning ökar risken för avbrott i den av kriminalvårdsberedningen eftersträvade kontinuiteten i behandlingsarbetet. Utredningen menar emellertid att regionchefen även i fortsättningen skall följa kollegiernas arbete bl. a. genom att då och då närvara vid sammanträden. Den kontroll som därigenom utövas bör inte begränsas till enbart innehållet i kollegiets beslut. Regionchefen bör också tillse att kollegiet inhämtar tillräckligt med information så att avgörandena kan grundas på tillfredsställande underlag. Av vikt är också att regionchefen gör sig underrättad om hur kollegiet i behandlingsarbetet i övrigt tillämpar gällande föreskrifter och anvisningar. Menar regionchefen att kollegiet i något avseende bör ändra sina arbetsformer eller sin praxis i viss behandlingsfråga, får han, om spörsmålet inte kan lösas genom direkta diskussioner med kollegiet, ta upp det med anstaltsstyrelsen. Med de angivna insatserna från regionchefens sida, bedömer utredningen riskerna för bristande kontinuitet i behandlingsarbetet vara mycket begränsade. Som ytterligare ett medel att motverka sådana effekter av förslaget föreslås att regionchefens befogenhet enligt 42 § KvalK att ändra beslut som tjänsteman på lokalanstalt fattat med stöd av Kval eller KvalK vidgas till att omfatta även beslut som behandlingskollegium vid lokalanstalt fattat med stöd av de nämnda författningarna. Därmed har man också tillgång till ett relativt enkelt förfarande för att ändra beslut av behandlingskollegium om i något fall alltför stora skiljaktigheter skulle uppstå mellan olika kollegiers rättstillämpning i behandlingsärenden. Utredningen vill även framhålla vikten av utbildningsinsatser vad gäller kollegieledamöterna. Utbildning bör vara ett mycket verksamt medel för att få kontinuitet i behandlingsarbetet och enhetlighet i rättstillämpningen. Denna utbildning bör inte begränsas till enstaka kurser

utan vara en mer eller mindre kontinuerligt pågående process i vilken regionchefen, när han deltar i behandlingskollegiums sammanträde, har en mycket viktig roll.

I likhet med kriminalvårdsberedningen betraktar utredningen kommunikationen mellan myndigheterna inom regionen samt med andra regioner och med KVS som ett betydelsefullt område för regionchefens verksamhet. Detsamma gäller beträffande information om kriminalvårdens arbete till allmänheten och till andra myndigheter och i fråga om kriminalvårdens medverkan i undervisning bl. a. inom det allmänna utbildningsväsendet.

Sett från regionchefens synpunkt, är syftena med utredningens förslag främst att bereda honom ökade möjligheter att syssla med frågor angående utveckling av kriminalvårdsarbetet inom regionen, både vad gäller de organisatoriska formerna och själva innehållet i verksamheten, samt med personalutveckling. Regionchefen bör, i samråd med anstaltsstyrelsen, driva på utvecklingen av anstaltsarbetet och sträva efter att intressera personalen för att pröva nya arbetsformer. Han bör fungera som rådgivare i utvecklingsarbetet och fortlöpande göra utvärderingar av verksamheten inom regionen. Ser man till personalutvecklingen är det angeläget att personalen bl. a. får tillfälle att skaffa sig allsidig erfarenhet av kriminalvårdsarbetet, t. ex. genom tjänstebyten. Regionchefen bör därför, genom organisatoriska åtgärder och eljest, verka för att skapa ökat utrymme för tjänstebyten och intressera personalen för att utnyttja de möjligheter som därigenom bjuds. Självfallet är också teoretisk utbildning ett viktigt inslag i arbetet med personalutveckling. För att vidga personalens utbildningsmöjligheter utöver vad som erbjuds inom kriminalvården, bör regionchefen arbeta för att få samhällets utbildningsorgan att utforma kurser lämpade för vidareutbildning också för kriminalvårdens personal.

12 Ekonomiadministration

12.1 Nuvarande ekonomiadministration

Som bakgrund till utredningens överväganden angående ekonomiadministrationen vid anstalterna lämnas i det följande vissa uppgifter om de ekonomiska ramarna för verksamheten, anslagsfördelningen och budgetprocessen i övrigt.

Förvaltningsanslagen till kriminalvården för budgetåret 1977/78 fördelades enligt följande.

	Kr
F 1. Kriminalvårdsstyrelsen[1]	43 800 000
F 2. Kriminalvårdsanstalterna[1]	549 020 000
F 3. Frivården[1]	118 850 000
F 4. Maskin- och verktygsutrustning m. m.[2]	1 650 000
F 5. Engångsanskaffning av inventarier m. m.[2]	5 000 000
F 6. Utbildning av personal m. fl.[2]	4 000 000
F 7. Kriminalvårdsenheter med särskild budget[1]	1 000

[1] Förslagsanslag.
[2] Reservationsanslag.

Anslagna medel disponeras av KVS.

Driftskostnaderna för arbetsdriften bokförs dels på anslag under F 1 och F 2 (personalkostnader, lokalkostnader och expenser) dels på specialstat för arbetsdriften (inkomster av försålda produkter, arbetsersättning till intagna, inköp och underhåll av inventarier, maskiner och verktyg m. m. samt övriga utgifter t. ex. råvarukostnader, kostnader för utredningar och kursavgifter för arbetsledarpersonal).

Kostnader för reparationer och underhåll av fastigheter, som disponeras av kriminalvården, redovisas särskilt på staten för KVS delfond av statens allmänna fastighetsfond.

Anslaget till kriminalvårdsanstalterna är i regleringsbrevet fördelat på konton enligt följande.

		Kr
1.	Lönekostnader	400 303 000
2.	Sjukvård m. m. för personal[1]	1 027 000
3.	Reseersättningar	3 403 000
4.	Lokalkostnader[1]	69 713 000
5.	Expenser	4 719 000
	därav för representation högst 3 000	
6.	Inköp och underhåll av bilar	1 960 000
7.	Utspisning[1]	25 073 000
8.	Beklädnad och sängkläder[1]	5 590 000
9.	Hälso- och sjukvård[1]	9 380 000
10.	Idrotts- och bildningsverksamhet m. m.[1]	1 621 000
11.	Biblioteksverksamhet	614 000
12.	Omkostnader för permitterade, frigivna m. fl.[1]	6 934 000
13.	Transport av intagna m. fl.[1]	9 085 000
14.	Tjänstedräkt[1]	752 000
15.	Bidrag till intagnas familjer	307 000
16.	Underhåll av tekniska hjälpmedel för bevakning[1]	356 000
17.	Ersättning för vård på anstalter som ej tillhör kriminalvården[1]	716 000
18.	Frivillig kontaktverksamhet	119 000
19.	Gemensamma funktioner i kvarteret Kronoberg[1]	2 105 000
20.	Diverse utgifter[1]	1 097 000

[1] Förslagsanslag

Fördelningen av medel mellan regionala och lokala myndigheter i KVV inleds med att KVS, med ledning av medelsförbrukningen under det senaste budgetåret, upprättar förslag till medelstilldelning till regioner och riksanstalter. Med utgångspunkt i denna preliminära fördelning upprättar regioncheferna, vanligen efter s. k. budgetkonferenser eller underhandskontakter med cheferna vid de lokala myndigheterna, förslag till medelsfördelning mellan häkten, lokalanstalter och skyddskonsulentdistrikt. Budgetårets första månader arbetar myndigheterna efter den preliminära fördelningen. Under hösten fastställer KVS slutlig medelstilldelning för riksanstalter, kriminalvårdsregioner och lokala myndigheter inom regionerna. Fördelning av medel sker dock inte för samtliga de kostnadsslag som angivits i regleringsbrevet. Så fördelas t. ex. inte anslagen som upptagits under 1, 2, 7–9, 11, 13, 14, 16 och 17 ovan. I flertalet fall har likväl de regionala och lokala myndigheterna rätt att belasta motsvarande konton hos KVS med utgifter i enlighet med gällande bestämmelser och anvisningar. Före den 1 mars skall regionala och lokala myndigheter lämna in ev. framställningar om ytterligare medel. I anledning av dessa framställningar beslutar KVS om tilldelning av medel som reserverats hos KVS vid den slutliga medelstilldelningen. Också på regional nivå reserveras medel för fördelning under budgetårets senare del.

Ansvaret för den ekonomiska förvaltningen vid en anstalt åvilar styresmannen. Inom de ramar som anges i beslut om medelstilldelning och övriga föreskrifter för verksamheten vid anstalten bestämmer styresmannen om medlens användning. Han upprättar också förslag till anslagsframställning, som, i förekommande fall efter yttrande av regionchefen, får ingå i underlaget för petitaarbetet vid KVS. Detta arbete är dock endast i ringa mån inriktat på

myndighetsvis budgetering.

Kontroll av medelsförbrukningen vid anstalterna sker med hjälp av datalistor från KVS:s ekonomibyrå, vilka visar anslagsbelastningen visst datum. Datalistor expedieras månadsvis till myndigheterna inom KVV. Vid en del myndigheter för man även egna belastningstabeller för att ha helt aktuella uppgifter angående anslagsbelastningen.

12.2 Försöksverksamhet med programbudgetering

På grundval av programbudgetutredningens förslag (SOU 1967:11–13) inleddes i slutet av 1960-talet försöksverksamhet med programbudgetering inom vissa delar av statsförvaltningen. I KVV startade sådan verksamhet under budgetåret 1970/71. Den pågår fortfarande vid kriminalvårdsanstalterna Kumla, Hinseberg och Båtshagen samt i ett skyddskonsulentdistrikt.

Innebörden av programbudgetering och syftena med försöksverksamheten har angivits på följande sätt (prop. 1973:1 bil. 2 s. 13).

Övergången till bl. a. programbudgetering har inneburit en övergång från utgiftsslagsinriktade till ändamålsinriktade anslag. Budgetering på myndighetsnivå sker sålunda på program, svarande mot anslag eller anslagsposter. För varje program skall föras en måldiskussion och anges kostnader samt där så är möjligt även förväntade prestationer. Försöken har också gällt myndigheternas interna styrsystem, främst rutiner för planering, löpande styrning, uppföljning och kontroll. Härigenom avses bl. a. att möjligheterna skall öka att delegera ansvar till de nivåer där produktionsansvaret faktiskt ligger. Huvudsyftet med programbudgeteringen är att skapa förutsättningar att träffa mera medvetna val, öka rationaliteten i beslutsfattandet och därmed främja en bättre hushållning med knappa resurser.

Programindelningen i försöksverksamheten inom KVV framgår av tabell 12.1. Försöksmyndigheterna planerar sin verksamhet enligt anvisningar av KVS. I anvisningarna anges det förmodade antalet intagna och en preliminär totalbudgetram. Budgetarbetet vid anstalterna börjar nerifrån de olika kostnadsställena (på Hinseberg

Tabell 12.1 Programindelning under budgetåret 1977/78 för försöksverksamhet med programbudgetering i KVV

Program	1 Vård och tillsyn		2 Arbete och utbildning		
Delprogram	1.1 Tillsyn	1.2 Särskild vårdverksamhet	2.1 Industriell verksamhet	2.2 Arbetsterapeutiskt inriktad verksamhet	2.3 Utbildning
Programelement	Administration Bevakning Transportverksamhet Förplägnad Beklädnad Övervakningsnämndsverksamhet Övervakning[a] Personundersökning[a] Personalutbildning	Hälso- och sjukvård Psykologverksamhet Frivårds- och kontaktverksamhet Social verksamhet Information	Verkstadsarbete Jordbruks- och skogsarbete Övrigt arbete	Arbetsterapeutiskt inriktat arbete	Teoretisk utbildning Praktisk teoretisk utbildning

[a] Endast i skyddskonsulentdistriktet.

administrativ avd., assistentavd., fastighetsavd., förråd, industrikontor, kök, sjukavd., övertillsynsmannaexp. samt var och en av arbetsdriftens och utbildningsverksamhetens grenar). Delbudgeterna från kostnadsställena arbetas samman till en verksamhetsplan för anstalten. Efter samråd mellan KVS och anstalten och efter ev. justeringar fastställs en verksamhetsplan av KVS. Anstalten tilldelas en totalsumma för verksamheten under budgetåret och man har möjligheter att inom de ramar som bestäms av föreskrifter om antalet tjänster m. m. och av anvisningar för verksamheten välja för vilka aktiviteter medel skall tas i anspråk.

För varje kostnadsställe finns en tjänsteman som närmast ansvarig för medelsförbrukningen. I syfte att samordna aktiviteterna ansvarsområdena emellan har man på Hinseberg bildat en rådgivande grupp med myndighetens chef, samtliga kostnadsställeansvariga och representanter för de fackliga organisationerna som ledamöter.

I redovisningen upptas havda kostnader under resp. programelement enligt den faktiska fördelningen. Vad gäller personalkostnaderna, som utgör merparten av de totala driftskostnaderna, görs dock en förenklad fördelning mellan olika programelement med hjälp av s. k. fördelningsnycklar, som bygger på en uppskattning av förbrukningen av personalresurser för resp. aktivitet, gjord av personalen vid försöksmyndigheterna.

Enligt utredningens uppfattning är erfarenheterna av försöksverksamheten med programbudgetering vid kriminalvårdsanstalterna blandade och det kan inte sägas att man lyckats tillämpa programbudgeteringens principer fullt ut. Från KVS:s sida har knappast förekommit någon styrning i programtermer under planeringsstadiet. De lokala myndigheterna har i stort sett fått planera sin verksamhet inom en kostnadsmässig totalram. Vid planeringen har man i många fall utgått från olika arbetsuppgifter och från denna utgångspunkt skapat delmål osv. Därmed riskerar man att verksamhetens innehåll får styra det övergripande målet i stället för omvänt som syftet är med programbudgetering. Det nämnda tillvägagångssättet kan åtminstone delvis förklaras av att man inte lyckats formulera mätbara mål för den samlade verksamheten. Det har följaktligen inte varit möjligt att redovisa verksamhetsresultat så att aktiviteter och resursinsatser kunnat relateras till graden av måluppfyllelse. Därigenom har man gått miste om ett viktigt incitament till omprövning av verksamhetsformerna. Vidare har man, som framgått ovan, ännu inte funnit någon effektiv metod för fördelning av den största kostnadsposten, personalkostnaderna, mellan olika aktiviteter. I några fall har det också visat sig svårt att nå överensstämmelse mellan kompetensfördelning och ansvar för kostnadsställe. Så t. ex. drar en del beslut angående intagnas behandling kostnader vid flera kostnadsställen, utan att de där ansvariga formellt har möjligheter att påverka behandlingsbeslutet. Det bör också framhållas att den utbyggda redovisningen lett till en betydande ökning av de administrativa arbetsuppgifterna.

Som utredningen ser det har emellertid försöksverksamheten med programbudgetering också gett en hel del positiva erfarenheter, från både myndighetens och personalens synpunkter. Planeringen har förts långt ner i organisationen. Det ekonomiska ansvaret har delegerats till organisatoriska enheter vid anstalterna. Tekniken med budgetramar har givit de lokala myndigheterna ökade valmöjligheter i resursutnyttjandet. Dessa faktorer har bidragit till att vidga personalinflytandet, öka personalens engagemang och stärka dess kostnadsmedvetande. Man har också lättare kunnat anpassa sig till ändrade förhållanden, t. ex. variationer i beläggningen, vid anstalterna.

Myndigheterna med programbudgeteringen är också bland de få inom KVV som klarar sig inom ramen för tilldelade eller eljest beräknade medel.

RRV har utvärderat försöksverksamheten med programbudgetering och föreslog i sin slutrapport bl. a. följande (prop. 1976/77:130 s. 18).

– Försöksverksamheten bör övergå i ett fortsatt arbete att allmänt förbättra ekonomiadministrationen i statsförvaltningen. Detta bör ske inom ramen för en successivt myndighetsanpassad satsning på utveckling och tillämpning av Statens Ekonomi-Administrativa system (SEA).

– Efter hand som resp. myndighet utvecklar sitt ekonomiadministrativa system kan programindelning av verksamheten fastställas av statsmakterna. Ändamålsinriktade anslag kan knytas till programindelningen.

Riksdagen har nyligen (prop. 1976/77:130) förelagts förslag innehållande riktlinjer för utvecklingen av ekonomiadministrationen inom hela statsförvaltningen. Förslaget bygger på budgetutredningens betänkande (SOU 1973:43). Också frågan om programbudgetering behandlas. Förslaget ansluter i allt väsentligt till RRV:s ovan återgivna förslag. Departementschefen anför bl. a. följande (s. 54).

Mycket i de metoder och synsätt som brukar sammanföras under begreppet programbudgetering förtjänar att vinna ökad tillämpning inom statsförvaltningen. Det gäller främst det allmänna ekonomiska synsättet på en verksamhet, exempelvis kraven på jämförelser mellan olika handlingsalternativ och omprövning av befintlig verksamhet, mer rättvisande kostnadsjämförelser och ett ökat kostnadsmedvetande. Dessa principer ligger även till grund för de fortgående organisationsförändringar som är nödvändiga för att ständigt anpassa statsförvaltningen till förändrade behov och förutsättningar.

12.3 Utredningens överväganden och förslag

Utredningens principiella ståndpunkt vad gäller funktionsfördelningen mellan olika nivåer i förvaltningen är att centralmyndigheten, i detta fall KVS, väsentligen skall ägna sig åt långsiktig planering, styrning och kontroll av verksamheten samt åt utvecklingsarbete. Vidare skall centralmyndigheten svara för råd och anvisningar samt specialistservice för regionala och lokala myndigheter. Utredningens överväganden präglas därför genomgående av strävan att genom decentralisering vidga de lokala myndigheternas kompetens inom olika sakområden. Sambandet mellan sådan kompetens och medelsförbrukningen gör det nödvändigt att överväga decentralisering också på det ekonomiadministrativa området. Under arbetet med ekonomiadministrativa frågor har utredningen haft kontakter med bl. a. statskontoret.

Erfarenheter från försöksverksamheten med programbudgetering tyder på att ökad frihet för de lokala myndigheterna i fråga om resursanvändningen ökar de anställdas engagemang i verksamheten och stärker deras kostnadsmedvetande. En sådan utveckling inom ekonomiadministrationen ligger också i linje med utredningens strävanden att allmänt vidga anstaltspersonalens inflytande och ansvar. Av dessa skäl förordar utredningen, både vad gäller KVV som helhet och de enskilda anstalterna, decentralisering också inom ekonomiadministrationen. Utredningen är medveten om att förslaget

kräver utveckling av delvis nya former för samordning och styrning av verksamheten inom KVV. Av KVS krävs att man klart anger sin policy och utformar allmänna riktlinjer för verksamheten inom anstalternas olika arbetsområden. Av anstalterna fordras att man där lojalt följer dessa anvisningar i sitt arbete. I annat fall ankommer det på regionledning eller KVS att ingripa och genom en mera detaljerad styrning tillse att verksamheten vid anstalten ifråga ges ett innehåll som överensstämmer med de allmänna riktlinjerna.

Erfarenheterna av den programindelning som skett inom försöksverksamheten med programbudgetering sammanfattades av departementschefen (prop. 1976/77:130 s. 54) enligt följande.

> På ytterligare en punkt finns det enligt min mening anledning att modifiera tidigare uppfattning. Det ansågs allmänt vid försöksverksamhetens inledning att en programindelning mera borde spegla en indelning med hänsyn till de mål som främjas och mindre en funktionell eller organisatorisk indelning. Arbetet med dessa frågor har dock visat att s. k. flermålsverksamheter är utomordentligt vanliga. I dessa fall, dvs. när verksamheter främjar flera mål samtidigt, kan en uppdelning av kostnader på olika mål ofta bli mer eller mindre godtycklig och därför knappast meningsfull. Det kan i dessa fall vara bättre att behålla den organisatoriska eller funktionella indelningen som grund för programindelning. Det kan även finnas andra skäl att tillämpa programindelning som är byggd på organisatorisk eller funktionell grund. Som exempel kan nämnas krav på en intern styrning och effektivitetsuppföljning samt krav på sammanhållen planering inom myndigheten.

Decentralisering av de ekonomiadministrativa funktionerna inom en anstalt bör enligt utredningens mening bygga på följande principer. Budgetansvaret vilar på anstaltsstyrelsen. Styrelsen bör fördela anslagna medel mellan olika kostnadsställen (verksamhetsområden) inom anstalten, t. ex. en eller flera bostadsavdelningar, olika grenar inom arbetsdriften och ev. kök, förråd m. fl. Frågan hur indelning i kostnadsställen lämpligast sker får övervägas närmare inom ramen för den allmänna översyn av ekonomiadministrationen inom KVV som genomförs av KVSÖ. Väsentligt är att kompetensgränserna mellan de olika kostnadsställena är klart definierade. För varje kostnadsställe utses en tjänsteman eller grupp av tjänstemän t. ex. behandlingskollegium, verkmästare, husmor, förrådsförman (i den följande framställningen benämnd kostnadsställeansvarig), som ges rätt att inom angivna ramar disponera de medel som anstalten tilldelats. Med utgångspunkt i medelstilldelningen ankommer det på den kostnadsställeansvarige att planera och genomföra verksamheten inom sitt område i enlighet med styrelsens anvisningar och därvid välja de medel som ger bäst resultat. För att undvika omständlig handläggning bör styrelsen se till att det organ som avgör behandlingsärenden också får befogenhet att pröva ekonomiska frågor som regelmässigt är förknippade med beslut i behandlingsärenden. Om möjligt bör styrelsen också ge t. ex. behandlingskollegium samma delegationsmöjligheter i ekonomiska frågor som kollegiet brukar använda sig av i behandlingsärenden.

Vad gäller budgetprocessen och därmed sammanhängande frågor vill utredningen anföra följande.

Som framgått i avsnitt 12.1 är de politiska organens anslagsstyrning i regleringsbrevet för KVV mycket detaljerad. Detsamma kan sägas om KVS:s

styrning i förhållande till underordnade myndigheter. I den mån medel tilldelas regionala och lokala myndigheter är de fördelade på konton i överensstämmelse med anslagsposterna i regleringsbrevet.

Budgetutredningen uttalade följande angående styrningen av den statliga verksamheten (prop. 1976/77:130 s. 55).

Den vägledande principen bör vara att statsmakterna tar ett ökat ansvar för målinriktningen medan myndigheterna får ett ökat ansvar för val av medel för att genomföra verksamheterna. I takt med att det föreslagna styrsystemet införs bör detaljeringsgraden i de bestämmelser som f. n. ges i regleringsbreven i form av anslagsposter för lönekostnader, expenser, reseersättningar etc. jämte andra föreskrifter kunna minskas. Behovet av kvarstående restriktioner för val av resursslag bör granskas i en systematisk genomgång verksamhet för verksamhet.

Departementschefen (prop. 1976/77:130 s. 56) förklarade sig ha för avsikt att ta initiativ till en sådan systematisk granskning av kvarstående restriktioner i regleringsbreven som budgetutredningen föreslagit.

Mot den angivna bakgrunden bör det kunna förväntas att styrningen beträffande resursval i regleringsbreven för kriminalvården i framtiden kommer att bli mindre detaljerad. Därigenom skapas också möjligheter för KVS att vidga de regionala och lokala myndigheternas inflytande på resursanvändningen. För att på dessa nivåer öka kostnadsmedvetandet och vidga det ekonomiska ansvaret för verksamhetsplanering, resursval och uppföljning bör KVS utveckla sitt ekonomiadministrativa styrsystem i riktning mot rambudgetering. Hur långt ett sådant system kan utvecklas blir beroende av detaljeringsgraden i regleringsbreven. Enligt utredningens mening bör det vid medelstilldelning till regionala och lokala myndigheter inte vara erforderligt med närmare ändamålsbestämning än att KVS fördelar medlen mellan t. ex. personalkostnader, kostnader för intagna och övriga kostnader. Uppenbarligen måste dock redovisningen, för att kunna tjäna som grund för uppföljning av verksamheten, även i fortsättningen ha en väsentligt högre detaljeringsgrad. Utredningen menar också att den integration av frivårdens och anstalternas verksamhet som genomfördes med kriminalvårdsreformen bör främjas genom att de regionala ledningsorganen ges ökad frihet vid resursfördelningen mellan verksamhetsgrenarna. Fördelningen bör i viss mån kunna anpassas efter de samarbetsformer och den arbetsfördelning som i det praktiska arbetet visat sig bäst lämpade för de lokala förhållandena. Anslagen till frivård och anstalter bör därför slås ihop och hållas samman ner till regional nivå.

Budgetdirektiven från KVS till regionala och lokala myndigheter kan ses som inledningen på budgetprocessen. En begränsning av styrningen genom fördelning av medel mellan olika anslagsposter leder till ökade krav på andra metoder för ledning av verksamheten. Den ledningsroll för KVS som utredningen ovan beskrivit kan utövas bl. a. genom direktiv för budgetarbetet. Som uttryck för KVS:s långsiktiga planering, justerad med hänsyn till vunna erfarenheter av den löpande verksamheten och ändrade förutsättningar i övrigt, bör budgetdirektiven innehålla en ekonomisk ram och allmänna riktlinjer för verksamhetsplaneringen vid regionala och lokala myndigheter, bl. a. i form av förväntade prestationer (antal intagna/år, medelbeläggning, omsättning av intagna, antal intagna i arbete och i utbildning osv.).

Budgetarbetet vid anstalterna bör inledas med att varje kostnadsställeansvarig, enligt anvisningar av anstaltsstyrelsen och i samverkan med övrig personal på avdelningen, utarbetar en verksamhetsplan och beräknar behovet av medel för sitt kostnadsställe. Därefter ankommer det på styresmannen att, enligt allmänna anvisningar av styrelsen och i samråd med de kostnadsställeansvariga, arbeta samman materialet och förbereda styrelsens beslut angående förslag till verksamhetsplan och anslagsframställning för anstalten. Också under det fortsatta budgetarbetet är det enligt utredningens mening väsentligt att anstalterna får möjligheter att påverka de prioriteringar som äger rum på högre nivåer i KVV. En sådan budgetdialog kan föras vid regionkonferenser och vid KVS:s sammankomster med region- och riksanstaltschefer.

Med ett vidgat ansvar för de lokala myndigheterna vad gäller ekonomiadministration bör också följa att medel för alla kostnadsslag och för alla planeringsbara utgifter fördelas i ett sammanhang vid budgetårets början. För varje anstalt bör alltså finnas en totalbudget, som visar samtliga förväntade utgifter. Endast en mindre del av anslagen bör hållas kvar på regional och central nivå för att, efter särskild framställning, delas ut till täckande av oförutsedda utgifter. Att hela anslagsbeloppet i princip fördelas vid budgetårets början hindrar inte att omfördelning bör ske, om de förutsättningar, t. ex. i fråga om prestationsutvecklingen, som varit avgörande för fördelningen väsentligt ändrats vid någon myndighet. Regionchefen har en viktig roll i uppföljningen av medelsförbrukningen vid underordnade myndigheter och vid ev. omfördelning av medel mellan dessa. Hithörande frågor kan tas upp t. ex. vid kvartalsvisa budgetsammanträden i samband med genomgång av hur planeringen utfallit i fråga om prestationer och kostnader.

Beslut om fördelning och omfördelning av anslag mellan lokala myndigheter i kriminalvårdsregion bör fattas av regionstyrelsen.

De principer som ovan angivits för fördelning och omfördelning av anslag mellan lokala myndigheter bör också tillämpas när anstaltsstyrelsen bestämmer utgiftsramar för de olika kostnadsställena.

Ovan redovisade förslag kommer generellt att leda till spridning av det ekonomiska ansvaret inom anstalterna. Från kontrollsynpunkt är det därför av stor vikt att de anställdas befogenheter i ekonomiskt avseende klart anges i befattningsbeskrivningar eller motsvarande. Attester och utbetalningsbesked bör tecknas av resp. kostnadsställeansvarig.

13 Personaladministration

I sin utredningsrapport "Utvecklingsinsatser inom det statliga PA-området" har SPN delat in den personaladministrativa verksamheten i följande områden

personalpolitik
samverkansformer/medinflytande
utveckling av personalledarrollen
personalarbetets organisation och fördelning inom en myndighet
personaladministrationens samspel med andra administrativa områden
bemanningsplanering
personalutveckling
personalrörlighet
arbetsmiljö
löner och anställningsvillkor
personaladministrativ informationsbehandling.

Flera av de nämnda områdena behandlar utredningen i särskilda avsnitt av betänkandet. Frågor om samverkansformer och medinflytande har tagits upp i avsnitt 10 om anstalternas organisation. Utredningens syn på personalledarrollen redovisas främst i avsnitt 16.4.1 om styresmannens uppgifter. Frågor om personalutveckling och personalrörlighet behandlas i avsnitt 20 om rekrytering och utbildning. Vissa arbetsmiljöfrågor kommer utredningen in på i sina överväganden angående arbetsformerna i avsnitt 16.3.

I detta avsnitt kommer utredningen huvudsakligen att behandla en del frågor om personalarbetets organisation och fördelning inom KVV.

Utmärkande för den personaladministrativa verksamheten inom KVV har länge varit en stark centralisering av funktioner till KVS. På senare tid har dock ganska omfattande delegering skett från KVS till kriminalvårdsregioner och riksanstalter av framför allt ledighetsärenden. Särskilda befattningshavare för personaladministrativa funktioner finns emellertid inte vid regionala eller lokala myndigheter inom KVV. Arbetsuppgifter av personaladministrativ karaktär som ligger på dessa nivåer fullgörs därför i stor utsträckning av personal anställd för andra uppgifter, vanligen inspektörer, assistenter och överordnad tillsynspersonal.

KVS har i anslagsframställningen för budgetåret 1978/79 pekat på att kriminalvårdens verksamhet är mycket personalintensiv och att den personaladministrativa planeringen vid myndigheterna därför är av särskild vikt. I

sammanhanget framhålls också att utvecklingen vad gäller lagstiftning och avtal som reglerar förhållandena på arbetsmarknaden lett till att handläggningen av personaladministrativa ärenden blivit väsentligt mera krävande än tidigare. KVS hävdar att många av myndigheterna i KVV är så stora att särskild personaladministrativ funktion är nödvändig från rationalitets- och effektivitetssynpunkter. Av angivna skäl begär KVS nio tjänster för handläggare för personaladministrativa göromål, med placering i de tre storstadsregionerna, på allmänna häktet i Stockholm samt på de fem största riksanstalterna.

Mot den ovan tecknade bakgrunden är det uppenbart att en fortsatt omfördelning av arbetsuppgifter och befogenheter inom det personaladministrativa området i den riktning utredningen allmänt eftersträvar, från central till regional och/eller lokal nivå, kräver ingående överväganden bl. a. beträffande behovet av personal med särskild inriktning på personaladministrativt arbete på olika nivåer inom KVV. Omfördelning av personalresurser från KVS till lägre nivåer aktualiseras också. Dessa bedömningar ligger inte inom ramen för utredningens uppdrag. Utredningen har f. ö. erfarit att KVSÖ kommer att behandla hithörande frågor i samband med sin översyn av KVS organisation.

Av anförda skäl tar utredningen endast upp sådana personaladministrativa frågor som bedömts vara av särskilt intresse från de synpunkter utredningen har att beakta och som ansetts kunna genomföras utan några förändringar i fråga om personalresurser.

Personalpolitikens innehåll har avgörande betydelse för fördelningen av det personaladministrativa arbetet inom en organisation. De principer för funktionsfördelningen mellan olika nivåer i KVV som utredningen redovisat i avsnittet om ekonomiadministration bör enligt utredningens mening gälla också för personaladministrationen. Detta bör komma till uttryck i KVV:s personalpolitik. Någon samlad skriftlig redovisning av personalpolitiken inom verket finns f. n. inte. På tillskyndan av centrala företagsnämnden vid KVV är dock en projektgrupp sedan någon tid sysselsatt med hithörande frågor.

13.1 Kompetensfördelning i fråga om tjänstetillsättningar och vissa andra personaladministrativa ärenden

KVS beslutar om tillsättning av tjänster inom KVV t. o. m. lönegrad F 21. Högre tjänster tillsätts av regeringen efter förslag av generaldirektören. Av de ärenden som prövas av KVS avgör tjänsteman tillsättning av tjänst t. o. m. lönegrad F 17. Tjänster i lönegraderna F 18 – F 21 tillsätts av lekmannastyrelsen. KVS svarar också för utlysning av lediga tjänster och beredning av ärendena. Ett remissförfarande har efter hand utvecklats i tillsättningsärenden. Chefen för den lokala myndigheten hörs alltid. Regionchefen hörs som regel vid tillsättning av tjänst som styresman, skyddskonsulent, inspektör, handläggande assistent, bevakningsföreståndare och övertillsynsman samt vid tillsättning av arbetsledarpersonal vid de lokala myndigheter som tillhör regionen. Vid tillsättning av tjänst som tillsynsman och övertillsynsman hörs också förordsnämnden vid SF.

Antalet tillsättningsärenden har under senare år uppgått till omkring 700–1 000 per år.

Chef för lokal myndighet beslutar dels om tidsbegränsad anställning avseende vikariat, praktiktjänstgöring och kortvarig anställning för täckande av semestervakanser under månaderna maj–september, dels om tillvidareanställning avseende provtjänstgöring. I sistnämnda fall skall chefen för den lokala myndigheten inom fyra månader från anställningens början ta ställning till om tjänstemannen är lämplig för fortsatt anställning. Rapport sker till KVS, som tar upp frågan om utfärdande av anställningsbevis.

Om beslutsordningen i ledighetsärenden gäller enligt FAK 1977:57 följande. Fråga om semester och annan ledighet för kriminalvårdsdirektör och styresman vid riksanstalt prövas av KVS. För övrig personal vid regionkansli och lokal kriminalvårdsmyndighet inom region prövar kriminalvårdsdirektören ansökan om semester och ett stort antal andra ledighetsärenden. Kriminalvårdsdirektören kan delegera prövningen till chef för lokal myndighet inom regionen i ärenden rörande annan personal vid myndigheten. Styresman vid riksanstalt har, vad gäller övrig personal vid anstalten, motsvarande befogenheter som regionchef.

13.2 Utredningens överväganden och förslag

De lokala myndigheternas förutsättningar för att ta över personaladministrativa arbetsuppgifter från högre nivåer inom KVV varierar kraftigt, beroende framför allt på skillnader i storlek och verksamhetsinriktning. Det är också uppenbart att många av dessa myndigheter har ett så begränsat antal anställda att det inte är rimligt att tilldela dem särskild personal för funktioner inom det personaladministrativa området. Vidare bör som regel gälla att den myndighet som avgör en personaladministrativ fråga även skall ha resurser för att bereda ärendet.

Utredningens förslag kännetecknas av strävanden att ge den lokala myndigheten möjlighet att inom vida ramar bestämma om arbetsformerna vid anstalten. Uppenbarligen är avgörandena i frågor om tjänstetillsättning en mycket betydelsefull faktor i det sammanhanget. Utredningen har därför funnit att prövningen av dessa ärenden bör ske vid den myndighet där tjänstgöringen skall fullgöras. Det är väsentligt att både samhällets och personalens företrädare ges möjligheter att påverka rekrytering och befordran av personal inom kriminalvården. Tillsättningsärendena bör därför avgöras av anstalternas styrelse. Utredningen har bedömt det så väsentligt att tillsättningsärendena avgörs vid anstalterna att detta bör gälla även för de anstalter som inte kan tilldelas personaladministrativa resurser för att svara för fullständig beredning av ärendena. Vid dessa anstalter bör man kunna utnyttja expertfunktioner hos överordnade myndigheter i KVV. Under alla förhållanden lär reglerna om arbetsgivares omplaceringsskyldighet och om arbetstagares företrädesrätt till ny anställning föranleda kontakt mellan den berörda myndigheten och KVS innan beslut fattas i anställningsärenden.

Styresmannen är den bland tjänstemännen som närmast är ansvarig för att KVS riktlinjer för verksamheten kommer till uttryck i det praktiska arbetet

vid anstalten. Det är därför av särskild vikt att den centrala myndigheten kan påverka tillsättningen av tjänsterna för styresmän. Dessa ärenden bör därför även i fortsättningen avgöras av KVS. De skäl som redovisats för lekmanna- och personalinflytande i tillsättningsärenden på lokal nivå gäller också i fråga om tillsättning av tjänst för styresman. Dessa ärenden bör därför i samtliga fall avgöras av KVS lekmannastyrelse. Från utredningens synpunkt är det väsentligt att de förändringar av chefsrollen som åsyftas med förslaget även beaktas av KVS vid tillsättning av tjänst som chef för lokal myndighet. Detta innebär enligt utredningens synsätt att ökad vikt måste fästas vid sökandenas förmåga och kunskaper i att leda personal genom planering, delegering, rådgivning och uppföljning samt genom insatser för att motivera och stimulera övrig personal.

Enligt utredningens mening är det av vikt att utrymme ges också för lokalt inflytande i frågor om tillsättning av tjänst som styresman. Därför föreslås att styrelsen vid den lokala myndigheten skall yttra sig i dessa ärenden.

Förslaget om kompetensfördelning i fråga om tillsättning av tjänst har givits generell utformning och gäller alltså, förutom allmänna häkten och kriminalvårdsanstalter, även kriminalvårdsregioner, skyddskonsulentdistrikt och frivårdens behandlingscentral i Stockholm.

Utredningens förslag innebär inga förändringar i fråga om styresmannens befogenheter att meddela sådana förordnanden angående korttidsanställning som redovisats i avsnitt 13.1.

Enligt utredningens mening finns det skäl som talar för ytterligare delegering inom det personaladministrativa området från KVS till regionala och lokala myndigheter. Det har emellertid ansetts lämpligt att låta dessa bedömningar anstå tills man har större praktiska erfarenheter av den ganska omfattande delegation som nyligen skett i ledighetsärenden. Utredningen har ovan redovisat också andra skäl som talar för att övervägandena lämpligen bör ske inom ramen för KVSÖ:s arbete. Bl. a. för att skapa underlag för dessa bedömningar är det av vikt att regionchef i möjligaste mån utnyttjar sin befogenhet enligt FAK 1977:57 att delegera prövningen av ledighetsärenden till chef för lokal myndighet inom regionen.

Det vidgade ansvar för ledningsorganen vid anstalterna som följer av utredningens förslag inom det ekonomiadministrativa området får konsekvenser också för personaladministrationen. Med en så personalintensiv verksamhet som den som bedrivs vid kriminalvårdens anstalter är det av särskild vikt att personalresurserna, i den mån föreskrifter om anställningsskydd m. m. medger, fortlöpande anpassas efter behovet. De beläggningsvariationer vid anstalterna som kan utläsas ur tabell 5.1 uppträder med ganska stor regelbundenhet. Sommartid är beläggningen vanligen låg. Under denna period bör det därför vara möjligt, särskilt vid större anstalter, att disponera om avdelningspersonalen och stänga någon eller några avdelningar och därigenom avsevärt minska behovet av semestervikarier. Det ankommer på anstaltens styrelse att planera för och besluta om en sådan anpassning av anstaltens kapacitet till beläggningssituationen.

14 Samverkan mellan anstalter och skyddskonsulentdistrikt

14.1 Rådande förhållanden

Grunden för kriminalvårdsberedningens förslag om ett utökat samarbete mellan anstalter och frivård var den omständigheten att flertalet av dem som tas in på häkten och anstalter har varit i kontakt med frivården före intagningen. Principiellt såg beredningen de flesta intagna som frivårdsklienter, periodvis omhändertagna på anstalt. Deras kontakter med samhället borde i möjligaste mån upprätthållas under anstaltsvistelsen. Genom att ge frivården ett medansvar för de intagna under anstaltsperioder ville man ernå en bättre kontinuitet i kriminalvårdens arbete och skapa möjligheter för den intagne att behålla sina kontakter under anstaltstiden samt för frivårdstjänstemannen att påverka den intagnes förhållanden under denna tid.

I fråga om frivårdens arbetsformer på häktena rekommenderade kriminalvårdsberedningen att man på fasta mottagningstider skulle erbjuda kontakt och service. Om den häktade stod under övervakning, borde strävan vara att behålla kontakten med övervakaren och ha honom med i arbetet. De arbetsuppgifter för frivårdstjänstemännen som beredningen pekade på var praktiska angelägenheter, kontakter med anhöriga, förberedelser för ev. försättande på fri fot och samvaro för att mildra isoleringen. Vidare borde det vara frivårdstjänstemännens uppgift att förbereda anstaltsplacering genom att sammanställa planeringsunderlag av personundersökning och andra tillgängliga handlingar angående den intagne, kompletterade med hans egna uppgifter och önskemål.

Under vistelse på lokalanstalt bör intagen enligt kriminalvårdsberedningen fortfarande vara registrerad vid sin hemorts skyddskonsulentdistrikt. Tidigare handläggare skall även under denna tid vara ansvarig för kontakter och frigivningsförberedelser. Frivårdstjänstemannen bör medverka i sammanträden med behandlingskollegier och ha samråd med kontaktmän från arbetsmarknadsmyndighet och sociala myndigheter. De frågor som främst bör ägnas intresse är arbetsplacering, permissioner, frigång och frigivning.

Enligt 21 § frivårdsförordningen (1977:329) har den skyddskonsulent som efter frigivningen kommer att ansvara för övervakningen också ansvaret för frigivningsförberedelserna för intagna på både riksanstalt och lokalanstalt. Enligt 24 § samma förordning skall skyddskonsulenten bistå anhållen eller häktad som står under övervakning med personligt stöd och annan hjälp som ej lämpligen kan lämnas av styresmannen för häktet. I 11 § KvalK stadgas att samråd skall ske med skyddskonsulenten vid förberedande av villkorlig

frigivning eller överförande till vård utom anstalt från riksanstalt. Beträffande intagen i lokalanstalt åligger det skyddskonsulenten att i samverkan med anstaltspersonalen göra motsvarande förberedelser. KVS har meddelat anvisningar (rs 33/74) för frivårdspersonalens medverkan i det kurativa arbetet på häkten och lokalanstalter. KVS betonar vikten av att personalen på berörda myndigheter etablerar ett nära samarbete och på lämpligt sätt samordnar sina insatser. Ansvaret för denna samordning vilar på regionchefen. Skyddskonsulent har ansvaret för det kurativa arbetet på häkte. Finns personal för sådana arbetsuppgifter också på häktet, träffas överenskommelse mellan styresmannen och skyddskonsulenten om fördelning av arbetsuppgifterna mellan häktes- och frivårdspersonal. Skyddskonsulenten skall utse kontaktman, som genom daglig kontakt med häktet håller sig underrättad om vilka som intagits och avgått därifrån. Har person från annat distrikt intagits, skall skyddskonsulenten där underrättas. Berörd handläggare skall så snart som möjligt besöka nyintagen på häkte, utreda hans behov av stöd och hjälp, underrätta övervakare och vidtaga erforderliga åtgärder i de fall den häktade försätts på fri fot. På lokalanstalt skall sådana intagna som kan komma i fråga för villkorlig frigivning betraktas som klienter också i frivården. Därför är den intagne även under anstaltsvistelsen registrerad i det skyddskonsulentdistrikt till vilket han skall friges. Den tjänsteman som skall svara för den intagne efter frigivningen bör även handlägga frigivningsförberedelserna. Har lokalanstalten personal för kurativt arbete får, på samma sätt som i fråga om häktena, överenskommelse träffas om arbetsfördelning mellan anstalts- och frivårdspersonal.

Förutsättningarna för praktisk samverkan mellan anstalts- och frivårdspersonal är mycket varierande, främst beroende på avstånden mellan myndigheterna samt belägenheten av de intagnas frigivningsorter. Arbetsfördelningen mellan anstaltspersonal, frivårdens kontaktmän och handläggarna i skyddskonsulentdistrikt skiftar följaktligen avsevärt mellan olika orter.

Vid häktena är vanligen en särskild frivårdstjänsteman utsedd till kontaktman. Han besöker häktet regelbundet och tar kontakt med alla nyintagna och övriga intagna som så önskar. Kontaktmannen rapporterar till handläggaren i skyddskonsulentdistriktet och denne får i de flesta fall svara för mera omfattande stödåtgärder under häktningstiden, om sådana behöver vidtas. I placeringskollegiets sammanträden deltar vanligtvis kontaktmannen och ibland även den handläggande frivårdsassistenten.

Också vid lokalanstalter har skyddskonsulentdistrikt ofta en särskild kontaktman, som regelbundet besöker anstalten, deltar i morgonmöten och har kontakter med intagna. Kontaktmannen har ansvaret för att resp. handläggare i eget eller annat skyddskonsulentdistrikt underrätas så snart anstalten har mottagit intagen som skall friges till distriktet.

Vanligt är att anstaltstjänsteman, frivårdsassistent och intagen har ett inledande planeringssamtal. Därvid bestämmer man också mera i detalj arbetsfördelningen mellan anstalts- och frivårdspersonal i det särskilda fallet. Merendels handlägger frivårdsassistenten alla frågor som hänger samman med den intagnes situation inför frigivningen, t. ex. angående arbete, bostad och ekonomi. Anstaltspersonal har oftast det närmaste ansvaret för angelägenheter som har med själva anstaltsvistelsen att göra som kortidspermission, vistelse utanför anstalt enligt 14 § KvaL, tillstånd till besök m. m.

Samråd sker i dessa frågor liksom beträffande frigång. Anstaltspersonalen har ensam ansvaret för de s. k. rena korttidarna, dvs. intagna som inte kan komma ifråga för villkorlig frigivning och som heller inte har löpande skyddstillsyn. I den mån behandlingsundersökning görs beträffande dessa intagna, ankommer den arbetsuppgiften på anstaltspersonal. Behandlingsundersökning beträffande intagen som skall friges till det skyddskonsulentdistrikt där anstalten är belägen görs vanligen av den assistent som redan har ärendet eller kommer att få det i samband med den intagnes frigivning. Behandlingsundersökning i fråga om övriga intagna görs vanligen av kontaktmannen. De delar av frigivningspromemorian som innehåller basdata upprättas vanligen av anstaltspersonal medan frivårdspersonal kompletterar med uppgifter angående frigivningsförberedelserna. Kontaktmannen deltar i behandlingskollegiets sammanträden. Det förekommer också att handläggande assistent medverkar i behandlingskollegiet.

I de flesta regioner har utfärdats särskilda anvisningar, anpassade efter de lokala förhållandena, för samverkan mellan skyddskonsulentdistrikt, häkten och lokalanstalter.

14.2 Utredningens överväganden

Med den utformning direktiven har, är utredningen i huvudsak begränsad till att överväga frågan om samverkan mellan anstaltsvård och frivård från anstaltspersonalens synvinkel. Utredningen har dock genomgående försökt beakta integrationssträvandena inom kriminalvården vid utformningen av sitt förslag. Möjligheten att inrätta gemensamma styrelser för anstalter och skyddskonsulentdistrikt, företrädarna för frivård i styrelser för lokalanstalter och häkten och i behandlingskollegier vid lokalanstalter är exempel på förslag rörande organisationen, vilka bör bidra till att främja samverkan mellan anstalter och frivård. En mera flexibel arbetsordning och de vidgade möjligheterna till delegation bör verka i samma riktning. Också en del av förslagen inom personalutbildningens område är ägnade att främja samverkan mellan anstalter och frivård. Främst gäller detta den gemensamma grundutbildningen för personal vid anstalter och i frivård, de vidgade möjligheterna till praktiktjänstgöring under grundutbildningen, för frivårdspersonal på anstalt och för anstaltspersonal i skyddskonsulentdistrikt, samt den årligen återkommande fortbildningen, gemensam för frivårds- och anstaltspersonal.

När det gäller de praktiska formerna för samverkan, arbetsfördelning m. m., är förutsättningarna uppenbarligen så varierande, att någon generellt tillämplig modell inte kan utformas. Väsentligt är emellertid att man vid varje anstalt har fastställda riktlinjer, anpassade efter de lokala förhållandena, för samverkan med frivården. Det ankommer på regionstyrelsen att se till att sådana utformas. Från anstaltspersonalens synpunkt är det av stort värde att skyddskonsulentdistriktet har en särskild kontaktman för varje anstalt. Därigenom får anstaltspersonalen en lätt identifierbar person som ansvarar för samverkansfrågor och som är lätt att upprätthålla kontakt med under hans ofta förekommande besök på anstalten. Kontaktmannen bör dagligen någon tid finnas tillgänglig vid anstalten och delta i morgonmöten och andra

personalmöten där samt i sammanträden med placeringskollegium och behandlingskollegium.

Väsentligt är att frivårdspersonalen anpassar sina arbetsformer på anstalt efter den inriktning mot lagarbete som utredningen förordar för anstaltspersonalens vidkommande. Detta gör det än viktigare än tidigare att frivårdspersonalen inte begränsar sina kontakter med anstaltspersonal till styresmän och assistenter utan också tar kontakt och samverkar med arbetsledare och tillsynspersonal ute på verkstäder och bostadsavdelningar.

Även vid de riksanstalter där man har ett stort antal villkorliga frigivningar kan det visa sig fördelaktigt att arbeta med liknande samverkansformer med frivården som vid lokalanstalter. Om så bedöms lämpligt kan styrelse vid riksanstalt låta företrädare för frivården närvara vid sina sammanträden. Enligt utredningens förslag kan sådan styrelse också besluta att företrädare för frivården skall ingå som ledamot i behandlingskollegium vid anstalten.

15 Samverkan mellan anstalter och samhället i övrigt

I kriminalvårdsreformen har slagits fast, att kriminalvårdens klienter har lika rätt till samhällets stödåtgärder och vårdinsatser som andra människor i samhället. Detta innebär att organ som handhar samhällsservice i någon form, t. ex. hälso- och sjukvård, socialvård, samt förmedling av arbete, bostad eller kulturella aktiviteter, har ansvar också för de på anstalt intagna. Endast i de fall då omhändertagandet, av säkerhetsskäl, skett i sådana former att andra samhällsorgan inte kan verka, får kriminalvården bära det primära ansvaret även för åtgärder inom de ovan angivna områdena. Meningen är följaktligen att kriminalvårdens organ, vad gäller de nämnda stöd- och vårdåtgärderna, huvudsakligen skall fungera som förmedlare av andra samhällsorgans tjänster till de intagna.

Enligt 5 § första stycket KvaL skall, i den mån ett förverkligande av vårdens syfte kräver insatser av andra samhälleliga organ, erforderlig samverkan ske mellan kriminalvården och företrädare för sådant organ. Uppenbart är också att den ansvarsfördelning som ovan skisserats kräver ett nära samarbete mellan kriminalvårdens organ och övriga berörda myndigheter i det dagliga arbetet.

Riksdagen har, alltsedan behandlingen av kriminalvårdsreformen, ägnat stort intresse åt frågan om samverkan mellan samhällets olika vårdgrenar och understrukit behovet av fastare former för samarbete samt bedömt det angeläget att snabbt finna en helhetslösning (Ju U 1975/76:28 s. 11). Förutsättningarna för samarbete är emellertid oklara bl. a. när det gäller kriminalvårdens kostnadsansvar för medicinska och sociala vårdinsatser, fördelningen av behandlings- och resursansvaret för olika vårdinsatser samt även i fråga om kriminalvårdens anknytning till redan etablerade samarbetsformer inom andra vårdområden. Brå:s arbetsgrupp rörande anpassningsstöd åt straffade har därför fått i uppdrag att särskilt överväga lämpliga former för bättre samverkan mellan olika samhällsorgan som är verksamma på kriminalvårdens område och att lägga fram en plan för hur samarbetet bör utformas på längre sikt. Under arbetsgruppens medverkan har förhandlingar inletts mellan Kommunförbundet och KVS angående kostnadsfördelningen. Som resultat av dessa förhandlingar har Brå lagt fram ett förslag till kostnadsfördelning mellan kriminalvården och andra offentliga organ vad gäller intagna som vistas utanför anstalt för sådan behandling som avses i 34 § KvaL, intagna med frigivningspermission samt klienter i frivård. Det framhålls dock, att frågan om kostnadsfördelning kan kräva förnyade överväganden, då socialutredningen och kommunalekonomiska utred-

ningen lagt fram sina förslag. För att belysa de allmänna förutsättningarna för ett vidgat samarbete har arbetsgruppen inlett försöksverksamhet i Västerbotten, Västerås och Fisksätra, det s. k. ISAK-projektet, vilket beräknas pågå till årsskiftet 1977/78 (Lägesrapport I, Brå:s PM 1976:6). Syftena med försöksverksamheten är bl. a. att

- genom inventeringar och studier kartlägga klienternas behov av samordnade stöd- och vårdinsatser
- studera det nuvarande samarbetet mellan kriminalvårdens frivårdsorganisation och vissa andra vård- och serviceorgan inom försöksområdet, t. ex. socialvården, arbetsförmedlingen, försäkringskassan, skolväsendet och sjukvården samt andra berörda, t. ex. arbetsgivare, bostadsföretag och ideella organisationer
- genom samråd och planering i lokala samarbetsgrupper, där de lokala stöd- och vårdresurserna finns representerade, utveckla modeller för bättre samverkan i frågor av särskild betydelse för rehabiliteringen av straffade
- på grundval av de överväganden som sker i samarbetsgrupperna försöka utveckla ett lokalt samarbetsprogram för frivården
- genom lokala delprojekt ge exempel på konkreta rehabiliteringsinsatser i samverkan mellan flera huvudmän.

Överläggningar pågår f. n. mellan KVS och Landstingsförbundet angående kriminalvårdens möjligheter att utnyttja landstingens sjukvårdsresurser. Utredningen återkommer i avsnitt 18.4.4 till denna fråga.

Flera av de förslag som utredningen redovisat i andra sammanhang syftar bl. a. till att allmänt främja förutsättningarna för samarbete mellan kriminalvårdens organ och andra myndigheter. Lekmannamedverkan i ledningsorganen på regional och lokal nivå bör gynnsamt påverka samarbetet främst med kommunala organ. Utredningens förslag innebär också att myndigheternas chefer ges möjligheter att ägna mera tid än hittills åt planerings- och ledningsuppgifter. Därmed skapas även ökat utrymme för arbetet med att bygga upp och utveckla samarbete mellan kriminalvårdens organ och andra myndigheter. Några av utredningens förslag på utbildningsområdet bör också vara ägnade att främja sådan samverkan. För att ge kriminalvårdstjänstemännen möjligheter att hålla sig väl orienterade om samverkande myndigheters arbetsformer och resurser, har utredningen föreslagit att en del av den praktiska tjänstgöringen under grundutbildningen skall kunna förläggas till sådan myndighet. Utredningen har också föreslagit årligen återkommande utbildning för kriminalvårdens tjänstemän, regionalt eller lokalt förlagd, och förordat att även sådana tjänstemän vid andra myndigheter som regelmässigt samverkar med kriminalvårdens befattningshavare bör beredas tillfälle att deltaga. Därigenom bör möjligheterna öka att lösa problem som kan hänföras till samverkan och att utveckla samarbetet. Sker utbildningen i sådana former, bör det också bli lättare för personalen att följa utvecklingen vad gäller lagstiftning och arbetsformer inom samverkande myndigheters områden. I samma syften har utredningen rekommenderat att representanter för samverkande myndigheter skall ges möjligheter att deltaga i regionkonferenser och motsvarande arrangemang för informationsutbyte.

15.1 Samverkan med arbetsmarknadsverket och skolöverstyrelsen

I början av år 1976 antogs riktlinjer för samverkan mellan KVV och arbetsförmedling (AMS-handboken del I, 11.35.20). Dessa riktlinjer innebär i korthet följande. Inom varje län har AMV en länskontaktman med uppgift att allmänt främja samverkan med kriminalvården genom att i samråd med dess chefer informera personal vid berörda myndigheter om arbetsuppgifter och om former för samarbete mellan förmedlingsorgan samt anstalter och skyddskonsulentdistrikt. Länskontaktmannen skall även följa upp kontaktarbetet på det lokala planet. För riksanstalt skall finnas en lokalkontaktman vid det förmedlingskontor som har anstalten inom sitt ansvarsområde. Han skall svara för att förberedande och platsförmedlande åtgärder blir vidtagna för intagen, som själv inte kan uppsöka förmedlingskontor. Lokalkontaktmannen skall även medverka vid planering av de intagnas sysselsättning i arbetsdriften, studier och utbildning inom och utom anstalt, arbetsprövning och arbetsträning, i den mån sådan planering berör de intagnas arbetsförhållanden efter anstaltstidens slut. Vidare skall kontaktmannen vid behov besöka de intagna i anstalterna och närvara vid sammanträde med behandlingskollegium i de ärenden där hans medverkan krävs för planering av den intagnes utbildning eller för annan förberedelse för arbete vid frigivningen. Det är också vanligt förekommande att lokalkontaktmannen utses till arbetsförmedlingens representant i NAFF. Vid lokalanstalt skall de intagna i möjligaste mån utnyttja arbetsförmedlingens tjänster i sedvanliga former, t. ex. genom att besöka förmedlingskontor under permission eller frigång. Om särskilda förhållanden motiverar det, kan dock lokalkontaktman utses också för lokalanstalt. Även för häkte och skyddskonsulentdistrikt kan arbetsförmedlingen vid behov erbjuda särskild service, t. ex. genom att medverka vid planeringssammanträden.

Den arbetsmarknadsutbildning som f. n. bedrivs vid fyra av riksanstalterna genomförs i nära samverkan mellan KVV, AMV och SÖ. Riktlinjer för samarbetet har angivits i prop. 1975:45 s. 87 och 1975/76:100 bil. 13 s. 62. AMS och SÖ står som huvudmän för utbildningen. Urvalet av kurser sker i samråd mellan de berörda myndigheterna och parterna på arbetsmarknaden. KVV svarar för lokaler, studieersättning till de intagna och den personal, som helt eller delvis har bevakande eller vårdande uppgifter. SÖ svarar för utrustning för kurserna, kursmateriel och lärare, som inte har vårdande eller bevakande uppgifter. AMV prövar i sedvanlig ordning vilka intagna som skall beredas arbetsmarknadsutbildning.

För att allmänt främja samverkan mellan KVV och AMV har även en gemensam arbetsgrupp inrättats.

Under hänvisning till den samverkan som sker i fråga om arbetsmarknadsutbildningen, har utredningen i direktiven ålagts att överväga, huruvida samarbetet med AMS även på annat sätt bör utvidgas.

Enligt utredningens mening kan riktlinjerna för samverkan mellan AMV:s och kriminalvårdens organ ses som exempel på väl genomförd tillämpning av kriminalvårdsreformens innehåll i vad avser de intagnas tillgång till samhällsservice utanför kriminalvården. Utredningen vill därför i detta sammanhang endast framhålla vikten av att regelbundet informationsutbyte

äger rum mellan kontaktmannen och de befattningshavare vid anstalterna som förbereder behandlingsplanering. Om detta sker, bör förslagen till behandlingsplaner i allmänhet kunna vara så väl förberedda, att kontaktmannen endast sällan skall behöva deltaga i sammanträde med behandlingskollegium för att medverka i planering av intagens utbildning eller arbete efter frigivningen. Kontaktmannen bör emellertid med jämna mellanrum adjungeras till sammanträden med anstaltsstyrelse och behandlingskollegium för att informera om det aktuella läget på arbetsmarknaden och om förändringar vad gäller arbetsförmedlingens verksamhetsformer och resurser samt för att deltaga i diskussioner kring utfallet av den förmedling av utbildnings- och arbetstillfällen som skett till de intagna.

De nyligen antagna riktlinjerna för samverkan liksom arbetsmarknadsutbildningen vid vissa anstalter har inneburit en väsentlig utvidgning av samverkan mellan KVV och AMV. Frågor rörande utveckling av samarbetet övervägs dessutom fortlöpande av den gemensamma arbetsgruppen. Utredningen har därför inte funnit skäl att nu ingå i närmare överväganden om en utvidgning av samarbetet.

15.2 Samverkan med kommunala organ

De intagnas behov av samhällsservice inom det primärkommunala ansvarsområdet avser främst tjänster av de sociala nämnderna, utbildning, förmedling av bostäder samt kulturella aktiviteter och annan fritidsverksamhet.

För samverkan mellan kriminalvård och socialvård har socialstyrelsen i samarbete med KVS och Kommunförbundet utfärdat råd och anvisningar (1970, nr 19, omtryck 1974). I anvisningarna rekommenderas vissa åtgärder vad gäller de intagnas bostadsförhållanden, information till häktades och dömdas anhöriga om deras rättigheter att få stöd och hjälp, ekonomisk hjälp till häktade och dömda och starthjälp i samband med frigivning eller överförande till vård utom anstalt. Frågan om nykterhetsvårdens insatser för lagöverträdare med alkoholproblem behandlas särskilt. Några bestämda organisatoriska former för samarbetet anges inte. Det förutsätts att tjänstemännen vid de samverkande organen själva finner former för det gemensamma arbetet och de rekommenderas allmänt att lära sig så mycket som möjligt av varandras organisation och arbetssätt och att knyta personliga kontakter. I enlighet med helhetssynen inom socialvården har klienten där i allmänhet endast en kontaktman, som också får svara för kontakterna med andra myndigheter. Man framhåller att det skulle strida mot helhetssynen i det sociala arbetet att ha en särskild kontaktman vid socialbyrån för handläggning av ärenden som rör samverkan med kriminalvården. I stället rekommenderas lokala konferenser liknande dem som kommit till stånd mellan socialvård, skola och polis.

Socialutredningen (SOU 1974:39 s. 427, 436) har tagit upp frågan om samverkan mellan socialvård och kriminalvård. Utredningen anför bl. a. följande. Samarbetet kräver en fast organistion. Formerna för samarbete bör anpassas till de lokala förutsättningarna. Det kan dock i många fall vara lämpligt att det för varje kommun bildas ett gemensamt organ. I övrigt hänvisas till vad departementschefen anfört i förslaget till KvaL (prop.

1974:20 s. 85), vilket betraktas som vägledande för socialvårdens samarbete med både anstaltsvård och frivård. Enligt utredningens mening kan dock olika principlösningar tänkas vad gäller samarbetsformerna. Slutligt ställningstagande bör inte ske förrän den pågående försöksverksamheten utvärderats.

De ändringar av organisatorisk natur som utredningen föreslagit för anstalternas del medför i och för sig inte några krav på förändringar av de nuvarande samverkansformerna mellan anstalterna och kommunernas sociala organ. Behandlingskollegiernas omvandling till beslutande organ samt de mera grupporienterade arbetsformerna vad gäller behandlingsundersökning och behandlingsplanering kräver emellertid ökade kunskaper hos anstaltspersonalen i gemen om arbetsformer och gällande bestämmelser på socialvårdens område. För att fortlöpande hålla anstaltspersonalen orienterad om utvecklingen på det sociala fältet, bör behandlingskollegium emellanåt till sina sammanträden adjungera företrädare för socialvården för att delta i diskussioner i behandlingsärenden och för att allmänt orientera om förhållandena inom socialvården. Närmare överväganden i övrigt angående samarbetet mellan kriminalvårdens lokala myndigheter och kommunernas sociala organ bör, enligt utredningens mening, anstå tills socialutredningens förslag behandlas och den ovan redovisade försöksverksamheten utvärderats.

Målsättningen i fråga om utbildningsverksamheten vid kriminalvårdsanstalterna är att kunna erbjuda de intagna ett urval av de utbildningsmöjligheter som står övriga samhällsmedlemmar till buds.

För att användas till ledning för behandlingsplaneringen har KVS, i samarbete med lärarhögskolan i Linköping, utarbetat metoder för att kartlägga läs- och skrivsvårigheter hos intagna.

Teoretisk utbildning sker i huvudsak på grundskolenivå, men även gymnasieutbildning och högre studier förekommer. Kommunerna är skyldiga att svara för utbildning av intagna som saknar eller har ofullständig utbildning. Detta sker genom att kommunerna ställer lärarpersonal från det allmänna skolväsendet till förfogande för undervisning på anstalterna. Utbildningen motsvarar grundskolans mellanstadium. För utbildning på högstadie- och gymnasienivå svarar vanligen den kommunala vuxenutbildningen. F. n. bedriver KVV i samarbete med kommunala skolmyndigheter grundskoleutbildning vid ett 40-tal anstalter. Dessutom medverkar studieförbund och några folkhögskolor i utbildningen av intagna.

Den yrkesutbildning som bedrivs vid anstalterna har kort redovisats ovan.

Kommunernas åligganden vad gäller utbildningen av intagna har vid vissa anstalter lösts på det sättet att kommunen låter lärare på heltid arbeta i anstalt. I andra fall får flera lärare i sin tjänstgöring alternera mellan det allmänna skolväsendet och anstalten. Uppenbarligen varierar de lokala förutsättningarna för samverkan mellan anstalter och utbildningsorgan avsevärt. Därför bör, enligt utredningens mening, närmare anvisningar av generell natur för hur samarbetet praktiskt skall genomföras inte ges. Hithörande frågor bör lösas i samråd mellan anstaltsstyrelsen och de kommunala organen. Utredningen ser det dock som en fördel att lärarpersonal, som är verksam i anstalt, upprätthåller kontakten med det allmänna utbildningsväsendet genom att ha

en del av sitt undervisningsarbete där.

Några allmänna riktlinjer för kriminalvårdens samverkan med bostadsförmedlande organ har ej utformats. Samarbetsfrågorna har vanligen lösts genom överenskommelse på lokal nivå och formerna för samverkan har fått anpassas efter lokala förutsättningar som tillgång på bostäder, ägarförhållanden m. m. Samarbetet mellan kriminalvården och bostadsförmedlande organ kommer att kartläggas inom ramen för en undersökning av bostadssituationen för kriminalvårdens klienter. Utvecklingsenheten vid KVS genomför undersökningen. Först när resultatet föreligger, bör bedömas huruvida det är erforderligt med generella anvisningar för denna samverkan.

Frågan om kulturella aktiviteter vid anstalterna berördes i prop. 1974:28 angående den statliga kulturpolitiken. Departementschefen uttalade bl. a. följande (s. 372).

> Ansvaret för kulturverksamheten inom vårdinstitutionerna vilar på institutionernas huvudmän. Dessa har visat ett ökat intresse för kulturfrågorna. Ökade insatser behövs emellertid liksom en bättre integration av kulturaktiviteterna i vårdarbetet. En del av dagens verksamhet bedrivs i samarbete med föreningslivet. De ökade statliga bidragen till studiecirklar, studieförbund, andra organisationer inom kulturområdet samt till experiment- och utvecklingsarbete, som förordas bör ge organisationerna bättre möjligheter att svara för sin del av samarbetet. Uppgiften att ta upp kontakter med berörda parter för att utveckla och stimulera kulturverksamheten inom vårdinstitutionerna ankommer på statens kulturråd.

Statens kulturråd avser att under år 1977 inleda ett utredningsarbete i syfte att vidga de kulturella aktiviteterna bl. a. vid kriminalvårdens anstalter.

Inom kultursektorn är det främst i fråga om biblioteksverksamhet som samarbetsformerna närmare reglerats (rs 42/1975). KVS träffar avtal med berörda kommuner om biblioteksservice vid anstalterna, vanligen mot ersättning beräknad efter anstalternas platsantal (FAK 1977:61). Enligt normalavtalen åligger det biblioteken att tillhandahålla ett visst antal böcker för utlåning till de intagna, att fortlöpande öva tillsyn över biblioteksverksamheten vid anstalterna och att avdela bibliotekarier som svarar för utlåningen till anstalterna och regelbundet besöker de intagna där.

Inom den sektor av fritidsverksamheten som är inriktad på fysiska aktiviteter, har samverkan mellan anstalt och kommun oftast haft till syfte att ge de intagna möjligheter att utnyttja kommunala fritidsanläggningar. I Jönköping har kriminalvården också, försöksvis, träffat avtal med den kommunala fritidsförvaltningen om att en av dess fritidsledare skall förlägga hälften av sin tjänstgöring till kriminalvårdens myndigheter. KVS ersätter kommunen för kostnader motsvarande en halvtidstjänst. Fritidsledaren fördelar sitt arbete inom kriminalvården mellan skyddskonsulentdistriktet och lokalanstalten Torhult.

I samarbete mellan KVS och Statens Ungdomsråd bedrivs i Gävle viss försöksverksamhet inom fritidssektorn. Syftena är att vidga utbudet av fritidsaktiviteter inom kriminalvården och att främja förutsättningarna för de intagna att efter frigivningen skapa sig en meningsfull fritid. Försöket har den formen att KVS ger ett anslag till Statens Ungdomsråd, som i sin tur ger

ekonomiskt stöd till lokala föreningar i Gävle för att dessa skall kunna ordna aktiviteter för bl. a. intagna på anstalten.

Erfarenheter visar att biblioteksverksamhet, framför allt vid häkten och slutna anstalter röner mycket stor uppskattning. Önskvärt är att bibliotekspersonal regelbundet, var eller varannan vecka, besöker anstalterna dels för att fungera som rådgivare åt de intagna i frågor med anknytning till biblioteksverksamheten,dels för att samråda med dem bland anstaltspersonal och intagna som svarar för de löpande biblioteksgöromålen. Biblioteksspersonalen bör för övrigt också kunna bidra med en del allmänkulturella arrangemang vid anstalterna.

För kriminalvårdens del har det oftast inte varit några svårigheter i och för sig att erhålla bibliotekstjänster från de kommunala biblioteken. Problemet har varit och är fortfarande att man inte har tillräckligt med medel för att ge skälig ersättning för de bibliotekstjänster som eftersträvas vid anstalterna.

Samverkan mellan anstalt och kommun inom fritidssektorn i övrigt får bero av vilka överenskommelser som kan träffas på lokal nivå. Anstaltsstyrelserna med sina kommunalt valda ledamöter bör kunna göra väsentliga insatser för denna samverkan i syfte att berika fritidsverksamheten vid anstalterna. Väsentligt är bl. a. att de intagna får utnyttja kommunala idrottsanläggningar i de fall det inte finns tillgång till lämpliga lokaler vid anstalten.

Som framgått i avsnitt 10.6.7 kan styrelsen, om det bedöms erforderligt, inrätta särskilt samrådsorgan för frågor angående fritidsverksamhet vid anstalten.

15.3 Samverkan med religiösa samfund

Religionsutövningen vid anstalterna sker huvudsakligen inom ramen för den samverkan mellan anstalterna och religiösa samfund som äger rum i NAV.

Enligt utredningens mening är samarbetet mellan anstalt och församlingen på orten samt andra religiösa samfund som verkar där av grundläggande betydelse för religionsutövning och själavård vid anstalten. Formerna för samverkan bör bestämmas med utgångspunkt i de lokala förhållandena. Utredningen har därför föreslagit (avsnitt 10.6.7), att denna uppgift helt bör anförtros åt de lokala organen, för anstaltens del styrelsen. Till följd därav har också föreslagits att de centralt utfärdade bestämmelserna angående NAV skall upphävas. Anstaltsstyrelsen kan dock, om den finner lämpligt, inrätta särskilt organ för samverkan med religiösa samfund eller låta samrådsorgan som ev. inrättats för fritidsfrågor också svara för samarbetet med religiösa samfund. Som framgått i avsnitt 9.12 är emellertid den andliga vården vid kriminalvårdens anstalter föremål för särskild utredning. Närmare ställningstagande till frågan om former för samverkan mellan anstalter och religiösa samfund bör därför anstå tills förslag av den utredningen föreligger.

15.4 Samverkan med organisationer, föreningar m. fl.

Utredningen har i det föregående huvudsakligen uppehållit sig vid samverkan mellan kriminalvårdens organ och andra myndigheter. Mycket väsentligt, för att förhindra att anstalterna isoleras i samhället, är också samarbetet med organisations- och föreningsliv i orten, t. ex. med fackliga organisationer, övervakarföreningar, R-förbund, föreningar för idrottsverksamhet och kulturella aktiviteter och med sammanslutningar som Röda Korset, som har bl. a. besöksverksamhet på sitt program. Samverkan med fackliga organisationer är på det sättet reglerad, att organisationerna är representerade i NAFF. I övrigt gäller att förutsättningarna för den samverkan som här avses varierar så kraftigt mellan olika orter, att det helt bör överlåtas på de lokala organen att bestämma formerna för samarbetet. Som framgått i avsnitt 10.6.7 har utredningen också föreslagit att de centralt utfärdade föreskrifterna angående NIBB skall upphävas. Om så bedöms lämpligt har dock anstaltsstyrelsen möjlighet att inrätta särskilt organ för samverkan inom fritidssektorn, i vilket representanter för föreningslivet på orten bör ingå.

16 Arbetsformer, personalroller, arbetsordning

16.1 Något om utvecklingen

I äldre tider då fångar merendels förvarades på borgar och slott, fick besättningarna där också svara för tillsynen av fångarna. Knektar var följaktligen tidiga föregångare till våra dagars anstaltspersonal. Så småningom började man skilja mellan den inre bevakningen, som sköttes av särskilda befattningshavare, vanligen kallade vaktmästare och vaktknektar, och den yttre bevakningen, som soldater svarade för. Denna uppdelning av arbetsuppgifterna kommer till uttryck bl. a. i en instruktion för vaktmästare och vaktknektar som utfärdades av Svea hovrätt år 1714. De soldater som hade hand om ytterbevakningen var vanligen kommenderade att tjänstgöra vid fängelset under några månader. Från fångvårdsmyndigheternas sida strävade man emellertid efter att ersätta soldaterna med fast bevakningspersonal och år 1880 indrogs den sista militära bevakningen vid landets fängelser. Den militära traditionen var dock stark också bland civil bevakningspersonal vid fängelserna och arbetet präglades i hög grad av militära rutiner. På sina håll löd även denna personal under krigslagarna. Först år 1882 förordnades att den inre bevakningspersonalen vid fängelserna på Långholmen och i Malmö inte längre skulle stå under krigslagarna. Arreststraff och permissionsförbud förekom dock in på 1900-talet som strafformer för bevakningspersonal. Också i fråga om rekrytering och titulatur var det militära dominansen stark. Anstaltschefen, direktören, och hans närmaste man, bevakningsbefälhavaren, var vanligen officerare. Därnäst i rang kom fanjunkaren och underofficerarna, de sistnämnda vanligen benämnda sergeanter. Därefter följde vaktknektar eller, som de benämndes från år 1870, vaktkonstaplar. På de mindre fängelserna motsvarades fanjunkare och underofficer av vaktmästare och förste vaktkonstapel.

Benämningarna bevakningsbefälhavare, fanjunkare och underofficer ersattes så småningom med assistent, uppsyningsman resp. överkonstapel. Trots att man inom fångvården fick en egen titulatur och från år 1888 också egen tjänstedräkt, behöll ändock många befattningshavare sina militära titlar och uniformer. Länge dominerade också militär personal helt i fråga om rekryteringen till ledande befattningar vid fängelserna. Först när man mot slutet av 1800-talet började anställa akademiskt utbildade lärare vid fängelserna, fick den från militären rekryterade personalen någon egentlig konkurrens om tjänster som fängelsechef.

Någon fångvårdens arbetsdrift fanns ej på fängelserna förrän i början av

1900-talet. Dessförinnan disponerade anstaltschefen fritt över fångarnas arbetskraft. Vanligen hyrdes fångarna då ut till näringsidkare på orten eller till s. k. entreprenörer, som i sin tur ordnade arbete åt fångarna hos olika företag. Antingen arbetena bedrevs i fängelset eller på annan plats, fick resp. företagare svara för personal för arbetsledning. Från början av 1900-talet kom emellertid fångarnas arbete att så gott som uteslutande ske för krigsmaktens och statliga förvaltningars räkning. Denna omläggning medförde att fångvården fick anställa egna arbetsledare i industriella yrken. Även jordbruksledare anställdes, sedan fångvården förvärvat några lantegendomar för att kunna bereda intagna tillfälle till arbete utanför murarna. Fram till år 1946 bedrevs arbetet på fängelserna i huvudsak som cellarbete, eftersom man endast disponerade ett fåtal gemensamhetsverkstäder på de stora centralfängelserna. Den verkställighetslag som antogs år 1945 ledde dock till att cellarbetet praktiskt taget helt upphörde och utvecklingen mot en modern, industriell arbetsdrift inom fångvården inleddes.

På 1930-talet anställdes de första kuratorerna på fängelserna för att bistå intagna med familje- och frigivningsproblem. Ungefär samtidigt började man anställa assistenter som sekreterare och juridiskt biträde åt anstaltschefen. Numera finns dock inga tjänster för kuratorer vid anstalterna. Deras arbetsuppgifter har övertagits av assistentpersonal.

De senaste årtiondenas utveckling har, vad gäller verksamheten vid anstalterna, karakteriserats av stigande krav på insatser från kriminalvårdens sida i syfte att begränsa skadeverkningarna av anstaltsvistelse och att främja förutsättningarna för intagnas anpassning i samhället efter frigivningen. Kraven har främst avsett social service bl. a. i form av bostads- och arbetsanskaffning, förbättrade utbildningsmöjligheter för de intagna, rikhaltigare utbud av fritidsaktiviteter och ökade medicinska vårdinsatser. De nämnda förhållanderna har lett till att nya personalkategorier som psykologer, studieledare, fritidsledare och medicinalpersonal engagerats i arbetet vid anstalterna.

16.2 Försöksverksamhet m. m.

16.2.1 *Extra tillsynspersonal för behandlingsuppgifter*

KVS begärde i anslagsframställningen för budgetåret 1972/73 medel till ett antal vårdartjänster vid slutna anstalter för att försöksvis öka tillsynspersonalens möjligheter att ägna sig åt behandlingsarbete. Förslaget hade ursprungligen väckts av tillsynspersonalens fackliga organisation, det tillstyrktes av kriminalvårdsberedningen (SOU 1972:64 s. 230) och antogs sedermera av riksdagen (prop. 1974:1 bil. 4 s. 103).

Försöksverksamheten inleddes år 1975 och syftet var att utveckla tillsynspersonalens yrkesroll genom att tillföra den mera behandlingsinriktade arbetsuppgifter och därmed bidra till att ge denna personalgrupp bättre möjligheter att utnyttja sin yrkesutbildning och även till att göra yrket attraktivare genom att berika och bredda dess innehåll. Försöksverksamheten är förlagd till Kumla, Hall och Österåker. På de två förstnämnda anstalterna består grupperna av en övertillsynsman och fyra vårdare medan på Österåker till en början endast fyra vårdare var engagerade i verksamheten. Personalen har uttagits efter särskilt ansökningsförfarande. Arbetstiden har till stor del förlagts till de intagnas fritid. Som tänkbara arbetsuppgifter har angivits kurativa göromål, ledning av fritidsverksamhet inom och utom anstalten, ledning av fysisk

träning och gruppsamtal, beledsagning vid permissioner, deltagande i behandlingskollegier och samrådsorgan, uppgifter som kontaktmän för utomstående organisationer och myndigheter, anordnande av besökskontakter samt allmänna samtal med de intagna.

Försöksverksamheten pågår fortfarande. Utvärdering har dock skett (KVS gula serie, januari 1977). Av rapporten framgår bl. a. följande.

Utvärderingen har främst varit inriktad på följande frågeställningar

- vilka aktiviteter försökspersonalen kunnat utveckla
- försökspersonalens upplevelser av de nya arbetsuppgifterna jämförda med det sedvanliga vårdararbetet samt andra frågor angående trivsel
- den övriga personalens uppfattning om försöksverksamheten
- de intagnas synpunkter på försöksverksamheten.

Med den utformning försöksverksamheten fått, har det inte varit möjligt att närmare pröva i vilken utsträckning bevaknings- och behandlingsuppgifter lämpligen kan förenas.

Undersökningen visar att man vid samtliga tre anstalter under försökstiden kunnat utöka de aktiviteter vilka ovan redovisats som tänkbara arbetsuppgifter för försökspersonalen. Av gruppernas arbetstid har närmare 3/4 ägnats åt aktiviteter med intagna. Detta arbete bedöms ha varit ett väsentligt inslag i strävandena att motverka negativa effekter av anstaltsvistelsen.

Den bild försökspersonalen gav av det traditionella vårdararbetet i en intervju före försöksverksamhetens början var mycket negativ. De upplevade sitt arbete som meningslöst, monotont, tråkigt och opersonligt och fann det påfrestande att balansera mellan vård och vakt. Vårdaryrket beskrevs som ett arbete utan mening, ansvar och status, ett arbete som inte ger någon arbetstillfredsställelse. Vidare menade man att det fanns brister i fråga om information och stöd i arbetet. Misstag i bevakningsarbetet kritiseras ofta. Däremot blir det sällan några positiva reaktioner på insatser i behandlingsarbetet.

Personal sökte sig till försöksverksamheten i förhoppning att arbetet, genom att ge ökade möjligheter till positiv verksamhet med de intagna, skulle bli mera betydelsefullt och konstruktivt. Ett annat skäl var att man såg försöksverksamheten som medel att kunna påverka relationerna mellan tillsynspersonal och intagna i gynnsam riktning.

Av de nya arbetsuppgifterna har försökspersonalen upplevt kurativa och enskilda samtal samt beledsagningar i samband med permissioner som meningsfulla aktiviteter, vilka haft stor betydelse för de intagna. Också fritidsaktiviteter har upplevts positivt. Enligt försökspersonalens uppfattning har man av övrig tillsynspersonal efter hand rönt ökad förståelse för försöksverksamheten även om man på sina håll fortfarande möter tveksamma eller negativa attityder till försöket. Vad gäller försökspersonalen har verksamheten också haft en del negativa konsekvenser, t. ex. mindre sammanhängande fritid och viss löneminskning genom att ob-tillägg delvis bortfallit. Det har också varit en svårighet för försökspersonalen att man inte kunnat ha en bestämd struktur och givna arbetsuppgifter som utgångspunkt utan efter hand måst bygga upp en ny yrkesroll. Ändå kan det sammanfattningsvis sägas, att försöket betytt mycket för ökad trivsel hos försökspersonalen vid jämförelse med dess tidigare erfarenheter av den traditionella vårdarrollen.

Drygt 100 övriga befattningshavare bland tillsynspersonalen vid de tre försöksanstalterna intervjuades också i samband med utvärderingen. Till skillnad från försökspersonalen förklarade sig flertalet trivas bra eller relativt bra med arbetet. Dock ansåg man sig ha små möjligheter att påverka arbetssituationen och vid alla tre anstalterna framfördes önskemål om decentraliserat beslutsfattande, mindre avdelningar, mera behandlingsinriktade arbetsuppgifter för tillsynspersonalen, ökade möjligheter till lagarbete samt förbättrad utbildning i praktisk psykologi. Det positiva i försöksverk-

samheten var, enligt denna personalgrupp, att de intagnas kontakter med samhället utanför anstalten underlättades samt att spänningarna mellan personal och intagna minskades liksom motsättningen mellan vård- och vaktuppgifter. Som negativt betraktade man det förhållandet, att en viss grupp bland tillsynspersonalen svarade för de positiva inslagen i förhållandet personal och intagna, medan den övriga tillsynspersonalen fick stå för de negativa inslagen. Närmare 4/5 av de tillfrågade ansåg dock inte att deras egen arbetssituation påverkats genom försöksverksamheten. Drygt 40 % av dem menade att anstaltens klimat förbättrats. Omkring 3/4 av de tillfrågade förklarade att de inte skulle söka tjänst inom försöksverksamheten. Flertalet menade dock att tillsynspersonalen själv borde arbeta på att förändra yrkesrollen.

Intervjuundersökningen omfattade också 20 befattningshavare tillhörande ledningen vid resp. anstalt. De flesta var från början positiva till försöksverksamheten, vilken man betraktade som vägledande för hur arbetet med intagna borde bedrivas. Man var också ense om att försökspersonalen utfört ett bra arbete men menade att verksamheten lett till viss splittring bland tillsynspersonalen. Främst av detta skäl ansåg samtliga tillfrågade att försöksverksamheten borde förändras och flertalet av dem hävdade att försökspersonalens arbetsuppgifter borde ankomma på samtliga befattningshavare bland tillsynspersonalen.

Bland de intagna i försöksanstalterna intervjuades 18 ledamöter i förtroenderåden. De flesta menade att en rad värdefulla arrangemang kommit till stånd genom försöksverksamheten och att den särskilda personalen varit ett stöd, när man velat diskutera personliga problem. De intagna hävdade också att anstaltssituationen förändrats till det bättre genom försökspersonalens arbete. Man uttryckte vidare önskemål om att sådan personal borde finnas på samtliga avdelningar och att ökade insatser borde göras för att söka kontakt med "passiva" intagna.

Ett viktigt inslag i försöksverksamheten har varit den fortlöpande utbildningen. Försökspersonalen upplevde till en början ett starkt behov av utbildning, främst i gruppsamtalsmetodik och i ämnen med anknytning till de intagnas fritidssysselsättning. Psykologerna lade tillsammans med assistenter upp lokal utbildning, inriktad på praktiskt behandlingsarbete, med inslag av psykologi och med orientering om institutions- och behandlingsforskning. I den lokala utbildningen ingick också studiebesök på skyddskonsulentexpeditioner och socialförvaltningar. Vidare anordnades fem centrala kurser. Den första var inriktad på samverkan individer emellan och i grupper samt på fritidsaktiviteter. Ämnet för den andra kursen var gruppsamtalsmetodik. Övriga kurser utformades som arbetskonferenser, där bl. a. övriga personalgruppers syn på försöksverksamheten behandlades.

Avslutningsvis uttalas i rapporten bl. a. följande. Inom den ram som funnits för försöket, måste det bedömas som framgångsrikt. I enlighet med förutsättningarna som angavs av kriminalvårdsberedningen, bör KVS därför söka fler tjänster för en utökning av denna typ av verksamhet vid slutna riksanstalter. Det förhållandet att särskilda grupper av tillsynspersonal inrättas för behandlingsarbete, hindrar inte att man i ökad utsträckning försöker engagera också övrig tillsynspersonal i sådant arbete.

16.2.2 *Förstärkt fältarbete inom frivården*

Sedan våren 1976 har viss försöksverksamhet bedrivits i skyddskonsulentdistriktet i Norrköping, där man temporärt haft en tillsynsman knuten till myndigheten. Tillsynsmannen har främst haft som uppgift att göra hembesök hos klienter men har också bistått dem vid besök hos socialbyråer och andra myndigheter, vid kontakter med frivilliga hjälporganisationer, vid arbetsanskaffning m. m. Liknande verksamhet har förekommit också i skyddskonsulentdistrikt i Stockholm.

KVS har beslutat att fr. o. m. den 1 juli 1977 utvidga försöksverksamheten. Fyra vårdartjänster knyts till skyddskonsulentdistriktet i Norrköping och två till distriktet i

Linköping. Försöket planeras pågå i 1 1/2 år. Tillsynspersonalen inom frivården skall ha till uppgift att, under ledning av handläggande personal, bedriva uppsökande verksamhet som hembesök och tillsyn av frivårdsbostäder, biträda i det kurativa arbetet på anstalter och häkten, uppehålla intensivkontakt med vissa klienter samt stimulera till och ev. leda fritidsaktiviteter. Arbetsuppgifterna har angivits så, att man lokalt skall kunna anpassa arbetsformerna efter aktuella behov. Tanken är att vissa vårdare skall knytas till frivårdshotell och att andra, i grupper om två assistenter och en vårdare, skall svara var för sin särskilda grupp av klienter. Vidare planeras att ett par av vårdarna skall syssla med fritidsverksamhet och annat fältarbete utan anknytning till någon särskild klientgrupp. Förutom tjänstgöring på sedvanlig dagtid kommer tillsynspersonalen troligen att i viss omfattning tjänstgöra på kvällstid och på lördagar.

De mycket begränsade erfarenheter man hittills har av tillsynspersonals arbete i frivård, tyder på att det haft vissa positiva effekter på frivårdens verksamhet. Tillsynspersonal har kunnat göra angelägna insatser i fältarbetet vilka med gängse personalresurser inte hunnits med. Vidare tycks försöksverksamheten allmänt ha bidragit till ökad insikt om fältarbetets betydelse för klienterna. Den berörda assistentpersonalen har också visat stigande intresse för verksamheten på fältet och i högre grad än tidigare verkat i detta arbete.

16.2.3 *Arbetsformer vid vissa institutioner inom socialstyrelsens ansvarsområde*

Några av de förslag till ändringar som vid olika tillfällen förts fram i diskussioner kring anstaltspersonalens arbetsförhållanden har praktiskt tillämpats vid rättspsykiatriska kliniken i Uppsala. Främst är det arbetsformerna för motsvarigheten till tillsynspersonalen, skötare, förste skötare och överskötare, som är av intresse i detta sammanhang.

Skötar-personalen är uppdelad i dag- och nattpersonal. Dagpersonalen arbetar växelvis i två skift, kl. 07.00–16.00 och 11.45–20.45. Nattpersonalen tjänstgör kl. 20.25–07.10. Varje morgon och kväll har man alltså gemensam arbetstid om 10 resp. 20 minuter för att avgående personal skall kunna informera pågående om de aktuella förhållandena på kliniken.

Portvaktstjänsten sköts av särskild personal, som inte har skötarutbildning. Vid tillfälliga vakanser går dock skötarpersonal in som ersättare.

Varje intagen har en kontaktman bland dagpersonalen och en bland nattpersonalen. Dessa två kontaktmän bildar tillsammans med läkare, kurator och psykolog den intagnes behandlingsteam, som i samverkan svarar för utredningsarbetet. För varje intagen förs avdelningsanteckningar av skötarpersonalen. Dessa anteckningar sammanställs av en av kontaktmännen för att framläggas vid de sammanträden där man går igenom utredningsmaterialet och där utlåtande beslutas. Även kontaktmannen bland nattpersonalen skall om möjligt delta i dessa sammanträden.

Alla kategorier av skötarpersonal fungerar som kontaktmän. Förste skötare och överskötare är dessutom ansvariga för medicinutdelning och svarar för dag- och nattrapporter från avdelningarna.

Att arbeta med dag- och nattpersonal har inneburit avsevärda problem vad gäller kommunikationen nattpersonal/övrig personal. Man har försökt att få med så många som möjligt bland nattpersonalen på de veckomöten som hålls varje måndag med början kl. 08.00. Deltagande räknas som övertidstjänstgöring. Trots detta och trots överlappning i tjänstgöringstid tycker man sig ändå ha vissa problem i fråga om informationen till nattpersonalen.

Också på andra institutioner inom sjukvårdens område är det vanligt förekommande med särskild dag- och nattpersonal.

Vid ungdomsvårdsskolor och vårdanstalter för alkoholmissbrukare arbetar tillsynspersonalen vanligen omväxlande i dag- och nattjänst enligt samma modell som tillämpas vid kriminalvårdens anstalter. Exempel finns dock på att tjänstgöringen koncentreras på det sättet att man arbetar fyra veckor i nattjänst, därefter fyra månader i dagtjänst, sedan åter fyra veckor i nattjänst osv.

16.2.4 *Utvecklingstendenser i några andra länder*

I Nederländerna har man sedan några år på vissa anstalter arbetat med två kategorier av tillsynspersonal på de intagnas bostadsavdelningar. En kategori är s. k. gruppledare, som leder sin grupp av intagna i aktiviteter som utbildning, fritidssysselsättningar m. m., i syfte att främja de intagnas personliga utveckling. Övrig tillsynspersonal fungerar i den traditionella rollen och dess arbete kommer följaktligen främst att inriktas på att upprätthålla ordning och säkerhet på avdelningarna. Erfarenheterna av denna arbetsform är blandade. En utredning med uppgift att se över anstaltspersonalens arbetsformer har ställt sig avvisande till en sådan fördelning av funktionerna på två skilda personalgrupper. Man menar att de som inte är gruppledare reduceras till nyckelbärare, som inte får eller kan ta sig an några behandlingsinriktade arbetsuppgifter. Enligt utredningens mening leder detta till allvarliga störningar och konflikter mellan de två personalgrupperna. Därför föreslås att gruppledare och övrig tillsynspersonal skall sammanföras till en personalkategori, som skall svara för behandlingsarbete, ordning och säkerhet. Femton sådana anstaltstjänstemän får ansvaret för en grupp om 10–12 intagna. En institution bör ha plats för högst 8–10 grupper. Under dagtid skall tre befattningshavare regelmässigt vara i tjänst för varje grupp av intagna. Nattetid svarar en tjänsteman för en eller flera grupper. Befattningshavarna växlar mellan dag- och nattjänstgöring. För den yttre bevakningen föreslår utredningen särskild vaktpersonal, som i rekrytering och karriär är skild från dem som här benämnts anstaltstjänstemän.

I England är det inte ovanligt att tillsynspersonal ansvarar för en rad behandlingsuppgifter.

Vid Ranby- och Ashwellfängelserna pågår försök som innebär att viss tillsynspersonal på heltid svarar för frigivningskurser, inriktade på att förbättra de intagnas möjligheter på arbetsmarknaden. Tillsynspersonal som deltar i försöket har fått särskild utbildning för sin uppgift på Industrial Training Research Unit vid Londons universitet.

Vid andra anstalter, bl. a. Coldingley, där verksamheten väsentligen är inriktad på industriell produktion, arbetar man med avdelningsbunden tillsynspersonal. Tillsynsmannen (Principal Officer) har huvudansvaret för avdelningen och kallas för "Wing Manager". Avdelningspersonalen har till uppgift att intervjua och upprätthålla kontakt med de intagna angående deras personliga och sociala situation. Denna personal verkar också för att erforderliga hjälp- och stödåtgärder vidtas.

Arbetsformer, som innebär att avdelningspersonalen har behandlingsansvaret, är särskilt väl utvecklade vid Hindley Borstal, ett slutet ungdomsfängelse för ca 300 intagna, vilka bor i Manchester och Liverpool, som inte ligger alltför långt från anstalten. De intagna på varje avdelning är uppdelade i mindre grupper. För behandlingen av de intagna i en grupp svarar en vårdare och en utomstående skyddsassistent (Probation Officer). De har regelbundna sammankomster för att utforma planer för bl. a. frigivningsförberedelser. Vid behov kan vårdare följa med de intagna på permissioner, t. ex. för att skaffa arbete. Anstalten har till sitt förfogande en "reservoar" av vårdare, där man hämtar ersättare för dem som är ute på behandlingsuppgifter.

År 1976 togs en nyuppförd sluten anstalt i bruk i Ringe, Danmark. Anstalten har 90 platser och är avsedd för unga lagöverträdare, män och kvinnor. Arbetsformerna som tillämpas där innefattar avsevärda förändringar av de traditionella personalrollerna. Till

var och en av de sex bostadsavdelningarna är knuten en grupp om 7 à 8 s. k. enhetsfunktionärer. Dessa tjänstemän har ansvaret för all verksamhet på avdelningen, såväl vad gäller ordning och säkerhet som behandling av de intagna. Enhetsfunktionärerna svarar bl. a. för behandlingsundersökning, behandlingsplanering och frigivningsförberedelser. I detta arbete kan de vid behov konsultera tjänsteman vid den kommunala socialvården eller socialrådgivaren vid anstalten. Beslut angående behandlingen fattas av enhetsfunktionärerna vid sammanträde i kollegium. Också företrädare för anstaltsledningen är närvarande vid sammanträdena men har endast rollen som konsulter åt avdelningspersonalen. Enhetsfunktionärerna fungerar även som arbetsledare och som ledare för fritidsverksamhet. Under de intagnas arbetstid tjänstgör alltså avdelningspersonalen i anstaltens verkstäder, en för möbeltillverkning och en för terapiarbete. Där arbetar även ett mindre antal särskilda arbetsledare. Tjänstgöring i centralvakten och uppgiften som transportförare cirkulerar mellan de olika avdelningarnas enhetsfunktionärer. Några fasta tjänstgöringslistor för avdelningspersonalen finns inte. Enhetsfunktionärerna på en avdelning fördelar tjänstgöringen mellan sig efter överenskommelser månad för månad. Överenskommelserna granskas och prövas av den tjänsteman som svarar för personalplaneringen vid anstalten. Befattningshavare motsvarande tillsynsbefälen är centralt placerade och svarar, en för personalplanering, fördelning av tjänstgöring i centrala bevakningsuppgifter, redovisning av tjänstgöring m. fl. personaladministrativa arbetsuppgifter, en för samordning av fritidsaktiviteter samt två för ledningen av centralvaktens arbete. Av de nära 50 enhetsfunktionärerna hade, vid anställningens början, ett tiotal tidigare erfarenhet av tillsynsarbete i anstalt, drygt 30 hade yrkesutbildning inom träbranschen och återstoden hade yrkeslivserfarenhet av annat slag, några av socialt arbete.

Vid de flesta danska kriminalvårdsanstalter har personalen under senare år bedrivit ett omfattande arbete med organisationsutveckling. Oftast har detta resulterat i uppdelning av anstalterna i mindre avdelningar med avdelningsbunden tillsynspersonal. Avdelningspersonalen har givits ökad frihet vad gäller formerna för arbetets bedrivande och har även, tillsammans med arbetsledarpersonalen, fått ett ökat ansvar och inflytande i fråga om behandlingen av de intagna.

16.3 Allmänna synpunkter angående arbetsformer och fördelning av arbetsuppgifter

Utredningen har i avsnitt 8 redovisat verksamheten vid anstalterna.

SF har i skrift den 5 december 1975 till justitiedepartementet, vilken överlämnats till utredningen för att beaktas i dess arbete, anfört bl. a. följande angående verksamheten vid anstalterna.

Under det senaste året har personalen utsatts för ett flertal våldsövergrepp från de intagnas sida. Personalen utsätts även för en stark psykisk press genom de upprepade hot om fritagningar av intagna som framförts av personer utanför anstalterna. Den allt hårdare brottsligheten, förekomsten av narkotika på anstalterna och den låga personaltätheten är andra faktorer som medverkar till att skapa en svår arbetssituation för tillsynspersonalen. Därmed äventyras de förändringar av vårdformerna som åsyftaces med kriminalvårdsreformen. Personalen, både på riks- och lokalanstalter, är idag, i större utsträckning än tidigare, bevakare. Särskilda åtgärder måste därför sättas in för att åstadkomma förändringar i vårdformerna och SF kräver avdelningar med högst 10 intagna på riksanstalterna. Därigenom skulle behandlingen av de intagna förbättras och personalens trygghet i tjänsten öka. Mindre avdelningar ger ökade möjligheter till individuell behandling och påverkan av de intagna. Fritidsaktiviteterna skulle kunna utökas, personal och intagna skulle kunna uppleva en större gemenskap

och ha lättare för att nå kontakt. Mindre avdelningar skulle också innebära att tryggheten intagna emellan blev större.

I avsnitt 10.3 har utredningen angivit karakteristiska drag i den nuvarande anstaltsorganisationen. Den är byråkratiskt uppbyggd och man arbetar i huvudsak efter funktionsprincipen med en ganska strikt arbetsfördelning mellan olika personalkategorier. Beslutsfunktionerna är koncentrerade till myndighetens chef, styresmannen. De ändringar utredningen föreslagit i fråga om det formella inflytandet i beslutsprocessen har förestavats av en strävan att sprida inflytande till de olika personalkategorierna. Därigenom har utredningen ansett att man kan uppnå ökat engagemang i behandlingsarbetet hos personalen i gemen och även öka erfarenhetsunderlaget i beslutsprocessen.

Av naturliga skäl har liknande överväganden fått ligga till grund för utredningens ställningstaganden vad gäller arbetsformerna i allmänhet och fördelningen av de praktiska arbetsuppgifterna. Utredningen anger i det följande ett antal faktorer som varit väsentliga för bedömningen.

- ☐ Behandling av den intagne, även med det begränsade syftet att såvitt möjligt inskränka de skadliga effekterna av anstaltsvistelse, sker bäst om samarbete kan uppnås mellan personal och intagna. Värdet av rådgivning och andra stödåtgärder från anstaltens sida ökar om sådana insatser efterfrågas av den intagne hos personal som han respekterar och som bemöter honom med välvilja. Sådana förhållanden skapar också de mest gynnsamma förutsättningarna för en aktiv medverkan av den intagne i frigivningsförberedelserna.
- ☐ Den samlade förmågan hos anstaltspersonal av alla kategorier och med dem samverkande personer utgör gränsen för vad som kan göras för den intagne under anstaltsvistelsen. Ju flera som, med tillräcklig kunskap och med ständigt aktuell information, i samverkan kan arbeta med den intagnes problem, desto större är möjligheterna att finna lösningar.
- ☐ Arbetet med att leda behandlingen av de intagna är vid stora anstalter en så omfattande uppgift, att man riskerar negativa konsekvenser i behandlingsarbetet, om beslutanderätt och ansvar ligger på styresmannen ensam. För att personalens resurser skall kunna utnyttjas effektivt, är det nödvändigt att delegera arbetsuppgifter och ansvar i behandlingsarbetet. Tyngdpunkten i styresmannens arbete förskjuts från enskilda behandlingsärenden mot planerande, motivationsskapande, rådgivande och samordnande funktioner.
- ☐ En förutsättning för att uppnå samverkan mellan olika personalkategorier är att allas insatser i princip tilläggs lika vikt i behandlingsarbetet. Därför bör olika aktiviteter koordineras och särskild tid avsättas för dem så att det inte uppstår konkurrens om de intagna, t. ex. genom att andra aktiviteter får inkräkta på tid för arbete eller utbildning.
- ☐ För att uppnå effektivitet i anstaltsarbetet är det nödvändigt att personalens arbete koordineras så att den intagne möter samma principiella inställning oavsett vem han söker råd hos. Detta förutsätter att anstaltens uppgifter och policy i verksamheten läggs fast.
- ☐ Ett vidgat ansvar för personalen i arbetet med de intagna förutsätter att alla berörda tjänstemän fortlöpande hålls informerade om vilka problem som är aktuella för var och en av de intagna.

Möjligheterna att uppnå den eftersträvade samverkan mellan olika personalkategorier främjas avsevärt om man vid stora anstalter arbetar med avdelningsbunden personal. Denna personal bör också kunna svara för så många som möjligt av anstaltens funktioner. Därför bör inte bara tillsynspersonal utan även assistent- och kontorspersonal vara avdelningsbunden. Vid de anstalter där det är praktiskt möjligt att genomföra bör även arbetsledarpersonalen vara avdelningsbunden i den meningen att arbetsledaren har intagna från en bostadsavdelning och därmed är knuten till den avdelningens behandlingskollegium.

Att enbart föra samman personal av olika kategorier i grupp och öka kommunikationen dem emellan är knappast tillräckligt för att främja samarbetet. Vissa erfarenheter tyder på att skillnader i status m. m. då framstår än tydligare och bidrar till att skapa konflikter mellan personalkategorierna. För att motverka sådana effekter är det av vikt att man i de grupporienterade arbetsformerna också får till stånd en viss överlappning vad gäller arbetsuppgifter och ansvar. Assistenterna bör således ta del i arbete och ansvar för ordning och säkerhet och tillsynspersonalen vad gäller behandling av intagna.

Bland mera omfattande uppgifter som kan vara lämpade för arbete i grupp är behandlingsundersökning samt behandlings- och frigivningsplanering. I det följande anger utredningen några synpunkter på hur detta arbete kan fördelas mellan olika personalkategorier.

Den tjänsteman som svarar för arbetet med behandlingsundersökningen har inte endast att utföra själva undersökningen utan får i samband därmed ofta också fungera som rådgivare åt den intagne och vidtaga åtgärder i anledning av akuta problem, som kan ha uppkommit på grund av frihetsberövandet. Han har också att upprätta förslag till behandlingsplan. Dessa tre arbetsmoment är uppenbarligen från fall till fall av mycket varierande omfattning och svårighetsgrad. F. n. utförs arbetet i huvudsak av assistentpersonal och, på mindre anstalter, vanligen av styresmännen.

Ett av syftena med den nyligen gjorda omarbetningen av personundersökningsformulären var att undersökningarna också skulle kunna fungera som behandlingsundersökningar. Oftast behövs emellertid komplettering för tiden efter det att personundersökningen utförts. Meningen är att de intagna själva, med bistånd av anstaltspersonal, i de flesta fall skall kunna göra dessa kompletteringar. Andra gånger är personundersökningen inte helt aktuell, varför arbetet med kompletteringen blir mer omfattande. Även andra skäl kan medföra att undersökningsarbetet blir krävande. Redan det förhållandet att den dömde intagits på anstalt kan leda till en mängd komplikationer i fråga om familj, arbete och ekonomi. Undersökaren måste i sådana fall kunna utföra en kvalificerad intervju med den intagne, värdera de fakta som därvid kommer fram och mot denna bakgrund bestämma undersökningens omfattning.

Undersökarens uppgift att bistå den intagne med råd och hjälpåtgärder kan ibland avse förhållandevis enkla praktiska ting. Andra gånger ställs undersökaren inför frågor som kräver omfattande erfarenheter från det sociala fältet och motsvarande kunskaper. Ofta måste åtgärder vidtas redan innan ärendet behandlas i kollegium, för att rättsförluster och andra olägenheter för den intagne skall kunna undvikas.

Tjänsteman som skall upprätta förslag till behandlingsplan bör ha god kännedom om vilka möjligheter till arbete, utbildning och fritidsverksamhet som kan erbjudas den intagne på anstalten och vilka sådana möjligheter samhället i övrigt kan ge honom under tiden på anstalten och efter frigivningen. Självfallet bör den som upprättar förslaget också i stort kunna bedöma vilka alternativ som passar den intagnes kunskapsnivå och läggning och som är realistiska med hänsyn till anstaltstidens längd och ev. efterföljande kriminalvård i frihet.

Enligt utredningens mening kräver arbetet med behandlingsundersökningar och vad därmed sammanhänger i en del fall så omfattande kunskaper om bl. a. social lagstiftning att man även i fortsättningen huvudsakligen måste anlita assistentpersonal för denna syssla. Klart är emellertid att undersökningarna många gånger inte är mera krävande än att tillsynspersonal skulle kunna utföra dem eller i vart fall medverka i arbetet. Det är utredningens uppfattning att även kontorspersonalen i ökad utsträckning skulle kunna engageras i detta arbete, främst genom att inhämta uppgifter från myndigheter och andra berörda. Hur en sådan samverkan praktiskt skall organiseras och i vilken omfattning den kan tillämpas är uppenbarligen beroende på lokala förhållanden. Klientelets sammansättning samt kunskaperna och intresset hos tillsyns- och kontorspersonal för dessa arbetsuppgifter är avgörande faktorer. Ansvaret för att det finns tillfredsställande underlag för beslut angående behandlingsplan vilar slutligt på behandlingskollegiet. Det är därför naturligt att detta organ får avgöra om och på vilket sätt andra personalkategorier än assistentpersonal skall engageras i arbetet med behandlingsundersökningar. En lämplig ordning, åtminstone i inledningsskedet, kan vara att en assistent och t. ex. en vårdare arbetar tillsammans med undersökningar. På så sätt kan assistenten fortlöpande utbilda sin medarbetare. Han får även goda möjligheter att bedöma vilka arbetsuppgifter som kan överlämnas till denne. Nästa steg är att vårdaren ensam får svara för undersökningar som antas vara relativt enkla. Självfallet bör han också då ha möjligheter att få råd och stöd av assistenten och även ha rätt att överlämna arbetet till denne, om undersökningen skulle visa sig bli mera komplicerad än man förmodat. Med beaktande av undersökningarnas svårighetsgrad lär möjligheterna att engagera tillsyns- och kontorspersonal i arbetet generellt sett vara störst vid anstalter med övervägande korttidsklientel. Liknande arbetsmetoder bör dock prövas även på övriga anstalter.

Också frigivningsförberedelser är lämpade för sådant lagarbete som ovan beskrivits. Ofta ingår i dessa förberedelser besök av den intagne på den tänkta bostadsorten, där han vidtar åtgärder för att ordna bostad och arbete. Det är lämpliga uppgifter för både tillsynspersonal och arbetsledare att vid behov följa med den intagne för att stödja honom i dessa bestyr. För intagna med frigång faller det sig naturligt att den frigångsansvarige fullgör denna funktion.

De synpunkter som här givits på arbetet med behandlingsundersökning samt behandlings- och frigivningsplanering är också tillämpliga i fråga om andra uppgifter i anstaltsarbetet, t. ex. fritidsverksamhet och utbildning för intagna.

För att åstadkomma tillfredsställande arbetsförhållanden på anstalterna är det dock inte tillräckligt med de ändringar av arbetsformerna som utred-

ningen ovan föreslagit. Bland anstaltsklientelet har under senare år skett en kraftig ökning av antalet intagna med narkotikaproblem och andra psykiska och sociala störningar. Många av de intagna saknar vana vid arbete och är heller inte motiverade för någon verksamhet i anstalten. Ofta är de också, på grund av långvarigt missbruk av alkohol och narkotika, i så dålig kondition att de inte orkar delta i sedvanligt förekommande arbete på anstalten. Särskilt på slutna institutioner är de nu beskrivna förändringarna märkbara. De återverkar inte endast på arbetet i verkstäderna utan försvårar också i hög grad verksamheten på bostadsavdelningarna och ökar riskerna för personalen där. Flera av de slutna anstalterna har byggts för ett betydligt lättare klientel än det man numera får ta emot. Antalet platser på varje bostadsavdelning uppgår i många fall till omkring 20. För att skapa förutsättningar för en meningsfull verksamhet under de intagnas fritid är det, enligt utredningens mening, i sådana fall nödvändigt med en avsevärd reducering av antalet platser på varje avdelning. Skälig hänsyn till personalens trygghet i arbetet kräver också en väsentlig minskning av platsantalet. Utredningen instämmer därför i de krav som KVS i anslagsframställningen för budgetåret 1978/79 framfört om minskning av antalet platser från 20 till 14 på bostadsavdelningarna på anstalterna i Norrtälje och Tidaholm. Också för övriga slutna anstalter föreslår utredningen att antalet platser begränsas till 10–15 på varje avdelning.

16.4 De olika personalkategoriernas arbetsuppgifter

16.4.1 *Styresmän*

Rådande förhållanden

Enligt 24 § instruktionen för KVV skall styresman vid riksanstalt under KVS leda och ansvara för verksamheten vid anstalten. För verksamheten vid lokalanstalt ansvarar styresman under regionchefen.

Arbetsordningen 23 § innehåller en uppräkning av styresmannens uppgifter. Inledningsvis anges fyra huvudområden för styresmannens ansvar. Han skall förvalta anstalten, leda arbetsdriften, svara för ordning och säkerhet samt tillse att intagna erhåller ändamålsenlig behandling och efter frigivning eller utskrivning försätts i sådana förhållanden att deras anpassning i samhället främjes. I huvudsak gäller detta fortfarande. Ansvaret för frigivningsförberedelserna har dock övergått på skyddskonsulenten beträffande intagen som kan komma i fråga för villkorlig frigivning eller som står under övervakning efter dom på skyddstillsyn.

Arbetsuppgifterna inom de olika ansvarsområdena är för styresman vid riksanstalt bl. a. följande. Som ordförande i behandlingskollegiet leder styresmannen kollegiets arbete. Han fattar ensam viktigare beslut som rör intagnas behandling. Så t. ex. fastställer han och reviderar behandlingsplan och avgör, utom i fråga om vissa långtidsdömda där beslutanderätten ligger hos KVS, frågor om förflyttning av intagen, permission, frigång och vistelse utanför anstalt enligt 14 § KvaL. Styresmannen leder arbetet med behandlingsundersökning och behandlingsplanering samt avger yttranden till kriminalvårdens nämnder i frågor angående långtidspermission, vistelse

utanför anstalt enligt 34 § KvaL, villkorlig frigivning och överföring till vård utom anstalt. Styresmannen prövar vidare frågor om placering av intagna i avskildhet samt leder utredningarna och meddelar beslut i disciplinärenden. Vid sidan av uppgifter som kan hänföras till behandling av intagna, ordning och säkerhet samt ledning av arbetsdrift, utbildnings- och fritidsverksamhet för de intagna har styresmannen en mängd andra uppgifter av administrativ natur. Han skall ta emot nöjdförklaringar samt kontrollera att de intagna har verkställbara domshandlingar och att tiderna för in- och utskrivning hålles. Han är ansvarig för anstaltsbyggnadernas skötsel, för den lokala, ekonomiska förvaltningen, för upphandling och utspisning av matvaror m. m. Han ansvarar för personalstatistik och underlag för avlöningsuträkning samt beslutar om ledigheter och semestrar för flertalet befattningshavare. På de anstalter som har personalbostäder ansvarar styresmannen för skötseln av dessa och lämnar förslag till fördelning. Han ansvarar för uppgifter till kriminalstatistiken och avger rapporter och verksamhetsberättelser till KVS. Det är också styresmannens uppgift att till KVS lämna förslag till anslagsframställning. I de fall lokala företagsnämnder och organ som NAFF, NIBB, NAV och anstaltsråd är inrättade vid anstalt är styresmannen ofta ordförande. En hel del tid får styresmannen också ägna åt personalmöten, samtal med intagna, kontakter med massmedia, ledning av studiebesök och information om kriminalvård i andra sammanhang.

I arbetet på lokalanstalt medverkar regionchef som ordförande i behandlingskollegiet och beslutar i frågor angående behandlingsplanering och vad därmed sammanhänger. Regelmässigt får emellertid styresman på lokalanstalt själv leda ett stort antal kollegiesammanträden, eftersom regionchefen vanligen inte deltar oftare än varannan vecka eller en gång i månaden. Styresmannen har oftast regionchefens bemyndigande att avgöra de flesta frågor angående intagens behandling. Med undantag för de skillnader som är betingade av regionchefens medverkan i behandlingsfrågor har styresman på lokalanstalt i huvudsak samma arbetsuppgifter som styresman på riksanstalt.

Utredningens överväganden

I en strikt hierarkisk organisation vilar auktoriteten på formell grund och är knuten till viss befattningshavare eller till viss funktion. Om däremot en organisation byggs upp kring lagarbete, bl. a. på det sättet att grupper av anställda tillsammans arbetar med att analysera problem och utarbeta lösningar och gemensamt ansvarar för arbetets genomförande, fungerar inte den formella auktoriteten. Chefens roll som ledare i en sådan organisation måste bygga på den auktoritet som övriga anställda ger honom på grund av hans kunskaper, erfarenheter och förmåga att finna lösningar på problem som uppkommer i verksamheten. Denna auktoritet behöver inte nödvändigtvis innebära att chefen fattar besluten. Han kan också genom andra insatser bidra till att organisationen och dess olika avdelningar kommer att arbeta på ett effektivt sätt. Till den utveckling av chefsrollen som här skisserats har f. ö. också MBL väsentligt bidragit.

Utvecklingen mot ökad samverkan i form av arbete och beslutsfattande i grupp samt den spridning av inflytande och ansvar till lekmän och personal

av olika kategorier som följer av utredningens förslag, inverkar i hög grad på styresmannens roll. Om hans arbete nu till stor del består av beslutsfattande och ordergivning, bör det i stället koncentreras på planering och samordning, motivering och ledning av personalen, rådgivning och uppföljning. Särskilt märkbar blir förändringen på de stora anstalterna, medan styresmannen på flertalet lokalanstalter får kombinera ledningsfunktionen med deltagande i behandlingsarbete. För styresmannen leder utvecklingen till att han måste avstå från att genom egna beslut i detalj styra alla anstaltens verksamhetsområden. Han behåller, under styrelsen, det övergripande ansvaret för verksamheten vid anstalten men bör delegera den direkta ledningen av verksamheten på olika avdelningar till underlydande personal.

I det följande anger utredningen de arbetsuppgifter som bedömts mest väsentliga för en styresman i den av utredningen föreslagna anstaltsorganisationen.

Styresmannen svarar under anstaltsstyrelsen för ledningen av verksamheten på anstalten. Detta innebär bl. a. att han skall förmedla styrelsens och andra överordnade organs intentioner i frågor om intagnas behandling, ordning, säkerhet osv. till övrig personal och svara för att de med lämpliga medel och under effektivt utnyttjande av anstaltens resurser förverkligas i det praktiska arbetet. I denna funktion ligger också att företräda myndigheten utåt och i förhållande till personalorganisationerna. För att kunna fullgöra dessa lednings-, informations- och kontrollfunktioner samt uppgiften som förhandlare är det nödvändigt att styresmannen håller sig väl underrättad om förhållandena på anstalten. Han bör därför ofta besöka anstaltens olika avdelningar och regelbundet, på morgonmöten, veckokonferenser eller i liknande former, samla personal för informationsutbyte och samråd. Informations- och kontrollfunktionerna har också en annan sida. Styresmannen bör, tillsammans med personalföreträdarna i styrelsen, fungera som kontaktorgan ute i anstalten och till styrelsens övriga ledamöter vidarebefordra egna, övriga anställdas och intagnas synpunkter på verksamheten vid anstalten. Detta för att ge styrelsen möjligheter att fortlöpande värdera utfallet av verksamheten och anpassa sina anvisningar därefter. Med den utveckling som fortlöpande sker uppstår ofta behov av att ompröva mål, personalroller och ekonomiska prioriteringar. Styresmannen skall i sitt dagliga arbete vara vaksam för när sådana behov uppstår, fästa styrelsens uppmärksamhet på dem och, när så är lämpligt, i samråd med berörd personal utarbeta förslag till ändringar, som underställs styrelsens prövning.

En annan sida av ledningsfunktionen bör vara inriktad på mera långsiktig planering. Som idégivare och idéförmedlare för styrelse och andra anstaltsorgan bör styresmannen sträva efter att utveckla anstaltens organisation, personalens arbetsmetoder och anstaltens kontakter med det övriga samhället för att främja ett gott arbetsresultat. I syfte att stimulera fortsatt utveckling av verksamheten bör styresmannen vara öppen för idéer från personalens sida och i positiv anda pröva de ändringsförslag som framförs. För att demokratisera anstaltsarbetet bör styresmannen också verka för sådana arbetsformer som befordrar samverkan mellan olika personalkategorier och som ger de anställda inflytande och ansvar vad gäller verksamheten på anstalten.

För de former av beslutfattande som utredningen föreslagit är det

nödvändigt att ha ett system för kommunikation som förmedlar relevant information. Det bör betonas att det inte endast är fråga om att skapa ett, formellt sett, tillfredsställande kommunikationssystem, ett ansvar som i sista hand vilar på styrelsen. Väsentligt är också att styresmannen verkar för att skapa en sådan atmosfär av öppenhet och förtroende mellan de anställda, att kommunikation mellan alla personalkategorier och i alla riktningar inom organisationen stimuleras.

Styresmannen har en väsentlig uppgift som kontaktlänk mellan anstalten, andra myndigheter och samhället i övrigt. Denna uppgift har ökat i betydelse efter kriminalvårdsreformens genomförande. Anstalten skall nu i möjligaste mån utnyttja samhällets tjänster i sedvanliga former för de intagna. För att detta skall kunna genomföras på ett smidigt sätt bör samverkan grundas på goda relationer mellan anstalten och de samhällsorgan och sammanslutningar som kan erbjuda tjänster. Styresmannen skall allmänt verka för att främja sådan samverkan. Detta arbete kan självfallet bedrivas på många sätt. Utredningen vill peka på vikten av att styresmannen och representanter för andra personalkategorier medverkar i undervisning, debatter och liknande sammanhang för att sprida information om verksamheten inom kriminalvården och de intagnas villkor. Styresmannen bör också leda uppläggningen av studiebesök och, tillsammans med annan personal, medverka i genomförandet. Även anstaltens kontakter med massmedia är av stor betydelse. Det är en uppgift för styresmannen att skapa kanaler för information till representanter för tidningar, radio osv.

Utredningens förslag leder till ökat ansvar och friare arbetsformer för anstaltspersonalen. Redan kriminalvårdsreformen innebar, särskilt för de öppna anstalterna, ett stort steg mot friare arbetsförhållanden och vidgade kontakter med samhället. Utan tvivel har den enskilde tjänstemannens arbete därigenom blivit mera komplicerat. Därför kan han då och då behöva stöd och råd i praktiska frågor. För styresmannen är det en viktig uppgift att finnas till hands som en kunnig och erfaren rådgivare åt personalen. Han bör i denna funktion också verka uppsökande för att stimulera personalen att utveckla sitt arbete. I uppgiften ligger även att styresmannen skall vara uppmärksam på personalens behov av utbildning och genom förslag till olika åtgärder i fråga om personalutveckling intressera de anställda för att vidga sina kunskaper och skaffa sig praktiska erfarenheter av arbete i olika befattningar på anstalten och inom skilda områden av KVV:s verksamhet.

Uppenbarligen kan man inte kräva att styresmännen på de största anstalterna skall kunna utföra alla de arbetsuppgifter som gällande arbetsordning föreskriver. I praktiken har det också visat sig att mera långsiktiga uppgifter, vilka utredningen ovan framhållit som väsentliga, ofta fått stå tillbaka för mängden av ärenden som måst avgöras från dag till dag. Det är frågor om enskilda intagnas behandling, personal- eller ekonomiadministration, de senare ärendena ofta av rutinkaraktär. Utredningens förslag öppnar emellertid möjlighet för anstaltsstyrelsen att i vid omfattning ge avdelningspersonalen ansvaret i enskilda behandlingsärenden. Därigenom kan styresmannen avlastas uppgifter som medverkan i sammanträden angående behandlingsfrågor, prövning av permissionsärenden och andra uppgifter som har samband med enskild intagens behandling. Om styresman är angelägen

att behålla en nära kontakt med behandlingsarbetet, kan han medverka i kollegiearbetet på någon av anstaltens avdelningar. Skäl för medverkan av styresmannen kan f. ö. också vara att behandlingsarbetet på viss avdelning kräver särskild erfarenhet. Vidgat utrymme för styresmännen på de stora anstalterna att ägna sig åt rena ledningsuppgifter bör skapas också genom ökade möjligheter till delegation inom områdena för personal- och ekonomiadministration. För att skapa sådana möjligheter över hela arbetsfältet bör utredningens förslag följas upp genom att KVS vid utfärdandet av föreskrifter i varje sak överväger om delegation bör kunna ske till annan befattningshavare än styresmannen.

Också för styresmän på mindre anstalter är ledningsuppgiften det centrala i arbetet. Här finns emellertid också utrymme för deltagande i behandlingsarbete. Utredningen utgår ifrån att styresmännen på dessa anstalter kommer att medverka vid fastställande av behandlingsplaner för de intagna och i andra behandlingsärenden av större vikt. Även på sådana institutioner bör dock styresmannen utnyttja möjligheterna till delegation i ärenden av rutinkaraktär, både inom behandlingsområdet och inom den administrativa sektorn.

Styresmannens uppgifter anges närmare i utredningens förslag till arbetsordning (bil. 1, 5.4).

16.4.2 *Inspektörer och assistenter*

Enligt gällande arbetsordning skall inspektör och assistent biträda styresmannen vid förvaltningen av anstalten och vara ställföreträdare för honom. Vid större anstalter utgör också administrativa ärenden en stor del av arbetsuppgifterna för någon av dessa befattningshavare. S. k. styresmannaberedskap fördelas vanligen mellan styresman, inspektör, assistenter och överordnad tillsynspersonal. I övrigt sysslar assistenterna främst med arbetsuppgifter som har anknytning till behandlingsundersökning, behandlings- och frigivningsplanering samt socialkurativt arbete. Assistent medverkar oftast också i introduktion av nyintagen på anstalt, tar del i anordnandet av fritidsaktiviteter för de intagna, leder gruppsamtal och svarar för kontakter med anstaltsbesökare. Assistent för behandlingsjournal och svarar för förberedelse och föredragning av ärenden inför behandlingskollegium och övervakningsnämnd. Ofta har assistent hand om utredningar i disciplinärenden. Han svarar vid vissa anstalter även för brevgranskning och prövning av intagnas begäran om telefonsamtal. En stor del av assistenternas arbetstid ägnas åt enskilda samtal med intagna och telefonkontakter med arbets- och bostadsförmedlingar, med sociala myndigheter och med intagnas övervakare och anhöriga. Som led i behandlings- och frigivningsplaneringen har assistent kontakter med annan personal i anstalten angående intagnas förutsättningar för yrkesverksamhet m. m.

Enligt utredningens förslag till arbetsordning (bil. 1, 5.5) skall inspektör och assistent, enligt styrelsens bestämmande, biträda styresmannen i arbetet. Styrelsen skall också utse en av dessa tjänstemän att vara ställföreträdare för styresmannen. Finns tjänst för inspektör vid anstalten, är det naturligt att denne får fungera som ställföreträdare. I annat fall får styrelsen utse någon av assistenterna.

Arbete med behandlingsundersökningar, behandlings- och frigivningsplanering, hjälp åt intagna i personliga, sociala och ekonomiska frågor, ledning av gruppaktiviteter bland de intagna, utredningsarbete i ärenden om yttrande till bl. a. nämnder inom kriminalvården samt utredningar i disciplinärenden kommer även enligt utredningens förslag till arbetsordning att vara centrala uppgifter för assistent vid anstalt. Formerna för arbetets bedrivande kommer dock att väsentligt förändras. I den mån styrelsen finner lämpligt, kommer anstalterna att arbeta med flera avdelningar med ett behandlingskollegium för varje avdelning. Det får antas att assistent i många fall får leda arbetet vid en sådan avdelning och fungera som ordförande för kollegiet. Den tidigare specialistbetonade yrkesrollen får därmed betydande inslag av ledningsfunktioner. Assistenten får under styrelsen och styresmannen ansvaret för all verksamhet vid avdelningen. Assistent, som tidigare inte enligt författningarna varit behörig att pröva behandlingsärenden, får i sådant fall, som ordförande i kollegiet, delta i prövningen av de behandlingsfrågor som vanligen förekommer på anstalt. Med de möjligheter till delegation i behandlingsärenden som utredningens förslag ger, får det också antas att assistenten av kollegiet kommer att bemyndigas att ensam pröva en del ärenden av rutinkaraktär och att avgöra vissa brådskande ärenden. Utredningens förslag angående ekonomiadministrationen (avsnitt 12) kan också leda till ökat ekonomiskt ansvar för assistentpersonalen genom att behandlingskollegiet eller ledaren för avdelningen, om styrelsen så bestämmer, blir kostnadsställeansvarig. Vid avdelningsindelad anstalt får assistent i samråd med avdelningspersonalen planera och samordna arbetet på avdelningen. Han har också en viktig roll i kommunikationen, eftersom han i många fall får tjäna som förbindelselänk mellan anstaltsledning och avdelning. Assistent är också ansvarig för att tillsynspersonal och arbetsledare ges sådan orientering om vad handlingarna innehåller om den intagne att även dessa personalkategorier kan medverka i behandlingsarbetet. Som ledare för arbetet på avdelning har assistent också att vid behov ge övrig personal råd och anvisningar angående arbetet. Vad gäller formerna för arbetets bedrivande i övrigt på avdelning har utredningen förordat att personalen skall eftersträva lagarbete. Ett av syftena med detta förslag är att vidga övriga personalgruppers medverkan i behandlingsarbetet och utredningen ger i avsnitten om tillsynspersonal, arbetsledare och kontorspersonal exempel på arbetsuppgifter som dessa personalgrupper kan överta från assistentpersonalen.

Vad som i föregående stycke sagts om assistent gäller även inspektör.

16.4.3 *Tillsynspersonal*

Till långt in på 1900-talet vilade ansvaret för de intagna på anstalt i huvudsak på anstaltschefen och bevakningspersonalen, motsvarigheten till våra dagars tillsynspersonal. Verksamheten i anstalterna var under denna tid väsentligen inriktad på att upprätthålla ordningen, förse de intagna med arbete i cellerna och förhindra rymningar. I den mån utrymme fanns för andra aktiviteter, som kunde tjäna som stöd eller tidsfördriv för de intagna, fick bevakningspersonalen i stor utsträckning svara även för sådan verksamhet.

Efter hand kom frihetsberövandet alltmer att ifrågasättas som ett medel i sig att förebygga återfall i brott efter frigivningen. Krav restes på ökade

insatser från anstalternas sida, främst avseende kurativ hjälp, yrkesutbildning och teoretisk utbildning för den intagne under anstaltstiden samt åtgärder för att förbättra hans sociala situation inför frigivningen och anpassa honom till samhället. Denna verksamhet förutsatte en väsentligt noggrannare kartläggning av den intagnes person och hans sociala situation än som tidigare förekommit i anstalterna.

Samtidigt förändrades arbetsdriften vid anstalterna från hantverksmässig tillverkning till modern industriell verksamhet.

Den ovan angivna utvecklingen ledde till att man i anstaltsarbetet efter hand engagerade nya kategorier av personal, mera specialiserade i sin yrkesutövning än tillsynspersonalen. Yrkesmästare, kuratorer, assistenter, psykologer, fritidsledare, utbildningsledare och arbetsterapeuter knöts till anstalterna. De nytillkomna personalgrupperna tog sig an uppgifterna inom resp. arbetsområde, däribland också en del arbete som tidigare utförts av tillsynspersonalen. Dessa förändringar medförde följaktligen, särskilt om man beaktar den allmänna utvecklingen av verksamheten vid anstalterna, en utarmning av tillsynspersonalens arbete. Effekterna av denna utveckling förstärktes av att de nytillkomna personalkategorierna vanligtvis var bättre utbildade än tillsynspersonalen och att deras arbetsuppgifter statusmässigt värderades högre än bevakningsarbetet.

Tillsynspersonalen har alltså fått svara för de arbetsuppgifter som återstått sedan övriga personalkategorier tagit hand om sina arbetsområden. Detta har inneburit att tillsynspersonalen, trots utvecklingen av verksamheten i övrigt vid anstalterna, allt fortfarande huvudsakligen fått syssla med uppgifter hänförliga till ordning och säkerhet. Också på detta område har emellertid utvecklingen lett till väsentligt ändrade förutsättningar för arbetet. Verkställigheten av frihetsstraff har i allt större utsträckning förlagts till öppna anstalter, där bevakningsuppgifter tillmäts mindre vikt och inte kan genomföras i samma former som vid anstalter av den traditionella, slutna typen. Dessa omständigheter har på många håll skapat osäkerhet hos tillsynspersonalen i fråga om arbetets innehåll och beträffande prioriteringen av olika arbetsuppgifter. Arbetsordningen ger f. ö. knappast någon ledning i dessa hänseenden. Också kriminalvårdsreformen har, särskilt vad gäller tillsynspersonalen vid lokalanstalterna, väsentligt påverkat arbetets innehåll. För att begränsa skadeverkningarna av anstaltsvistelsen och främja de intagnas rehabilitering har deras möjligheter till kontakter med samhället utanför anstalten avsevärt vidgats. Detta har fört med sig att säkerhetskraven fått modifieras i betydande omfattning. Ökade kontakter med samhället i övrigt har även gjort det svårare att förhindra insmuggling av bl. a. narkotika till anstalterna. Ett utbrett narkotikamissbruk bland intagna har blivit följden, vilket i hög grad försvårat tillsynspersonalens arbete med att upprätthålla ordningen i anstalterna. Att flertalet lokalanstalter fått ta emot ett mera belastat klientel än tidigare och att man strävat efter att höja toleransnivån gentemot de intagna är också exempel på inslag i kriminalvårdsreformen som kan ha bidragit till denna utveckling. Reformen innebär även att avgöranden i tillståndsärenden, t. ex. angående korttidspermission, i högre grad än tidigare bestäms av den intagnes behov. Faktorer utanför anstalten tilläggs därmed ökad vikt medan den intagnes uppförande i anstalten i motsvarande mån minskar i betydelse. Tillsynspersonalens möjligheter att påverka beslutfat-

tandet genom att förmedla iakttagelser från bostadsavdelningarna har härigenom ytterligare begränsats och dess ställning, särskilt om man ser till relationen personal – intagna, påtagligt försvagats. Även de ändringar beträffande disciplinpåföljder som trädde i kraft år 1976 kan komma att påverka förhållandet tillsynspersonal – intagna. Än så länge är emellertid de praktiska erfarenheterna alltför begränsade för att några säkra slutsatser skall kunna dras.

Ytterligare ett par faktorer som är ägnade att försvåra tillsynspersonalens arbete kan framhållas. Den ständiga växlingen mellan dag- och nattjänstgöring för flertalet befattningshavare bland tillsynspersonalen begränsar i hög grad kommunikationen med annan personal och därmed också möjligheterna att inhämta aktuell information angående de intagna och om verksamheten i anstalten. Inriktningen på arbete för ordning och säkerhet, från de intagnas synpunkt negativa uppgifter, gör vidare att tillsynspersonalen mer än någon annan kategori bland de anställda ses som symbol för inslagen av kontroll och tvång i anstaltstillvaron. Därigenom begränsas tillsynspersonalens möjligheter att skapa sådant förtroendefullt förhållande till de intagna som många gånger är en förutsättning för medverkan i stöd- och hjälpåtgärder.

Vad som ovan betecknats som en utarmning av tillsynspersonalens roll, har man försökt begränsa genom att engagera också tillsynspersonalen i behandlingsarbete. Tydligast har dessa strävanden kommit till uttryck vid anstalter för yngre klientel. Tillsynspersonalen har därmed ställts inför den motsättning som ligger i kriminalvårdens uppgift att svara dels för ordning och säkerhet, dels för rehabiliteringsinsatser. Eftersom denna personal svarar för huvuddelen av bevakningsuppgifterna har den s. k. vakt–vård-problematiken för dem varit särskilt påtaglig. Omfattande erfarenheter visar att det inte är utan svårigheter att kombinera de nämnda arbetsuppgifterna. Bevakningsmålsättningen kan i vissa fall kräva åtgärder som äventyrar resultatet av vad man tidigare gjort i rehabiliteringssyfte eller som kan omöjliggöra eller avsevärt försämra förutsättningarna för framtida insatser i sådant syfte. För tillsynspersonalen har svårigheterna dock inte berott enbart på att bevakningsarbetet är ägnat att försvåra en sådan personlig kontakt med de intagna, som kan utgöra en nödvändig förutsättning för rehabiliteringsinsatser. Också flera andra faktorer förtjänar att framhållas i sammanhanget. De arbetsuppgifter som är förknippade med bevakning är lättare att definiera än uppgifter som syftar till rehabilitering. Tillsynspersonalens traditionella bevakningsuppgifter har också mycket utförligt redovisats i arbetsordningen, där det i många fall även anges hur dessa uppgifter skall genomföras. Beskrivningen av behandlingsarbetet är däremot mycket summarisk i arbetsordningen. Därför framstår uppgifter med anknytning till ordning och säkerhet som det helt dominerande inslaget i tillsynspersonalens arbete. Strävandena att utveckla tillsynspersonalens roll har heller inte underbyggts med erforderliga organisatoriska förändringar. Normerna för tilldelning av tillsynspersonal är fortfarande i huvudsak bestämda med utgångspunkt i behovet av personal för bevakningsuppgifter. I slutna anstalter är vidare tillsynspersonalen oftast bunden till särskilda tjänstgöringsställen, vilket avsevärt försvårar medverkan i rehabiliteringsarbete. Bestämda former för samverkan med den personal, främst assistenter, som svarar för huvudparten

av rehabiliteringsarbetet har sällan utarbetats. Det hör också till undantagen att tillsynspersonalens behandlingsansvar närmare preciserats så att man fått svara för visst, bestämt behandlingsarbete eller att varje befattningshavare fått ansvaret för vissa intagna. Vidare har endast i begränsad omfattning åtgärder av organisatorisk natur vidtagits för att i rehabiliteringsarbetet systematiskt utnyttja de kunskaper om intagna som tillsynspersonalen skaffar sig i arbetet. Inrättandet av rådgivande behandlingskollegier kan dock ses som ett steg i sådan riktning och ett exempel på utveckling av den modellen var försöksverksamheten med avdelningskonferenser (avsnitt 10.2.1).

En del befattningshavare bland tillsynspersonalen har också ställt sig tvekande till en utvidgning av den traditionella yrkesrollen genom att tillföra den behandlingsuppgifter. Det sedvanliga bevakningsarbetet erbjuder en väl definierad yrkesroll, där man relativt lätt kan mäta sina arbetsprestationer och resultaten av dessa. I fråga om behandlingsarbete lämnar arbetsordning och övriga anvisningar tillsynspersonalen i stort sett utan ledning när det gäller att forma och ge innehåll åt den delen av yrkesrollen. De svårigheter som därigenom uppstår har tydligt belysts i försöken med extra tillsynspersonal för behandlingsuppgifter (avsnitt 16.2.1). Som ytterligare en förklaring till att tillsynsarbetet fortfarande i huvudsak inriktats på ordning och säkerhet, framhåller personalen själv ofta att dessa arbetsuppgifter lätt kan kontrolleras och att misstag beivras. Däremot menar man att frågor om behandlingsinsatser sällan föranleder någon reaktion från myndighetens sida, varken klander för passivitet eller uppmuntran för gjorda insatser.

I avsnitt 16.2.1 har utredningen redovisat vissa resultat av intervjuundersökningar med tillsynspersonal, gjorda i samband med försöksverksamheten med extra tillsynspersonal för behandlingsuppgifter. De negativa synpunkter på vårdaryrket som en del av tillsynspersonalen där givit utryck åt, har utredningen mött i många sammanhang under sina kontakter med anstaltspersonal. Detsamma kan sägas om de förslag till förändringar som personalen framfört i undersökningen.

Utredningens allmänna synpunkter

De senaste årtiondenas utveckling av arbetet i kriminalvårdens anstalter har haft omfattande konsekvenser för tillsynspersonalen. På en modern anstalt kan denna personalgrupp inte längre fungera på det traditionella, stereotypa sättet, vilket ofta var ett resultat av ensidig inriktning på bevakning och andra säkerhetsuppgifter. De intagna är numera ute ur sina bostadsrum under en stor del av sin fritid och deltar i en mängd olika aktiviteter. Detta har lett till ökade krav på tillsynspersonalen, som förväntas ta ledningen i många situationer och därför måste lära sig att behandla intagna under olika förhållanden, både enskilt och i små och stora grupper. Det är ofta till befattningshavare bland tillsynspersonalen som de intagna först kommer när de har problem, särskilt när dessa härrör från anstaltsmiljön men även i fall då de har sin grund i förhållanden utanför anstalten.

Om de antydda uppgifterna skall kunna genomföras på ett riktigt sätt, behöver tillsynspersonalen ha tillräckliga kunskaper för att kunna ta sig an både de intagnas individuella behov och gruppernas behov. Det bör även

understrykas att tillsynspersonalen knappast kan motsvara de nya krav som ställs, om det samtidigt förväntas att denna personal noga skall följa alla de strikta bestämmelser angående tjänstgöringen som arbetsordningen innehåller. Om många av dessa bestämmelser kan sägas att de lever kvar trots att de utformats under ett skede då andra värderingar och ett helt annat regelsystem styrde verksamheten inom kriminalvården eller också följer mönster som skapats för dessa tidigare perioder.

De nya uppgifterna kräver att tillsynspersonalen är väl insatt i vad som händer i andra delar av anstalten och känner till vad andra personalkategorier gör för de intagna. Tillsynspersonal har inte endast behov av att ta emot information utan måste också ha kanaler för kommunikation som tillåter dem att bidra med information om de intagna. Därigenom skapas förutsättningar för att behandlingskollegier och andra beslutande organ skall kunna grunda sina avgöranden på ett allsidigt underlag. Om den enskilde tjänstemannen också upplever att man vid prövningen tar vederbörlig hänsyn till hans uppgifter, kan det antas att hans engagemang i arbetet för anstaltens mål kommer att fördjupas.

Vakt och vård

Ett mycket framträdande krav från personalhåll är att vårdaryrket, för att upplevas som mera meningsfullt, måste tillföras nya, behandlingsinriktade arbetsuppgifter. Tillsynspersonalens fackliga organisation har f. ö. under lång tid arbetat för en sådan utveckling.

Frågan om vårdarrollens utformning har övervägts i samband med flera utredningar. KAIK (s. 173) förordade att vårdarrollen utformades enligt följande.

> Vårdaren bör ges en roll i behandlingen av de intagna i samarbete med en assistent, läkare och psykolog. Detta kan t. ex. ske genom att man upprättar avdelningar med ett litet antal intagna och några vårdare på varje avdelning med en assistent som föreståndare. Vårdare skall här biträda i gruppsamtal, fritidsverksamhet och andra aktiviteter samt även hjälpa till med den sociala planeringen för de intagna. Vid beledsagade permissioner till hemmet eller permissioner för bostadsanskaffning kan vårdaren även få rent kurativa uppgifter vid sidan av bevakningen.

Också kriminalvårdsberedningen (s. 230) förordade att tillsynspersonalens yrkesroll utformades på sådant sätt att denna personal vid sidan av bevakningsarbetet även fick uppgifter av behandlingskaraktär, t. ex. att leda fritidsverksamhet och gruppsamtal samt att svara för en del av de kurativa uppgifter som dittills ankommit på assistenter. Beredningen föreslog vidare (s. 129) att bland anstaltspersonalen borde utses en kontaktman för varje intagen vid lokalanstalt för att hjälpa den intagne att lösa enklare, kurativa problem.

Vid riksdagens behandling av kriminalvårdsberedningens förslag anförde departementschefen följande (prop. 1973:1 bil. 4 s. 153).

> I likhet med beredningen anser jag det mycket angeläget att tillsynspersonalen får möjlighet att medverka i anstaltsarbetet på ett sätt som kan underlätta deras kontakter med de intagna och att de erbjuds arbetsuppgifter som ur klientelets synpunkt framstår som positiva. Huruvida en sådan målsättning kan kombineras med bevaknings- och säkerhetsuppgifterna måste dock bli föremål för fortsatt studium.

Förslagen som ovan refererats tar alla sikte på en utvidgning av den nuvarande vårdarrollen. De svårigheter som kan ligga i att förena vakt och vård har emellertid, i diskussioner kring vårdarrollen, också aktualiserat frågan om en uppdelning av dessa funktioner på skilda personalkategorier. De praktiska erfarenheterna av en sådan specialisering är här i landet mycket begränsade. Försöksverksamheten med extra tillsynspersonal för behandlingsarbete, redovisad i avsnitt 16.2.1, och de särskilda visitationsgrupperna, som finns vid vissa anstalter, kan nämnas i sammanhanget.

Anledningen till att särskilda visitationsgrupper inrättades var främst den ökande narkotikasmugglingen till anstalterna. År 1971 tillsatte KVS på Kumla-anstalten en grupp om tre vårdare, som uteslutande skulle ägna sig åt visitations- och kontrolluppgifter. Grupper med motsvarande uppgifter har efter hand tillsatts också på anstalterna i Malmö, Österåker och på Hall. Vårdarna i dessa grupper har fått särskild utbildning för sina uppdrag. De har genomgått narkotikakurs på RPS, hospiterat på Beckomberga och på rikskriminalens narkotikarotel och även tjänstgjort hos Arlanda-polisen. Visitationsgrupperna är underställda styresmannen men utnyttjas efter samråd mellan honom och bevakningsenheten på KVS även för uppdrag utanför den egna institutionen. Under år 1975 genomförde t. ex. Kumlagruppen uppdrag på elva andra anstalter. Grupperna är i huvudsak sysselsatta med visitationer på bostadsavdelningar och verkstäder och med kontroller vid besök. Det är KVS uppfattning att grupperna verksamt har bidragit till att innehav av narkotika, vapen och annat smuggelgods liksom smuggelvägar och rymningsförberedelser på ett tidigt stadium kunnat uppdagas.

Utredningens överväganden

Utredningen har som sin ståndpunkt framhållit att alla personalkategorier vid en anstalt bör ta del i ansvaret för att målsättningen uppfylls i fråga om ordning och säkerhet samt behandling av intagna. Förslaget innefattar också en strävan efter vidgad samverkan mellan personalkategorierna bl. a. genom ökad tillämpning av lagarbete. Från dessa utgångspunkter blir naturligen arbetsområdena för de olika personalkategorierna mera flexibla. Detsamma gäller för den enskilde tjänstemannens arbetsområde, vilket också tenderar att allmänt breddas. En sådan utveckling eftersträvas f. n. på flera områden inom arbetslivet. Att anförtro vakt- och vårduppgifter åt skilda personalkategorier skulle inte stå i god överensstämmelse med ovan angivna ståndpunkter. Utredningen finner det också nödvändigt att bryta den utveckling mot vad som ovan betecknats som en utarmning av vårdarrollen. Detta kan endast ske genom att tillsynspersonalen engageras i behandlingsarbetet. Därigenom skapas förutsättningar för ett mera innehållsrikt och meningsfullt arbete för denna personal. Detta i förening med vidgat inflytande i behandlingsfrågor, vilket också följer av förslaget, bör kunna tjäna som grund för ökat intresse och fördjupat engagemang i arbetet från tillsynspersonalens sida och även ge ökad arbetstillfredsställelse.

Utredningen betraktar också som väsentligt att bevakningsinsatserna fortlöpande anpassas efter aktuella behov och säkerhetskrav. En sådan anpassning genomförs i allmänhet bäst av tjänsteman som utöver bevakningsarbetet också har behandlingsuppgifter, vilka ger honom en mera

allsidig kännedom om den enskilde intagne. Vidare bör bevakningen ske i så föga ingripande former som möjligt, helst som bifunktion till aktiviteter av mera positiv karaktär. Bevakningsuppgifter kan t. ex. ofta fullgöras samtidigt som en tjänsteman leder samtalsgrupper, idrottsaktiviteter eller annan fritidsverksamhet.

I framställningen ovan har antytts vilka negativa följder som kan vara förknippade med en fördelning av vakt- och vårduppgifter på skilda personalkategorier. Utredningen vill särskilt framhålla följande. Eftersom uppgifterna delvis är av motstridande karaktär, skulle en uppdelning bädda för motsättningar och konflikter mellan de båda personalgrupperna. Att införa ytterligare en personalkategori i anstalterna skulle vidare komplicera de redan nu svårlösta problemen som är förenade med kommunikation inom en anstalt. Till detta kommer att en konsekvent genomförd uppdelning av vakt- och vårduppgifterna på skilda personalkategorier med all säkerhet skulle kräva jämförelsevis större personalresurser.

Av skäl som ovan anförts ställer sig utredningen i princip avvisande till en fördelning av vakt- och vårduppgifter på skilda personalkategorier. Frågan som följer är i vilken utsträckning dessa arbetsuppgifter kan förenas hos en och samma tjänsteman. Något bestämt svar kan, med utgångspunkt i hittills gjorda erfarenheter, inte ges. Vid de slutna riksanstalterna med högsta säkerhetsgraden är vissa av de åtgärder som företas av säkerhetsskäl för den intagne av mycket ingripande natur. Därför måste det bedömas som ytterst tveksamt om det är meningsfullt eller ens finns förutsättningar för personalen som genomför dessa åtgärder att också medverka i behandlingsarbete. Utifrån denna bedömning anser sig utredningen böra acceptera att man vid dessa anstalter regelbundet utnyttjar s. k. visitationspatruller för särskilda arbetsuppgifter med anknytning till ordning och säkerhet. Av naturliga skäl blir också viss annan tjänstgöring vid de slutna anstalterna, främst i centralvakt och ytterbevakning, huvudsakligen inriktad på ordning och säkerhet. Det kan i och för sig övervägas om detta arbete, som den ovan refererade holländska utredningen (avsnitt 16.2.4) föreslagit, skall anförtros åt en särskild personalkategori eller, som ibland framkastats, överlåtas på bevakningsentreprenörer. Enligt utredningens mening är de nämnda arbetsuppgifterna, och då framför allt verksamheten i centralvakten, så integrerade i verksamheten i övrigt vid anstalten att det redan av detta skäl inte bör komma i fråga att anlita annan personal än kriminalvårdens egen. Utredningen finner det också stridande mot de allmänna grundtankarna i förslaget att anförtro dessa uppgifter åt en särskild personalkategori. Även i ett mera renodlat bevakningsarbete är det av vikt att ha överblick och erfarenhet också vad gäller kriminalvårdens verksamhet i övrigt, något som den enskilde tjänstemannen knappast kan skaffa sig på annat sätt än genom att deltaga i utbildning tillsammans med övriga personalkategorier och genom att återkommande tjänstgöra i andra funktioner än rent bevakande. Också från personalsynpunkt finns skäl som talar mot särskild bevakningspersonal. Begränsningen av arbetsfältet skulle avsevärt minska möjligheterna till personalutveckling för bevakningspersonalens vidkommande. Med de värderingar som på många håll är förknippade med bevakningsarbete kan det av tillsynspersonalen också ses som en fördel att kunna växla mellan arbetsuppgifter av olika karaktär och därmed undgå att helt identifieras med

inslagen av bevakning i verksamheten vid anstalten. Enligt utredningens mening är det också värdefullt med en så flexibel personalorganisation, att tillsynspersonal kan erbjudas arbetsuppgifter med något olika inriktning. Arbetet på bostadsavdelningarna, med ofrånkomliga spänningar och konflikter mellan personal och intagna, sliter i längden hårt på personalen. En del äldre befattningshavare kan också uppleva att de har svårigheter att nå kontakt med de till övervägande antalet avsevärt yngre intagna. Därmed menar de sig heller inte ha någon fruktbar grund för behandlingsinsatser. I fall som de nu antydda, bör det vara av värde att kunna erbjuda tillsynspersonal som tjänstgör på bostadsavdelningar uppgifter som i mindre grad är inriktade på arbete i nära kontakt med de intagna.

Tjänstgöringslistor

Tillsynspersonalen, främst vårdarna, arbetar regelmässigt i s. k. rullande schema med omväxlande dag- och nattjänstgöring. Därav följer att flera dagar kan förflyta mellan de tillfällen då en vårdare tjänstgör samtidigt med assistent- och arbetsledarpersonal. På några anstalter är tjänstgöringslistan upplagd så att en vårdare arbetar på dagtid under en sammanhållen, kortare period, t. ex. var sjunde vecka, medan han under mellanliggande tid endast har kvälls- och nattjänstgöring. Uppenbart är att sådana tjänstgöringsförhållanden i mycket hög grad begränsar tillsynspersonalens möjligheter att medverka i lagarbete och andra former av samverkan med övriga personalkategorier. Att en stor del av tjänstgöringen är förlagd nattetid reducerar vidare möjligheterna till kontakter med intagna. Därmed försvåras också strävandena att utveckla vårdarrollen till att omfatta mera behandlingsinriktade arbetsuppgifter.

Någon generell, mera detaljerad beskrivning av tjänstgöringslistornas utformning kan inte ges. Variationerna mellan olika anstalter är avsevärda. Listorna måste anpassas efter personaltäthet, säkerhetsgrad, anstalternas byggnadsmässiga utformning och verksamhetens innehåll. Tjänstgöringslistorna fastställs av KVS. Därvid utgår man vanligen från förslag som personalen vid anstalten upprättat. KVS prövar om förslaget överensstämmer med gällande avtal i fråga om arbetstidens längd, förläggning m. m. Genomgående strävar KVS också efter att motverka sådan koncentration av tjänstgöringen som blir följden om den enskilde befattningshavarens tjänstgöring läggs ut i långa pass under korta tidsperioder.

För att utredningens förslag om ökad samverkan mellan personalkategorierna och vidgat deltagande av tillsynspersonal i behandlingsarbete och anknytande beslutsprocess skall kunna tillämpas i önskvärd omfattning, är det erforderligt med bättre kontinuitet i tillsynspersonalens tjänstgöring än man f. n. har vid de flesta anstalter. Vad som avses är att intervallerna inte får bli för långa mellan de tillfällen då viss tjänsteman arbetar på sådan tid att han kan upprätthålla kontakt med anställda som arbetar på dagtid och med intagna.

En första förutsättning för att uppnå den eftersträvade kontinuiteten är, som utredningen varit inne på i avsnitt 16.3, att tillsynspersonalen är avdelningsbunden. Så är förhållandet redan idag vid alla större anstalter. Vid flera av de slutna lokalanstalterna cirkulerar emellertid tillsynspersonalen i

sin tjänstgöring genom alla tillsynsposter vid anstalten. Några av dessa anstalter har inte större antal platser än att de kan sägas fungera som en avdelning. I andra fall däremot, vid anstalter med uppemot ett 50-tal platser eller fler, bör kontinuiteten i tillsynspersonalens tjänstgöring kunna förbättras genom att åtminstone vårdarna knyts till viss avdelning eller våning i anstalten.

Eftersom kontakten mellan personal och intagna nattetid är av mycket begränsad omfattning, bordet det också, totalt sett, kunna öka tillsynspersonalens möjligheter att medverka i behandlingsarbete om man gick över till dag- och nattpersonal. Som framgått i avsnitt 16.2.3 tillämpas en sådan tjänstgöringsordning vid vissa institutioner inom andra vårdområden. I kriminalvårdens anstalter har man dock inga erfarenheter av att arbeta med dag- och nattpersonal. Under diskussioner kring fortsatt försöksverksamhet vid Gävleanstalten har emellertid frågan tagits upp. Förslag till tjänstgöringslistor (se bilagorna 3 och 4) har upprättats för 14 vårdare. Förslaget innebär att 9 vårdare arbetar i dagtjänst, kl. 07.00–23.00, och 5 vårdare huvudsakligen i nattjänst, kl. 19.00–07.00. Tanken är att vårdarna skall alternera mellan dag- och nattjänstgöring. Enligt förslaget kan nattjänstgöringen omfatta perioder om 5, 10 eller 15 veckor.

Utöver en vidgad tillämpning av principen om avdelningsbunden personal har utredningen inte hos tillsynspersonalens fackliga organisation kunnat vinna gehör för några generella förslag till mera genomgripande förändringar av de tjänstgöringslistor som nu gäller. Vissa justeringar av listorna är emellertid nödvändiga för att tillsynspersonalen skall kunna förbereda sin medverkan i behandlingskollegium och deltaga i sammanträdena. Erfarenhetsmässigt medför sammanträdena även ett visst efterarbete, som kräver insatser från tillsynspersonalens sida. De synpunkter på frågan om kommunikationen inom en anstalt som utredningen närmare utvecklar i avsnitt 17 förutsätter också justeringar i vissa listor. Några detaljerade anvisningar för vilka ändringar som är erforderliga kan dock inte ges. Tjänstgöringslistornas utformning blir helt beroende av vilka beslut om avdelningsindelning som anstalternas styrelser kan komma att fatta. I de resonemang kring frågan om personalbehov som utredningen för i avsnitt 18 ges dock riktlinjer för personaltätheten i listorna, vilket också kan tjäna till viss ledning vid fördelning av tjänstgöring mellan olika befattningshavare. Utredningen ger i bilaga 9 exempel på tjänstgöringslista för vårdare vid en öppen lokalanstalt med 40 platser.

Enligt utredningens mening bör anstaltsstyrelsen fastställa tjänstgöringslistorna för personalen vid anstalten. Det kan visa sig lämpligt att KVS anger vissa riktlinjer för listornas utformning.

Anstaltsstyrelsen måste inom vida gränser kunna anpassa tjänstgöringslistornas utformning efter innehållet i befattningsbeskrivningarna. I dessa har styrelsen möjlighet att i viss mån beakta den enskilde tjänstemannens särskilda kunskaper eller intresseinriktning. Om t. ex. några bland vårdarna har särskilda förutsättningar för att leda fritidsverksamhet bör tjänstgöringslistorna kunna utformas så att huvuddelen av den tjänstgöring som är avsedd för fritidsverksamhet ankommer på dessa befattningshavare.

Även om förutsättningar för någon genomgripande förändring av tjänstgöringslistorna, enligt utredningens bedömning, f. n. inte finns, borde det

vara av intresse att skaffa praktiska erfarenheter av arbete med dag- och nattpersonal också vid kriminalvårdsanstalterna. Rön från andra områden tyder på att även en sådan tjänstgöringsordning erbjuder sina särskilda problem, främst vad gäller kommunikation mellan tillsynspersonal och övriga personalkategorier. Med hänsyn till de begränsade kontakterna mellan personal och intagna nattetid kan dock denna fråga, från behandlingssynpunkt, kanske tillmätas något mindre vikt vid kriminalvårdsanstalt än t. ex. vid rättspsykiatrisk klinik. För att utröna vilka fördelar som kan vinnas, främst vad gäller tillsynspersonalens medverkan i behandlingsarbete och dess samverkan med andra personalgrupper, förordar utredningen att en försöksverksamhet som den för Gävleanstalten skisserade startas vid några anstalter. Om sedan tillsynspersonalen, vid någon anstalt, på grundval av erfarenheterna av försöksverksamheten, önskar övergå till att arbeta som dag- och nattpersonal, bör styrelsen kunna besluta därom.

Kontaktmannaskap

För att ge tillsynspersonalen ett större medansvar för den intagnes hela situation föreslog kriminalvårdsberedningen att för varje intagen vid lokalanstalt skulle utses en kontaktman för att hjälpa den intagne att lösa enklare kurativa problem.

Tänkbara funktioner för en kontaktman är enligt utredningens mening främst följande. Kontaktmannen kan ges ansvaret för den intagnes introduktion på anstalten. I behandlingsundersökningen och behandlingsplaneringen bör kontaktmannen medverka. Vidare bör han vara den tjänsteman som den intagne i första hand vänder sig till när han behöver råd eller stöd i någon form. Kan kontaktmannen inte själv ge den önskade hjälpen, blir det hans uppgift att hänvisa till rätt tjänsteman vid anstalten. Kontaktmannen kan även åläggas ansvar för att tillgänglig information om den intagnes förhållanden i anstalten blir känd för behandlingskollegiet och tjänstemän som prövar behandlingsärendena. Det kan också bestämmas att kontaktmannen, med eller utan beslutanderätt, skall deltaga i sammanträde med behandlingskollegium vid prövning av ärenden rörande den intagne.

Det ovan skisserade kontaktmannaskapet förutsätter uppenbarligen att kontaktmannen de flesta dagar är i tjänst på sådan tid att den intagne kan komma i kontakt med honom. Med nu gällande tjänstgöringslistor är vårdarnas tjänstgöring knappast vid någon anstalt så regelbunden, att nämnda villkor kan anses uppfyllt. Detta problem kan man dock komma till rätta med genom att i stället för kontaktman ha en kontaktgrupp, bestående t. ex. av tre vårdare med tjänstgöring efter varandra. Kontaktmannaskapet kan, emellertid, också av annat skäl ifrågasättas. Ett förtroendeförhållande eftersträvas mellan kontaktmannen och den intagne. Förutsättningarna för ett sådant är med all sannolikhet mest gynnsamma om kontakten får vila på frivillighet och grundas på den kännedom personal och intagna får om varandra när den intagne vistats en tid i anstalten. Vad nu sagts hindrar emellertid inte att kontaktmannaskap vid vissa anstalter kan vara en lämplig form för att vidga tillsynspersonalens medverkan i behandlingsarbetet och för att säkra att behandlingskollegium och andra behandlingsorgan får information om den intagnes förhållanden i anstalten. Redan med hänsyn till

ställningstagandet i fråga om tjänstgöringslistorna kan utredningen dock inte generellt föreslå övergång till ett system med särskild kontaktman bland tillsynspersonalen för varje intagen. Vid de anstalter där man finner en sådan ordning lämplig och kan lösa de schematekniska frågor som sammanhänger därmed eller man vill arbeta med kontaktgrupper, bör dock styrelsen kunna besluta om tillämpning av sådana arbetsformer.

Tillsynspersonalens arbetsuppgifter

Arbetsområdet för tillsynspersonal har i gällande arbetsordning bestämts med utgångspunkt i en utförlig uppräkning av övertillsynsmans arbetsuppgifter.

Det åligger övertillsynsman att närmast under styresmannen och, i förekommande fall, assistent ansvara för ordning, säkerhet och hygien inom anstalten. Varje dag styresmannen är i tjänst skall övertillsynsman avge rapport till honom angående anstaltens tillstånd, beläggningen och arbetsförhållandena. Övertillsynsman skall även rapportera intagnas överträdelser av föreskrifter. Han skall vidare i mån av tid biträda styresmannen i arbetet och vid behov tjänstgöra som ställföreträdare för denne.

Som arbetsledare för tillsynspersonalen skall övertillsynsman leda, fördela och övervaka bevakningstjänsten samt meddela erforderliga detaljinstruktioner angående denna tjänst. Han skall verkställa inspektioner och visiteringar och vid behov även i övrigt delta i bevakningen. Som ett led i sina personalledande funktioner skall övertillsynsman instruera nyanställd bevakningspersonal, biträda i utbildningen av dessa befattningshavare och fortlöpande ge dem råd och anvisningar i arbetet.

Det ankommer på övertillsynsman att ta emot ankommande transporter och skriva in nytillkomna samt planera avgående transporter och ge transportförare erforderliga instruktioner.

Vid anstalt som inte har särskild förrådspersonal åligger det övertillsynsman att biträda vid vården av anstaltens persedelförråd och de intagnas tillhörigheter. Han skall också biträda i frågor som rör reparation och underhåll av byggnader.

Övertillsynsman skall även biträda i arbetet med tjänstgöringsuppgifter och i en del andra personaladministrativa göromål. Han är skyldig att på kallelse delta i sammanträden för behandling av frågor som rör tjänsten.

För tillsynsman har föreskrivits att han, inom sitt tjänstgöringsområde, skall fullgöra motsvarande arbetsuppgifter som övertillsynsman.

Vårdare skall inom sitt tjänstgöringsområde under tillsynsman ansvara för ordning, säkerhet och hygien vid anstalten samt biträda vid de intagnas vård och behandling. Särskilt åligger det vårdare att iaktta de föreskrifter som i arbetsordningen meddelats om bevakningstjänst och att grundligt sätta sig in i alla ordnings- och säkerhetsfrågor samt skaffa sig noggrann kännedom om de föreskrifter som meddelats i dessa avseenden liksom om de lokala order som utfärdats vid anstalten.

För tillsynspersonal med tjänstgöring som portvakt, transportförare och bilförare gäller dessutom särskilda bestämmelser i 41–43 §§ arbetsordningen.

Av redogörelsen ovan framgår att arbetsordningens föreskrifter för

tillsynspersonal nästan uteslutande avser frågor om ordning och säkerhet, personalledning och personaladministration. Att tillsynspersonal medverkar i behandlingsarbete antyds dock genom att vårdare åläggs att biträda vid de intagnas vård och behandling. Det har i annat sammanhang framhållits att gällande arbetsordning inte ger någon rättvisande bild av tillsynspersonalens arbete. Den är följaktligen heller inte uttömmande i fråga om de praktiska uppgifter som tillsynspersonalen vanligen får svara för i sitt dagliga arbete. Arbetsområdet för denna personalgrupp är också så sammansatt, att det knappast är möjligt att med anspråk på fullständighet redovisa tillsynspersonalens arbetsuppgifter. Dessutom varierar arbetsinnehållet avsevärt vid en jämförelse mellan anstalter av olika kategorier. För att komplettera den bild arbetsordningen ger av tillsynspersonalens arbete redovisar utredningen i det följande de vanligast förekommande uppgifterna.

Tillsynspersonal tar emot den intagne vid ankomsten till anstalten, svarar för inskrivning, kontrollerar hans kläder, ser till att hans ägodelar tas om hand och att han tilldelas anstaltskläder. Den intagne informeras om lokaliteter och förhållanden i övrigt vid anstalten samt om innehållet i ordningsregler och andra föreskrifter som rör det dagliga livet på anstalten.

Ansvar för ordningen på anstalten åvilar tillsynspersonal. De övervakar att ordningsreglerna följs, svarar för inlåsning och väckning, kontrollerar ordning och hygien i bostadsrum och anslutande gemensamhetslokaler samt övervakar ordningen i matsal. Under natten är de till hands för upplåsning när så behövs. Tillsynspersonal skall även förebygga och förhindra att intagen utsätts för våld eller otillbörligt utnyttjas av medintagna. Tillrättavisning av intagen och rapportering av regelöverträdelser kan också sägas ingå i uppgiften att upprätthålla ordningen.

Tillsynspersonal har en mängd arbetsuppgifter som betingas av kraven på säkerhet. De svarar för närvarokontroll, visitering av lokaler och intagna, bevakning under promenader och allmän bevakning av anstaltsområde. Även bevakning under permission och tillsyn under aktiviteter enligt 14 § KvaL utanför anstalt hör hit. Kontroller i samband med återkomst från permission och frigång kan också nämnas i detta sammanhang liksom de arbetsuppgifter som åvilar tillsynspersonalen för att upprätthålla brandskyddet. Tillsynspersonal har även arbetsuppgifter som mera är föranledda av omsorg om den intagne. De ser till intagna som är sjuka eller isolerade samt sköter utdelning och kontroll av medicin. Tillsynspersonal ger råd och stöd vid enskilda samtal och vid samvaro med grupper av intagna.

Också en mängd uppgifter av servicekaraktär, ofta med inslag av bevakningsmoment, ankommer på tillsynspersonal. Det gäller transporter av intagna, beledsagning av intagna vid permissioner samt vägledning och kontroll i samband med besök hos intagna och studiebesök vid anstalten.

I varierande grad tar tillsynspersonal också del i aktiviteter som anordnas för intagna. Främst gäller det ledning av fritidsverksamhet men tillsynspersonal fungerar på sina håll också som ledare för gruppsamtal och det förekommer att tillsynspersonal medverkar i utbildning för intagna.

Utredningens överväganden

Vid övervägandena angående tillsynspersonalens arbetsområde har utredningen utgått från att all personal skall ha del i ansvaret för att målsättningen för verksamheten till alla delar uppfylls. Tillsynspersonalens ansvar begränsas alltså inte till ordning och säkerhet utan omfattar också rehabilitering av de intagna.

De slag av arbetsuppgifter med anknytning till ordning och säkerhet som redovisats ovan kommer även i fortsättningen att vila på tillsynspersonal. Viktigt är att insatserna till art och omfattning anpassas efter anstaltens karaktär så att man t. ex. inte vid öppna anstalter tar stora personalresurser i anspråk för arbetsuppgifter som enbart syftar till att förhindra eller upptäcka rymningar. För att inte i onödan begränsa tillsynspersonalens arbete till bevakningsuppgifter, bör man också sträva efter att i så ringa utsträckning som möjligt binda tillsynspersonal vid fasta tjänstgöringsställen. En del arbetsuppgifter som gäller daglig rutin och ordning bör också kunna bortfalla, om man, i enlighet med vad utredningen förordat i avsnitt 10.6.9, i möjligaste mån låter de intagna själva ta ansvaret för sin dagliga tillvaro i anstalten.

Tillsynspersonalens vidgade roll i behandlingsarbetet bygger på att denna personal är avdelningsbunden. För att ytterligare markera denna roll bör, om styrelsen finner lämpligt och personalresurserna är tillräckliga, varje tjänsteman i denna kategori kunna knytas till någon eller några av de intagna och på det sättet få ett mera preciserat behandlingsansvar.

Utgångspunkten för medverkan i behandlingsarbetet är att tillsynspersonalen strävar efter att vinna kunskap om de intagna och deras förhållanden genom samtal och iakttagelser. Detta arbete förutsätter att tillsynspersonalen inhämtat bakgrundsfakta angående den intagne, genom att ta del av akten och genom samtal med bl. a. assistenten. Tillsynspersonalens erfarenheter utnyttjas sedan genom att de deltar i kommunikationsprocessen rörande behandlingsfrågor, bl. a. i morgonmöten och sammanträden med behandlingskollegium.

Som närmare utvecklats i avsnitt 16.3 bör de kunskaper som tillsynspersonalen skaffar sig om de intagna också kunna utnyttjas genom att tillsynspersonalen medverkar i arbetet med behandlingsundersökning samt behandlings- och frigivningsplanering. Får tillsynspersonal på detta sätt del i behandlingsarbetet är det naturligt att de även övertar en del kurativa göromål från assistenterna. Tillsynspersonalen bör då också efter hand kunna svara för ökade insatser vid enskilda samtal och gruppsamtal med intagna.

Tillsynspersonalens vidgade roll i det praktiska behandlingsarbetet motsvaras av ett ökat ansvar i beslutsprocessen. Detta kommer till uttryck bl. a. genom deltagande i behandlingskollegium. Även tillsynspersonal som inte medverkar som ledamöter i behandlingskollegium skall ges tillfälle att till kollegiet lämna information och synpunkter angående de intagnas behandling. De vidgade delegationsmöjligheter som utredningen föreslår bör också medföra att vissa befattningshavare bland tillsynspersonalen bemyndigas att besluta i rutinärenden angående vistelse utanför anstalt för fritidsverksamhet enligt 14 § KvaL och besökspermissioner samt att handlägga frågor om brevgranskning, intagens telefonsamtal och besök.

Utredningen anser vidare att den personal som närmast har ansvaret för de

intagna under deras fritid också bör svara för organiserade aktiviteter under denna tid. Enligt förslaget blir det tillsynspersonalens uppgift att leda genomförandet av fritidsaktiviteter. Vid mindre anstalter, där man inte har särskild fritidsledare, ankommer det också på tillsynspersonal att planera och samordna all fritidsverksamhet i anstalten. Tillsynspersonalen får alltså ta initiativ till, leda och övervaka idrotts- och motionsaktiviteter samt hobby-, förströelse- och underhållningsverksamhet på avdelningarna.

Den överordnade tillsynspersonalen har till uppgift dels att leda tillsynspersonalens arbete på bostadsavdelningar, vid centralvakt och på andra arbetsområden, dels att svara för särskilda arbetsuppgifter som inskrivning av intagna, transportplanering, personalplanering, sammanställning av tjänstgöringsuppgifter, matrikelföring o. d., med den fördelning mellan olika befattningshavare som bestämts på anstalten. Framför allt på de slutna anstalterna råder en strikt arbetsfördelning mellan olika grader av tillsynspersonal. Den överordnade personalens ställning stöds bl. a. av att särskilda arbetsuppgifter och befogenheter att besluta i vissa tillståndsfrågor för de intagna ute på bostadsavdelningarna förbehållits övertillsynsmän och tillsynsmän. Den eftersträvade utvidgningen av vårdarnas arbetsområde kan, med en mera flexibel arbetsordning än den nu gällande, i och för sig vara ägnad att rubba grunden för den överordnade tillsynspersonalens ställning. Det kan vidare ifrågasättas om inte utflyttningen av assistenter till bostadsavdelningarna också kan ge sådana effekter och även leda till överskott på personal med ledningsfunktioner på bostadsavdelningarna. Överhuvudtaget är det tveksamt om en personalorganisation med så många nivåer som den nuvarande passar för tillämpning av de grupporienterade arbetsformer som utredningen förordar. Åtminstone kan detta sägas ifall varje steg skall motsvaras av särskilda funktioner i anstaltsarbetet. Utredningen har emellertid inte ansett det möjligt att utan omfattande praktiska erfarenheter av de nya arbetsformerna överväga några ändringar i den antydda riktningen vad gäller personalorganisationen.

Utredningen utgår ifrån att behandlingskollegiet kommer att fördela uppgifterna i behandlingsarbetet bland avdelningspersonalen. Vanligen bör det då bli en vårdare, med möjligheter att få kontakt med den intagne och att påverka honom, som i första hand får bistå den intagne vad gäller problem som har anknytning till anstaltsvistelsen eller som gäller förberedelserna för frigivningen. Tillsynsman skall se till att kollegiets intentioner fullföljs i det praktiska behandlingsarbetet. Han skall följa vårdarnas arbete på avdelningen och vara till hands för att ge dem råd och stöd i arbetet. Med sina omfattande praktiska erfarenheter får alltså tillsynsmannen fungera som ett slags resursperson för vårdarna. Han får också agera i de fall det uppstår skilda meningar bland vårdarpersonalen om behandlingen av viss intagen, något som dåoch då inträffar beroende på de svåra avvägningar mellan säkerhets- och rehabiliteringshänsyn som anstalspersonalen kontinuerligt måste göra. Det bör också vara en uppgift för tillsynsmannen att ta sig an det direkta behandlingsarbetet ifråga om särskilt arbetskrävande intagna och i de fall då en vårdare misslyckats.

Utredningen menar att assistent och tillsynsman i mycket nära samverkan skall leda arbetet på avdelningen. Även om de båda har ansvar för såväl ordnings- och säkerhetsfrågor som behandlingsfrågor, faller det sig naturligt

att olikheter i utbildning och yrkeserfarenhet leder till en viss funktionsfördelning.

Utredningen utgår ifrån att överordnade befattningshavare bland tillsynspersonalen även i fortsättningen får syssla med uppgifter som transportplanering, personalplanering och vissa andra uppgifter av personaladministrativ karaktär. Det ankommer på anstaltsstyrelsen att närmare bestämma om fördelningen av dessa arbetsuppgifter.

I de fall tillsynspersonal ansvarar för planering och samordning av fritidsaktiviteterna bör de också ges ekonomiskt ansvar för verksamheten.

Utredningens förslag till arbetsordning (bil. 1) innehåller särskilda bestämmelser för tillsynspersonal i avsnitten 5.14 och 5.15.

Tillsynspersonalens uniform

Ett framträdande drag i utredningens förslag är strävandena efter ökad samverkan mellan olika personalkategorier. Särskilt för tillsynspersonalen innebär förslaget också en väsentlig utvidgning av arbetsområdet till att omfatta flera behandlingsinriktade arbetsuppgifter. Mot denna bakgrund faller det sig naturligt att överväga om uniformsplikten för tillsynspersonalen bör bestå.

Enligt KVV:s beklädnadsreglemente är manlig befattningshavare i tillsynstjänst skyldig att bära uniform under tjänstgöring. För personal med kortare anställningstid än sex månader medges vissa inskränkningar i uniformsplikten. Vid tjänstgöring utanför anstalt gäller för ett par fall särskilda regler. Tjänsteman som medföljer vid transport av intagen får ej vara klädd i uniform utom vid hastigt påkommande transporter. Inte heller vid deltagande i behandlingsaktivitet utanför anstalt skall tillsynspersonal bära uniform. KVS kan medge undantag från uniformsplikt för tillsynspersonal vid viss sluten anstalt. Vid öppen anstalt med högst 60 platser kan styresmannen, efter överenskommelse med berörd personalorganisation, medge motsvarande undantag.

Vissa ekonomiska förmåner är förknippade med uniformsplikten. Vid köp av uniformsplagg erhåller tjänsteman 30–75 % rabatt på KVV:s självkostnadspris. Betalning sker genom periodiska löneavdrag. För kontroll av brukningstid m. m. för man på anstalterna beklädnadskort för varje tjänsteman.

Bruket av uniform har numera upphört på flera öppna anstalter och även på några mindre, slutna anstalter. Det förekommer också på sina håll att endast en del bland tillsynspersonalen bär uniform.

Uniformsplikten får ses som en kvarleva från den tid då militära traditioner var förhärskande inom kriminalvården. I dag åberopas dock oftast bevakningstekniska skäl för bibehållande av uniformsplikt. Särskilt på stora slutna anstalter, där periodvis ganska många tillfälliga vikarier tjänstgör, menar man att personkontrollen vid in- och utpasseringar genom vakten avsevärt underlättas om tillsynspersonalen bär uniform. Motståndare till bruket av uniform hävdar å sin sida främst att det hämmar kontakten mellan tillsynspersonal och intagen.

Den uniform som tillsynspersonal numera bär skiljer sig endast obetydligt från en civil dräkt. Om uniformen har någon betydelse för relationerna

mellan personal och intagna är väl därför ovisst. För tillsynspersonalen kan bruket av uniform ha ett visst symbolvärde, som innebär att känslan av samhörighet inom personalgruppen stärks. Om så är fallet, skulle alltså uniformsbruket bidra till ökad grupptrygghet. Vidare får antas att en del tjänstemän upplever uniformen som stöd för auktoritetsrollen. Utredningen finner det emellertid vara ett otidsenligt inslag i anstaltsarbetet, som i så hög grad bygger på samverkan mellan personalkategorierna, att en del av tillsynspersonalen, de manliga befattningshavarna, skall vara skyldiga att bära uniform i tjänsten. Ökad tillämpning av grupparbete och andra arbetsformer, som allmänt syftar till samverkan mellan tjänstemän av olika kategorier, bör vara en naturlig och lämplig grund för den grupptrygghet som måste ses som en betydelsefull faktor i tillsynspersonalens många gånger påfrestande arbetssituation. De ovan antydda identifieringsproblemen bör kunna lösas med hjälp av tjänstebrickor och tjänstekort. Av nu anförda skäl föreslår utredningen att uniformsplikten för tillsynspersonal avskaffas.

Tillsynspersonalens befattningsnomenklatur

Utredningens förslag innebär betydande förändringar vad gäller vårdarnas arbetsuppgifter. Bl. a. av detta skäl är det befogat att överväga om nuvarande befattningsbenämning bör ändras.

För ett antal år sedan ersattes benämningen vaktkonstapel med vårdare. Detta skedde i avsikt bl. a. att särskilt understryka att tillsynspersonalen även hade arbetsuppgifter som syftade till de intagnas rehabilitering. Ändringen får också ses mot bakgrund av den då förhärskande behandlingsideologin. Numera är många bland tillsynspersonalen starkt negativa till benämningen vårdare. Den tas ibland till intäkt för överdrivna krav på omvårdnad från de intagnas sida. Framför allt menar man dock att "vårdare" inte är ett adekvat uttryck för arbetsuppgifterna som denna personalkategori f. n. har. Utredningen delar denna uppfattning. Enligt utredningens förslag kommer vårdare att få syssla med uppgifter hänförliga till ordning och säkerhet, uppgifter som kan sägas höra till daglig omvårdnad om de intagna och sådant arbete som syftar till deras rehabilitering. Sammansättningar med termen "tillsyn" svarar enligt utredningens mening bättre än benämningen vårdare mot dessa arbetsuppgifter. Utredningen föreslår därför att benämningen vårdare ändras till tillsynsman. Av detta följer att också den nuvarande benämningen tillsynsman bör ändras, förslagsvis till förste tillsynsman. Självfallet är det inte avsett att de föreslagna ändringarna i titulaturen skall leda till några förändringar i fråga om vilka pensionsbestämmelser och andra ekonomiska villkor som gäller för resp. befattning.

16.4.4 *Arbetsledarpersonal*

Arbetsdriftens utveckling

Sedan cellstraffet avskaffats, följde ett omfattande utbyggnadsarbete inom kriminalvårdens arbetsdrift. Under denna period härskade länge uppfattningen att arbetet var det centrala inslaget i behandlingen av intagna. Arbetsdriften har under denna tid utvecklats från enkel, hantverksmässig

tillverkning till industriell produktion med liknande maskinell utrustning som industrin i övrigt och samma arbetsmetoder. I stället för tidigare produktion på lager för statliga institutioners räkning har man efter hand övergått till avsättning på väsentligen liknande villkor som för industrin i allmänhet. Strävan har varit att i möjligaste mån efterlikna förhållandena utanför anstalterna. Sysselsättning i rationellt arbetande och utrustade industrier ansågs vänja den intagne vid de rutiner och krav som ställs inom industrin i allmänhet och betraktades därför lämpligt som träning inför frigivningen. Det antogs att flertalet intagna, åtminstone efter en kort tid på anstalten, skulle kunna fungera i sådant industriellt arbete. Med tanke på dem som hade svårigheter att anpassa sig i större arbetsgemenskap, inrättades ett antal mindre verkstäder för småindustri, där arbetet kunde få mer eller mindre terapeutisk karaktär. Särskilt vid anstalter för yngre intagna lade man också vikt vid yrkesutbildning inom arbetsdriften. Omfattningen av utbildningsmoment, som man velat lägga in i all arbetsdrift vid kriminalvårdsanstalterna, har dock ofta fått vägas mot krav på hög produktionstakt, som motiverats av KVV:s skyldighet att hålla kontraktsenliga leveranstider.

Kriminalvårdsreformen innebar en delvis ny syn på arbetets roll i behandlingen av intagna. Man hade kommit till insikt om att värdet av den arbetsträning och yrkesutbildning som ges på anstalt är begränsat men menade (kriminalvårdsberedningen, s. 205) att anstaltsarbetet fyller en synnerligen betydelsefull uppgift för att hindra den intagne från att bli passiv och slö under anstaltsvistelsen. Arbetsplikten, som KAIK föreslagit borde slopas, bibehölls men deltagande i undervisning, yrkesutbildning och andra organiserade aktiviteter ansågs som likvärdiga med arbete i verksamheten vid anstalterna.

Åren närmast efter kriminalvårdsreformen har KVS arbetat för ytterligare differentiering av arbetsdriften i syfte att bättre kunna anpassa den efter de intagnas arbetsförmåga och utbildningsbehov. Där verksamheten är inriktad på produktion får de intagna vid vissa anstalter, Norrtälje och Skogome, försöksvis marknadsanpassad arbetsersättning. KVS strävar efter att vidga tillämpningsområdet för sådan ersättning. Intagna, som av olika skäl haft svårt att arbeta i vanlig industriell produktion, har hittills vanligen fått hänvisas till ganska enahanda arbetsuppgifter i småindustri (diverseverkstäder). För att aktivera dessa intagna och göra dem mer arbetsmotiverade har KVS påbörjat en omstrukturering av diverseverkstäderna, till en början främst vid slutna riksanstalter, i avsikt att få verksamheten mer inriktad på arbetsträning.

Sett från arbetsdriftens synpunkt har de senaste årens utveckling inom kriminalvården inneburit ökade svårigheter att upprätthålla en industriell produktion. Antalet intagna har ofta varit avsevärt lägre än vad verkstäderna dimensionerats för, vilket ibland föranlett problem vid vissa produktionslinjer. Ökning av antalet intagna med frigång har verkat i samma riktning. Verkställighetstiderna har allmänt sett blivit kortare, något som fört med sig att antalet intagna under upplärning i verkstäderna proportionellt blivit större. Vidare har de intagnas arbetstid i ökad utsträckning tagits i anspråk för andra aktiviteter som utbildning, gruppsamtal och fysisk träning. Detta har lett till att arbetstiden i verkstäderna minskat och ibland även att arbetet på ett olämpligt sätt kommit att delas upp på flera pass. Till detta kommer en

betydande ökning av andelen allvarligt narkotikaskadade bland de intagna med stora svårigheter att inordna sig i industriellt produktionsarbete.

Det får antas att kriminalvårdens arbetsdrift även i framtiden, i den utsträckning de särskilda förutsättningarna i anstalten medger, formas efter förhållandena som råder på den öppna arbetsmarknaden vad gäller organisation, teknisk utrustning, arbetsmetoder, produktval m. m. Arbete i industri, jordbruk eller skogsbruk bör dock ses endast som ett av flera tillgängliga medel för att göra anstaltsvistelsen meningsfull och för att bättra den intagnes förutsättningar för anpassning till sedvanliga arbetsförhållanden på den öppna marknaden. Arbetsdriften lär därför få finna sig i ökad konkurrens om de intagnas tid för aktiviteter som studier, yrkesutbildning, terapeutiskt inriktad verksamhet som gruppsamtal samt fysisk träning. Även fortsättningsvis kommer många av de intagna, särskilt på slutna anstalter, att ha så uttalade koncentrationssvårigheter och brister i uthållighet och sådan ovana vid regelbundet arbete, att de inte kan förväntas klara av en hel arbetsdag i verkstad. De nämnda förhållandena gör, att den traditionellt produktionsinriktade arbetsdriften på många anstalter i betydande omfattning kan komma att ersättas med verksamhet av arbetsvårdande karaktär, som byggs upp kring mer individuellt utformade aktiverings-och träningsprogram för de intagna. Därigenom bör man kunna öka de intagnas möjligheter att finna yrkesområden svarande mot deras intressen och förutsättningar och även få tillfälle att systematiskt träna upp deras prestationsförmåga och successivt vänja dem vid arbetsrutiner och arbetsmiljö. En sådan uppläggning av arbetsdriften bör också underlätta en utvidgning av träningen till att avse även andra sociala områden än arbetslivet.

Arbetsdriftens ändrade ställning i anstaltsverksamheten, den ökade differentieringen och klientelutvecklingen har gjort det allt svårare för arbetsledarpersonalen att på längre sikt planera produktionen. Med den syn man numera har på arbetsdriftens roll i behandlingsarbetet, är det i många fall heller inte lämpligt att binda en anstalt för bestämda leveranstider. Därför kan det förväntas att arbetsdriften i stor utsträckning får gå över till att producera på lager.

Den nya lagstiftningen om medbestämmande i arbetslivet är, som framhållits i avsnitt 10.6.9, inte tillämplig beträffande intagna i anstalt. Det får ändå antas att verksamheten inom kriminalvårdens arbetsdrift kommer att röna inverkan av de genomgripande förändringar som sker inom arbetslivet på grund av den nämnda lagstiftningen. Det skulle överensstämma med strävandena i övrigt inom arbetsdriften att i möjligaste mån efterlikna förhållandena på den öppna arbetsmarknaden om man lämnade ett visst utrymme för inflytande för intagna i arbetet. Försök i den vägen har f. ö. redan gjorts med självstyrande grupper, t. ex. vid anstalten i Norrtälje. Vid en del anstalter har man också haft en ganska omfattande samrådsverksamhet med de intagna i frågor rörande arbetsdriften.

Enligt förslag till arbetsmiljölag (prop. 1976/77:149) är lagen i väsentliga delar tillämplig även beträffande intagna i arbete i kriminalvårdsanstalt. Detta gäller bl. a. bestämmelserna om arbetsmiljöns beskaffenhet, allmänna skyldigheter för arbetsgivare m. fl., farligt arbete av minderårig, tillsyn, sanktionssystem och fullföljd av talan. Enligt lagförslaget åligger det arbetsgivare och arbetstagare att bedriva en på lämpligt sätt organiserad

skyddsverksamhet. Denna och andra bestämmelser om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare i skyddsarbete (6 kap.) gäller ej i förhållandet KVV – intagna i anstalt. Om sådan samverkan anförde utredningen följande (SOU 1976:1 s. 288).

Vad gäller samverkansreglerna vill utredningen understryka vikten av att motsvarande regler om samverkan, som framlagts i förslaget till arbetsmiljölag, ges vidaste möjliga tillämpning inom såväl socialvårdens som kriminalvårdens område. Detta är särskilt angeläget i de fall då syftet med vården bl. a. är att göra de vårdade eller omhändertagna psykiskt och socialt bättre skickade att aktivt ta del i samhällslivet. En träning att medverka och ta självständigt ansvar i skyddsarbetet synes härvid kunna vara av betydelse även från vårdsynpunkt och bör ses som en betydelsefull del av förberedelserna för livet utanför anstalten. Utredningen förutsätter därför att vederbörande myndighet inom sådana vårdsektorer meddelar anvisningar om i vilken utsträckning arbetsmiljölagens samverkansregler skall tillämpas.

Liksom utredningen föreslagit i fråga om intagnas rätt enligt 36 § KvaL till överläggningar med anstaltsledningen, bör det ankomma på anstaltsstyrelsen att arbeta för lämpliga former av samråd med de intagna i skyddsarbetet.

Arbetsdriften inom KVV är starkt centraliserad. Det skulle ligga i linje med utredningens principiella inställning angående funktionsfördelningen mellan olika nivåer inom KVV och personalinflytandet på det lokala planet att vidga anstalternas kompetens också inom arbetsdriften. Frågan om en decentralisering inom detta område rymmer emellertid många aspekter. Inköpsverksamhet och marknadsföring kan ofta ge bättre resultat om de sköts centralt. Möjligheterna att föra över funktioner från KVS till anstalterna varierar även beroende på arbetsdriftens inriktning och vilken personal man förfogar över vid den enskilda anstalten. Det ligger inte inom ramen för denna utrednings arbete att närmare överväga frågan om kompetensfördelning inom arbetsdriften mellan olika nivåer inom KVV. Det får antas att KVSÖ kommer att behandla detta spörsmål.

Arbetsledarens uppgifter

Det åligger arbetsledare att planera och leda arbetet inom sitt arbetsområde. Han skall lära upp nytillkomna intagna i deras arbetsuppgifter och placera dem i ett arbete som såvitt möjligt passar deras förutsättningar. De intagna skall instrueras i frågor som rör arbetsmiljö och arbetarskydd och orienteras om arbetsprocessen som helhet. Arbetsledaren skall följa de intagna i det dagliga arbetet, ge dem råd och stöd och vaka över att de iakttar skyddsföreskrifterna. Arbetsledaren svarar också för förråds- och lagerhållning, beställning av råvaror, kontroll av leveranser och avsyning av färdiga produkter. Han har ansvar för vården av verktyg, maskiner och andra inventarier. Även vissa administrativa uppgifter åvilar arbetsledare. Han svarar t. ex. för underlag för beräkning av arbetsersättning och fakturering-sunderlag. De arbetsuppgifter som nu redovisats är i huvudsak desamma som åvilar en arbetsledare inom motsvarande verksamhetsgrenar i näringslivet i allmänhet. Inom kriminalvården svarar arbetsledaren även för bevakningen av de intagna under arbetstid.

Att leda arbete i en tvångsinstitution med arbetsplikt för de intagna ställer särskilda krav på arbetsledare. Uppgiften att motivera de intagna för arbete är

i många fall mycket tidskrävande och svår. Väsentligt är också att arbetsledaren hela tiden strävar efter att lägga upp den intagnes arbete i anstalten så, att det kan tjäna som lämplig inledning för fortsatt yrkesverksamhet efter frigivningen. Detta kräver att arbetsledaren under hela anstaltstiden noga följer den intagne i arbetet för att kartlägga vilka yrkesområden som kan svara mot den intagnes intressen, behov och förutsättningar och därigenom kan främja hans förutsättningar för anpassning i samhället efter frigivningen.

Arbetsledarens roll bör emellertid inte begränsas till de uppgifter som ovan angivits. Utredningen har antagit att arbetsdriften i ökad grad kommer att integreras med andra former av verksamhet för den intagnes rehabilitering och att den vid vissa anstalter delvis måste ges karaktär av arbetsvård. Också i en på så sätt modifierad arbetsdrift och i den yrkesutbildning vid anstalterna som AMS/SÖ ansvarar för kan finnas utrymme för insatser av arbetsledare. Tillsammans med yrkeslärare och arbetsterapeuter bör arbetsledarna kunna göra värdefulla insatser i utbildningen av de intagna och i verksamhet av arbetsterapeutisk eller eljest arbetsvårdande karaktär.

Genom sina särskilda kunskaper om förhållandena på arbetsplatser och om de krav yrkena inom vissa områden ställer på sina utövare, kan arbetsledarna i många fall vara väl lämpade som rådgivare för de intagna i frågor om yrkesval och yrkesutbildning. Vidare har de i många fall omfattande kontakter med näringslivet på orten och därför goda möjligheter att bistå med arbetsanskaffning åt intagna. Av samma skäl bör de också vara lämpade att vid behov följa med intagna vid arbetsplatsbesök inför frigivningen.

Mot ovan angivna bakgrund har arbetsledarna självfallet också en roll i behandlings- och frigivningsplaneringen. Utredningen utgår ifrån att arbetsledare, genom att medverka i arbetslag som svarar för behandlingsundersökning eller i andra organiserade former, skall bidra med sakuppgifter och synpunkter i behandlings- och frigivningsplanering. Arbetsledarpersonalen kommer även regelmässigt att vara företrädd i behandlingskollegierna.

Arbetsledarnas kännedom om arbetslivet gör dem också väl lämpade för uppgifter som frigångsansvariga. Den frigångsansvarige har det samordnande och kontrollerande ansvaret gentemot den intagne som har frigång, hans arbetsplats och anstaltens personal. Den frigångsansvarige bör också fungera som rådgivare åt anstaltsledningen när det gäller kontakter med ortens arbetsplatser och föreslå lämpliga åtgärder för att främja utvecklingen av frigången. Närmare anvisningar för arbetet ges i rs 34/1975.

Genom att arbetsledarna enligt utredningens förslag skall genomgå samma grundutbildning som övriga personalkategorier bör de utan några särskilda utbildningsinsatser kunna delta i det allmänna behandlingsarbetet tillsammans med övrig personal. För insatser i arbetsvårdande verksamhet kan kompletterande utbildningsinsatser visa sig erforderliga. För frigångsansvariga anordnar KVS särskild utbildning.

Särskilda bestämmelser angående arbetsledare har i utredningens förslag till arbetsordning (bil. 1) intagits i punkt 5.10.

16.4.5 *Studieledare*

Allmänt om den teoretiska utbildningen vid anstalt

Det stora flertalet av dem som tas in på anstalt har endast sju- eller åttaårig folkskola och många av dem har avbrutit sina studier i grundskolan. Undersökningar visar också att ett stort antal av de intagna har läs- och skrivsvårigheter. Med tanke på den allmänna höjning av utbildningsnivån som skett under senare år, är sådana brister i utbildning och kunskaper uppenbarligen ett allvarligt socialt handikapp, som i hög grad kan försvåra rehabiliteringen.

Teoretisk utbildning på anstalt är ingen ny företeelse. Att få bedriva studier betraktades emellertid länge som en speciell förmån, förbehållen intagna som uppfört sig väl och visat särskild lämplighet för studier. För dem som dömts till ungdomsfängelse har dock utbildning alltid varit ett väsentligt inslag i påföljden. Även vad gäller fängelseklientelet är målsättningen för utbildningsverksamheten numera väsentligen en annan. Kriminalvårdens utbildningsinsatser är främst inriktade på att ge intagna med bristfällig skolunderbyggnad och dåliga kunskaper de baskunskaper i centrala ämnen som förmedlas på grundskolenivå. Även utbildning på gymnasie- och högskolenivå förekommer emellertid, den senare regelmässigt som enskilda studier. Övrig utbildning sker vanligen i from av gruppundervisning, som meddelas av den kommunala vuxenutbildningen, folkhögskolor eller studieförbund.

Särskilt på lokalanstalter, där de intagna i allmänhet endast vistas under några månader, framstår den grundläggande utbildningen på mellanstadienivå som mest väsentlig. Dessa kurser har ofta starka socialisationsinslag, som innefattar träning i att arbeta i grupp och att kommunicera och som syftar till att stärka den intagnes självförtroende och öka hans initiativförmåga.

Den kommunala vuxenutbildningen ger kurser på grundskole- och gymnasienivå. Grundskolekurserna bygger på högstadiets läroplan men s. k. nollmoduler finns i ämnena svenska, engelska och matematik. Detta innebär att kurserna inleds med några timmars repetition av kursinnehållet på mellanstadiet. I högstadie- och gymnasieundervisning på anstalt är kursuppläggningen i stort densamma som vid motsvarande kurser utanför anstalt. Detta för att underlätta fortsatta studier efter frigivningen.

Studieledares arbetsuppgifter

Enligt utredningens mening bör studieledares verksamhet i huvudsak inriktas på de aktiviteter som redovisas i den följande framställningen.

Studieledarens arbete börjar med kartläggning av den nyintagnes behov och intresse av utbildning. Detta sker genom samtal med den intagne och ibland med användning av diagnostiska prov. I enlighet med riktlinjerna för utbildningsverksamheten skall studieledaren ägna särskild uppmärksamhet åt intagna med dålig skolunderbyggnad. Detsamma gäller beträffande intagna som är särskilt intresserade av och lämpade för studier. I samband med kartläggningen av utbildningsbehovet bör studieledaren även informera den intagne om utbildningsmöjligheter vid anstalten och i samhället i övrigt. Särskild uppmärksamhet bör därvid ägnas frågan om hur studier under

anstaltstiden skall kunna fortsättas efter frigivningen. Vid dessa inledande kontakter skall studieledaren också ge en allmän orientering om vilka möjligheter till studiehjälp som samhället erbjuder. Studieledarens arbete med kartläggning av utbildningsbehovet fullföljs genom att han medverkar i behandlingsplanering och uttagning av elever till kurser. Också i de fall studieledaren inte är ledamot i behandlingskollegium, är det lämpligt att han deltar i kollegiets sammanträden när diskussioner kring utbildningsplaner kan förväntas.

De intagna som är i störst behov av utbildning är många gånger svårast att motivera för studier. Väsentligt är därför att studieledaren särskilt verkar för att stimulera de intagna som behöver grundläggande utbildning att börja studera och under studierna ger dem råd och hjälp för att förebygga studieavbrott.

Det ankommer också på studieledaren att ge studiehandledning åt intagna som bedriver enskilda studier.

De intagna har numera, allmänt sett, relativt korta verkställighetstider. Det måste därför i de flesta fall förutsättas att intagen efter frigivningen skall kunna fortsätta sina vid anstalt påbörjade studier inom det allmänna utbildningsväsendet. En viktig uppgift för studieledaren är därför att i samråd med frivårdsorgan, skol- och arbetsmarknadsmyndigheter samt studieförbund planera utbildningen för intagen i anstalt så att en lämplig övergång blir möjlig. Sådan samverkan är också av betydelse för den intagnes rätt till utbildningsbidrag.

I studieledarens uppgifter kan även ingå att svara för viss undervisning.

Förstahandsinformation om utbildning ges i många fall av annan personal än studieledaren. Det är därför av vikt att denne fortlöpande håller övrig personal på anstalten, främst den som tjänstgör på bostadsavdelningar och i arbetsdrift, informerad om vilka möjligheter de intagna har att få utbildning och vilka villkor som i stort gäller.

Också en del administrativa uppgifter åvilar studieledaren. I samråd med de lärare som svarar för undervisningen skall han utarbeta arbets- och studieschema. Han bör också av anstaltsstyrelsen ges befogenhet att disponera över de medel som anslås till den teoretiska utbildningen och åläggas ett ekonomiskt ansvar för verksamheten.

KVS har i beslut den 12 juni 1975 fastställt instruktion för studieledare inom kriminalvården. Innehållet i instruktionen sammanfaller i väsentliga delar med utredningens uppfattning om vilka uppgifter som bör ankomma på studieledare. Förslaget till arbetsordning (bil. 1) överensstämmer därför, såvitt angår studieledare (5.12), i huvudsak med gällande instruktion.

16.4.6 *Fritidsledare*

Enligt 30 § arbetsordningen åligger det fritidsledare att, enligt anvisningar av styresmannen, bära det närmaste ansvaret för anstaltens fritidsverksamhet. Särskilt åligger det honom att uppmuntra de intagna till nyttiga fritidssysselsättningar och handleda dem i dessa samt att biträda vid inköp av materiel för fritidssysselsättningar.

KVS tillsatte år 1972 en arbetsgrupp med uppgift att verkställa viss översyn av fritidsverksamheten vid anstalterna. Särskild uppmärksamhet skulle

ägnas åt bl. a. fritidsledarnas anställnings- och arbetsförhållanden. Arbetsgruppen har sammanträffat med företrädare för utredningen och lämnat synpunkter på fritidsverksamheten vid anstalterna. År 1975 avgav gruppen en remissbehandlad rapport, som innehåller överväganden angående bl. a. fritidsverksamhetens mål, fritidsledarnas arbetsformer och utbildning samt behovet av personal.

Enligt den kartläggning av fritidsledarnas arbetsuppgifter som arbetsgruppen gjorde, upptogs fritidsledarnas arbetstid då främst av planering av studier, programverksamhet, idrott m. m., medverkan vid genomförandet av dessa aktiviteter, sekreteraruppgifter i NIBB och NAV, materielunderhåll, inköp av hobbymaterial, uppgifter som kontaktman i biblioteksverksamheten, bokföring och andra kamerala uppgifter, samtal med intagna i form av studierådgivning m. m. samt medverkan i föreningsaktiviteter.

Enligt arbetsgruppens förslag bör fritidsledare i första hand fullgöra följande arbetsuppgifter

- organisera, administrera och i samarbete med övrig personal och intagna planera de intagnas fritidsverksamhet. Han skall endast undantagsvis leda viss aktivitet. I fritidsverksamheten skall också inbegripas frigivningskurser och annan liknande verksamhet, som kan komma att förläggas till de intagnas arbetstid
- handleda personal i behandlingsplaneringen avseende fritidsaktiviteter samt informera de intagna om anstaltens möjligheter till fritidsverksamhet. Han skall också svara för nyintagnas introduktion vad avser fritidsverksamheten
- ansvara för belastningskontroll och andra uppgifter med anknytning till verksamhetens ekonomi
- ansvara för fritidsutrymmen och fritidsinventarier. Härvid skall han bl. a. kontrollera och ombesörja reparationer och nyanskaffning
- vara anstaltens kontaktman i samarbete med ortens bibliotek
- etablera och upprätthålla kontakt med myndigheter, organisationer och enskilda, vilkas medverkan kan vara av värde för verksamheten. Han skall stimulera och planera besöks- och kontaktverksamhet samt rekrytera och välja ut anstaltsbesökare. Han skall svara för att besökande grupper och enskilda informeras om regler, tider och lokaler
- i förekommande fall samordna NIBB- och NAV-verksamheten, eventuellt även övriga kontaktorgans arbete. Han skall verkställa beslut som fattas av NIBB. Han skall, om så anses lämpligt, fungera som sekreterare i NAV.
- stimulera övrig personal till olika aktiviteter och härvid särskilt instruera och handleda vård- och tillsynspersonal
- med uppmärksamhet följa vad som sker i fråga om samhällets fritids- och kulturaktiviteter.

Arbetsgruppen har särskilt understrukit vikten av att fritidsledare ägnar sig åt uppsökande, aktiverande och stimulerande verksamhet. Man betonar att fritidsledaren också har en pedagogisk funktion, särskilt vad gäller de intagnas kännedom om samhällets utbud av kulturella aktiviteter och fritidsverksamhet i övrigt. Arbetsgruppen har utgått ifrån att yrkesutbildning samt grundskole- och folkhögskolekurser och annan utbildning, som normalt äger rum på de intagnas arbetstid, kommer att skötas av annan personal.

Arbetsgruppen framhåller vidare följande. Tillsynspersonalen skall om möjligt handha fritidsverksamheten på de olika bostadsavdelningarna. Därutöver måste det emellertid finnas en befattningshavare, fritidsledaren,

med samordnande och ledande funktioner. Denne bör främst ägna sig åt att organisera och administrera fritidsverksamheten, följa upp den och göra utvärderingar av olika aktiviteter samt handleda tillsynspersonalen vad gäller fritidsverksamheten.

Med de jämkningar som följer av utredningens förslag angående NIBB och NAV (avsnitt 10.6.7), kan utredningen i huvudsak ansluta sig till arbetsgruppens överväganden angående fritidsledarens funktioner i anstalt. Förslaget till arbetsordning överensstämmer därför, vad gäller fritidsledare (bil. 1, 5.13), i de flesta stycken med ovan återgiven uppräkning av arbetsuppgifter för fritidsledare. Som utredningen framhållit i avsnitt 16.4.3 bör tillsynspersonalen ansvara för och leda själva genomförandet av fritidsverksamheten. Vid de anstalter där det finns behov av särskild fritidsledare för planering och samordning av fritidsaktiviteterna är det en viktig uppgift för honom att också stimulera tillsynspersonalen att ta initiativ till fritidsverksamhet för de intagna och vid behov även instruera denna personal i att leda olika former av fritidsaktiviteter.

16.4.7 *Kontorspersonal*

Den bild av kontorspersonalens arbetsuppgifter som gällande arbetsordning ger är den i förvaltningen traditionella. Kontorspersonalen för diarier, rekvirerar och expedierar handlingar, svarar för renskrivning, sköter telefonväxel, besvarar telefonförfrågningar samt har hand om kontorsförråd och arkiv. Om man ser till vad som är specifikt för kansli på anstalt, kan följande nämnas. Uppgifter angående de intagna antecknas i flera handlingar. Vid inskrivningen upprättas ett mottagningskort, som sorteras in i kortsystem, vilket utgör register över de intagna. Aktuella strafftider och tider för revision av behandlingsplan och för frigivning antecknas i register och s. k. handrulla. Behandlingsjournal förs à jour. Nöjdförklaringar antecknas i nöjdförklaringsbok. Vid förflyttning av intagen skrivs förpassningssedel och införing sker i transportbok. I dagbok noteras kallelser till rättegång, intagens ankomst och avgång m. m. Permissionssedlar skrivs och registreras i permissionsbok. Vid avvikelser och rymningar har kontorspersonal uppgifter i samband med efterlysning och avisering till KVS. Kontorspersonal svarar även för viss sammanställning av handlingar i ärenden angående överflyttning av verkställighet till annat nordiskt land och verkställighet av förvisning samt i ärenden som skall prövas i behandlingskollegium och nämnd inom kriminalvården. Sammanställning av uppgifter till månadsstatistik ankommer vanligen på kontorspersonal, liksom en del arbetsuppgifter inom det personaladministrativa området. Ofta svarar dock övertillsynsmän för sammanställning av tjänstgöringsuppgifter och matrikelföring. Det kan även nämnas att tjänsteman bland kontorspersonalen ofta har ansvaret för kontantkassa.

Rutinerna i kontorsarbetet varierar en del mellan olika anstalter. Det finns också skillnader mellan anstaltskategorier vad gäller frekvensen av vissa ärenden. Syftet har emellertid endast varit att här ge en allmän beskrivning av vilka arbetsuppgifter som väsentligen upptar kontorspersonalens tid.

Det framgår av redovisningen att kontorspersonalen knappast alls är engagerad i direkt behandlingsarbete med de intagna. Särskilt gäller detta vid

större institutioner. Orsakerna till att det förhåller sig så kan vara flera. Av tradition är arbetsfältet för kontorspersonal inom de flesta verksamhetsområden skarpt avgränsat och omfattar endast rena kontorsgöromål. Kontorskarriären är sluten. Arbetslokalerna för kontorspersonal på anstalt är i nyare institutioner oftast belägna i en central administrationsbyggnad, avskild från bostadsavdelningar och andra lokaler där de intagna vistas. Till detta kommer att kontorspersonalen inte heller har någon egentlig utbildning i kriminalvårdsämnen.

För personalen på kamrerar- och industrikontor föreslår utredningen inga andra ändringar vad gäller arbetsformer och arbetsuppgifter än de som kan följa av förslagen angående ekonomi- och personaladministration i avsnitten 12 och 13. Denna personals arbetsuppgifter har därför inte särskilt redovisats i detta sammanhang.

Också vid anstalterna är kvinnorna till antalet helt dominerande bland kontorspersonalen. Utredningens överväganden måste därför även ses mot bakgrund av innehållet i 2 § förordningen (1976:686) om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst. Där stadgas bl. a. att myndighet skall vidta åtgärder för att bryta uppdelningen mellan kvinnor och män på olika tjänstekategorier och tillse att utbildnings- och befordringsmöjligheter kommer kvinnor och män till del på lika villkor.

Den typ av arbetsuppgifter kontorspersonalen idag har bör denna personal även i fortsättningen svara för. Det är emellertid utredningens mening att arbetet som sådant kunde bli intressantare och kanske även upplevas som mera meningsfullt om det skedde i närmare samverkan med personal i behandlingsarbete, i ökad kontakt med intagna och med vidgade kunskaper om kriminalvård. Därigenom skulle också skapas väsentligt ökade möjligheter till arbetsutvidgning för kontorspersonalen. Likaså borde dessa åtgärder kunna underlätta övergång till andra yrken inom kriminalvården, närmast kanske inom tillsynskarriären, som nu är starkt mansdominerad, och assistentkarriären.

Flera av de förslag utredningen framför i andra sammanhang syftar också till att främja en sådan utveckling av kontorspersonalens arbete som ovan skisserats.

För de stora anstalterna, som rekommenderas att arbeta på avdelningar, föreslås att särskild kontorspersonal knyts till varje avdelning och att denna personal, så snart lokalfrågan kan lösas, får sina arbetsplatser ute på avdelningarna. Det är vidare utredningens uppfattning att kontorspersonal kan medverka i sådant lagarbete som föreslås i fråga om bl. a. behandlingsundersökningar, främst genom att i ökad omfattning svara för inhämtande av uppgifter från andra myndigheter. Inrättandet av beslutande behandlingskollegier medför krav på protokollföring vid sammanträdena. Detsamma gäller vid anstaltsstyrelsens sammanträden. Dessa nya arbetsuppgifter kan ges till kontorspersonal. Genom att öka möjligheterna till delegation strävar utredningen allmänt efter att sprida inflytandet i anstalterna. Detta i förening med den ökade flexibiliteten i arbetsordningen bör också för kontorspersonalens del leda till ett ökat ansvarstagande.

Enligt utredningens förslag till grundutbildning för kriminalvårdspersonal, skall kontorspersonal genomgå den del som kommer att motsvara nuvarande kriminalvårdskurs.

Med de ovan angivna organisatoriska lösningarna och utbildningsinsatserna menar utredningen att kontorspersonalens förutsättningar att arbeta tillsammans med övriga personalkategorier i behandlingsgrupper eller liknande former i hög grad förbättras. Därmed erbjuds också en väsentligt vidgad roll i behandlingsarbetet. Utredningen ser det som ett naturligt led i personalutvecklingen vid anstalterna att kontorspersonal på detta sätt, utöver sina traditionella arbetsuppgifter, engageras i det praktiska behandlingsarbetet på avdelningen och medverkar i de diskussioner angående detta arbete som äger rum i samband med informationsmötena på avdelningen. Även en del arbetsuppgifter inom fritidsverksamheten på avdelningen kan vara lämpade för kontorspersonal i vissa fall.

Som framgår av förslaget till arbetsordning (bil. 1, 5.17) går utredningen inte närmare in på fördelningen av arbetsuppgifter mellan kameral personal och innehavare av olika tjänster i kontorskarriären. Denna fördelning får, under hänsynstagande till de lokala förhållandena, bestämmas av anstaltsstyrelsen i befattningsbeskrivningarna.

16.4.8 *Psykologer*

Förutom psykologerna på KVS finns f. n. inom KVV heltidsanställda psykologer vid de tre största kriminalvårdsregionerna och vid fem riksanstalter samt halvtidstjänster för psykologer vid ytterligare tre regioner. Dessutom kan de lokala myndigheterna i viss utsträckning anlita konsulterande psykologer.

Efter utredning verkställd av statskontoret presenterades i en PM 10.1.1975 förslag till användning av kriminalvårdens psykologresurser. Med utgångspunkt i detta förslag har KVS utfärdat allmänna anvisningar för psykologverksamheten inom KVV (rs 61/1976). Anvisningarna innehåller bl. a. följande. Regionpsykolog skall i första hand svara för tre funktioner nämligen medverkan vid personalrekrytering, handledning i behandlingsmetodik i skyddskonsulentdistrikt samt vid häkten och lokalanstalter samt medverkan i utvecklings- och uppföljningsarbete i samråd med KVS personalutbildnings- och utvecklingsenheter. Som handledare i olika behandlingsmetoder skall regionpsykologen också fungerna som stöd för övrig personal i dess behandlingsarbete. Det framhålls att den individualterapeutiska verksamheten med intagna måste bli av begränsad omfattning samt att man vid behov av sådana insatser bör utnyttja samhällets psykologresurser eller konsulterande psykolog. De fem psykologerna på riksanstalter har en viss del av sin tjänstgöring förlagd till andra, närliggande riksanstalter. Övriga riksanstalter kan, efter prövning av regionchefen, få utnyttja regionpsykologens tjänster. I anvisningarna nämns inget särskilt om arbetsuppgifterna för psykolog vid riksanstalt.

Enligt 26 § arbetsordning skall psykolog utföra erforderliga psykologiska undersökningar beträffande intagna, medverka vid gruppterapi och gruppsamtal samt handleda gruppledare, medverka vid rekrytering av personal i tillsynstjänst, deltaga i personalutbildning och biträda i personalvårdsärenden samt biträda anstaltsledningen i behandlingsfrågor av såväl allmän som enskild natur.

Utredningen ser som en av psykologens väsentligaste uppgifter att

fortlöpande observera och analysera arbetet på anstalten. Syftet skall vara att klarlägga brister och positiva inslag och att finna ut vilka åtgärder som bör vidtas för att främja verksamheten. Särskilt bör psykologen ha sin uppmärksamhet riktad på hur kommunikation och samverkan fungerar inom anstalten. Viktigt är också att han iakttar om någon anställd är i behov av råd och stöd. Sådana insatser bör vara speciellt värdefulla för nyanställda på bostadsavdelning och i verkstad, vilka ofta är i en utsatt position. Genom att fungera som rådgivare åt personalen, enskilt och i grupp, bör psykologen väsentligt kunna bidra till att arbetet blir mera stimulerande och meningsfullt och till att ytterligare resurser frigörs hos bl. a. tillsyns- och arbetsledarpersonal.

Utredningens förslag innebär att en stor del av ansvaret för utveckling av organisation och arbetsformer läggs på den lokala myndigheten. Psykologerna kan, med sina särskilda kunskaper, lämna väsentliga bidrag till detta arbete. Genom den nära kontakten med forskning och utvecklingsarbete på central nivå bör de ha goda möjligheter att initiera utvecklingsarbete, utforma modeller för försöksverksamhet och medverka vid utvärdering.

Regionpsykologernas medverkan vid rekrytering av personal beskrivs i avsnitt 20.1.4.

Enligt utredningens förslag förläggs en stor del av KVV:s grundutbildning på regional nivå. Psykologernas utbildning och erfarenhet av praktiskt arbete inom kriminalvården talar för att de är lämpade för medverkan i denna utbildning. Såväl regionpsykolog som psykolog vid riksanstalt bör kunna fungera som utbildare och handledare bl. a. i ämnen som behandlingsmetodik samt grupp- och samarbetsträning. Den fortlöpande utvecklingen av arbetsformerna på anstalterna har nära anknytning till sådan årligen återkommande personalutbildning som utredningen föreslagit. Psykologens roll i arbetet med organisationsutveckling motiverar att han medverkar även i denna utbildning.

Vad gäller åtgärder för enskilda intagna får regionpsykolog i huvudsak begränsa sig till att verka genom anstaltspersonalen. I de fall individualterapeutiska insatser är nödvändiga för intagna på häkten eller lokalanstalter, bör man i första hand utnyttja samhällets allmänna resurser eller konsulterande psykolog. På riksanstalt är de intagnas behov av psykologhjälp generellt sett större. Också vid dessa anstalter bör psykolog inrikta sig på att handleda övrig personal i behandlingsarbetet. På det sättet har han möjligheter att påverka hela den intagnes miljö på anstalten i en för dennes rehabilitering gynnsam riktning. Psykologen bör vidare fungera som konsult åt avdelningspersonalen i frågor om behandlingsplanering. I vissa fall kan det också vara erforderligt att han medverkar i själva behandlingsundersökningen. När behandlingskollegiet så finner lämpligt bör psykologen närvara vid kollegiets sammanträden. Psykologresurserna vid vissa riksanstalter bör även medge insatser av psykologen i individual- och gruppterapi för intagna.

16.5 Arbetsordning

Gällande arbetsordningar för anstaltspersonalen fastställdes i början av 1960-talet. Endast ett fåtal ändringar har gjorts i den ursprungliga lydelsen.

Arbetsordningen för fångvårdsstaten innehåller i skilda avsnitt föreskrifter angående anstaltsorganisationen och särskilda anstaltsorgan, allmänna bestämmelser om personalens åligganden, de olika befattningshavarnas särskilda åligganden, särskilda bestämmelser för personal i bevakning, gemensamma bestämmelser för personal i arbetsdrift och bevakning, föreskrifter angående tvångsmedel och beväpning, bestämmelser angående läkarvård, planering av transporter m. m. Vidare innehåller arbetsordningen en mängd bestämmelser inom det personaladministrativa området samt föreskrifter angående studiebesök och om hantering av allmänna handlingar. Instruktionen för personal inom arbetsdriften vid fångvårdsanstalterna är på motsvarande sätt uppdelade i allmänna bestämmelser samt bestämmelser rörande verkstadsdriften, jordbruksdriften resp. yrkesundervisningen.

Arbetsordningarna är utformade för den tidigare gällande räjongorganisationen. Redan av det skälet kan de idag till stora delar inte tillämpas. Inte heller i övrigt har innehållet i arbetsordningarna anpassats efter de nya riktlinjer för kriminalvårdsarbetet som fastställts genom kriminalvårdsreformen.

Utmärkande för arbetsordningarna är att de mycket detaljerat reglerar varje befattningshavares arbetsuppgifter. De innehåller föreskrifter inte endast om arbetsuppgifternas fördelning utan i stor omfattning också om genomförandet. Särskilt gäller detta för arbetsuppgifter med anknytning till ordning och säkerhet. Utmärkande för arbetsordningarna är f. ö. att dessa uppgifter behandlats mycket utförligt, medan de aktiviteter som syftar till att rehabilitera den intagne endast summariskt beskrivits. Arbetsordningarna ger därför ingen rättvisande bild av det arbete som idag bedrivs på anstalterna och för stora delar av anstalternas verksamhetsområde tjänar de heller inte till någon ledning för arbetet.

De föreskrifter som traditionellt brukar införas i arbetsordning reglerar förhållanden som numera till stor del bestäms efter förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Utredningen har ändå funnit lämpligt att riktlinjer för fördelning av arbetsuppgifter mellan olika personalkategorier anges i en centralt utfärdad arbetsordning. Fastställelse av en sådan arbetsordning får i nu angivna delar föregås av överenskommelse mellan parterna, träffad vid centrala förhandlingar.

Så som förutsättningarna för arbetet vid olika anstalter varierar, är det inte möjligt att utforma en arbetsordning, lika detaljerad som de nu gällande, vilken kan fungera som lämpligt styrmedel för verksamheten vid samtliga anstalter. En detaljerad, central arbetsordning blir ofta också ett hinder för fortlöpande utveckling av arbetsformerna vid en anstalt. Något väsentligt utrymme för att beakta tjänstemans särskilda intressen och förutsättningar ges inte. Vidare är möjligheterna att tillämpa grupporienterade arbetsformer ringa. Därigenom begränsar en sådan arbetsordning också förutsättningarna för personalutveckling. Sett mot bakgrund särskilt av de senaste årens allmänna utveckling inom arbetslivet finner utredningen därför uppenbart att genomgripande ändringar bör göras i gällande arbetsordningar.

Utformningen av arbetsordningen skall ses som ett led i utredningens strävanden att decentralisera funktioner inom KVV, att ge anstalterna vidgade möjligheter att anpassa arbetsformerna efter de lokala förhållandena samt att skapa ökat utrymme för personalinflytande och personalutveck-

ling.

Enligt utredningens förslag kan gemensamma ledningsorgan inrättas bl. a. för allmänna häkten och lokalanstalter. Kriminalvårdsreformen har inneburit att samverkan i det dagliga arbetet mellan olika lokala kriminalvårdsmyndigheter väsentligt ökat. Av dessa skäl har utredningen ansett det naturligt att utforma en gemensam arbetsordning för allmänna häkten och kriminalvårdsanstalter. För den händelse det skulle anses lämpligt att ha en gemensam arbetsordning för samtliga lokala myndigheter i kriminalvården, bör det förslag till arbetsordning för skyddskonsulentdistrikt som utarbetats av KVS utan större svårigheter kunna sammanföras med utredningens förslag till arbetsordning för anstalterna.

Bestämmande för arbetsordningens innehåll har varit de riktlinjer för kriminalvårdsarbetet som fastställts genom 1973 års kriminalvårdsreform. Detta har kommit till uttryck bl. a. genom att rehabiliteringsuppgifterna beskrivits mera utförligt och att anstalternas skyldighet att samverka med frivården och andra myndigheter utanför anstalten särskilt framhållits.

Utredningen har ansett att avgränsningen av innehållet bör ske så att arbetsordningen väsentligen innehåller föreskrifter som angår personalen i myndighetsutövning. En mängd personaladministrativa och därmed jämförliga frågor som behandlas i gällande arbetsordning men som numera huvudsakligen regleras genom avtal har fått utgå. Det gäller bl. a. föreskrifter angående arbetstid, anställning och avskedande av personal, ansökan om semester och annan tjänstledighet, tilldelning av personalbostadslägenheter, upplåtelse och brukande av trädgårdsmark, tillstånd att uppföra byggnad på mark som förvaltas av kriminalvården, användande av egen bil för tjänsteresor, förtjänstmedalj, personalläkare, tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg samt angående förfarandet vid tjänstefel. Utredningen har vidare i huvudsak begränsat sig till att ange arbetsuppgifterna och endast sällan givit anvisningar för hur de skall genomföras. Detta bör väsentligen ske genom lokalt utfärdande anvisningar, anpassade efter de aktuella förhållandena.

I förslaget till arbetsordning har utredningen också velat ge uttryck för att varje tjänsteman bör ha del i ansvaret för att målsättning för anstaltsarbetet till alla delar uppfylls. Därför har en del föreskrifter överflyttats från avsnitt angående särskilda befattningshavare till de gemensamma bestämmelserna.

Från de utgångspunkter som ovan angivits bör utredningens förslag till arbetsordning medföra ökad frihet för den lokala myndigheten vad gäller uppläggning av anstaltsarbetet, arbetsformer m. m. Förslaget syftar också till att ge vidgat utrymme för lagarbete och att undvika en alltför strikt gränsdragning mellan de olika befattningshavarna inom varje personalkategori och personalkategorierna sinsemellan vad gäller fördelningen av arbetsuppgifter. Därför är förslaget till sin lydelse mera allmänt hållet än gällande arbetsordningar och utredningen har i huvudsak begränsat sig till att ange de väsentligaste arbetsuppgifterna för varje personalkategori. I de flesta fall har ingen fördelning skett mellan olika befattningshavare inom samma kategori. För t. ex. kansliskrivare och kontorsbiträden är bestämmelserna i arbetsordningen desamma liksom för verkmästare och verkstadsförmän. Avsikten därmed är att ge anstaltsstyrelserna möjlighet att, efter de lokala förhandlingar som kan visa sig nödvändiga, närmare bestämma arbetsformerna och

anpassa arbetsfördelningen efter anstaltens karaktär och personella resurser samt de lokala förhållandena i övrigt. Som förslaget till arbetsordning utformats är det nödvändigt att anstaltsstyrelserna kompletterar arbetsordningen med närmare bestämmelser om arbets- och ansvarsfördelning genom befattningsbeskrivningar eller i liknande form. Anstaltsstyrelsen har därmed tillgång till ett lätthanterligt styrmedel i den lokala utvecklingen av arbetsformerna. Arbetsuppgifterna kan även inom vissa gränser anpassas efter den enskilde befattningshavarens intressen och särskilda förutsättningar. Också arbetet med personalutveckling kan underlättas om man lokalt utformar befattningsbeskrivningar. I sådan beskrivning bör både ansvarsområde och arbetsuppgifter för tjänstemannen anges. Det bör också framgå vilken befattningshavare eller vilket organ som han närmast är ansvarig inför. Uppräkningen av arbetsuppgifter i en befattningsbeskrivning bör självfallet inte utgöra hinder för de befattningshavare som arbetar i grupp eller eljest att i personalutvecklande syfte vidga arbetsområdet utanför de ramar som angivits i befattningsbeskrivningen.

Vid utformningen av befattningsbeskrivningar bör man se till att arbetsmöjligheterna för de anställda, särskilt bland tillsynspersonalen, inte i onödan begränsas genom att de åläggs att uppehålla sig på bestämd plats. Sådana föreskrifter kan i vissa fall vara väl motiverade av bevakningstekniska skäl, men strävan bör vara att begränsa dem så mycket som möjligt.

I befattningsbeskrivningen bör styrelsen också ange i vilken utsträckning tjänstemannen har rätt att delegera uppgifter som ålagts honom. Frågan om delegationsrätt får bedömas mot bakgrund av 6 § första stycket allmänna verksstadgan där det föreskrivs att verksamheten skall bedrivas så enkelt, snabbt och ekonomiskt som möjligt utan att säkerheten eftersätts samt att ärende inte bör handläggas av mer kvalificerad personal än ärendets beskaffenhet kräver.

Vid den fördelning av arbetsuppgifter och ansvar som sker genom befattningsbeskrivningar måste styrelsen även beakta kontrollsynpunkter. Kännetecknande för en god intern kontroll är bl. a. att betydande fel eller oegentligheter ej kan passera utan att minst två personer handlar oriktigt samt att man har attestordning och utbetalningsrutiner som ger god kontroll över att endast behöriga tjänstemän förfogar över anstaltens medel. Man bör också sträva efter att fördela utförande, förvaltande och redovisande funktioner på olika tjänstemän. Som exempel bör, om möjligt, inte den tjänsteman som ansvarar för förråd och lager samtidigt sköta lagerbokföringen. Inventering bör vidare göras eller kontrolleras av tjänsteman som är oberoende i förhållande till den för förrådet ansvarige och bokföraren. Kassapersonal bör ej bemyndigas att godkänna utgiftsverifikationer. Kontroll av värdepostbok och kontantkvitton, liksom inventering av kontanta medel, skall göras av person som är oberoende i förhållande till kassapersonalen.

I befattningsbeskrivning bör anges vilka befogenheter tjänstemannen har att disponera över anstaltens medel. Beloppsgränser och andra typer av inskränkningar i förfoganderätt bör också framgå av befattningsbeskrivning. För att möjliggöra en god överblick över ansvarsförhållanden m. m. är det, särskilt vid större anstalter, lämpligt att upprätta en skriftlig organisationsplan, där varje befattningshavares ansvarsområde och befogenheter anges.

16.6 Utveckling och försöksverksamhet

I många stycken har utredningens förslag formen av ganska allmänt hållna riktlinjer för anstaltsarbetets organisation. I andra fall ger utredningen exempel på olika, tänkbara lösningar och överlåter åt anstaltens ledning att välja vilken som bäst passar de lokala förhållandena. Skälen till att förslaget givits denna utformning är främst att personalen bör ha ett avgörande inflytande vad gäller arbetsformerna samt att förutsättningarna i fråga om personaltäthet, säkerhetsgrad och byggnadsmässig utformning varierar så kraftigt mellan olika anstalter att enhetliga lösningar inom de flesta områden inte kan ges. Detta innebär att utredningens förslag, i den mån det antas, får betraktas som en grund för utveckling av anstalternas organisation. Arbetet med att anpassa förslagets olika delar till lokala förhållanden får ankomma på anstalten och dess personal. Skälen för denna ståndpunkt har utredningen närmare redovisat i avsnitt 10.3.1. Särskilt vid de större anstalterna kommer detta steg i organisationsutvecklingen att kräva omfattande arbetsinsatser av personalen. När det gäller uppläggningen av denna verksamhet kan arbetet med organisationfrågor som nyligen bedrivits vid Kumlaanstalten vara till viss ledning. Genom företagsnämnden engagerades där närmare ett femtiotal anställda i fem arbetsgrupper. Fyra av dessa grupper fick i uppdrag att utreda och framlägga förslag i behandlings- och delegationsfrågor, lokal- och informationsfrågor, schema- och organisationsfrågor resp. övriga administrativa frågor. Den femte gruppen ledde utredningsarbetet och sammanställde de övriga gruppernas utkast till ett gemensamt förslag. Närmare uppgifter angående arbetets bedrivande återfinns i det av företagsnämnden till KVS ingivna förslaget till omorganisation av kriminalvårdsanstalten Kumla. I förslaget finns också ett flertal exempel på frågeställningar som uppkommer vid genomförande av utredningens förslag samt modeller för praktiska lösningar.

Den utveckling som verksamheten vid anstalterna genomgått har fört med sig att nya yrkesgrupper efter hand engagerats i arbetet. En fördelning av arbetsuppgifterna på ett allt större antal personalkategorier, mer eller mindre specialiserade i sin verksamhet, har också en del negativa konsekvenser. Det uppstår kommunikationsproblem, som ofta visat sig vara svårlösta. Många gånger begränsas de redan befintliga personalgruppernas arbetsområden. En följd kan även bli att möjligheterna till arbetsutvidgning och liknande åtgärder för personalutveckling minskar. Dessa omständigheter kan i sin tur utgöra grunder till motsättningar mellan olika personalkategorier, något som på slutna institutioner ofta får mycket negativ inverkan på arbetet. Från administrativ synpunkt kan också allmänt sägas att en organisation, där många personalkategorier är verksamma, ofta är tungarbetad. Av dessa skäl bör man, enligt utredningens mening, efter hand som nya arbetsuppgifter tillkommer på anstalterna, hellre än att introducera nya personalkategorier i organisationen, sträva efter att genom särskilda utbildningsinsatser och personalförstärkningar göra befintlig personal lämpad att svara också för de nya uppgifterna.

Utredningens förslag syftar allmänt till att främja samarbetet mellan olika personalkategorier vid anstalterna. Vid flera anstalter har man redan hunnit ganska långt i arbetet med att skapa former för samverkan. Denna utveckling,

innefattande bl. a. en ökad tillämpning av lagarbete, måste efter hand leda till att gränserna mellan de olika personalkategoriernas arbetsfält blir mycket mindre skarpa än vad nu är fallet. Den anställdes befattning kommer i mindre grad än f. n. att vara avgörande för vilka arbetsuppgifter han får svara för. Efter hand bör ökade möjligheter kunna skapas för att den enskilde befattningshavarens särskilda intressen och kunskaper skall kunna tillgodogöras i anstaltsarbetet, även utanför hans traditionella arbetsfält. De principer som legat till grund för utredningens förslag till arbetsordning främjar också en sådan flexibilitet vad gäller den enskilde tjänstemannens arbetsuppgifter.

Det finns skäl som talar för att erfarenheterna av de nya arbetsformerna kommer att visa, att den traditionella kategoriindelningen av personalen vid anstalterna och den sedvanliga fördelningen av arbetsuppgifter varken är motiverad av praktiska skäl eller från andra synpunkter rationell. För att närmare kunna ange vilka förändringar som är motiverade krävs emellertid omfattande praktiska erfarenheter av nya verksamhetsformer. Därför är det väsentligt att personalen vid anstalterna är beredd att medverka i utvecklingsarbete och själv tar initiativ till försöksverksamhet. En anstalt är i många avseenden unik, t. ex. i fråga om personal, fysisk miljö och förhållanden i det omgivande samhället. Detta kräver att utvecklingsarbetet anpassas efter de lokala förutsättningarna. Av samma skäl är det mycket vanskligt att bedöma i vilken utsträckning erfarenheter av försöksverksamhet vid en viss anstalt kan utnyttjas i arbetet vid andra anstalter. Utredningen har därför avstått ifrån att försöka utforma någon allmänt användbar modell för försöksverksamhet. I den föregående framställningen har dock redovisats en del uppslag som borde vara av intresse att få ytterligare belysta genom försöksverksamhet vid några anstalter. Ett sådant är frågan om dag- och nattpersonal (avsnitt 16.2.3). Också verksamheten som bedrivs vid den danska anstalten Ringe (avsnitt 16.2.4) innehåller moment som borde vara av stort intresse att pröva även vid svenska anstalter. Försöket där innebär bl. a. att man tagit ett stort steg på vägen mot mera varierat och innehållsrikt arbete för baspersonalen vid anstalterna. Det förefaller också som om baspersonalens resurser i detta försök tillgodogörs bättre än vad som sker vid anstaltsarbete i traditionella former. Intresset från personalens sida får i första hand vara avgörande för var sådan försöksverksamhet skall bedrivas. Särskilt lämpliga tillfällen erbjuds dock i samband med att nya lokalanstalter tas i bruk.

Sett från utredningens synpunkt är det dock mest väsentligt att så snart som möjligt få fram en på praktiska erfarenheter grundad kartläggning av vilka faktorer som verkar främjande resp. hindrande på en organisationsutveckling enligt de riktlinjer utredningen föreslagit. Angeläget är också att med ett antal olika modeller för kommunikationsstruktur och arbetsfördelning pröva hur man bäst utnyttjar anstalternas personella resurser vid tillämpning av de nya arbetsformerna. För att erfarenheterna skall kunna utnyttjas inom så stort område som möjligt av KVV bör KVS bistå anstalterna med råd angående uppläggning och utvärdering av sådana försök.

17 Kommunikation

Utredningens förslag kännetecknas av strävanden att decentralisera funktioner inom KVV och att demokratisera arbetet i anstalterna genom att sprida inflytande till olika personalgrupper, i både lednings- och behandlingsfrågor. Organisatoriskt har detta kommit till uttryck bl. a. i förslag om inrättande av anstaltsstyrelser och beslutande behandlingskollegier. Förslaget medger också att anstalt arbetar med flera avdelningar, var med sitt behandlingskollegium samt att prövningen av behandlingsfrågor i vid omfattning delegeras till tjänstemän vid anstalten. För att sådana arbetsformer skall kunna tillämpas krävs att varje tjänsteman har en klar bild av målsättningen för verksamheten och är väl insatt i de riktlinjer och bestämmelser i övrigt som gäller för arbetet. Ökade krav ställs också på att de anställda hålls informerade om de intagna och om sådana förhållanden i övrigt inom anstalten eller vid samverkande myndigheter som är av betydelse vid prövningen av förekommande ärenden. En demokratisering av arbetsformerna förutsätter därför att den anställde medverkar i en kommunikationsprocess, som gör det möjligt för honom att fortlöpande lämna och mottaga information angående relevanta fakta för anstaltsarbetet. Endast på så sätt kan han inhämta de kunskaper som erfordras för en meningsfull medverkan i beslutsprocesser.

Den kommunikationsstruktur man f. n. kan iaktta på anstalter präglas i hög grad av att beslutsfunktionerna är koncentrerade till styresmannen. På sina håll syns även spår från den tid då kommunikationen huvudsakligen bestod i att man via kommandolinjen förmedlade anstaltsledningens order och rapporterade angående genomförandet. Det förefaller också som om man inte alltid närmare övervägt vilka ändringar i kommunikationsstrukturen som bort göras då nya personalkategorier tillförts anstalterna eller organisationen eljest ändrats. Om kommunikationen mellan KVS och de lokala myndigheterna kan sägas att den, på bekostnad av planmässigheten, i alltför hög grad betingats av kriser vid de lokala myndigheterna.

Som utredningen i andra sammanhang framhållit kommer den föreslagna utvidgningen av anstalternas kompetens och spridningen av inflytandet på den lokala nivån uppenbarligen att ställa väsentligt ökat krav på styrning och kontroll av verksamheten. I dessa processer är kommunikationen mellan anstalt och överordnade organ i KVV och kommunikationen inom anstalten viktiga medel.

KVV har ett stort antal geografiskt spridda, lokala myndigheter med olika inriktning av verksamheten. Uppgifterna att svara för verkställighet av

kriminalvård i frihet och i anstalt är också av sådan natur att förutsättningarna för en myndighets verksamhet kan skifta avsevärt från dag till dag. Av dessa skäl erbjuder det stora svårigheter, särskilt vad gäller förhållandet KVS och de lokala myndigheterna, att utforma en sådan kommunikationsstruktur att de anställda får del av all erforderlig information samtidigt som informationsflödet begränsas till vad som är väsentligt för mottagaren.

Formerna för kommunikation bör enligt utredningens mening bestämmas med utgångspunkt i följande principer. För det första skall varje anställd ha anknytning till informationskanaler så att han dels kan mottaga den information som är nödvändig för att han på ett effektivt sätt skall kunna genomföra sina arbetsuppgifter, dels kan lämna uppgifter och synpunkter innan beslut fattas i ärenden vid den egna anstalten och i andra frågor som rör verksamheten där. För det andra måste ledningen på varje nivå inom organisationen ge bestämda anvisningar rörande formerna för kommunikation, t. ex. sammankomster, muntlig rapportering och skriftlig information, samt för urval av information och om fördelning av arbetsuppgifter och ansvar i kommunikationsprocessen.

17.1 Kommunikation KVS-anstalter

Utredningen anger nedan i ett antal punkter de syften kommunikationen mellan KVS och de lokala myndigheterna främst bör tjäna. Därefter följer kommentarer till några av punkterna.

- ☐ Information till varje anställd inom KVV om målsättningen för verksamheten inom kriminalvården och om KVS policy
- ☐ information angående den egna anstaltens uppgifter och de allmänna riktlinjerna för verksamheten där
- ☐ information om former för samverkan med andra myndigheter samt med organisationer och föreningar
- ☐ information om varje personalgrupps funktioner och allmänna anvisningar angående den anställdes egna arbetsuppgifter
- ☐ riktlinjer för hur den anställde skall genomföra sina arbetsuppgifter
- ☐ information till dem som berörs angående planerade och genomförda ändringar vad gäller organisation och arbetsmetoder
- ☐ återföring av information från de lokala myndigheterna till överordnade organ angående arbetsresultat, problem i verksamheten och förslag till ändringar.

Indirekt bör kommunikation också tjäna syftena att främja en ömsesidig förståelse mellan KVS och underlydande myndigheter samt stärka samhörighetskänslan mellan de anställda.

Kännedom om kriminalvårdens målsättning, arbetsmetoder och policy i övrigt är av grundläggande betydelse, särskilt för dem bland de anställda som skall medverka i beslutsorgan som anstaltsstyrelser och behandlingskollegier. Den spridning av beslutsfunktionerna som följer av utredningens förslag leder därför till ökade krav på KVS vad gäller att för de anställda ange riktlinjer för verksamheten. För vissa anstaltskategorier finns redan utförliga anvisningar. Kriminalvårdsberedningens förslag angående verksamheten

vid lokalanstalterna har utvecklats av KVS i ett lokalanstaltsprogram. Anvisningar i denna form har också givits i en del särskilda frågor, bl. a. angående behandlingsplanering, frigång och behandling enligt 34 § KvaL. Utredningen ser det som särskilt väsentligt att KVS, efter hand som svårbemästrade problem möter i verksamheten vid anstalterna, till stöd för personalen där så snart som möjligt anger sin principiella inställning och anvisar handlingsvägar. Narkotikamissbruket bland de intagna och de svårigheter som är förknippade med arbetspliktens fullgörande är exempel som kan nämnas i sammanhanget.

Med den organisation av KVV:s verksamhet som kriminalvårdsreformen innebar förutsätts att kriminalvårdsarbetet på det lokala planet bedrivs i nära samverkan mellan häkten, riksanstalter, lokalanstalter och skyddskonsulentdistrikt. Behovet av samverkan är dock inte begränsat enbart till kriminalvårdsmyndigheter. I reformen underströks att de intagna i princip har samma rätt till samhällets stöd som övriga medborgare. För att dessa rättigheter för de intagna skall kunna tas tillvara krävs också nära samverkan med andra samhällsorgan, främst på det sociala området och inom utbildningssektorn. Samverkan förutsätter ingående kunskaper om och förståelse för de övriga myndigheternas arbetsvillkor och verksamhetsformer.

Ofta bygger samarbetet med myndigheter utanför kriminalvården på överenskommelser mellan resp. centralmyndigheter. Det är därvid av vikt att KVS medverkar inte endast till att ge spridning åt de villkor som avtalats angående samarbete, utan också ger personalen vid anstalterna en allmän information om arbetsvillkor och verksamhetsformer vid samverkande myndigheter.

Utredningen fäster stor vikt vid att anstaltspersonalens erfarenheter i den dagliga verksamheten utnyttjas i KVS utvecklingsarbete. För att personalen närmare skall kunna överväga de praktiska konsekvenserna av ifrågasatta förändringar och ha möjlighet att påverka utvecklingen med sina synpunkter är det väsentligt att KVS redan från ett tidigt skede av sitt planeringsarbete håller den berörda anstaltspersonalen orienterad.

Information från de lokala myndigheterna till KVS angående arbetsförhållanden, om problem i verksamheten och utvecklingsarbete är av den största betydelse som grundval för KVS planering och utvecklingen av dess policy. KVS bör därför positivt verka för att de lokala myndigheterna delger KVS sina praktiska erfarenheter av tillämpning av föreskrifter och anvisningar samt idéer och förslag angående utveckling av verksamhetsformerna.

De viktigaste av KVS föreskrifter och anvisningar för verksamheten vid de lokala myndigheterna meddelas sedan den 1 januari 1977 genom KVVFS och FAK. Dessa serier har ersatt KVS cirkulär och delvis även rundskrivelserna. Till KVVFS och FAK hör sökordsregister, som regelbundet kommer att förnyas. KVS arbetar f. n. med att överföra innehållet i gällande rundskrivelser till KVVFS och FAK. Detta arbete beräknas vara slutfört kring årsskiftet 1977/78. Därmed kommer personalens möjligheter att överblicka innehållet i gällande föreskrifter att i hög grad underlättas. Anvisningar och meddelanden med begränsad giltighetstid, som nu intas i rundskrivelser, kommer fortsättningsvis att publiceras i en särskild meddelandeserie.

KVS policy i olika kriminalvårdsfrågor kommer till uttryck bl. a. i de

föreskrifter och anvisningar som meddelas i KVVFS och FAK. Anvisningarnas funktion som riktningsgivare i det dagliga arbetet vid anstalterna förbättras ofta väsentligt om innehållet belyses och diskuteras efter hand som problem uppkommer i den praktiska tillämpningen. Den information som här avses skulle väl kunna förmedlas genom en tidskrift som KVV:s "Kriminalvården", som distribueras till samtliga anställda i verket. Genom "Kriminalvården" skulle KVS också fortlöpande kunna hålla personalen orienterad om diskussioner kring planering och utveckling av verksamheten samt om utvärdering av försöksverksamhet och dess konsekvenser för arbetet vid de lokala myndigheterna. För att tidningen skall kunna fylla dessa funktioner måste den dock utkomma oftare än f. n., lämpligen månadsvis.

Utredningen vill, i fråga om innehållet i övrigt i "Kriminalvården", anföra följande synpunkter. I kortfattad och lättläst form bör tidningen ge en bred orientering om utvecklingen inom kriminalvården och samverkande förvaltningsområden. Också utvecklingen inom andra länders kriminalvård bör belysas, såvitt den är av särskilt intresse för svenska förhållanden. Tidningen bör vidare spegla opinionen i kriminalvårdsfrågor bland KVV:s anställda och bland allmänheten. Efter hand som frågor aktualiseras i kriminalvårdsdebatten, bör tidningen, som ett stöd för personalen, medverka till att klarlägga KVS inställning. Anmälan av nyutkommen litteratur, presentation av nya institutioner och tjänstenytt är exempel på några andra områden där personalen har behov av regelbunden och aktuell information. Tänkbart är också att de fackliga organisationerna ges särskilt utrymme i tidningen.

Det kan ifrågasättas om inte "Kriminalvården" bäst fyller sin funktion som personaltidning om den har en relativt självständig ställning i förhållande till verksledningen. Det är därför lämpligt att redaktören vid sin sida har ett redaktionsråd, där KVS och de fackliga organisationerna är representerade.

Spridningen av beslutsfunktionerna i behandlingsärenden från regionchef till lokalanstalt och från styresman till ett eller flera behandlingskollegier kan i och för sig sägas öka risken för variationer i rättstillämpningen. En sådan utveckling motverkas genom omsorgsfullt utarbetade anvisningar av KVS. För att främja en enhetlig rättstillämpning inom KVV bör KVS också verka för att öka anstaltspersonalens kunskaper om KVS och förvaltningsdomstolarnas praxis i behandlingsärenden. Detta kan ske bl. a. genom att KVS utförligt motiverar beslut i frågor av principiell innebörd och periodiskt sammanställer dessa och andra vägledande avgöranden i meddelanden till myndigheterna inom KVV.

Vid utarbetandet av mera omfattande föreskrifter och anvisningar för KVV:s lokala myndigheter har i en del fall arbetsgrupper med företrädare för dessa myndigheter medverkat. Vid andra tillfällen har inflytande från den lokala nivån kunnat utövas genom ledamöter i referensgrupper. Enligt utredningens mening är det av värde att anstaltspersonalen ges möjligheter att påverka innehållet också när det gäller föreskrifter och anvisningar av mindre omfattande karaktär. Utredningen räknar med att detta kommer att ske genom den informations- och förhandlingsverksamhet som äger rum inom ramen för MBL.

Planmässiga inspektioner av underordnade myndigheter ingår enligt

utredningens mening som ett betydelsefullt led i KVS utövande av sin ledningsfunktion. Det är av vikt att inspektioner inte företas endast med anledning av att särskilda problem eller kriser uppstått vid anstalten i fråga, utan att de också görs i vad som närmast kan beskrivas som förebyggande syfte. Förutsatt att utredningen vinner gehör för sina förslag om decentralisering av olika funktioner inom KVV, kommer KVS inspektionsverksamhet att vara av särskild betydelse under ett inledningsskede som stöd för de lokala myndigheterna i utarbetandet av nya verksamhetsformer. Därefter kan inspektionernas omfattning och frekvens anpassas efter personalens förmåga att sköta planering och genomförande av verksamheten vid den enskilda anstalten. Självfallet bör företrädare för KVS besöka anstalterna också under andra former än inspektion. Utredningen har i avsnitt 10.6.4 framhållit att KVS ställningstaganden i enskilda behandlingsärenden i hög grad påverkar arbetet vid de slutna riksanstalterna. Behovet av informationsutbyte och diskussioner angående behandlingsfrågor är därför särskilt framträdande i förhållandet mellan KVS och dessa anstalter. Utredningen har också ansett det lämpligt att KVS relativt ofta låter sig representeras vid sammanträden med styrelse för sluten riksanstalt, främst för att ge synpunkter i frågor om allmänna riktlinjer för verksamheten där.

Utredningen har ovan framhållit vikten av att KVS verkar för att de lokala myndigheterna skall delge KVS erfarenheter av den praktiska verksamheten. Bästa metoden för att stimulera informationsflödet nerifrån och upp i organisationen är att KVS i sin planering av verksamheten och vid utarbetandet av föreskrifter och anvisningar systematiskt utnyttjar informationen från de lokala myndigheterna. Det är utredningens uppfattning att bl. a. årsredogörelserna från anstalterna skulle kunna utnyttjas bättre. KVS kan ge de lokala myndigheterna direktiv att i årsredogörelsen särskilt uppehålla sig vid områden som är aktuella för planeringsåtgärder eller utvecklingsarbete eller som vid några myndigheter föranlett särskilda problem. Med sådan uppläggning skulle årsberättelserna kunna fungera som en probleminventering inom angivna områden och tjäna som underlag för bearbetningar t. ex. vid konferenser för regionchefer och riksanstaltschefer och vid regionkonferenser. Resultatet av en sådan process bör kunna vara av stort värde för KVS i arbetet med att utveckla verksamhetsformerna vid anstalterna och att anpassa föreskrifter och anvisningar efter det praktiska arbetets krav.

17.2 Kommunikation kriminalvårdsregion–anstalter

Utredningens förslag innebär att regionchefens arbete väsentligen inriktas på rena ledningsfunktioner. Uppgiften som beslutsfattare i enskilda behandlingsärenden övertas i stor utsträckning av personal vid anstalterna. Denna rollförändring, liksom utredningens förslag om en ökad frihet för de lokala myndigheterna vad gäller resursanvändningen, påverkar också kommunikationen mellan kriminalvårdsregion och underordnade myndigheter.

Utredningen ser regionkonferenser som en lämplig form för kommunikation kring frågor som rör fördelning av resurser mellan de lokala myndigheterna, samverkan dem emellan och riktlinjer för samarbete med andra

samhällsorgan. Också för en vidgad budgetdialog, som utredningen förordat i avsnitt 12.3, kan dessa konferenser, med deltagare från alla nivåer i KVV, vara ett lämpligt forum. Vidare kan de förslag som redovisats i närmast föregående stycke antas leda till att mer tid än hittills vid regionkonferenser måste ägnas åt diskussioner om rättstillämpningen och åt samordning av verksamhetsplaneringen vid de lokala myndigheterna.

Vid regionkonferenser framträder regionchefen främst som ledare av planering, samordning och resursfördelning inom regionen och som uttolkare av föreskrifter och anvisningar. Regionchefen får inom sitt område även svara för merparten av den kontroll- och inspektionsverksamhet som blir nödvändig i en organisation där funktionerna decentraliserats i den utsträckning utredningen föreslagit. Det ankommer också på regionchefen att ge anstaltspersonalen råd i enskilda ärenden och på andra sätt stödja och inspirera personalen. Regionchefen får även svara för kartläggning av utbildningsbehovet hos personalen. Dessa uppgifter får fullgöras främst genom besök hos de lokala myndigheterna. Vid häktena faller det sig naturligt att denna kommunikation anknyts till sammanträden med placeringskollegier i vilka regionchefen, som beslutande i placeringsärenden, ofta deltar. Genom att kompetensen i behandlingsärenden vid lokalanstalt enligt förslaget överförs från regionchefen till personal vid anstalten kan kommunikationen med dessa myndigheter inte som tidigare knytas till de regelbundna besök regionchefen gjorde på anstalterna för att deltaga i behandlingskollegiernas sammanträden. Det är dock nödvändigt att regionchefen i ovan angivna syften regelbundet besöker lokalanstalterna och i samband därmed närvar vid ett antal sammanträden med anstaltsstyrelser och behandlingskollegier. Hur ofta sådan medverkan och besök i övrigt skall förekomma får anpassas efter personalens insikter och erfarenhet vid resp. anstalt. Det är också lämpligt att regionchefen är närvarande vid en del personalmöten på anstalterna.

17.3 Kommunikation inom anstalt

Syftena med kommunikation inom en anstalt är främst följande. Innebörden av föreskrifter och anvisningar samt fördelning av arbetsuppgifter och ansvar skall klargöras för alla berörda. Väsentliga fakta angående intagna skall förmedlas till dem som arbetar med de intagna eller fattar beslut angående deras behandling. Verksamheten skall planeras och samordnas. Önskvärda bieffekter av kommunikationen är att den ömsesidiga förståelsen mellan olika personalkategorier ökas och att samverkan mellan anställda främjas.

Utredningen har ovan framhållit vikten av att det finns en utarbetad kommunikationsstruktur för varje anstalt. Det krävs klara anvisningar om vilken information som skall vidarebefordras samt angivande av mottagare, form för förmedling och informationskanaler. Vidare måste anges vem som har ansvaret för urval och förmedling av information. Det ligger i sakens natur att kommunikationsstrukturen måste anpassas efter anstaltens storlek, den byggnadsmässiga utformningen och de arbetsformer man tillämpar. Det åligger anstaltsstyrelsen att ange riktlinjer för kommunikation inom anstalten. För styresmannen är det en väsentlig uppgift att fortlöpande se till att

kommunikationen fyller de syften som ovan angivits.

För information om föreskrifter och anvisningar från överordnade myndigheter och anstaltsledningen, för en allmän orientering om de aktuella förhållandena på olika avdelningar inom anstalten och för en slutlig justering av planeringen och samordningen av verksamheten under den närmaste tiden är det nödvändigt med täta kontakter mellan anstaltsledningen och företrädare för de olika avdelningarna vid anstalten. Mest angeläget är att assistenter samt företrädare för personal i tillsyn, arbetsdrift, utbildning, fritidsverksamhet och sjukvård har sådan kontakt med styresmannen. För detta ändamål är det lämpligt att styresmannen, som redan sker på ett flertal anstalter, varje morgon, måndag–fredag, i samband med postöppningen har ett kort sammanträde, cirka 1/4 timme, med företrädare för de nämnda personalgrupperna. Företrädarnas uppgift är självfallet både att förmedla information från anstaltsledningen till övriga anställda på sina avdelningar och att återföra information från avdelningarna till anstaltsledningen. Vid större, avdelningsindelade anstalter bör varje bostadsavdelning skicka en företrädare till dessa morgonmöten. Det är lämpligt att varje sådan företrädare vid ett efterföljande möte på avdelningen orienterar personalen där om vad som förekommit vid morgonmötet. Denna orientering kan sammankopplas med samtalen man fortlöpande har angående den dagliga planeringen av verksamheten. För ett stort antal av de anställda gäller dock att de aldrig eller endast sporadiskt får tillfälle att deltaga i morgonmöten. Deltagarna i mötena har heller inte praktiska möjligheter att muntligen vidarebefordra all information till samtliga sina arbetskamrater. Därför måste informationen, främst föreskrifter och anvisningar, också förmedlas i skriftlig form genom att cirkulera bland samtliga anställda och finnas lätt tillgänglig och aktuell på samtliga avdelningar. Den skriftliga informationen innehåller i en del fall inte någon närmare exemplifiering angående föreskrifternas innebörd och tillämpning. Bl. a. för att närmare utveckla innehållet i föreskrifter och anvisningar och belysa de problem som kan vara förknippade med tillämpningen är det lämpligt att styresmannen emellanåt samlar så många som möjligt av de anställda till personalmöten för diskussioner kring frågor om regeltillämpning, arbetsformer och planering. Dessa möten bör självfallet också utnyttjas för att ge personalen en mera allmän orientering om aktualiteter på kriminalvårdens område.

Uppenbarligen är särskilda svårigheter förknippade med information till personal i institutioner som kriminalvårdens anstalter. På grund av den schemalagda tjänstgöringen är endast en mindre del av tillsynspersonalen i tjänst samtidigt med övrig personal. Vidare kan flertalet av arbetsledar- och tillsynspersonalen inte lämna sina tjänstgöringsställen under arbetstid. Särskilt på större slutna anstalter är svårigheterna att hålla personalen informerad påtagliga. Utredningen har inte kunnat finna någon tillfredsställande generell lösning på dessa informationsproblem. Formerna för information av personalen får anpassas efter de lokala förhållandena. Anstaltsledningen får vara beredd att dubblera personalmöten. Möjlighet bör också finnas att kalla in anställda för övertidstjänstgöring för att deltaga i personalmöte. En annan möjlighet, som kriminalvårdsberedningen (s. 231) pekat på, är att gruppvis samla tillsynspersonalen för information. Tjänstgöringslistorna bör då utformas så att flertalet av tillsynspersonalen är i tjänst

vid dessa tillfällen. I några av de personallistor som legat till grund för utredningens förslag till personaltilldelning har särskild tjänstgöring lagts in för tillsynspersonalens deltagande i behandlingskollegium. Gruppvis information bör därför lämpligen ske i anslutning till sammanträde med behandlingskollegium. För arbetsledare bör i omgångar avlösare kunna ordnas. Därigenom kan även denna personalkategori ta del av information som meddelas gruppvis till personalen. Eftersom det av erfarenhet inte är särskilt effektivt att skriftligt förmedla information, kan det också vara värt försöket att pröva nya medier för informationsförmedling i anstalterna. Tänkbart är att t. ex. bandinspelad information som hålls tillgänglig vid tillsynspersonalens tjänstgöringsställen skulle till större del än skriftlig information i traditionell form nå mottagarna.

Återföring av information från anstaltens avdelningar till anstaltsledningen sker bl. a. genom deltagarna i morgonmötena. För att komplettera den bild som därvid ges av verksamheten bör styresmannen göra täta besök ute på avdelningarna och genom samtal med tjänstemännen där närmare följa arbetets gång. Dessa ronder ser utredningen också som ett viktigt led i styresmannens utövande av sina ledningsfunktioner, vilket närmare utvecklats i avsnitt 16.4.1.

Anstaltsstyrelsen har en betydelsefull roll i frågor om bl. a. planering, resursfördelning, allmänna riktlinjer för verksamheten samt fördelning av arbetsuppgifter och ansvar mellan de anställda. Därför är det väsentligt att även styrelsen inordnas i kommunikationsstrukturen. När det gäller att mera kontinuerligt följa anstaltens verksamhet, får lekmannaledamöterna i styrelsen väsentligen förlita sig på vad som förmedlas av ordföranden, styresmannen, vilken får fungera som styrelsens ständige kontaktman i anstalten. Det är emellertid av vikt att dessa ledamöter också genom egna observationer skaffar sig ingående kännedom om villkoren och formerna för anstaltens verksamhet. Av detta skäl bör de besöka anstaltsavdelningar i samband med styrelsens sammanträden. Det kan också vara lämpligt att lekmannaledamot deltar i personalmöten och att han även mellan sammanträdena vid tillfälle besöker anstalten och någon gång även är närvarande vid sammanträde med behandlingskollegium.

Enligt utredningens mening kan det knappast utformas några mera detaljerade, allmänna anvisningar för den kommunikation som syftar till att ge varje tjänsteman som arbetar med intagna eller som beslutar angående deras behandling kännedom om alla för verksamheten i anstalten väsentliga, tillgängliga fakta om den intagne. På anstalter där antalet tjänstemän är litet eller där man arbetar med små avdelningar och har erfaren personal, kan kommunikationen fungera tillfredsställande med enbart muntlig information tjänstemännen emellan. Oftast är det dock lämpligt att en särskild tjänsteman ges ansvaret för att all väsentlig information angående anstaltsvistelsens förlopp för en viss intagen förs samman från olika avdelningar, enligt anvisningar antecknas i behandlingsjournal och bringas till behandlingskollegiets kännedom. Vid de anstalter där man finner lämpligt att arbeta med särskild kontaktman för varje intagen, faller det sig naturligt att detta ansvar läggs på kontaktmannen.

Vid anstalter med större avdelningar är många anställda engagerade i arbetet med de intagna. Det kan därför visa sig nödvändigt att föra vad man

kan kalla avdelningsanteckningar både på bostadsavdelningar och på andra avdelningar för att hålla all berörd personal orienterad. Utredningen vill understryka att dessa anteckningar inte skall ges formen av betygsättning av de intagnas uppträdande under anstaltsvistelsen. Strävan bör vara att avdelningsanteckningarna begränsas till en objektiv redovisning av viktiga händelser angående enskilda intagna, grupper av intagna, besöksgrupper m. m. Syftet med anteckningarna bör främst vara att de skall tjäna till ledning för efterföljande tjänstemän vid uppläggningen av arbetet på avdelningen. Av anteckningarna kan framgå om oro bland de intagna eller annat som kan äventyra säkerheten är att förvänta eller också att förhållandena på avdelningen varit sådana, att det finns förutsättningar att anordna fritidsaktiviteter i gemensamhet utanför anstalten. För det individuella behandlingsarbetet har dessa anteckningar i de flesta fall endast begränsat värde.

Det bör också kunna bidra till styresmannens bild av verksamheten på anstalten om han i samband med sina regelbundna ronder på avdelningarna kan ta del av sådana avdelningsanteckningar som ovan beskrivits.

Ärenden angående disciplinär bestraffning och enrumsplacering skall redovisas för anstaltsstyrelsen vid nästföljande sammanträde med styrelsen. Detta har ansetts erforderligt för att lekmännen på ett tillfredsställande sätt skall kunna fullgöra sin insynsfunktion. I samband med denna redogörelse bör styrelsen också ha tillfälle att ta del av behandlingsjournaler och avdelningsanteckningar. Även mellan styrelsesammanträdena bör lekmannaledamöterna informeras om händelser som är av särskild betydelse för verksamheten vid anstalten.

Den intagne skall stimuleras att i så stor utsträckning som möjligt själv medverka aktivt vid planläggningen av anstaltsvistelsen och den efterföljande kriminalvården i frihet. Denna ledande grundsats för behandlingsarbetet i anstalterna kommer till uttryck i 5 § andra stycket KvaL, där det föreskrivs att samråd skall äga rum med den intagne vid planläggningen av behandlingen och att den intagne skall beredas tillfälle att yttra sig över tillämnade åtgärder som berör honom särskilt om inte synnerliga skäl talar däremot. Det stadgas också att samråd angående behandlingsplaneringen skall äga rum med den intagnes närstående i den mån det lämpligen kan ske. Sådant samråd förutsätter som regel medgivande av den intagne.

Med de begränsningar som följer av gällande bestämmelser och avtal för verksamheten inom kriminalvården har de intagna vidare, enligt 36 § KvaL, rätt att i lämplig ordning överlägga med anstaltsledningen i frågor som är av gemensamt intresse för dem och som på ett betydelsefullt sätt påverkar deras situation i anstalten.

De nämnda stadgandena kan ses som utgångspunkter och minimiregler för den kommunikation som skall äga rum mellan personal och intagna.

När det gäller behandlingsplaneringen kan det förhållande som råder mellan personal och intagna i de flesta avseenden liknas vid en förhandlingssituation. Anstaltspersonalen strävar efter att ordna arbete eller utbildning i enlighet med den intagnes önskemål, som ofta skiftar under anstaltsvistelsen. Denna omständighet och föreskriften om regelbundna översyner av behandlingsplanen gör det nödvändigt att tjänstemannen som svarar för behandlingsplaneringen fortlöpande har kontakt med den intagne under hela anstaltstiden.

De intagnas rätt enligt 36 § KvaL att överlägga med anstaltsledning har tidigare utövats vid sammanträden med styresmannen. I de fall överläggningarna gäller frågor inom styresmannens kompetensområde, bör den ordningen även i fortsättningen tillämpas. Emellertid finns också inom anstaltsstyrelsens kompetensområde frågor, t. ex. angående ordningsregler för anstalten, i vilka de intagna enligt nämnda stadgande har rätt till överläggningar med anstaltsledningen. I sådana fall bör de intagna beredas tillfälle att överlägga med anstaltens styrelse i samband med dess sammanträden.

Utredningen har också framfört som sin mening att de intagna i så stor utsträckning som möjligt själva bör ta ansvar för sin vistelse i anstalten. I vilken omfattning detta skall ske i praktiken bör inom vissa ramar kunna bestämmas efter samråd mellan avdelningens personal och de intagna. För diskussioner angående dessa frågor och om andra förhållanden som påverkar personalens och de intagnas dagliga liv i anstalten är det lämpligt att regelbundet ordna sammankomster mellan personal och intagna ute på bostadsavdelningarna. Vid dessa sammankomster skall om möjligt också allmänna frågor angående arbetsdrift och utbildningsverksamhet kunna diskuteras. Personalen inom dessa verksamhetsgrenar bör därför vara representerad. I vissa anstalter kan det visa sig lämpligt att förfarandet formaliseras så att särskilda samrådsorgan inrättas för ändamålet. Som framgått i avsnitt 10.6.9 ankommer denna bedömning på anstaltsstyrelsen, som enligt utredningens förslag getts befogenhet att inrätta samrådsorgan.

Utredningens synpunkter på kommunikationen mellan anstalter och skyddskonsulentdistrikt har redovisats i avsnitt 14. Vad gäller kommunikation i övrigt med samhället utanför anstalten har, som närmare angivits i avsnitt 15, centrala överenskommelser träffats om riktlinjer för samverkan med vissa myndigheter, t. ex. AMV. I övrigt är det anstaltsstyrelsens uppgift att, med utgångspunkt i de allmänna riktlinjerna i kriminalvårdsreformen, anpassa formerna för kommunikation med samverkande myndigheter till de lokala förhållandena.

Utredningen har i avsnitt 10.6.3 framhållit vikten av att massmedierna erbjuds vederhäftig och utförlig information om verksamheten i anstalterna och får tillgång till lämpliga informationskanaler. I syfte att förbättra kriminalvårdens informationsverksamhet på det lokala planet har KVS under det senaste året inlett utbildning för lokala informatörer.

18 Normer för personaltilldelning

Enligt direktiven har utredningen i uppdrag att se över gällande normer för beräkning av personalbehovet vid kriminalvårdens anstalter. Med sådana normer kan avses enklare beräkningssätt enligt vilka personalbehovet direkt relateras enbart till anstaltens platsantal och slutenhetsgrad eller också mera förfinade metoder enligt vilka personalbehovet beräknas med hjälp av matematiska formler, där ett flertal faktorer som antas påverka arbetsmängden uttrycks i variabler och konstanter. Vid anstalterna är det främst platsantal, graden av slutenhet, klientelsammansättning, byggnadsmässig utformning, inriktning av arbetsdrift och verksamhet i övrigt, möjligheter till samverkan med skyddskonsulentorganisationen och andra serviceorgan i samhället samt tillgång till fritidsanläggningar som påverkar arbetsmängden. Beträffande flera av de nämnda faktorerna är det uppenbarligen en mycket vansklig uppgift att numeriskt bestämma deras inverkan på arbetsmängd och personalbehov. Särskilt påtagligt är detta i fråga om den byggnadsmässiga utformningen, där i synnerhet de äldre, slutna anstalterna uppvisar många särdrag. Byggnadernas utformning och tillgången på tekniska hjälpmedel för bevakning inverkar i hög grad på behovet av personal för tillsyn och för arbetsledning i verkstäderna. Därav förklaras att man för tillsyns- och arbetsledarpersonal knappast kan finna några generella beräkningsmetoder som grund för gällande personaltilldelning. Den är i stället baserad på bedömningar, anstalt för anstalt, av vilka personalinsatser som med hänsyn till utformningen av bostadsavdelningar, verkstäder och anstaltsområde i övrigt erfordras bl. a. för att uppfylla säkerhetskraven vid anstalten. Beträffande övriga personalkategorier kan man i några fall skönja vissa normer för personaltilldelning. För häktena har en del sådana normer redovisats i avsnitt 6 och för kriminalvårdsanstalterna behandlas frågan i den följande framställningen under resp. personalkategori.

Under den tid då kriminalvårdsanstalterna var fördelade mellan geografiska räjonger och specialräjonger, hade anstalterna i specialräjongerna regelmässigt högre personaltäthet. Dessa skillnader består i viss utsträckning fortfarande.

18.1 Några tidigare utredningar angående personalbehov

Personalbehovet vid kriminalvårdsanstalterna har i flera omgångar varit föremål för utredning.

1951 års fångvårdsutredning granskade varje enskild anstalts personalorganisation. Med utgångspunkt i ett normaldagschema för de slutna anstalterna och i gällande dagscheman för övriga anstalter upprättades för samtliga anstalter personalscheman, vilka lades till grund för utredningens förslag angående behov av tillsynspersonal vid anstalterna. Övriga personalkategorier upptogs i de förslag till personalplaner för samtliga anstalter som utredningen presenterade i sitt slutbetänkande (SOU 1952:21). Förslagen godtogs i allt väsentligt av riksdagen.

År 1960 överlämnades förslag av utredningen av frågan angående principerna för fångvårdsanstalternas förseende med annan personal än tillsynspersonal. Genom att dela upp arbetet i väl definierade deluppgifter och beräkna tidsåtgång och frekvens kunde utredningen, med utgångspunkt i genomsnittlig vårdstandard och vistelsetid på anstalt, ange formler eller enklare normer för beräkning av personalbehovet. Under hänvisning till att vissa ändringar skett i verkställighetsreglerna sedan förslaget utarbetats, förklarade emellertid fångvårdsstyrelsen att man inte ville binda sig för förslaget. Det har därför endast i begränsad omfattning fått tjäna till ledning för bedömning av personalbehovet.

I början av 1960-talet gjorde utredningen angående fångvårdsanstalternas behov av tillsynspersonal en systematisk genomgång av tjänstgöringsscheman vid samtliga anstalter. Utredningsarbetet var främst föranlett av arbetstidsförkortning, men även andra faktorer beaktades i utredningens förslag. Bestämmande för bedömningen av personalbehovet var i huvudsak arbetsuppgifterna med anknytning till ordning och säkerhet i anstalterna. Förslaget (stencil Ju 1961:4) godtogs i huvudsak.

Under det senaste årtiondet har främst tillsynsutredningen sysslat med frågor rörande behovet av tillsynspersonal vid anstalter. Denna utredning var verksam under åren 1967–1973 och dess arbete kom att avse dels beräkning av personalbehov på grund av arbetstidsförkortning, dels en fortlöpande översyn av behovet av tillsynspersonal vid skilda anstalter. Det ålåg utredningen att särskilt undersöka möjligheterna att genom personalorganisatoriska förändringar eller andra rationaliseringsåtgärder begränsa behovet av personal. Också i denna utredning var det väsentligen ordnings- och säkerhetsaspekter som lades till grund för bedömningen av personalbehovet. Den sakkunnige uttalade bl. a. att för vårdarna är huvuduppgiften nästan undantagslöst den rena bevakningstjänsten. Den kräver att vårdaren skall vara närvarande på bestämt postställe under i tjänstgöringsschemat angiven tid för att säkerhetskraven skall vara uppfyllda. Utredningens förslag (stencil Ju 1967:14) angående personalförstärkning på grund av arbetstidsförkortning godtogs i allt väsentligt.

Också kriminalvårdsberedningen övervägde anstalternas behov av personal. För vissa kategorier, kontorspersonal och sjuksköterskor, angavs särskilda normer, som sedermera godtogs av riksdagen. I fråga om behovet av tillsynspersonal anförde beredningen bl. a. följande (s. 230).

En förutsättning för att vårdarna i ökad utsträckning skall kunna involveras i behandlingsarbetet är dock att de blir mindre bundna av bevakningsuppgifterna. Särskilt på större anstalter med rymningsbenäget klientel kräver detta personalförstärkningar. – På lokalanstalterna bör man däremot pröva huruvida personaltid kan frigöras genom att bevakningstjänsten begränsas. Prövningen bör kunna ske utifrån

den förutsättningen att lokalanstalterna skall ta emot klienter som i fråga om rymningsbenägenhet och farlighet inte nämnvärt skiljer sig från dem som nu placeras på öppen anstalt. Den personaltid som kan frigöras bör utnyttjas för uppgifter av behandlingskaraktär.

18.2 Allmänna överväganden

Som framgått av redovisningen ovan, har personalbehovet vid anstalterna varit föremål för mycket omfattande utredningsarbete under de senaste 25 åren. Särskilt behovet av tillsynspersonal för uppgifter med anknytning till ordning och säkerhet har övervägts, med utgångspunkt i noggranna studier av de byggnadsmässiga förhållandena, anstalt för anstalt. Vidare pågår utrednings- och utvecklingsarbete på flera områden. Häktesutredningens förslag kan komma att avsevärt påverka behovet av personal vid häktena. Även KVSÖ:s översyn av KVS organisation kan leda till betydande förändringar främst vad gäller arbetsuppgifterna för administrativ personal hos de lokala myndigheterna. Än så länge är också erfarenheterna av tillämpningen av MBL alltför begränsade för att man säkert skall kunna bedöma hur omfattande arbetsinsatser på det administrativa området som krävs från den lokala myndighetens sida för sådan informations- och förhandlingsverksamhet som lagen föreskriver. Det bör också framhållas att personalbehovet i en byråkratisk organisation, där strikt arbetsfördelning råder mellan olika befattningshavare, med ganska stor säkerhet kan bedömas på förhand. En sådan bedömning blir däremot svårare om man, som utredningen förordar, eftersträvar lagarbete och har en flexibel arbetsordning, som inom vissa ramar medger att fördelningen av uppgifter anpassas efter den enskilde befattningshavarens kunskaper och intresseinriktning. Personalbehovet i en sådan organisation kan bedömas med säkerhet först när man har en omfattande praktisk erfarenhet av arbetsformens tillämpning. I någon utsträckning bör personalbehovet även få påverkas av de beslut anstaltsstyrelserna kommer att fatta angående arbetsformerna, t. ex. om avdelningsindelning av anstalter.

Av angivna skäl har utredningen inte ansett tiden lämplig för en detaljerad genomgång, anstalt för anstalt, för att klarlägga behovet av personal av alla kategorier. Utredningen har i huvudsak begränsat sig till att ange de behov av personalförstärkningar som ansetts uppenbara till följd av sådana ändringar i anstaltsarbetet som föranletts av kriminalvårdsreformen och som följer av utredningens förslag. Bedömningen har också påverkats av den allmänna utvecklingen i fråga om anstaltsklientelets sammansättning. I tilläggsdirektiv för tillsynsutredningen år 1970 anförde chefen för justitiedepartementet bl. a. följande.

Den vidgade användningen av kriminalvård i frihet har medfört förändringar i bl. a. anstaltsklientelets sammansättning. Många som tidigare skulle ha omhändertagits på fångvårdsanstalt döms nu till skyddstillsyn. Nya regler om villkorlig frigivning förkortar verkställighetstiderna och gynnar särskilt dem som har förmåga att utan svårare störningar anpassa sig till anstaltstillvaron. Bland dem som blir kvar finns gravt kriminellt belastade, fysiskt nedgångna och psykiskt avvikande människor som är i särskilt behov av omvårdnad och tillsyn. Relativt sett ökar detta arbetskrävande

klientel inom anstalterna. Detsamma gäller inslaget av avancerade drogmissbrukare.

Den utveckling som beskrivs i anförandet har under de senaste åren fortgått. Kriminalvårdsreformen innebar en ytterligare markering av strävandena att överföra lagöverträdare från anstaltsvård till frivård. Vidare är idag knappast någon av kriminalvårdsanstalterna fri från narkotika. Det är en allmän erfarenhet att narkotikaproblemet i anstalterna under de allra senaste åren höggradigt förvärrats, vilket tidvis äventyrar både personalens och de intagnas säkerhet och på sina håll nära nog omöjliggör planmässigt rehabiliteringsarbete. I avsnitt 19.2 redovisas en stigande tendens i fråga om antalet långtidsdömda i anstalt. Om tendensen står sig, kommer också denna förändring att bidra till att öka trycket på personalen, eftersom KVS är restriktiv i tillämpningen av regler om bl. a. permissioner och besök för ett stort antal intagna av denna kategori.

18.3 Personal på häkten

Den häktesreform som trädde i kraft den 1 januari 1977 syftade bl. a. till att ge de intagna ökade möjligheter till sysselsättning och fritid i gemensamhet.

Arbetsledarpersonal har under de senaste åren tillförts alla häkten, utom de sex minsta. Det är omvittnat att arbetsledarnas insatser har haft en mycket positiv effekt på förhållandena i häktena. Vid de häkten som nu inte har tjänster för arbetsledare bör dock tillsynspersonal, enligt utredningens mening, kunna svara för en stor del av de arbetsuppgifter som eljest ankommer på arbetsledare.

För tillsynsarbete i gemensamhetsutrymmen har häktesorganisationen tilldelats 22 vårdartjänster, vilka kommer att fördelas efter hand som dessa utrymmen iordningställs.

Möjligheterna till fritidsaktiviteter på häktena har med HäL:s ikraftträdande väsentligt ökat. Fritidsverksamheten kan emellertid av olika skäl inte få sådan omfattning eller bedrivas i liknande former som vid kriminalvårdsanstalterna. Man är för fritidsverksamhet i gemenskap huvudsakligen hänvisad till de mindre sällskaps- och motionsrum som än så länge finns endast på vissa häkten. Fritidsverksamheten blir därför till sin art och omfattning mera begränsad än vid kriminalvårdsanstalterna och de uppgifter som ankommer på ledare för denna verksamhet bör fördenskull kunna skötas av tillsynspersonal. På grund av Stockholmshäktets storlek är dock arbetsuppgifterna där så omfattande att det kan komma i fråga att inrätta särskild tjänst för fritidsledare vid detta häkte för planering och samordning av fritidsverksamheten.

Behovet av kontorspersonal vid häktet i Stockholm utreds f. n. av AB Statskonsult i samråd med personalen vid häktet och KVS organisationsenhet. Utredningen arbetar också med att utforma enhetliga rutiner för diarieföring, personal- och ekonomiadministrativa ärenden samt gallring. Utredningens förslag bör kunna vara till ledning för bedömning av behovet av kontorspersonal också på andra häkten.

Som framgått av tabell 6.2 har de sju minsta häktena ej tjänster för

kontorspersonal. Nyligen ändrade föreskrifter angående behandlingsundersökning och förande av behandlingsjournal på häkte har gjort att arbetsuppgifter tillkommit för denna personalkategori. Också utredningens förslag medför nya arbetsuppgifter, dels med anknytning till styrelsens verksamhet, dels inom området för personaladministration. Dessa skäl talar för att tjänster för kontorspersonal bör inrättas även vid de mindre häktena, med undantag dock för Mariestad och Visby, där man under de senaste tre åren haft mindre än 300 intagningar årligen per häkte.

Ovan har antytts att förstärkningar av vissa personalkategorier kan visa sig erforderliga vid några av häktena. Närmare överväganden i denna del liksom angående behovet av tillsynspersonal vid häktena bör emellertid anstå tills Statskonsults utredning färdigställts och tills häktesutredningens förslag behandlats och man kan överblicka vilka konsekvenser det får för beläggningen på häktena och för personalens arbetsuppgifter.

18.4 Personal vid kriminalvårdsanstalter

18.4.1 *Assistentpersonal*

Vid kriminalvårdens anstalter finns f. n. drygt ett 100-tal tjänster för handläggande assistenter. Flertalet är inrättade vid riksanstalter, som samtliga har assistentpersonal. Vid Tillbergaanstalten, där försöksverksamhet med marknadsmässig lön pågår, finns en särskild assistent för administrativt och kameralt arbete, som är förknippat med den budgetplanering som utgör ett led i försöksverksamheten. Öppna lokalanstalter med 60 platser eller fler har tjänster för assistenter liksom en del sådana anstalter med 40 platser, nämligen de tidigare tillsynsanstalterna Asptuna, Bergsåker, Lindome och Stångby samt även Båtshagen, Orretorp och Valla. Vid slutna lokalanstalter med fler än trettio platser finns tjänster för assistenter, med undantag för Haparanda, 34 platser. Assistent finns också vid anstalten i Halmstad, som har 27 platser.

Vid bedömningen av behovet av assistentpersonal vid kriminalvårdsanstalterna framhöll kriminalvårdsberedningen (s. 233) att arbetsbördan för anstaltsassistenterna torde komma att minska om, enligt beredningens förslag, frivårdspersonal fick överta ansvaret för frigivningsförberedelserna för intagna vid lokalanstalter, om tillsynspersonalen tilldelades flera uppgifter i behandlingsarbetet och om man fick ökade resurser för skrivhjälp. Beredningen fann därför ej skäl att föreslå annan förstärkning av assistentpersonalen vid kriminalvårdsanstalterna än att tjänster för assistenter, med uppgift att handlägga samrådsfrågor, borde inrättas vid fem slutna riksanstalter. Riksdagen anslöt sig till beredningens bedömning. I anslagsframställningen för budgetåret 1978/79 har KVS begärt att dessa tjänster skall bytas ut mot tjänster för förste byråsekreterare med personaladministrativa arbetsuppgifter.

Efter kriminalvårdsreformens genomförande har viss omfördelning av assistentpersonal skett, bl. a. på det sättet att från de tidigare tillsynsanstalterna, som hade vardera två assistenttjänster, överförts fyra sådana tjänster till större, öppna lokalanstalter.

Enligt utredningens förslag läggs ansvaret för enskilda intagnas behandling på behandlingskollegium. Anstaltsstyrelse ges befogenhet att besluta att anstalt skall arbeta på avdelningar, var med sitt särskilda behandlingskollegium. För assistentpersonalen kommer detta att medföra ökat ansvar och nya arbetsuppgifter. Flertalet assistenter på större anstalter kommer att få ledningsfunktioner som ordförande i behandlingskollegier, som ledare för verksamheten på bostadsavdelningar och som samordnare av lagarbete med t. ex. behandlingsundersökningar. Den kollegiala beslutsformen torde också komma att kräva mera förarbete i behandlingsärenden. Också de vidgade möjligheterna att delegera behandlingsbeslut bör leda till större ansvar för assistentpersonalen. Förslaget syftar emellertid även till ökade insatser av andra personalgrupper, främst tillsynspersonalen men också arbetsledar- och kontorspersonalen, i behandlingsarbetet. Därigenom bör assistentpersonalen kunna avlastas en hel del av sina nuvarande arbetsuppgifter.

Utredningens förslag innebär följaktligen att assistenternas arbetsuppgifter i något mindre utsträckning än tidigare blir beroende av antalet intagna. Stor betydelse får uppenbarligen anstaltsstyrelsernas beslut angående arbetsformerna.

Vad gäller riksanstalterna så motsvarar, enligt utredningens mening, tillgången på assistentpersonal i huvudsak det förväntade behovet. Mindre tillskott kan dock visa sig erforderliga sedan anstaltsstyrelserna tagit ställning till frågan om avdelningsindelning.

Av lokalanstalterna är det, om man undantar frigångsanstalterna, 16 anstalter som inte har någon tjänst för assistent. Av dessa anstalter är det sju som har 40 platser eller fler och ytterligare fyra med över 30 platser. Som ovan redovisats kvarstår vissa ojämnheter i fördelningen av assistentpersonal. Enligt utredningens uppfattning finns det vid anstalter med 30 platser eller fler regelmässigt behov av en assistent. Särskilt framträdande är behovet vid de anstalter som, beroende på sitt läge, har svårt att utnyttja frivårdens assistenter eller som på grund av bristen på lokalanstaltsplatser har en stor andel intagna som skall friges till avlägsna skyddskonsulentdistrikt. I detta sammanhang bör också frågan om styresmannaberedskap beröras. Vid de anstalter som inte har assistent fördelas beredskapstjänstgöringen mellan styresmannen, övertillsynsmannen och tillsynsmannen, som alltså får tjänstgöra var tredje veckohelg. Om dessa anstalter tillförs vardera en assistenttjänst, kan styresmannaberedskapen fördelas på fyra tjänstemän och man uppnår på så sätt överensstämmelse med skyldighetsavtalet.

Av de nämnda elva anstalterna kommer emellertid en att läggas ner vid årsskiftet. Också bland de övriga kan finnas några som kommer att vara ur bruk när byggnadsprogrammet för lokalanstalter är genomfört. Därför begränsar sig utredningen till att ange sin principiella inställning och avstår från att föreslå fördelning av assistenttjänster. I kapitel 21 har dock medel beräknats för tio assistenttjänster.

18.4.2 *Tillsynspersonal*

Det har framgått i avsnitt 18.1 att de arbetsuppgifter som syftar till att upprätthålla ordning och säkerhet väsentligen varit bestämmande när man tidigare bedömt behovet av tillsynspersonal.

De senaste årens reformer inom kriminalvårdens område har inte inneburit att kraven på säkerhet vid slutna anstalter minskat så att personal i nämnvärd omfattning kunnat frigöras från bevakningsuppgifter. Vid de öppna anstalterna har kontakterna med samhället fortlöpande vidgats. Med den öppenhet som kommit att kännetecknа verksamheten har det efter hand framstått som allt mindre meningsfullt att ta personalresurser i anspråk för arbetsuppgifter som syftar till att förhindra rymningar. Därför har en del bevakningsuppgifter bortfallit vid dessa anstalter.

Kriminalreformen har lett till att de intagna, både vid slutna och öppna anstalter, generellt sett fått vidgade kontakter med samhället i övrigt. Detta har medfört ökade krav på tillsynspersonalen i fråga om service åt den besökande allmänheten. För att de tilltagande svårigheterna med narkotikamissbruk vid anstalterna skall kunna bemästras, erfordras också ökade insatser för kontroll i samband med besök, vistelser utanför anstalt för fritidsverksamhet, frigång och permissioner. Även arbetet med att upprätthålla ordningen inne på anstalterna och att förhindra att intagen otillbörligt utnyttjas av medintagna har i hög grad försvårats genom den ökade tillgången på narkotika i anstalterna. Utvecklingen efter kriminalvårdsreformens genomförande kan därför knappast beträffande någon anstaltskategori anses ha medfört att mindre arbetstid för tillsynspersonalens del åtgår för uppgifter som är att hänföra till ordning, säkerhet och service.[1] Begränsningar av de arbetsuppgifter som syftar till att förhindra rymningar har alltså inte, som kriminalvårdsberedningen förväntade, lett till att personalresurser kunnat frigöras för behandlingsarbete.

Kriminalvårdsreformen innebar också en avsevärd höjning av ambitionsnivån i fråga om fritidsaktiviteter inom och utom anstalterna. Särskilt de aktiviteter som äger rum utanför anstalt under tillsyn är mycket personalkrävande.

Utredningens förslag innebär i flera hänseenden ökade krav på insatser från tillsynspersonalens sida. Främst är det fråga om förberedelser för och medverkan i behandlingskollegiums sammanträden, medverkan i arbete med behandlingsundersökning, utförande av visst kurativt arbete, ledning av fritidsverksamhet och deltagande i regelbundna sammankomster för informationsutbyte.

Mot bakgrund av den bedömning som ovan gjorts beträffande arbetet med anknytning till ordning, säkerhet och service framstår det för utredningen som uppenbart att de nytillkomna arbetsuppgifterna inte kan lösas med nuvarande personalresurser. Det måste beaktas att viss tillsynspersonal vid slutna anstalter även i fortsättningen kommer att vara relativt bunden till tjänstgöringsområde och därför endast i begränsad omfattning kan utnyttjas t. ex. i fritidsverksamhet. Vid öppna anstalter är det främst de vidgade samhällskontakterna som leder till krav på ökade arbetsinsatser från tillsynspersonalens sida. Utredningen har, framförallt med hänsyn till det rådande narkotikaläget, inte ansett det möjligt att begränsa insatserna för ordning och säkerhet. För att de intagna skall kunna erbjudas en meningsfull fritidsverksamhet och för att tillsynspersonalen i enlighet med förslaget skall kunna engageras i behandlingsarbetet krävs därför vid flera av anstalterna en avsevärd förstärkning av denna personalgrupp. Med de syften förstärkningen har är det naturligt att ev. nya tjänster knyts till bostadsavdelningarna.

[1] Frågorna belyses i en studie av Niklas Lundberg: Bevakning, vård och kriminalvårdsreform.

Utredningen har därför gått tillväga så att personallistor upprättats för ett antal anstalter och anstaltsavdelningar, som ansetts typiska för sin kategori. Utifrån dessa listor har utredningen, med beaktande av transportmängd och andra lokalt betingade skillnader, beräknat behovet av tillsynspersonal, anstalt för anstalt. För tillsynspersonal i centralvakt och i andra mera renodlade bevakningsuppgifter innebär utredningens förslag inga väsentliga utökningar av arbetsuppgifterna. Utredningen har därför inte funnit skäl att överväga några personalförändringar på dessa områden.

Utredningen har också ansett det önskvärt att begränsa omfattningen av övertidstjänstgöring bland tillsynspersonalen (tabell 6.6).

Slutna riksanstalter

Vissa av de slutna riksanstalterna uppfördes för intagna som, i vart fall efter en kort rehabiliteringsperiod på anstalten, antogs kunna fungera i sådant normalt industriarbete som erbjöds där. Personalstyrkan bestämdes utifrån samma förutsättning. Utvecklingen har emellertid visat att dessa anstalter måste tas i anspråk för intagna av vilka ett stort antal är så svårt alkohol- eller narkotikaskadade, att de inte kan förmås att fungera i vanligt industriarbete. Flera av de intagna är utländska medborgare med dom på förvisning, vilket gör att de som regel inte får permissioner. Därtill kommer att språksvårigheter i dessa fall ofta komplicerar kontakterna mellan personal och intagna. Ofta får de slutna riksanstalterna också ta emot intagna som misskött sig under vistelse i lokalanstalt. Många slutna riksanstalter har alltså till stor del fått ett betydligt svårare klientel än de planerats för. Särskilt märkbart är detta beträffande anstalterna i Norrtälje och Tidaholm. Vid dessa anstalter finns för varje paviljong, som har plats för 40 intagna, fördelade på två avdelningar, f. n. sex vårdartjänster. Förläggningen av tjänstgöringen varierar något mellan anstalterna men tjänstgöringslistorna vid en av anstalterna är upplagda så att man måndag–fredag mellan de intagnas inlåsning kl. 20.00 till kl. 11.30 har en vårdare i tjänst, därefter till kl. 13.30 två, därefter till kl. 16.30 en samt därefter till kl. 20.00 två vårdare. Under lördag–söndag är en vårdare i tjänst mellan kl. 20.00 och 08.00 och i övrigt två vårdare. För fyra paviljonger finns dessutom åtta tillsynsmän. Antalet samtidigt tjänstgörande varierar kraftigt (1–5) under dygnet.

Eftersom personalstyrkan på Norrtälje och Tidaholm är beräknad för ett helt annat klientel än det som nu finns vid anstalterna, har personalens arbetssituation där blivit mycket svår. Många bland tillsynspersonalen bedömer läget på bostadsavdelningarna närmast som krisartat med den nuvarande bemanningen. Det är också utredningens uppfattning att tillsynspersonalens arbetssituation på bostadsavdelningarna på de nämnda anstalterna f. n. är oacceptabel. Utredningen har i avsnitt 16.3 föreslagit att antalet platser på varje avdelning skall minskas till 14. Det är emellertid också nödvändigt med avsevärda personalförstärkningar för att tillgodose kraven på säkerhet i arbetet och för att skapa möjligheter för tillsynspersonalen att delta i ledning av fritidsaktiviteter och i behandlingsarbete.

Till ledning för sin bedömning av behovet av tillsynspersonal vid bostadsavdelningar på slutna riksanstalter har utredningen upprättat förslag till personallista (bilaga 5) för en paviljong med platser för två grupper intagna,

med omkring 15 intagna i varje. Exempel på sådana anstalter är Norrtälje och Tidaholm. Listan bygger på normaldagordningen. Två tillsynsmän och tio vårdare ingår i listan. Under större delen av den tid då de intagna är ute ur sina bostadsrum är en tillsynsman i tjänst. För att kunna förbereda och närvara vid sammanträde med behandlingskollegium är båda tillsynsmännen i tjänst under en sextimmarsperiod en dag varje vecka. Vad gäller vårdarna har utredningen gjort följande bedömning. En portvakt och ytterligare minst en vårdare per paviljong är i tjänst under de intagnas arbetstid. Under de intagnas fritid, måltidsraster och promenadtid har det ansetts nödvändigt med tre vårdare så att det finns en vårdare för varje grupp av intagna. För fritidsverksamhet utanför paviljongen bör finnas ytterligare en vårdare i tjänst under lördag–söndag och övrig fritid för de intagna. Viss tid för förberedelser av fritidsverksamhet och för uppdrag utanför anstalten ryms också i denna tjänst. Vidare har ett sextimmarspass per vecka särskilt avsatts för medverkan i kollegiearbete. Under den tid de intagna är inlåsta i sina bostadsrum är en vårdare per paviljong i tjänst. Han bör dock inte vara bunden till paviljongen utan ingå i en för anstalten gemensam nattstyrka, som svarar för tjänstgöring både i centralvakt och på bostadsavdelningar. Den nu föreslagna bemanningen på bostadsavdelningarna vid Norrtälje och Tidaholm har varit vägledande också vid bedömningen av personalbehovet vid övriga slutna riksanstalter. De avvikelser som skett av hänsyn till anstalternas storlek, utformning och klientel redovisas i den följande framställningen under resp. anstalt.

Hall

Anstaltens A- och C-paviljonger har 72 resp. 63 platser, vilket utredningen anser vara för högt antal med tanke på vilka kategorier av intagna som finns på anstalten. I enlighet med vad som anförts i avsnitt 16.3 föreslås att platsantalet reduceras till mellan 40 och 50 platser per paviljong. Båda paviljongerna bör tillföras vardera två vårdartjänster. Personaltätheten under dagtid blir då i stort sett överensstämmande med vad som föreslås enligt bilaga 5.

Sedan några år tillbaka är A- och C-paviljongerna förstärkta med vardera tre tillsynsmannatjänster på bevakningsbemyndigandet. Fyra av dessa tjänster åtgår för två nattvakter och övriga tjänster tas i anspråk under de intagnas fritid. Eftersom behovet av tjänsterna kvarstår, föreslås en utökning med sex tillsynsmannatjänster.

Hällby och Mariefred

Vardera anstalten har fyra slutna paviljonger med omkring 20 platser i varje. Eftersom antalet platser är färre än vad som förutsatts i bilaga 5, föreslås något lägre personaltäthet. Varje paviljong bör tillföras två tjänster för vårdare, vilket ger en förstärkning med en vårdare under de intagnas fritid.

Malmö

Studie- och fritidslokaler är inrymda i en särskild byggnad. För att dessa lokaler skall kunna utnyttjas på ett effektivt sätt krävs enligt utredningens

bedömning personalökning med fyra tjänster för vårdare. Detta möjliggör täckning med två vårdare under de intagnas fritid och en vårdare under deras arbetstid.

Vid Malmöanstalten är f. n. på bevakningsbemyndigande tillsatta tre vårdartjänster, motsvarande en portvakt, samt tre vårdartjänster för dagtillsyn med tjänstgöring på observationsavdelning och på allmän avdelning. Tjänstgöringen är delvis förlagd till de intagnas fritid. Enligt utredningens bedömning kommer behovet av de nämnda tjänsterna att bestå. Utredningen föreslår därför att också dessa sex vårdartjänster inrättas.

Norrtälje och Tidaholm

Utredningens förslag angående personalförstärkningar för anstalterna i Norrtälje och Tidaholm utgår från följande förutsättningar. Antalet platser reduceras från 40 till 28 (2x14) i varje paviljong. Samtliga paviljonger öppnas. Sjukavdelningen flyttas från administrationen till en paviljongavdelning. Nuvarande G-avdelning för intagna som placerats i enrum enligt 18 § KvaL m. fl. bibehålls.

Utredningen föreslår en personaltäckning i enlighet med bilaga 5. Förslaget förutsätter personalförstärkningar, på Norrtäljeanstalten med en tillsynsman och 23 vårdare samt på Tidaholmsanstalten med två tillsynsmän och 28 vårdare.

Skogome

På de allmänna avdelningarna i B- och C-paviljongerna finns 2 x 42 platser. Anstalten har något lägre säkerhetsgrad och mindre personalkrävande klientel än t. ex. Norrtäljeanstalten. Därför kan personaltätheten vara något lägre än enligt bilaga 5. Utredningen föreslår att vardera paviljongen tillförs två vårdartjänster, vilket möjliggör ökning från två till tre vårdare under de intagnas fritid.

Vid Skogome har man f. n. en tillsynsman i dagtjänst på bevakningsbemyndigandet. Behovet av tjänsten kvarstår, varför utredningen föreslår förstärkning med en tjänst för tillsynsman.

Norrköping och *Roxtuna* har f. n. vardera två vårdare på bevakningsbemyndigandet för dagtjänst resp. nattvakt. Behovet av dessa tjänster kommer att kvarstå. Utredningen föreslår därför att två tjänster för vårdare inrättas vid vardera av de nämnda anstalterna.

Vid *Kumla* och *Österåker* pågår omorganisation. Förhandlingar har inletts angående personaldimensioneringen. De allmänna riktlinjer utredningen ovan angivit bör kunna vara till ledning för bedömningen av personalbehovet också vid dessa anstalter. Eftersom förhandlingar pågår har utredningen dock avstått från att framlägga detaljerade förslag i dessa fall.

Hinseberg, Härnösand och *Kalmar* har enligt utredningens mening tillräckligt med tillsynspersonal knuten till bostadsavdelningarna för att personalen skall kunna fullgöra de uppgifter som enligt utredningens förslag åläggs dem.

För de slutna riksanstalterna föreslår utredningen personalförstärkningar med sammanlagt 10 tjänster för tillsynsmän och 89 för vårdare av vilka 7 resp.

Tabell 18.1 Utredningens förslag angående tjänster för vårdare vid slutna riksanstalter

Anstalt	Antal platser	Tjänster 1977-07-01	Tjänster enligt bev. bem.	Förslag till utökning inkl. bev.-bem.	Antal vårdare enligt utredningens förslag	Därav antal	
						Transportförare	Bilförare
Hall	240 30ö[a]	149		4	153	11	3
Hinseberg	50 34ö	42			42		1
Hällby	78 9ö	35		8	43		1
Härnösand	78	44			44		
Kalmar	47	23			23	1	
Kumla	214	132			132	5	
Malmö	166	88	6	10	98	22	
Mariefred	80 9ö	35		8	43		1
Norrköping	66	46	2	2	48	1	
Norrtälje	172	63	3	23	86	6	2
Roxtuna	48	34	2	2	36		1
Skogome	103	37		4	41	4	1
Tidaholm	130	53		28	81	1	2
Österåker	104	98			98	6	2
Summa tjänster		879	13	89	968		

[a]ö = öppna platser

13 f. n. är tillsatta med stöd av bevakningsbemyndigandet. Fördelningen av vårdartjänsterna framgår av tabell 18.1.

Öppna riksanstalter

De öppna riksanstalterna har även efter kriminalvårdsreformens genomförande haft ett relativt godartat klientel. Sedda mot den bakgrunden får deras nuvarande resurser i fråga om tillsynspersonal bedömas som ganska goda. Endast i begränsad omfattning behöver personalen vara bunden till vissa tjänstgöringsområden för bevakningsuppgifter. Försök bör därför göras att med befintliga resurser lösa de arbetsuppgifter som enligt utredningens förslag ankommer på tillsynspersonalen.

Smärre justeringar i tjänstgöringslistorna kan visa sig erforderliga för att möjliggöra kontinuerlig medverkan i kollegiearbetet. I bilaga 6 ger utredningen exempel på hur personalresurserna vid en anstalt av den typ som Skänninge, Tillberga och Viskan tillhör kan disponeras för att motsvara de krav utredningsförslaget leder till. Också för Skenäs gäller att befintliga personalresurser bör vara tillräckliga. Eftersom Lärbro och Ulriksfors, såvitt nu kan bedömas, snart kommer att läggas ner, har utredningen inte övervägt personalförändringar vid dessa anstalter.

Slutna lokalanstalter

Samtliga slutna lokalanstalter är äldre cellfängelser, där man efter hand gjort vissa om- och tillbyggnader för att få arbetslokaler och gemensamhetsutrymmen. Variationerna är därför avsevärda i fråga om den byggnadsmässiga utformningen, vilket i hög grad påverkar behovet av personal för bevakning. Vilka krav som ställs på personalresurser för att upprätthålla ordning och säkerhet har i flera omgångar, senast av tillsynsutredningen, noga övervägts vid genomgångar anstalt för anstalt. Kriminalvårdsreformen har för denna anstaltskategori inte medfört att kraven på ordning och säkerhet kunnat reduceras. Därför har utredningen inte ansett nödvändigt att nu åter behöva pröva behovet av personalresurser för bevakningsuppgifter. Övervägandena begränsas till frågan om vilka förändringar som är nödvändiga för att tillsynspersonalen skall kunna genomföra de nya arbetsuppgifter som enligt utredningsförslaget åläggs dem. Därvid är särskilt att beakta att tillsynspersonalen vid dessa anstalter av säkerhetsskäl ofta måste vara bunden till visst tjänstgöringsområde och att bevakningstjänst därför endast i begränsad omfattning kan kombineras t. ex. med ledning av fritidsverksamhet.

Personalresurserna är f. n. något ojämnt fördelade inom denna anstaltskategori. Vissa anstalter som tidigare tillhört någon av specialräjongerna, t. ex. Nyköping, Uppsala och Västervik, har relativt god tillgång på tillsynspersonal.

Att ange riktlinjer för behovet av tillsynspersonal vid de slutna lokalanstalterna är vanskligt med hänsyn till de betydande variationerna i storlek och byggnadsmässig utformning. Utredningen har förfarit på det sättet att personallista (bilaga 7) upprättats för en anstalt med de intagnas bostadsrum fördelade på två våningar med en avdelning på varje våning och med sammanlagt 30–40 platser, vilket är en i denna kategori vanlig anstaltstyp. Tjänstgöring i port och på bostadsavdelningar har beaktats. Vidare har personalresurser avsatts för ledning av fritidsverksamhet och medverkan i kollegiearbete.

Utredningen anser att personallistan bör kunna vara till ledning också för bedömning av behovet av personalförstärkningar vid mindre och större anstalter än den tänkta typanstalten. Utredningens bedömning av behovet av tillsynspersonal vid de slutna lokalanstalterna redovisas i det följande.

Vid beräkning av behovet av tjänster för vårdare har utredningen utgått ifrån att slutna lokalanstalter med färre än 30 platser har en tjänst för övertillsynsman och en för tillsynsman samt att sådan anstalt med 30–60 platser har ytterligare en tjänst för tillsynsman. Vid vissa anstalter har man ett något högre antal tjänster för överordnad tillsynspersonal än vad som svarar mot ovan angivna normer. Utredningen har dock inte funnit skäl att föreslå några förändringar vad gäller tilldelningen av tjänster för övertillsynsman och tillsynsman.

Avvikelserna som skett i förhållande till det beräknade personalbehovet enligt bilaga 7 förklaras främst av variationer i fråga om platsantal, grad av öppenhet och antal nattvakter.

För *Haparanda, Hudiksvall, Umeå* och *Visby* har beräknats 13 tjänster för vårdare. Anstalterna har ett litet antal platser. Vid Haparandaanstalten är flertalet platser öppna.

För *Falun, Gävle, Halmstad, Luleå, Mariestad, Nyköping* och *Ystad* har beräknats 15 tjänster för vårdare. Antalet platser vid flertalet av dessa anstalter överensstämmer med vad som legat till grund för beräkningarna i bilaga 7. Luleå har tre transportförare, som tjänstgör på långtransporter för transportcentralen. I antalet tjänster för Mariestad beräknas nio till den öppna avdelningen Rödjan.

För *Karlskrona, Kristianstad, Vänersborg* och *Västerås* har beräknats 18 tjänster. Under dagtid överensstämmer personaltätheten vid dessa anstalter med vad som föreslagits i bilaga 7. Nattetid har man tre vakande nattvakter, vilket kräver tre tjänster mer än i grundförslaget.

För *Västervik* har beräknats 19 tjänster för vårdare. Förslaget innebär att man bibehåller personalorganisationen från den tid då anstalten fungerade som interneringsanstalt. Avvikelserna från grundförslaget förklaras av att man har tre vakande nattvakter och på dagtid ytterligare en tjänst.

För *Växjö* har beräknats 21 tjänster för vårdare. Förslaget innebär ingen förändring av personaltilldelningen. Anstalten har tre vakande nattvakter.

För *Håga* och *Uppsala* har beräknats 27 tjänster för vårdare. Av Uppsalas 27 tjänster har sju beräknats för Studiegården. För huvudanstalten innebär förslaget ingen förändring. Anstalten har tre vakande nattvakter. Inte heller för Håga innebär förslaget någon förändring. Personalen har dimensionerats för ett personalkrävande klientel. Vid anstalten har man tre vakande och en vilande nattvakt.

För *Härlanda* har beräknats 70 tjänster för vårdare varav 13 för transportförare. Anstalten genomgår f. n. en ombyggnad, som planeras vara klar i slutet av år 1977. Efter ombyggnaden får anstalten fyra allmänna avdelningar med vardera 23 platser, avdelning för kroppssjuka med 10 platser, psykiatrisk avdelning med 15 platser samt ytterligare två avdelningar med 12 resp. 6 platser, den sistnämnda för intagna med frigång. Under dagtid bör på de allmänna avdelningarna vara en täckning med en vårdare under de intagnas arbetstid, två vårdare under deras fritid samt ytterligare en vårdare under fritiden för gemensamma aktiviteter för två avdelningar. Detta kräver utökning med en tjänst för varje avdelning. Kroppssjukavdelningen har under större delen av dagtiden endast en vårdare i tjänst. Utredningen föreslår att avdelningen tillförs en tjänst för dubblering under personalkrävande tider. Sammantaget föreslår utredningen för Härlanda att de allmänna avdelningarna tillförs fyra tjänster, kroppssjukavdelningen en tjänst och psykiatriska avdelningen två tjänster för vårdare. I jämförelse med personaltilldelningen enligt bilaga 7 får Härlanda enligt förslaget i det allra närmaste samma personaltäthet i ren avdelningstjänst.

Utredningens förslag innebär att antalet tjänster för vårdare vid de slutna lokalanstalterna ökar med 40, av vilka 17 f. n. är tillsatta med stöd av bevakningsbemyndigandet. Fördelningen av tjänsterna för vårdare framgår av tabell 18.2.

Öppna lokalanstalter

Även beträffande de öppna lokalanstalterna finns skillnader i personalstaterna, som härrör från tiden före kriminalvårdsreformen. Tillsynsanstalterna och anstalter som tillhört specialräjong har större personalresurser än de

Tabell 18.2 Utredningens förslag angående tjänster för vårdare vid slutna lokalanstalter

Anstalt	Antal platser	Tjänster 1977-07-01	Tjänster enligt bev.-bem.	Förslag till utökning inkl. bev.-bem.	Antal vårdadare enligt utredningens förslag	Anm.
Umeåreg.						
Haparanda	14 20ö[a]	12		1	13	
Luleå	27	17			17	Inkl. 3 tpf
Umeå	22	11		2	13	
Uppsalareg.						
Gävle	40	14	1	1	15	
Hudiksvall	26	11		2	13	
Uppsala	45 20ö	26	1	1	27	Inkl. 1 tpf
Västeråsreg.						
Falun	37	14		1	15	
Västerås	39	14	3	4	18	Inkl. 1 tpf
Stockholmsreg.						
Håga	42	27			27	Inkl. 1 tpf
Nyköping	31	15			15	Inkl. 1 tpf
Visby	20	9	2	4	13	
Linköpingsreg.						
Västervik	39	19			19	
Göteborgsreg.						
Halmstad	27	12	2	3	15	
Härlanda	135 6ö	63		7	70	Inkl. 13 tpf
Boråsreg.						
Mariestad	72 40ö	17	2	7	24	
Vänersborg	51	18			18	
Växjöreg.						
Växjö	68	21			21	
Malmöreg.						
Karlskrona	62	16	2	2	18	
Kristianstad	52	16	2	2	18	
Ystad	31	12	2	3	15	
Summa tjänster		364	17	40	404	

[a] ö = öppna platser

tidigare kolonierna och övriga öppna anstalter. Personalen vid de vanliga öppna anstalterna var dimensionerad för ett i huvudsak lättskött korttidsklientel med mycket begränsat behov av behandlingsinsatser. Kriminalvårdsreformen ledde till en väsentlig ändring av arbetsvillkoren på dessa anstalter. Det blev lokalanstalternas uppgift att svara för sista skedet av verkställigheten och de arbetskrävande frigivningsförberedelserna också för svårt belastat riksanstaltsklientel. Samtidigt har en vidgad tillämpning av

kriminalvård i frihet lett till att en del av det lättskötta klientelet försvunnit från anstalterna. Dessa förhållanden liksom de vidgade kontakterna med samhället och de därmed följande svårigheterna med missbruk av narkotika m. m. återverkar självfallet i hög grad på tillsynspersonalens arbete. Enligt utredningens förslag läggs också många nya, personalkrävande arbetsuppgifter på tillsynspersonalen vid de öppna lokalanstalterna. Ledning av fritidsverksamhet inom och utom anstalten, medverkan i frigivningsförberedelser, ofta som beledsagare vid resor till den tänkta frigivningsorten för planering, samt medverkan i kollegiearbete. Av nu angivna skäl krävs en väsentlig förstärkning av tillsynspersonalen vid dessa anstalter. Vid den vanligaste typen, den med omkring 40 platser, finns det f. n. en tjänst för övertillsynsman, en för tillsynsman och sex eller sju tjänster för vårdare. Utredningen har gjort följande bedömning av personalbehovet. För ledning av tillsynsarbetet krävs att ett tillsynsbefäl är i tjänst under dagtid. Även om de två tjänster man nu har, som närmare framgår av bilaga 8, inte täcker all dagtid, får den nuvarande personaltilldelningen dock anses godtagbar. Behovet av arbetsledning i tillsynstjänsten är självfallet störst under de intagnas fritid. Då bör de intagna också ha möjlighet att kontakta tillsynsbefäl för enskilda samtal. Samtidigt måste beaktas att tjänstgöringstiden förläggs så, att denna personal kan svara för inskrivning av nytillkomna. Utredningen har vidare bedömt det väsentligt att tillsynsbefäl börjar tjänstgöra så tidigt att det finns god tid för dem att ta del av nattpersonalens iakttagelser och synpunkter. För att kunna medverka i kollegiearbete bör båda vara i tjänst samtidigt en dag per vecka. Vad sedan gäller vårdarna har utredningen gjort följande överväganden. Under de intagnas arbetstid bör två vårdare vara i tjänst. En är då disponibel för arbetsuppgifter utanför anstalten, vilket är vanligt förekommande vid dessa anstalter. Denna ordning medger också att en av vårdarna förbereder och medverkar i sammanträde med behandlingskollegium. Under de intagnas fritid, måndag–fredag, bör tre vårdare vara i tjänst, en till klockan 22.00, medan de övriga fortsätter med nattjänst. Under kvällstid beräknas en av vårdarna vara engagerad i fritidsaktiviteter utanför anstalten medan en annan leder aktiviteter inne på anstalten. Den tredje vårdaren svarar för allmän tillsyn. En av de vårdare som arbetar på kvällen bör starta sin tjänstgöring så tidigt att han kan förbereda fritidsverksamheten och samråda med dagpersonalen. För tiden efter klockan 22.00 och under natten föreslås ingen ändring av gällande ordning, vilket innebär två vakande vårdare i tjänst klockan 22.00–24.00 och därefter till klockan 06.00 en vakande och en vilande. Tjänsten för vilande nattvakt är dock f. n. tillsatt på bevakningsmyndigandet vid elva öppna lokalanstalter. Tjänstgöringen för en av pågående vårdare på morgonen bör läggas så att han under 1/4 timme tjänstgör samtidigt med en av de avgående varvid rapportering kan ske.

Den föreslagna tjänstgöringsordningen kräver en övertillsynsman, en tillsynsman och nio vårdare. Personaltätheten åskådliggörs i personallista (bilaga 8). I tjänstgöringslista (bilaga 9) ges exempel på hur tjänstgöringen kan fördelas mellan vårdarna. Utredningen har även övervägt ett alternativ med åtta vårdare (tjänstgöringslista, bilaga 10). Också med denna lista ges utrymme för medverkan i kollegiearbete, men personalresurserna för arbetsuppgifter utanför anstalten under dagtid blir enligt utredningens mening helt otillräckliga. Två tillsynsbefäl och nio vårdare är enligt

Tabell 18.3 Utredningens förslag angående tjänster för vårdare vid öppna lokalanstalter

Anstalt	Antal platser	Tjänster 1977-07-01	Tjänster enligt bev.-bem.	Förslag till utökning inkl. bev.-bem.	Antal vårdare enligt utredningens förslag	Anm.
Umeåreg.						
Sörbyn	40	6	1	3	9	
Härnösandsreg.						
Bergsåker	40	7	1	2	9	
Uppsalareg.						
Vångdalen	40	6	1	3	9	
Åby	60	8		3	11	
Västeråsreg.						
Majorshagen	60	9		2	11	Inkl. 1 tpf
Stockholmsreg.						
Asptuna	40	8	3	3	11	
Djupvik	60	8	3	3	11	
Nacka	8	4			4	
Svartsjö	80	15	9	7	22	Inkl. 1 bilf
Valla	40	7	1	2	9	Inkl. 1 tpf
Örebroreg.						
Båtshagen	15	5	1	2	7	
Lerbäck	20	6	1	1	7	
Orretorp	38	8		1	9	
Skåltjärnshyttan	35	7		2	9	
Linköpingsreg.						
Aspliden	10	3			3	
Stångebro	10	3			3	
Ödevata	60	8		3	11	
Göteborgsreg.						
Lindome	40	8		1	9	Inkl. 1 tpf
Mäshult	35	6	1	3	9	
Smälteryd	40	6	1	3	9	
Västergården	60	8		3	11	
Ytterby	20	3			3	
Boråsreg.						
Ollestad	40	6	1	3	9	
Växjöreg.						
Singeshult	60	8		3	11	Inkl. 1 bilf
Torhult	30	6	1	3	9	
Malmöreg.						
Hildero	18	3			3	
Rönås	42	6	1	3	9	
Stångby	40	8		1	9	Inkl. 1 tpf
Tygelsjö	46	6	1	3	9	
Österport	18	2			2	
Summa tjänster		194	27	63	257	

utredningens mening en lämplig personalstyrka vid öppna lokalanstalter med ett platsantal från omkring 30 till drygt 40. De lokalanstalter som har 60 platser bör ha ytterligare två tjänster för vårdare. Tjänstgöringen bör i huvudsak förläggas till de intagnas fritid. Vid anstalter med färre än 30 platser bör antalet vårdare kunna reduceras till sju. Vissa avvikelser från de föreslagna normerna har gjorts för Asptuna och Svartsjö eftersom dessa anstalter har särskilt personalkrävande klientel. Den reduktion av det totala antalet tjänster, inkl. de som tillsatts med stöd av bevakningsbemyndigandet, som utredningen föreslår för Svartsjö bör inte genomföras förrän Stockholmsområdet fått de planerade lokalanstalterna, vilket bör medföra att Svartsjö får ett något mindre personalkrävande klientel än man f. n. har.

Vid några av frigångsanstalterna har man f. n. en vakande nattvakt och vid de övriga en vilande. Personalen har framställt önskemål om att, liksom övriga öppna lokalanstalter, få en vakande och en vilande nattvakt. Den arbetarskyddslagstiftning som är under arbete kan komma att nödvändiggöra en förstärkning av tillsynspersonalen på frigångsanstalterna nattetid. Ett lagförslag kommer att behandlas av riksdagen denna höst. Övervägandena angående personalbehovet vid dessa anstalter bör därför anstå tills det klarlagts vilka krav som från arbetarskyddssynpunkt ställs på bemanningen.

För att täcka personalförstärkningarna som utredningen föreslår i detta avsnitt krävs 63 tjänster för vårdare. Av dessa är 27 f. n. tillsatta på bevakningsbemyndigande, flertalet sedan lång tid. Fördelningen av tjänsterna framgår av tabell 18.3

18.4.3 *Personal i arbetsdrift*

F. n. är antalet befattningshavare inom anstalternas arbetsdrift närmare 600. Bland dessa ingår även terapeuter, studieledare och personal sysselsatta med yrkesutbildning.

Inom verkstadsdrift, skogs- och sågverksarbete har man sedan länge som en norm räknat med en arbetsledare för tio intagna. Vid flera anstalter har man dock fått göra avsteg från denna norm för att anpassa personaltillgången efter verkstadslokalernas utformning så att även verkstäder med färre platser fått en arbetsledare. När det gäller arbetsledare inom jordbruksdriften har också personaltätheten genomgående varit högre.

I sitt remissvar över kriminalvårdsberedningens betänkande uttalade arbetsledarnas fackliga organisation som sin mening att den ovan nämnda normen för beräkning av behovet av arbetsledarpersonal var i högsta grad förlegad. Organisationen förordade att arbetsledningen i verkstäderna borde stärkas genom anställande av fler arbetsledare.

I sina anslagsframställningar för budgetåret 1973/74 yrkade KVS arvodesmedel för skogsförmän för att kunna minska skogsarbetslagens storlek. KVS har också begärt tjänster för arbetsledare för placering i s. k. enmansverkstäder. I en sådan verkstad kan arbetsledaren få svara för uppemot 20 intagna, vilket enligt KVS mening är otillfredsställande från arbetarskyddssynpunkt.

Utredningen har i avsnitt 16.4.4 framhållit att arbetsledarnas verksamhet vid anstalterna under senare år avsevärt försvårats. Flera faktorer har bidragit

härtill. Mest framträdande är försämringen av arbetsförmågan hos en stor del av klientelet. Därför har man vid vissa anstalter fått ställa om från rent produktionsinriktad arbetsdrift till en verksamhet som i högre grad än tidigare låter sig anpassas efter den enskilde intagnes förmåga och som har inslag av arbetsvård och terapi. Därmed har också arbetsledarens roll fått ett delvis nytt innehåll. Vidare har konkurrensen med andra aktiviteter på arbetstid och den ökade tillämpningen av frigång försvårat planeringen av verksamheten. Vid de flesta anstalter fungerar också någon bland arbetsledarna som frigångsansvarig. Enligt de riktlinjer som KVS utformat får tjänsteman som är ansvarig för fem frigångare ägna halva arbetstiden åt denna uppgift.

Även utredningens förslag innebär krav på ökade insatser från arbetsledarpersonalens sida. Dess roll i behandlingsarbetet vidgas genom behandlingskollegiets ändrade status. Mera tid måste ägnas åt förberedelser för och medverkan i sammanträden med kollegium. Av arbetsledarena förväntas också ökade insatser i arbetet med behandlingsundersökningar och i behandlings- och frigivningsplanering. Därav följer krav på vidgad samverkan med bl. a. assistent- och tillsynspersonal.

De förhållanden som ovan redovisats motiverar utan tvivel vid de flesta anstalterna en högre personaltäthet för arbetsledare än en för tio intagna. Personalen inom arbetsdriften är emellertid dimensionerad med utgångspunkt i ett betydligt högre antal intagna än det som motsvarar nuvarande medelbeläggning på anstalterna. Samtidigt som antalet intagna minskat har också andelen intagna som studerar eller arbetar i frigång ökat. Detta har medfört att förhållandet arbetsledare/intagna sysselsatta i arbetsdrift vid de flesta anstalter numera ligger närmare 1:5 än 1:10.

Mot den angivna bakgrunden har utredningen, trots att förslaget innebär en vidgad roll för arbetsledare i behandlingsarbetet, inte ansett sig f. n. kunna föreslå någon generell förstärkning av denna personalgrupp. Arbetsledarnas medverkan i kollegiearbetet måste dock garanteras. Detta bör kunna ordnas genom avlösning. Närmare överväganden angående personalbehovet bör av flera skäl anstå. Den nyligen gjorda översynen av arbetarskyddslagstiftningen kan leda till personalförstärkningar, t. ex. vid de s. k. enmansverkstäderna, vilket avsevärt skulle underlätta arbetsledarnas medverkan i kollegie- och övrigt behandlingsarbete. En betydande ovisshet råder också i fråga om arbetsdriftens framtida inriktning och omfattning. Många tecken tyder på att ganska genomgripande omstruktureringar kan komma att ske, kanske framför allt vid de slutna riksanstalterna och jordbruksanstalterna. Vidare har, vid flera lokalanstalter, frigångsverksamheten ännu inte nått den omfattning som en praktisk anpassning av intentionerna i kriminalvårdsreformen innebär. Systemet med särskilda frigångsansvariga är också tämligen nytt. De erfarenheter man hittills har är dock goda och arbetsuppgifterna för dessa tjänstemän kan därför komma att vidgas när man fått ytterligare erfarenheter av verksamheten. Vid anstalt med frigångsavdelning kan det visa sig lämpligt med en särskild tjänst för arbetsledare vid denna avdelning. Detta bör dock kunna ordnas genom omfördelning av befintliga personalresurser. Mycket talar för att det också bör finnas en tjänst för arbetsledare som frigångsansvarig vid de anstalter som är avsedda för intagna med frigång, t. ex. Hildero och Ytterby. Erfarenheter av arbetet vid Österport, där sådan

tjänst inrättats, får ligga till grund för denna bedömning.

Det ingår i KVS plan för arbetsdriftens utveckling att successivt ändra de nuvarande diverseverkstäderna och terapiavdelningarna till avdelningar för arbetsträning. Denna omstrukturering förutsätts kunna ske inom ramen för nuvarande personalresurser. Efter hand som vissa arbetsledartjänster blir vakanta ersätts de dock med motsvarande antal tjänster för chefarbetsterapeuter och 1:e arbetsterapeuter.

Med hänsyn till den faktiska personaltäthet man f. n. har inom arbetsdriften har utredningen ej funnit skäl för annan bedömning av behovet av terapeutpersonal än den KVS gjort.

Antalet tjänster för studieledare vid kriminalvårdsanstalterna är f. n. 16. Två av dessa finns vid lokalanstalter, Uppsala (Studiegården) och Visby. Bland öppna riksanstalter är det endast Skenäs som har studieledare. De övriga är placerade vid slutna riksanstalter, som nästan samtliga har en tjänst för studieledare.

Tjänsterna för studieledare har inrättats ganska nyligen. Utredningen finner det därför inte påkallat att i detta sammanhang ånyo pröva behovet av personal för studieledarfunktioner vid riksanstalt.

Också vid lokalanstalt finns uppgifter som ligger inom en studieledares arbetsområde såsom det beskrivits i avsnitt 16.4.5. Det gäller bl. a. att genomföra diagnostiska prov för att kartlägga utbildningsbehov och utbildningsnivå, orientera de intagna om yrkes- och utbildningsalternativ, motivera intagna som behöver grundläggande utbildning att börja studera, anordna grundläggande utbildning och ev. svara för undervisning samt att samordna utbildning i anstalt och utbildning efter frigivning. Vissa av dessa tjänster bör f. ö. erbjudas också intagna i häkte.

Även om det finns behov av insatser av studieledare också vid lokalanstalter är det enligt utredningens mening ej lämpligt att inrätta särskilda tjänster vid dessa myndigheter. I stället bör, i enlighet med grundtankarna i kriminalvårdsreformen, det kommunala utbildningsväsendets resurser utnyttjas. Kan kommunen inte erbjuda tjänster av studieledare, är det lämpligt att speciallärare ställs till förfogande, eftersom de har en utbildning som är väl avpassad för den typ av undervisning som bedrivs vid anstalterna. Detta bör beaktas när medel för speciallärartjänster fördelas mellan kommunerna.

Yrkesutbildningen vid anstalterna leddes tidigare av kriminalvårdens utbildningsassistenter. Sedan huvudmannaskapet för denna utbildning den 1 juli 1976 överförts till AMS/SÖ har utbildningsassistenternas arbetsuppgifter vid de riksanstalter där arbetsmarknadsutbildning till en början skall bedrivas övertagits av yrkeslärare anställda av SÖ. För att utbildningen skall kunna bedrivas enligt SÖ:s riktlinjer har för varje utbildningsgren vid anstalterna med arbetsmarknadsutbildning inrättats en tjänst som arbetsinstruktör i utbyte mot samma antal tjänster för arbetsledare. Vid de anstalter där yrkesutbildningen ersatts med produktionsinriktad verksamhet har tjänsterna för utbildningsassistenter ersatts med motsvarande antal tjänster för arbetsledare.

18.4.4 *Medicinalpersonal*

Vid varje anstalt skall finnas en läkare för kroppssjukvården. Han är vanligen arvodesanställd och skall minst en gång per vecka besöka anstalten. Av kriminalvårdens drygt 90 anstalter är det dock f. n. endast vid ett 70-tal som man har kunnat engagera arvodesanställda läkare och dessa har oftast inte möjligheter att besöka anstalterna så ofta som skulle behövas. Vid kriminalvårdsanstalterna Hinseberg, Härlanda och Malmö samt vid häktet i Stockholm finns för biträdande överläkare fyra tjänster av vilka endast 1 1/2 är besatt. Dessa befattningshavare är skyldiga att tjänstgöra också vid andra anstalter inom resp. region. Vid kriminalvårdsanstalter finns vidare 15 psykiatertjänster. I slutet av år 1976 var emellertid endast sex av dessa besatta.

Tjänster för psykiater finns också i de behandlingsteam för narkomanvård som enligt kriminalvårdsberedningens förslag inrättats i Stockholm, Göteborg och Malmö. Ännu i slutet av år 1976 var dock tjänsten som psykiater i Göteborgsteamet ej besatt i brist på sökande. Teamet i Stockholm verkar främst på häktet men i viss utsträckning också vid lokalanstalter och i frivård inom regionen. I Malmö har teamet merparten av sin verksamhet förlagd till frivården och närliggande häkten och lokalanstalter inom regionen. Den personal i övrigt som får svara för sjukvårdsuppgifter vid anstalterna är sjuksköterskor, sjukvårdare och på mindre anstalter annan personal, vanligen tillsynsbefäl eller husmor, som sköter sjukvårdssysslorna vid sidan av sina sedvanliga arbetsuppgifter.

Kriminalvårdsberedningen föreslog för anstalter med mer än 60 platser en halvtidstjänst och för anstalter med mer än 100 platser en heltidstjänst för sjuksköterska. Vidare föreslogs ett antal tjänster inom frivården för sjuksköterskor, som skulle ingå i medicinska team, verksamma också vid häkten och lokalanstalter. Riksdagen anslöt sig till beredningens förslag och tjänsterna inrättas successivt.

Vid samtliga riksanstalter finns numera hel- eller halvtidstjänster för översköterskor liksom vid lokalanstalterna Härlanda, Mariestad, Svartsjö, Uppsala och Växjö samt vid häktena i Göteborg och Stockholm. Vid övriga häkten och vid ytterligare ett 20-tal lokalanstalter är sjuksköterskor tillhörande frivården verksamma.

Bland anstaltsklientelet finns ett stort antal missbrukare, främst av sprit och narkotika. Många av de intagna är på grund härav psykiskt störda och har i vissa skeden av anstaltsvistelsen svåra abstinensbesvär. Ganska många s. k. gränspsykoser förekommer. Därför ställs uppenbarligen stora krav på sjukvårdsinsatser vid anstalterna. Kriminalvårdsberedningens förslag ledde visserligen till betydande upprustning av sjukvården vid anstalterna men fortfarande är den, bl. a. beroende på den allmänna bristen på läkarpersonal, mycket ojämn. På vissa anstalter med god personaltilldelning och alla tjänster besatta fungerar sjukvården bra medan det vid andra anstalter fortfarande finns betydande brister. Erfarenheterna visar också att en heltidstjänst för sköterska inte räcker till för arbetsuppgifterna vid lokalanstalt, häkte och i skyddskonsulentdistrikt.

Utredningen har inte närmare övervägt behovet av fasta tjänster för läkarpersonal vid anstalterna. När det gäller den psykiatriska sjukvården bör denna bedömning ske i samband med ställningstagandena till förslaget av

1971 års utredning om behandling av psykiskt avvikande. För en förbättring av kroppssjukvården är kriminalvården, i fråga om läkarinsatser, helt beroende av vilka resurser landstingen kan ställa till förfogande. KVS strävar därför efter att få frågan löst på det sättet att landstingen mot ersättning ställer läkarresurser till kriminalvårdens förfogande. Överläggningar pågår f. n. mellan KVS och Landstingsförbundet i hithörande frågor. Nära samverkan mellan landstingen och kriminalvårdens myndigheter är således en förutsättning för att kroppssjukvården vid anstalterna skall kunna fungera. Det är utredningens uppfattning att samarbetet skulle främjas och att man effektivare skulle kunna utnyttja de sjukvårdsresurser som erbjuds, om det vid flera anstalter fanns sjuksköterskor som kunde ta ställning till när intagna bör remitteras till sjukhus och som kunde sköta en stor del av det löpande sjukvårdsarbetet. Det bör också beaktas att det tilltagande narkotikamissbruket väsentligt ökat risken för gulsotssmitta bland personalen. Utredningen vill därför särskilt understryka att det för övrig personal är en väsentlig trygghetsfaktor att sjukvårdsutbildad personal regelbundet är i tjänst vid anstalterna.

Utredningen föreslår att halvtidstjänster för översköterskor inrättas också vid de anstalter med 35–60 platser som inte kan utnyttja frivårdens sjukvårdstjänster. Vidare bör i skyddskonsulentdistrikt där man också svarar

Tabell 18.4 Utredningens förslag till inrättande av tjänster för översköterskor i vissa skyddskonsulentdistrikt

Skk-distrikt	Tjänster för översköterskor 1977-07-01	Av utredningen föreslagna tjänster	Tjänster efter utökning	Anm.
Borås	1	1/2	1 1/2	Inkl. 1/2 tj. för den nya lokalanstalten
Falun	1	1/2	1 1/2	
Gävle	1	1/2	1 1/2	
Halmstad	1/2	1/2	1	
Helsingborg	1	1/2	1 1/2	Inkl. 1/2 tj. för den nya lokalanstalten
Hudiksvall		1/2	1/2	
Härnsand	1/2	1/2	1	
Karlskrona		1	1	
Kristianstad	1	1/2	1 1/2	
Luleå	1	1/2	1 1/2	
Lund		1	1	Inkl. Stångby
Nyköping	1/2	1/2	1	
Sundvall	1/2	1/2	1	Inkl. Bergsåker
Umeå	1	1/2	1 1/2	Inkl. Sörbyn
Visby	1/2		1/2	
Vänersborg	1/2	1/2	1	
Västervik		1	1	
Västerås	1	1/2	1 1/2	
Växjö	1/2		1/2	
Östersund	1/2		1/2	
Summa tjänster	12	10	22	

för sjukvården vid lokalanstalt och häkte finnas 1 1/2 tjänst för översköterska och i skyddskonsulentdistrikt där man också svarar för sjukvården vid lokalanstalt eller häkte bör finnas en heltidstjänst för översköterska. I en del fall har dock avvikelser från dessa normer ansetts befogade med hänsyn till det ringa platsantalet vid anstalterna ifråga. Av tabell 18.4 framgår i vad mån reduktion skett.

I enlighet med utredningens överväganden bör halvtidstjänster för översköterskor inrättas vid kriminalvårdsanstalterna Asptuna, Djupvik, Lindome, Majorshagen, Mäshult, Orretorp, Singeshult, Skåltjärnshyttan, Smälteryd, Tygelsjö, Valla, Vångdalen, Västergården, Åby och Ödevata.

Fördelningen av föreslagna tjänster för översköterskor vid skyddskonsulentdistrikten framgår av tabell 18.4.

För den föreslagna förstärkningen av sjukvårdsresurserna vid häkten och lokalanstalter krävs sammanlagt 17 1/2 tjänster för översköterska.

18.4.5 *Psykologer*

F. n. finns tjänster för psykologer vid riksanstalterna Hall, Roxtuna, Hällby, Kumla och Österåker. Innehavarna av de tre sistnämnda tjänsterna har viss tjänstgöringsskyldighet också vid riksanstalterna Mariefred, Tidaholm resp. Norrtälje. På Hinseberg arbetar sedan några år en psykolog på heltid, arvoderad med medel för psykologisk konsultation. Psykologer vid KVS medverkar i arbetet vid riksanstalterna Skenäs, Skogome och Tillberga. Vid övriga riksanstalter kan i viss utsträckning regionpsykologen utnyttjas. I övrigt är man där hänvisad till konsulterande psykologer.

Lokalanstalternas behov av psykologtjänster tillgodoses genom regionpsykologerna och de psykologkonsulter som f. n. finns i närmare 40 skyddskonsulentdistrikt.

De tre storstadsregionerna har vardera en heltidstjänst för psykolog. Halvtidstjänster finns i Uppsala-, Örebro- och Västeråsregionen. I övriga regioner arbetar psykologer på halvtid på arvodesmedel.

Också i de tre behandlingsteamen för narkomanvård ingår psykologer.

Användningen av kriminalvårdens psykologresurser har nyligen utretts av KVS i samverkan med statskontoret. KVS har därefter utfärdat nya anvisningar för psykologverksamheten (rs 61/1976). De psykologresurser som enligt anvisningarna ställs till anstalternas förfogande täcker enligt utredningens mening det nuvarande behovet. Som framhållits av 1971 års utredning om behandling av psykiskt avvikande lagöverträdare (SOU 1977:23 s. 331) kommer dock en förstärkning att vara nödvändig om den utredningens förslag leder till att ett ökat antal psykiskt störda lagöverträdare kommer att omhändertas inom kriminalvården.

Med nuvarande arbetsuppgifter för regionpsykologerna får behovet av psykologtjänster anses täckt också på regional nivå. De nuvarande arvodestjänsterna bör dock ersättas med fasta tjänster.

Utredningen har föreslagit en omfattande decentralisering av KVV:s utbildningsverksamhet, vilket får till följd bl. a. en väsentlig ökning av regionpsykologens arbetsuppgifter. Vilka behov av resursförstärkning som föranleds därav bör bedömas på grundval av de erfarenheter den av utredningen föreslagna försöksverksamheten ger.

18.4.6 *Fritidsledare*

Fritidsverksamheten vid anstalterna har efter hand tillmätts allt större vikt som ett led i kriminalvårdens arbete med att främja de intagnas anpassning i samhället. Hittills har emellertid personalresurserna för ledning av denna verksamhet varit mycket begränsade. F. n. finns inga fasta tjänster för fritidsledare. Behovet har dock i någon mån kunnat täckas med arvoderad personal. Kartläggningar som gjorts beträffande fritidsledarnas anställnings- och arbetsförhållanden visar att det vid fem slutna riksanstalter finns heltidsanställda fritidsledare medan man vid flertalet övriga slutna anstalter har deltidsarvoderade fritidsledare med arbetstider varierande mellan 1 och 26 veckotimmar. Även de flesta öppna anstalter har deltidsarvoderade fritidsledare. Uppdragen som fritidsledare innehas merendels av kriminalvårdstjänstemän, främst tillsynspersonal.

Som ett led i åtgärderna mot narkotikamissbruket vid anstalterna har KVS bemyndigats att t. v. inrätta sex tjänster för fritidsassistenter vid anstalterna. Enligt preliminära planer kommer Kumla därefter att ha tre fritidsledare och Hall, Norrtälje, Tidaholm och Österåker vardera två.

För att intentionerna i kriminalvårdsreformen vad gäller fritidsverksamhet skall kunna fullföljas måste enligt utredningens mening anstalterna ges ökade resurser för sådan verksamhet. Enligt utredningens förslag skall tillsynspersonalen svara för genomförandet av fritidsverksamheten. Särskilda personalförstärkningar har också föreslagits för detta ändamål. De intagnas numera väsentligt ökade möjligheter till fritidsaktiviteter utanför anstalt, enskilt eller i grupp, enligt 14 § KvaL och den ökade samverkan med organisationer och föreningar samt med andra myndigheter i fråga om fritidsaktiviteter och utnyttjandet av fritidslokaler har dock avsevärt ökat kraven också på planering och samordning av fritidsverksamheten.

Arbetsgruppen för fritidsfrågor har övervägt behovet av personal, fritidsassistenter, för ledning av fritidsverksamhet vid anstalterna. Gruppen har för slutna riksanstalter föreslagit 12 heltids- och 6 halvtidstjänster, för de öppna riksanstalterna en heltids- och en halvtidstjänst samt arvode motsvarande tre 1/3-tjänster samt för lokalanstalterna tre heltidstjänster och i övrigt arvode motsvarande i genomsnitt 1/3-tjänst vid återstående lokalanstalter.

Behovet av fritidsledare bör bedömas främst med hänsyn till vilka resurser som krävs för planerings- och samordningsfunktioner inom fritidsverksamheten vid anstalterna. Utan tvivel är dessa uppgifter vid större anstalter så krävande att det är väl motiverat med särskild personal för ändamålet. Vid mindre anstalter bör, om tillsynspersonalen förstärks enligt utredningens förslag, också dessa funktioner inom fritidsverksamheten kunna fullgöras av tillsynspersonal. Uppgifterna kan läggas på tillsynsbefälet, men den föreslagna arbetsordningen bör också medge att anstaltsstyrelsen ger någon bland vårdarna ansvaret för planering och samordning av fritidsverksamheten. Kunskaper och intresseinriktning bland tillsynspersonalen bör vara avgörande för denna arbetsfördelning.

I den mån arbetet som fritidsledare kräver kunskaper eller erfarenheter som tillsynspersonalen inte har, bör man, för lokalanstalternas del, undersöka möjligheterna att komplettera deras insatser med tjänster av kommunens fritidspersonal. Det förekommer redan nu i en ort att kommunal fritidsledare,

mot ersättning till kommunen, har en del av sin tjänstgöring förlagd till lokalanstalten.

En möjlighet är också att samordna resurser så att skyddskonsulentdistrikt, häkte och lokalanstalt gemensamt får en fritidsledare. Försöksverksamhet enligt den modellen har under hösten 1976 inletts i Kristianstad.

Av flera skäl är det vanskligt att nu bedöma behovet av tjänster för fritidsledare. I viss mån beror det av vilka förstärkningar av tillsynspersonalen som kommer att ske. Väsentligt är också att bedömningen grundas på praktiska erfarenheter av i vilken utsträckning en ev. förstärkt tillsynspersonal visar sig kunna klara av lednings- och samordningsfunktioner inom fritidsverksamheten. Möjligheterna att utnyttja tjänster av kommunal fritidsledare vid lokalanstalter är också värda att pröva i vidare omfattning innan tjänster för fritidsledare inrättas vid dessa anstalter. Utredningen har av angivna skäl inte ansett det lämpligt att nu lägga fram ett preciserat förslag angående behovet av tjänster för fritidsledare. Eftersom de mest akuta behoven lösts med arvoderad personal, ser utredningen heller ingen större olägenhet i att låta bedömningen anstå tills man har en tids erfarenhet av de nya arbetsformerna.

18.4.7 *Kontorspersonal*

Vid kriminalvårdens anstalter finns f. n. drygt 270 tjänster för kontorspersonal. Flertalet av dessa befattningshavare biträder styresmän, inspektörer och assistenter i deras arbete. De övriga är verksamma på kamerala kontor, industrikontor eller behandlingsavdelningar.

Kriminalvårdsberedningen framhöll att kontorsorganisationen vid flera anstalter inte var dimensionerad med hänsyn till assistenternas behov av skrivhjälp. Beredningen menade att de normer för kontorsorganisationen som föreslagits av organisationsutredningen för kriminalvård i frihet (Ds Ju 1970:12) borde kunna tillämpas också vid anstalterna. Övervägandena ledde till att beredningen föreslog 28 nya tjänster för kontorspersonal. Förslaget vann riksdagens gillande.

Den norm för tilldelning av kontorspersonal som uppställts av organisationsutredningen för kriminalvård i frihet innebar att varje myndighet skulle förfoga över ett kvalificerat biträde för mer avancerade kansligöromål samt, för övriga kontorssysslor, ett biträde per tre handläggande tjänstemän.

Som framgår av tabell 6.4 är resurserna när det gäller kontorspersonal f. n. något ojämnt fördelade mellan anstalterna. Flera av lokalanstalterna med styresman och en assistent som handläggande personal har tjänster för en kansliskrivare och ett kontorsbiträde. Så är det vid de tidigare tillsynsanstalterna och vid flera av de lokalanstalter som före kriminalvårdsreformen tillhörde någon av specialräjongerna. På ett tiotal andra anstalter med två handläggande tjänstemän, flera av anstalterna med 60 platser, finns bara en tjänst för kanslibiträde.

Utredningens förslag kommer att medföra en viss ökning av kontorspersonalens arbetsuppgifter såsom utskrift och mångfaldigande av kallelser, föredragningslistor och skriftligt beslutsunderlag för anstaltsstyrelsens sammanträden och utskrift av styrelsens protokoll. Det förhållandet att behandlingskollegiet görs till beslutande organ ställer också ökade krav på

kallelser, föredragningslistor, skriftligt beslutsunderlag och protokollföring, vilket också kommer att öka kontorspersonalens arbete. I samma riktning verkar utredningens förslag om decentralisering av vissa personaladministrativa beslut. Utredningen har också förordat avdelningsbunden kontorspersonal, med placering ute på resp. bostadsavdelning, vid de anstalter där sådana arbetsformer tillämpas. Detta kan i vissa fall leda till ökat behov av kontorspersonal.

Trots den ökning av kontorspersonalens arbetsuppgifter som ovan antytts, har utredningen ej funnit skäl att föreslå en generell förstärkning av kontorspersonalen vid anstalterna. Den allmänna norm för personaltilldelning som kriminalvårdsberedningen rekommenderade föreslås alltså fortfarande gälla. Som ovan angivits är resurserna i fråga om kontorspersonal något ojämnt fördelade mellan lokalanstalterna. Även om klientelsammansättningen varierar något mellan dessa anstalter, vilket också inverkar på arbetsmängden för kontorspersonal, kan det förefalla tveksamt, om det är motiverat med så stora skillnader i fråga om personalresurser. Viss omfördelning av tjänster för kontorspersonal skedde emellertid så sent som i samband med kriminalvårdsreformen. Vid flera av de lokalanstalter där det nu finns en tjänst för kansliskrivare, hade man tidigare ingen kontorspersonal alls. Till detta kommer att KVSÖ:s arbete kan resultera i betydande förändringar vad gäller arbetsmängden för kontorspersonal vid de lokala myndigheterna. Av dessa skäl har utredningen inte funnit lämpligt att nu närmare överväga behovet av kontorspersonal. Vad här sagts gäller också för riksanstalterna.

För kontorspersonal på kamrerar- och industrikontor bedöms utredningens förslag inte medföra sådana förändringar av arbetsmängden att det finns skäl att överväga personalförändringar.

18.4.8 *Ekonomipersonal*

En stor del av arbetskraften i anstalternas kök utgörs av intagna. Enligt livsmedelsverkets föreskrifter skall personer som arbetar med livsmedel genomgå läkarundersökning och hälsokontroll. Dessa krav, i förening med den ökande omsättningen av intagna, har gjort det allt svårare att ha intagna i köksarbete. Det tilltagande narkotikamissbruket har också, trots kontrollåtgärderna, medfört ökade smittorisker. Vidare har yrkesinspektionen anmärkt på att anställda i vissa fall får arbeta ensamma med intagna i köken.

Våren 1971 överlämnade Kungl. Maj:t till samarbetsdelegationen för förplägnadsfrågor (Safff), för att beaktas i dess utredningsarbete, en framställning från Svenska vårdpersonalförbundet om översyn av behovet av kökspersonal vid kriminalvårdsanstalterna samt en framställning från KVS om förstärkning av kökspersonalen vid vissa anstalter. Safff föreslog, i en rapport som avgavs år 1974, övergång till fast anställd, yrkesutbildad personal i anstalternas kök. År 1976 tillkallades en sakkunnig för att undersöka möjligheterna att genomföra mathållningen vid anstalterna genom leveranser från närliggande kommunala eller militära kök eller med anlitande av entreprenörer. Den sakkunnige har i sitt förslag (Ds Ju 1977:8) anvisat två alternativ för lösning av den aktuella situationen. Antingen kan KVS liksom hittills ensam ha ansvaret för hela måltidsverksamheten. Eftersom intagna

inte bör komma i fråga som arbetskraft i köken måste KVS då tillföras ny personal. De beräkningar som Safff gjort av personalbehovet ser den sakkunnige som ett minimum. Det andra alternativet är att ansvaret för måltidsverksamheten överlämnas till ett fristående specialistföretag, en lösning som den sakkunnige föreslår att KVS, i samarbete med SARA, skall utreda närmare. För att på längre sikt åstadkomma förbättringar förordas också en allmän översyn av mathållningen vid kriminalvårdens anstalter. Enligt den sakkunniges uppfattning är den lämpligaste långsiktiga lösningen att mathållningen överlämnas till specialistföretag i samverkan med KVS.

Behovet av ekonomipersonal vid anstalterna får övervägas då man beslutar om hur mathållningen vid anstalterna skall ordnas. De förhållanden som ovan relaterats talar starkt för att enbart fast anställd personal bör anlitas för köksarbete vid anstalterna. Utredningen ansluter sig därför till de krav om en sådan ordning som framförts från personalhåll. Om KVS även i fortsättningen med egen personal kommer att svara för mathållningen vid anstalter, bör ekonomipersonalen dimensioneras i överensstämmelse med det förslag Safff redovisat i sin ovan nämnda rapport.

18.4.9 *Förrådspersonal*

Förrådspersonalen vid anstalterna uppgår till ett 50-tal befattningshavare. Flertalet av dem är sysselsatta i förråd för intagnas kläder, civilförråd, de övriga i verkstadsförråd. Nästan samtliga kriminalvårdsanstalter med fler än 80 platser och även några mindre anstalter har särskild förrådspersonal för sina civila förråd. Någon bestämd norm förrådspersonal/antal intagna finns inte. Vid anstalter där man inte har någon förrådspersonal svarar tillsynspersonalen för de arbetsuppgifter som sammanhänger med förrådshållningen. Personalen i verkstadsförråden är dimensionerad efter arbetsdriftens inriktning och omfattning.

Strävandena i kriminalvårdsreformen att vidga kontakterna mellan intagna och samhället utanför anstalten har bl. a. resulterat i ett ökat antal vistelser utanför anstalt i form av permissioner och 14 §-aktiviteter. Därmed har också förrådsrörelserna ökat.

KVS har nyligen, i syfte att begränsa förrådshållningen vid anstalterna av kläder för intagna, slutit avtal med två konfektionärer som åtagit sig att med kort varsel leverera beställda plagg till anstalterna. Under år 1976 beslöt KVS också (rs 6/1976) att införa en ny typ av fritidsbeklädnad för intagna vid lokalanstalter och, försöksvis, vid fyra riksanstalter. I samband därmed ändrades också förfarandet vid upphandling och tvätt.

De ovan redovisade förändringarna kan komma att påverka behovet av särskild personal för anstalternas civila förråd i sådan grad att utredningen, med de begränsade praktiska erfarenheter som än så länge föreligger, ej funnit lämpligt att nu närmare överväga behovet av förrådspersonal för civilförråden. Utredningen är emellertid medveten om att det finns ett påtagligt behov av särskild förrådspersonal speciellt vid vissa större anstalter som Hällby och Mariefred, där man f. n. inte har någon förrådspersonal. Utredningen återkommer till frågan om förrådspersonal i avsnitt 18.4.11.

Vad gäller förrådspersonal i verkstadsförråd har utredningen ej funnit skäl att överväga några personalförändringar.

18.4.10 *Maskinpersonal*

Efter hörande av statens maskinpersonalnämnd beslutar KVS i fråga om klassificering av de fasta maskinanläggningarna vid kriminalvårdsanstalterna. Klassificeringen är avgörande för vilka kompetensvillkor som skall gälla för ansvarsmännen och de biträdande ansvarsmännen vid anläggningarna (KBr 1966-06-29 till riksrevisionsverket med bestämmelser om kompetenskrav för ansvarsmän och biträdande ansvarsmän vid statens fasta maskinanläggningar m. m.). Klassificeringen har också kommit att tjäna som ledning för bestämmande av personaluppsättningarna vid de olika anläggningarna och för lönesättningen för all maskinpersonal.

Vid kriminalvårdsanstalterna uppgår maskinpersonalen till närmare ett 60-tal befattningshavare. Eftersom nuvarande bemanning torde överensstämma med de allmänna normer som utvecklats för statens fasta maskinanläggningar, har utredningen ej funnit skäl att överväga några ändringar vad gäller maskinpersonalen vid kriminalvårdsanstalterna.

18.4.11 *Personal för reparations- och underhållsarbete*

Vid anstalterna finns ett 30-tal tjänstemän, verkmästare, verkstadsförmän, förmän och hantverkare, som är sysselsatta med reparations-, underhålls- och handräckningsarbeten. Tjänsterna är fördelade mellan flertalet riksanstalter och ett par lokalanstalter med större byggnadsbestånd. Dessa befattningshavare deltog tidigare också i en hel del mindre byggnadsarbeten som KVV utförde med egen personal. Sådan byggnadsverksamhet har dock under senare år nästan helt upphört.

De skärpta kraven på sparsamhet med energi (SFS 1973:81) förutsätter att ökad uppmärksamhet ägnas åt den löpande tillsynen av anstaltsbyggnaderna. Behovet av personal för fastighetsskötsel kvarstår därför, även om det får antas att utomstående entreprenörer i tilltagande omfattning kommer att anlitas för reparations- och underhållsarbeten. Vid mindre anstalter har man idag varken tillgång till maskinpersonal eller annan personal för skötsel av fastigheter och anläggningar. Enligt utredningens bedömning är risken därmed stor att fastighetsunderhållet eftersätts eller att driftkostnaderna blir större än nödvändigt. Därför är det angeläget att frågan om personal för skötsel av byggnader och anläggningar också vid mindre anstalter löses. Uppenbarligen finns vid de flesta anstalter inte arbetsuppgifter motsvarande en hel tjänst. Möjligen kan arbetet kombineras med tjänstgöring i anstaltens civilförråd eller skötas av maskinpersonal. Tänkbart är också att man har fastighetsskötare som tjänstgör på deltid mot arvode. Utredningen har emellertid inte ansett sig kunna närmare överväga fastighetsskötarfunktionen vid anstalterna utan endast velat antyda ett par lösningar som bör prövas närmare. En kombination med förrådstjänst skulle väsentligt underlätta lösningen av frågan om förrådspersonal på vissa anstalter.

19 Behovet av anstaltsplatser och den byggnadsmässiga utformningen av anstalterna

19.1 Häkten

När förslaget till nu gällande lag om behandling av häktade och anhållna m. fl. antogs, var man medveten om att häktena endast i enstaka undantagsfall erbjöd byggnadsmässiga förutsättningar för ökad gemenskap mellan intagna, vilket var ett av huvudsyftena med den nya lagstiftningen. Som redovisats i avsnitt 5.1 har KVS kartlagt vilka möjligheter som finns att byggnadsmässigt anpassa häkteslokalerna till de krav som en tillämpning av den nya häkteslagstiftningen ställer. En del av de ombyggnadsarbeten som i samband därmed föreslogs har nu påbörjats. Kartläggningen visar emellertid att de erforderliga ändringarna förutsätter ganska omfattande ingrepp i en del häkteslokaler. KVS har därför, under hänvisning till häktesutredningens arbete, i anslagsframställningarna för budgetåret 1977/78 förordat en viss återhållsamhet i fråga om fortsatta ombyggnadsarbeten.

Att intagen i häkte, av hänsyn till lokalförhållandena, inte kan erbjudas de möjligheter till gemenskap med andra intagna som HäL i och för sig ger är, självfallet främst för den intagnes del, synnerligen otillfredsställande. Vilka följder det får för kontakten mellan personalen och de intagna och för arbetsförhållandena i allmänhet på häktena behöver inte särskilt utvecklas. Det är följaktligen, också från personalsynpunkt, av utomordentlig vikt att häkteslokalerna snarast anpassas till den gällande lagstiftningens krav. Eftersom häktesutredningens förslag (avsnitt 9.6) kan leda till väsentliga förändringar vad gäller platsbehovet, får det dock accepteras att sådana ombyggnadsarbeten som förmodas kräva utrymmen utanför nuvarande häkteslokaler anstår tills följderna av utredningens förslag närmare kan överblickas.

19.2 Kriminalvårdsanstalter

Riktlinjer för den förnyelse av anstaltsbeståndet som skett under de senaste 20 åren har i huvudsak utformats av fångvårdens byggnadskommitté, som var verksam åren 1956–1972. Bestämmande för anstalternas byggnadsmässiga utformning var de behandlingsprinciper som kom till uttryck i 1945 års behandlingslag. För utformningen av en modern sluten anstalt angav kommittén följande principer (SOU 1959:6 s. 14).

- De intagna bör fördelas i mindre grupper
- anstalten bör ha en tillfredsställande rörelseyta innanför mur
- de intagna bör sysselsättas i intensivt och modernt utformat arbete
- säkerhetskraven bör tillgodoses såväl i anstaltens byggnadsmässiga utformning som i den bevakningstekniska utrustningen och personalstaten.

I fråga om bostadsavdelningarnas utformning förordade kommittén enplans paviljonger, antingen vinkelbyggnader med 40 platser eller längor med 20 platser. Kommittén räknade med 20 platser per bostadsavdelning och ansåg sig därmed, så långt det var ekonomiskt möjligt beträffande normalklientelet, ha tillämpat den lilla gruppens princip. Kommittén hävdade också att det inte borde inrymmas fler än en bostadsavdelning i varje byggnad. Om byggnader med två sådana avdelningar uppfördes menade kommittén att gemensamhetsutrymmena för intagna borde vara åtskilda.

De principer för anstaltsbyggnadernas utformning som ovan i korthet redovisats har mest konsekvent tillämpats vid uppförandet av anstalterna Hällby och Mariefred. Också anstalterna i Norrtälje och Tidaholm är väsentligen utformade enligt de principer för anstaltsbyggande som fångvårdens byggnadskommitté angav.

Vid utformningen av slutna anstalter för normalklientel utgick man från antagandet att nära nog samtliga av de intagna, åtminstone efter en kort tids anstaltsvistelse, skulle vara lämpade för ordinärt arbete. Verkstadslokaler var de centrala byggnaderna. Kring dessa grupperades bostadsavdelningar och byggnader för administration m. m. Många av de lagöverträdare som numera döms till frihetsberövande påföljd och som tas in i sluten anstalt är emellertid så svårt skadade av långvarigt och omfattande alkohol- och/eller narkotikamissbruk att den nämnda förutsättningen gäller för endast ett begränsat antal av dem. Därmed ställs ökade krav på arbetsinsatser av både arbetsledar- och tillsynspersonal. Valet av arbetsobjekt måste också ske från delvis andra utgångspunkter. För att förbättra avdelningspersonalens arbetsförhållanden och öka deras möjligheter att medverka i arbetet för att rehabilitera de intagna, har utredningen i avsnitt 16.3 föreslagit att personalen vid de slutna anstalterna bör få arbeta med mindre grupper av intagna än f. n. Den övre gränsen har angivits till 10–15 intagna i varje grupp. Det är också utredningens strävan att närmare knyta tillsynspersonal och även administrativ personal till avdelningarna. Bostadsavdelningarna bör byggnadsmässigt anpassas till arbete med mindre grupper av intagna. För att främja en utveckling av arbetsformerna mot ökad tillämpning av lagarbete anser utredningen det också vara av stor vikt att den administrativa personal som är knuten till en bostadsavdelning får arbetsrum i anslutning till avdelningen. Om antalet platser på varje avdelning minskas med fem eller flera kan motsvarande antal bostadsrum göras om, några till gemensamhetsutrymme för de intagna och övriga till rum för avdelningens personal. Ombyggnadsarbeten enligt nu angivna linjer har inletts på Kumlaanstalten. I vart och ett av C-, D- och E-husen, som inrymmer allmänna avdelningar, görs en av de fyra bostadsavdelningarna om till rum för personalen. Antalet platser på övriga bostadsavdelningar minskas till 16. De utrymmen som därigenom blir lediga ändras till gemensamhetslokaler för de intagna. Även på några av Kumlas specialavdelningar genomförs ombyggnadsarbeten, bl. a. för att

anpassa avdelningarna för ett mindre antal intagna. Liknande ändringar genomförs på Österåkeranstalten. Utredningen föreslår att också bostadsavdelningarna vid anstalterna Hall, Norrtälje, Skogome och Tidaholm ändras i enlighet med vad ovan angivits. Övriga slutna anstalter med större avdelningar än vad utredningen förordar är äldre cellfängelser. Beträffande många av dessa anstalter gäller, att man av ekonomiska eller byggnadstekniska skäl inte kan genomföra de ändringar som ovan föreslagits. I sådana fall får man begränsa sig till att reducera antalet platser på varje avdelning till ett antal som, med utgångspunkt i ovan anförda synpunkter, kan anses lämpligt. För delar av arbetsdriften får man, som utredningen antytt i avsnitt 16.4.4, överväga sådana ändringar av anläggningarna att arbetsvårdande inslag, med individuellt utformade aktiverings- och träningsprogram för de intagna, kan ges ökat utrymme.

Som framgår av tabell 5.1 har siffrorna för högsta beläggning på de slutna riksanstalterna varit relativt konstanta under de senaste tre åren. Antalet långtidsdömda har dock visat en tendens att öka. Under åren 1974, 1975 och 1976 samt första halvåret 1977 har 229, 234, 271 resp. 161 personer dömda till fängelse två år eller mer intagits i anstalt. Av dessa var 31, 20, 41 resp. 30 personer dömda till fängelse fem år eller mer. Dessa uppgifter talar för att behovet av slutna riksanstaltsplatser kommer att öka något. Ändringarna som utredningen föreslår förutsätter därför att de bostadsavdelningar vid anstalterna Norrtälje och Tidaholm som nu är stängda åter tas i bruk.

Genomförandet av kriminalvårdsreformen innebar svåra omställningsproblem för anstaltspersonalen. Särskilt påtagligt var detta vid lokalanstalterna. Öppnare förhållanden vid anstalterna och en ökad tolerans gentemot de intagna förutsatte ändringar i fråga om arbetsformer och, i många fall, även av anställdas attityder för att intentionerna i den nya lagstiftningen skulle kunna förverkligas i praktiskt arbete. Övergången har ytterligare försvårats av att det inte på långt när funnits institutionella resurser för att genomföra lokalanstaltsprogrammet. Frivårdens storstadsutredning har ingående belyst (s. 155) bristsituationen och redovisat de negativa konsekvenserna för intagna och i fråga om kostnader inom kriminal- och socialvård. Särskilt påtaglig har bristen på lokalanstaltsplatser varit i Stockholmsområdet. Många av de dömda som tagits in på öppna anstalter borde, om resurser funnits, ha placerats på slutna institutioner. Vidare har avstånden mellan lokalanstalterna och frigivningsorterna i åtskilliga fall varit så stora, att frigivningsförberedelserna i hög grad försvårats och krävt onormalt stora arbetsinsatser från anstaltspersonalens sida. Bristen på lokalanstaltsplatser har naturligen också lett till att detta arbete många gånger misslyckats. Även arbetsförhållandena i allmänhet på anstalterna har komplicerats av att en lämplig differentiering av intagna i ett stort antal fall inte kunnat ske. Dessa omständigheter, i förening med tilltagande narkotikamissbruk bland de intagna vid flera lokalanstalter, har på sina håll gjort personalens arbetssituation så besvärlig, att man haft stora svårigheter att orka med sitt arbete. I många fall har detta bidragit till en negativ inställning till kriminalvårdsreformen, vilket försvårat arbetet med dess genomförande.

Sett från anstaltspersonalens synpunkt är genomförandet av byggnadsprogrammet för lokalanstalter en angelägenhet av mycket stor vikt. Först när detta har skett har personalen förutsättningar att i sitt arbete förverkliga

intentionerna i kriminalvårdsreformen. Enligt kriminalvårdsberedningens förslag skulle byggnadsprogrammet genomföras under en period av 15 år. Frivårdens storstadsutredning har föreslagit att fem lokalanstalter med vardera 40 platser skall uppföras före år 1983 i Stockholmsområdet och att en sluten lokalanstalt skall uppföras i Malmöområdet inom samma tid. Sedan sistnämnda förslag lagts fram, har riksanstalten Håga ändrats till sluten lokalanstalt med 42 platser. Öppnandet av en avdelning med 15 platser på Bogesund ger också ett visst tillskott till antalet lokalanstaltsplatser i Stockholmsområdet. KVS har vidare begärt att ytterligare en lokalanstalt, med en sluten och en öppen avdelning med 45 resp. 30 platser, skall inrättas genom delning av Hallanstalten. Bifalls framställningen, bör det medföra en avsevärd förbättring av möjligheterna till en lämplig differentiering av anstaltsklientelet i Stockholmsregionen. Det innebär emellertid inte att det totala behovet av lämpligt belägna lokalanstaltsplatser är täckt. Fortfarande är det också, särskilt i storstadsområdena, brist på lokalanstaltsplatser för kvinnor. Utredningen vill därför, med de anförda synpunkterna, understryka vikten av att byggnadsprogrammet genomförs så snart som möjligt.

20 Rekrytering och utbildning

20.1 Rådande förhållanden

20.1.1 *Allmänt om personalutbildningen inom KVV*

Personalutbildningen för anställda inom KVV omfattar centralt ledd kursverksamhet, lokala kurser, utomverksutbildning och viss bidragsgivning.

Den centralt ledda kursverksamheten omfattar bl. a. kriminalvårdskurs, tillsynsmannautbildning, arbetsledarutbildning, utbildning för sjuksköterskor, kurser för utbildare av personundersökare och övervakare, kurser avseende arbetsmiljö och personalvård, administrativ utbildning samt viss samnordisk kursverksamhet.

De lokala kurserna är förlagda till anstalter eller skyddskonsulentdistrikt. I en del fall genomförs sådana kurser även regionvis. Någon generell beskrivning av kursinnehållet kan inte ges. Syftet med utbildningen är att lokalt följa upp den centrala utbildningen, belysa aktuella problem eller tillgodose andra angelägna fortbildningsbehov, t. ex. i samband med reformer inom kriminalvårdens område. Lokala kurser anordnas ofta också i samband med att försöksverksamhet startas, arbetsformerna läggs om eller nya institutioner tas i bruk. De lokala kurserna skall i princip vara öppna för alla personalkategorier. Särskilda former av lokal kursverksamhet är utbildningen av personundersökare och övervakare samt utbildning angående MBL i form av studiecirklar.

Utomverksutbildningen och bidragsgivningen omfattar extern utbildning av arbetsledare och sjukvårdspersonal samt annan extern utbildning, anordnad av bl a. PUN, RRV och statskontoret, samt även kurser i livsåskådningsfrigor anordnade för NAV-ledamöter av Frikyrkliga studieförbundet. Bidragsgivningen avser främst stimulansbidrag för fysisk träning till personalen och dess idrottsföreningar.

Anslaget till KVV för personalutbildning uppgår under budgetåret 1977/78 till 3,96 milj. kr. Därav har drygt 600 000 kr. avsatts till lokal utbildning och 200 000 kr. till extern utbildning och bidragsgivning medan återstoden kommer att användas för central utbildning.

Vårdutbildningsnämnden (VUN), som inrättades den 1 juli 1966 enligt förslag av personalutbildningsberedningen, ansvarar för den del av vårdarnas grundutbildning som är gemensam för vårdare inom kriminal-, nykterhets- och ungdomsvård.

VUN är sammansatt av representanter för KVS, socialstyrelsen, SÖ, PUN och SF. Fram till årsskiftet 1976/77 hade VUN anordnat 99 kurser för

omkring 2 500 vårdare, varav cirka 1 860 från kriminalvården, 360 från ungdomsvården och 260 från nykterhetsvården. Under budgetåret 1976/77 genomfördes åtta kurser för sammanlagt 196 deltagare, varav 134 från kriminalvården, 40 från ungdomsvården och 22 från nykterhetsvården. Anslaget till VUN för budgetåret 1977/78 uppgår till omkring 3,1 milj. kr.

För genomförandet av den centralt ledda kursverksamheten och VUN-utbildningen svarar personalutbildningsenheten på KVS. Vid enheten finns anställda fyra huvudlärare i ämnena psykologi och vårdmetodik, rätts- och samhällslära, bevakning och säkerhet samt fysisk träning. Huvudlärarna har både egen undervisning och ansvar för samordning av ett stort antal timlärares undervisning och kunskapsprövning. För varje kurstyp finns en kursansvarig som svarar för planering, organisation och genomförande. Kurssekreterare har hand om de praktiska arrangemangen. De flesta kurserna genomförs på KVS kursgård i Norrköping.

För att ge en bild också av omfattningen av annan personalutbildning inom KVV än VUN-utbildningen, lämnar utredningen i det följande en kort redovisning av kurserna under år 1976.

Antalet elever i kriminalvårdskurser, som utgör andra delen av vårdarnas grundutbildning, har varit 136. Av dessa var 109 vårdare, 15 assistenter från anstalter och frivård, 6 arbetsledare och 6 kontorister.

För tillsynsmannautbildning har anordnats 14 specialkurser med sammanlagt 350 deltagare.

I en kurs för arbetsledare på en månad har 25 anställda deltagit. Vidare har ett sjuttiotal arbetsledare genomgått utbildning utanför KVV.

Arbetsmiljöfrågor har behandlats vid 10 kurser med 305 deltagare. Inom områdena för ekonomi- och personaladministration har anordnats ett tjugotal kurser för 500 deltagare. Vidare har kurser anordnats för sjuksköterskor, personalredogörare, studiehandledare, frigångsansvariga, utbildare av personundersökare och övervakare, assistentvikarier, ledamöter i företagsnämnder, NAFF-ledamöter, NAV-ledamöter, informatörer och vapenfria värnpliktiga med tjänstgöring inom frivården. Särskild utbildning har genomförts med anledning av ny lagstiftning på arbetsrättens område och angående behandlingen av häktade.

20.1.2 *Praktiktjänstgöring*

Enligt cirkulär (1975:326) om praktiktjänstgöring hos statsmyndighet skall myndighet sträva efter att bereda praktiksökande anställning. Plan skall upprättas för praktikverksamhet och frågan om medelstilldelning för att tillgodose behovet av praktikplatser skall behandlas i myndighetens anslagsframställning.

För varje budgetår upprättar KVS dels en plan för permanent praktikverksamhet, dels en beredskapsplan. Under budgetåret 1976/77 fanns 72 praktikplatser inrättade inom KVV. För innevarande budgetår är antalet praktikplatser 192, varav huvuddelen är årsplatser. Av de 190 platserna vid KVV:s lokala myndigheter avser 78 praktik som assistent, 17 som fritidsledare, 23 som kontorist, 22 som vårdare, 19 ekonomiarbete och 23 verksamhet i arbetsdriften. Praktikplatser finns vid 37 kriminalvårdsanstalter och vid 2 häkten. Vid många anstalter har man uppgivit att möjligheter till praktik-

verksamhet saknas eller är begränsade på grund av brist på personal, som har tid att fungera som handledare, eller lokalbrist.

Praktikplatser med arbetsuppgifter som för assistenter, fritidsledare, psykologer och sjuksköterskor är avsedda för studerande med obligatorisk praktik i sin utbildning. Praktikplatserna tillsätts vanligen efter direkt kontakt mellan skolan eller den studerande och anstalten. När det gäller obligatorisk praktik har KVS inga lönekostnader för praktikanten.

20.1.3 *Introduktionsutbildning*

För vårdpersonal och anställda inom arbetsdriften gäller enligt arbetsordningen 55 § följande. Nyanställd tjänsteman skall vid anställningens början få tillfälle att ta kännedom om anstaltens olika lokala förhållanden, stängningsanordningar, telefoner, larmsystem och brandförsvar. Hans närmaste förman eller den som är utsedd därtill skall instruera honom om hans tjänsteåligganden och meddela erforderliga upplysningar om anstalten och dess verksamhet. KVS har vidare rekommenderat (rs 34/70) de lokala myndigheterna att organisera introduktionsutbildning i huvudsak efter de riktlinjer som dragits upp av statskontoret i dess skriftserie angående introduktion. Det har överlåtits på de lokala cheferna att, efter samråd med företagsnämnderna, närmare bestämma uppläggningen av introduktionsutbildningen. Statsmakterna har anvisat medel för sådan utbildning under 14 dagar, dock endast för vårdare och arbetsledarpersonal.

Till ledning för introduktionsutbildningen utarbetade personalutbildningsenheten på KVS i början av 1970-talet ett introduktionspaket avsett för nyanställda vårdaraspiranter. Materialet ansågs emellertid på många anstalter vara tungarbetat och kom endast sporadiskt till användning. I medvetande om att introduktionen av nyanställda på flera håll inte fungerade tillfredsställande tillsatte KVS en arbetsgrupp, där även SPN var representerad, vilken fick i uppdrag att göra en översyn av introduktionsutbildningen och utarbeta en plan för hur sådan utbildning borde bedrivas. Att introduktionen på många anstalter då var bristfällig visade svaren på en rundfråga till 120 vårdaraspiranter på fyra kurser. Av de tillfrågade hade 38 procent fått introduktionsutbildning under två veckor, 17 under en vecka, 35 under kortare tid och 10 procent ingen sådan utbildning alls. Undersökningen visade också stora variationer i fråga om utbildningens innehåll. Mot bakgrund av dessa erfarenheter utarbetade gruppen en plan för introduktion för vårdare. Avsikten var att planen, efter anpassning till lokala förhållanden, under en försöksperiod skulle prövas på ett tiotal anstalter. Vid den aktuella perioden rådde emellertid i praktiken anställningsstopp på flera av dessa myndigheter och försöksverksamheten kom därför aldrig i gång. Arbetet med att förbättra introduktionsutbildningen har dock fortsatt på KVS. F. n. håller man på med att utarbeta plan för introduktionsutbildning av vårdare samt material för sådan utbildning.

20.1.4 *Tillsynspersonal*

Behörighetskrav

För att få anställning som vårdare krävs enligt arbetsordningen 76 § att sökanden förvärvat för tjänsten erforderlig allmänbildning (med goda betyg genomgått minst obligatorisk skola) och i förekommande fall fullgjort värnpliktstjänstgöring. Vidare skall sökanden ha intresse och fallenhet för människovårdande uppgifter samt vara ordentlig och pålitlig. För att få extra ordinarie tjänst som vårdare krävs dessutom att sökanden med godkända betyg genomgått den av VUN och KVS anordnade grundutbildningen för vårdare.

I tabell 6.12 redovisas vårdarnas allmänna utbildningsnivå. Där framgår bl. a. att i det närmaste hälften av vårdarna i den yngsta åldersgruppen har någon form av gymnasial utbildning.

År 1973 bildades en referensgrupp vid KVS för frågor rörande rekrytering och urval av vårdpersonal. I gruppen ingick personal från KVS, anstaltspersonal, företrädare för vårdarnas fackliga organisation och sakkunnig från Personaladministrativa rådet. I fråga om behörighetskraven förordade gruppen en höjning till minst genomgången teoretisk linje på grundskola med lägst genomsnittsbetyget 3 eller likvärdig bakgrund av annan typ. Som motivering anfördes den höjning som skett av den allmänna utbildningsnivån i samhället samt vårdarnas alltmer kvalificerade arbetsuppgifter. I och för sig ansågs än högre krav önskvärda, men man befarade att rekryteringsbasen då skulle kunna bli för liten, särskilt under högkonjunkturer. Enligt gruppens mening borde inga andra formella behörighetskrav ställas. Det ansågs dock önskvärt att sökande fullgjort militärtjänstgöring och hade erfarenheter från arbetsliv och kontaktarbete. Förslaget ledde till att KVS tillsatte en arbetsgrupp för att avge förslag till rutiner vid rekrytering av vårdare.

Kompetenskommittén föreslog (SOU 1974:71 s. 171) att de allmänna behörighetskraven för högskoleutbildning borde gälla även för verksutbildning om

- utbildningen till innehåll och uppläggning var anpassad främst för externrekrytering från gymnasieskola eller motsvarande,
- utbildningen försiggick i skolmässiga former (tidsmässigt och institutionsmässigt frikopplad från vanlig anställning),
- utbildningen inte fordrade tidigare anställning inom verket.

Av anförda skäl ansåg kompetenskommittén att de allmänna behörighetskraven borde gälla för en del verksutbildningar, bland dem RPS utbildning av polisaspiranter.

Riksdagen (prop. 1975:9 UbU 17 rskr 179) anslöt sig till kompetenskommitténs ovan redovisade förslag. Departementschefen uttalade att de allmänna behörighetskraven borde gälla för sådan statlig utbildning som är anpassad i första hand för extern rekrytering och konstaterade att detta gällde för utbildningen hos de myndigheter som kommittén särskilt omnämnt. Övrig verksutbildning sades ha i huvudsak intern rekrytering och departementschefen fann för det dåvarande ej skäl att göra högskolans behörighetsregler tillämpliga i dessa fall.

Enligt förordningen (1976:231) med provisoriska föreskrifter om tillträde till grundläggande högskoleutbildning har den allmän behörighet till grundläggande högskoleutbildning som har genomgått minst tvåårig utbildning i gymnasieskolan avseende fullständig studiekurs eller motsvarande utbildning utanför gymnasieskolan och har kunskaper i svenska och engelska motsvarande lägst två årskurser på någon linje i gymnasieskolan. Allmän behörighet har också den som fyller 25 år senast under det kalenderår då den sökta utbildningen börjar och som varit yrkesverksam under minst fyra år före det kalenderhalvår då utbildningen börjar eller på annat sätt förvärvat motsvarande erfarenhet samt har kunskaper i engelska motsvarande lägst två årskurser på någon linje i gymnasieskolan.

För att få tjänst som tillsynsman eller högre tjänst i tillsynskarriären gäller samma behörighetskrav som för vårdartjänst. Därutöver har KVS under senare år i princip krävt att sökanden skall ha genomgått verkets tillsynsmannautbildning.

Rekrytering och urval

Rekrytering av vårdare sker vid anstalterna, vanligen i den formen att den blivande vårdaren anställs som vikarie vid tillfälliga vakanser på grund av sjukdomsfall eller semestrar och sedan fortsätter att arbeta på anstalten och i sinom tid genomgår vårdarutbildning. Sökande nås merendels genom arbetsförmedlingen eller genom att företrädare för anstalten direkt tar kontakt med personer som antas vara intresserade av att arbeta inom kriminalvården. Behov av vårdare skall anmälas till arbetsförmedlingen och, när så är lämpligt, även annonseras i dagspressen.

Sedan början av år 1977 tillämpas ett nytt urvalsförfarande (rs 85/1976). Den psykologiska anlagsprövning som tidigare skedde efter en kort tids anställning har slopats och ersatts av en annan form av prövning, som sker innan anställningsavtal ingås. Prövningen genomförs av en anställningsgrupp. Sådan grupp finns vid varje anstalt och består av en representant för myndigheten, en representant för SF:s lokala organisation och anstalts- eller regionpsykologen. Anställningsprövningen omfattar genomgång av ansökningshandlingar, referenstagning och anställningsintervju, vilken om möjligt skall genomföras av hela gruppen samtidigt. Gruppen skall lämna en skriftlig redogörelse för anställningsprövningen, där det anges huruvida sökandena är lämpliga för anställning som vårdare och i vilken turordning de lämpliga sökandena bör erhålla anställning. Inom KVS pågår arbete med att utforma närmare anvisningar för anställningsgruppernas verksamhet. Beslut fattas regelmässigt av styresmannen, som avgör frågor om tidsbegränsad anställning vid vikariat och kortvarig anställning för täckande av semestervakanser samt om provtjänstgöring.

Rekrytering till tjänster som tillsynsman, övertillsynsman och bevakningsföreståndare sker genom befordran inom tillsynskarriären. Innan tillsynsmanna- eller övertillsynsmannatjänst tillsätts eller vikarie förordnas på sådan tjänst skall, enligt arbetsordningen 80 §, förordsnämnden höras. Denna nämnd är ett organ inom SF med fyra ledamöter, bland vilka skall finnas både obefordrad och befordrad tillsynspersonal. F. n. består nämnden av tillsynspersonalens ombudsman, en vårdare och två föreståndare. Någon motsva-

righet till förordsnämnden finns ej för andra personalkategorier än tillsynspersonalen.

För varje anstalt och häkte upprättas en s. k. turordningslista, där vårdarna upptas i den ordning de bör ifrågakomma för vikariat på tillsynsmannatjänster. Turordningslistan fastställs av styresmannen efter samråd med överordnad tillsynspersonal och lokala fackliga företrädare för personalgruppen.

Utbildning

Vårdarens utbildning inleds med två veckors introduktion vid anställningens början. Så snart det finns underlag för tillsvidareanställning av vårdaren, skall styresmannen anmäla detta till KVS, som, på grundval av bl. a. ansökningshandlingar, anställningsgruppens redogörelse och yttrande av styresmannen över hur tjänstgöringen utfallit och om vederbörandes lämplighet som vårdare, beslutar angående anställning. Vårdare, som erhåller tillsvidareanställning, anmäls till personalutbildningsenheten och kallas i turordning till de båda kurser som, utöver introduktionsutbildningen, ingår i vårdarnas grundutbildning.

VUN-utbildningen består av en kurs på tolv veckor, av vilka två ägnas åt hospitering vid institution utanför det egna vårdområdet. Syftet med kursen är att höja kunskapsnivån inom vissa sektorer av de samhälls- och beteendevetenskapliga ämnesområdena samt ge teoretiska kunskaper att tillämpa olika vårdmetoder. Kursens innehåll framgår närmare av tabell 20.1.

Sista delen i vårdarnas grundutbildning, kriminalvårdskursen, pågår i fem veckor. Första veckan består av praktik på skyddskonsulentexpedition. Därpå följer två veckors utbildning tillsammans med assistenter, arbetsledare och kanslipersonal, i möjligaste mån från samma region. Kursen avslutas med två veckors utbildning enbart för vårdare. Syftet med kriminalvårdskursen är att ge grundläggande kunskaper för arbete inom kriminalvården. Kurstiden ägnas åt bl. a. institutionsregler, kriminalrätt, säkerhetsfrågor, samarbete med andra sociala organ, alkohol- och narkotikafrågor samt självförsvar och självskydd.

Tillsynsmannautbildning är uppbyggd av sju specialkurser varav fem, kurserna i kriminalvårdsmetodik, kriminal- och socialrätt, personalledning, personal- och klientrutiner samt tillsyns- och säkerhetsfrågor är obligatoriska och de övriga två skall väljas bland kurser i alkohol- och narkotikafrågor, fritidsverksamhet, gruppsamtalsmetodik och sjukvård samt även test- och motionsledarkurs. Tillsynsmannautbildningen är avsedd för vårdare och för tillträde fordras godkänd grundutbildning eller motsvarande. Specialkurserna pågår vanligen i en à två veckor. Sjukvårdskursen varar dock i fem veckor. F. n. undersöks möjligheterna att förlägga en förlängd sjukvårdskurs till landstingets vårdskola i Norrköping. Någon tidsbegränsning är icke föreskriven beträffande tillsynsmannautbildningen. Kurserna avverkas dock vanligen under en tidrymd av ett par år. Ny uttagning till tillsynsmannautbildning sker inte under hösten 1977.

Specialkurserna är avsedda för alla personalkateorier i KVV. Största antalet platser är dock reserverat för deltagare i tillsynsmannautbildningen.

Av tillsyns- och övertillsynsmän är det f. n. omkring 40 procent som inte

Tabell 20.1 Ämnes- och timfördelning i VUN-utbildningen hösten 1977

Ämnen	Timantal	
Rätts- och samhällslära		
Samhällskunskap	12	
Socialpolitik[a]	26	
Kommunal socialvård[a]	37	
Kriminalvård[a]	19	94
Psykologi m. m.		
Grupp- och samarbetsträning	34	
Psykologi[a]	55	
Psykiatri[a]	29	
Kriminologi[a]	35	
Intervju- och samtalsmetodik	10	
Narkotika, basinformation	4	
Drogfrågor	6	
Studieteknik	3	
Samlevnadsfrågor	8	
Gruppverksamhet	18	202
Övningsämnen m. m.		
Sjuk- och olycksfallsvård	8	
Motion inkl. ergometertest	38	
Fysiologi och träningslära	4	50
Övrigt		
Kursöppning, kursavslutning	2	
Kursledarinformation	2	
Hospiteringsinformation och redogörelser	8	
Rese- och traktamentsregler	6	
Specialgrupparbete	15	
Bibliotekskunskap	4	
Invandrarinformation	4	41
		387

[a] Det totala timantalet inkluderar skriftlig examination i form av skrivning och/eller individuell redogörelse.

genomgått fullständig tillsynsmannautbildning. Bland de övriga har omkring 30 procent en äldre och mindre omfattande utbildning än den nuvarande.

20.1.5 *Personal inom arbetsdriften*

För anställning inom arbetsdriften är kompetenskraven enligt arbetsordningen 76 § desamma som för tillsynspersonal. Dessutom skall sökanden vara kunnig i den avsedda arbetsgrenen. I praktiken har dessa krav tillämpats så att man, förutom yrkeskunskap, krävt praktisk erfarenhet av befattning i arbetsledande ställning. Det har också ansetts önskvärt att sökanden har någon form av arbetsledarutbildning.

Arbetsledarnas allmänna utbildning framgår av tabell 6.13.

När arbetsledare anställs i kriminalvården har han följaktligen erforderlig

teknisk utbildning och praktisk arbetsledarerfarenhet och oftast även någon form av arbetsledarutbildning, t. ex. i arbetspsykologi och närliggande ämnen. Syftet med den utbildning som kriminalvården erbjuder arbetsledarna är därför främst att komplettera deras yrkeskunskaper med kunskaper om kriminalvårdens målsättning och arbetsformer, om förutsättningarna för arbetsdrift på anstalter och om arbetsdriftens roll i behandlingsarbetet. Det anses också väsentligt att sådan utbildning erbjuds arbetsledarna att de kan följa den tekniska utvecklingen inom sitt yrkesområde.

Under tidigare delen av 1970-talet anordnade KVS dels sexveckorskurser för nyanställda arbetsledare, dels kurser på fyra veckor för äldre arbetsledare. I utbildningen för nyanställda arbetsledare ägnades drygt 20 timmar åt rätts- och samhällslära, 20 timmar åt vårdmetodik och drygt 10 timmar åt bevaknings- och säkerhetsfrågor. Åt arbetsdrift och arbetsledning anslogs drygt 70 timmar och åt övriga ämnen ungefär lika lång tid. Kurserna för de äldre arbetsledarna var upplagda på liknande sätt men avsevärt mindre tid ägnades åt rätts- och samhällslära, vårdmetodik samt bevaknings- och säkerhetsfrågor.

En stor del, närmare 50 procent, av arbetsledarpersonalen har inte genomgått inomverksutbildningen. KVS har också funnit det svårt att motivera arbetsledarna för en så lång sammanhängande utbildning som sex veckor och man har därför försöksvis ändrat utbildningen till en kurs i två perioder, vardera om två veckor. Kursen är gemensam för äldre och yngre arbetsledare. Avsikten med kursens första del är att ge en allmän orientering i ämnen med anknytning till kriminalvården. Denna del av utbildningen ingår numera i kriminalvårdskursen. Den andra delen av kursen avser huvudsakligen ekonomiska och tekniska ämnen.

För att kunna följa utvecklingen inom sina yrkesområden deltar kriminalvårdens arbetsledare ofta i kurser som anordnas inom näringslivet. I de flesta fall är det fråga om kortare utbildning på en à två veckor. KVS disponerar 180 veckor för extern utbildning för tjänstemän inom arbetsdriften och sjukvårdspersonal. Arbetsledarna väljer oftast själva ut lämpliga kurser i fackpressen och ansöker därefter hos KVS om att få deltaga. Även KVS ordnar kurser av det slag som nu nämnts. Bl. a. har man nyligen haft sådan utbildning för omkring 200 arbetsledare inom jord- och skogsbruk. Slutligen kan nämnas att arbetsledare, efter prövning av KVS, kan få ersättning för avgifter för korrespondenskurser eller annan fortbildning som anses värdefull för tjänsteutövningen (rs 36/1972).

20.1.6 *Assistenter och styresmän*

Inga formella kompetenskrav har uppställts för tjänst som handläggande assistent inom kriminalvården. KVS har dock i flera besvärsärenden på 1960-talet anfört att assistenter, med hänsyn bl. a. till att de utgör rekryteringsbas för kriminalvårdens ledande tjänster inom den vårdadministrativa karriären, bör ha god teoretisk utbildning. På senare år har de assistenter som förordnats nästan undantagslöst haft socionomutbildning eller annan högskoleutbildning. Närmare redovisning av assistenternas utbildning ges i tabell 6.10.

Den särskilda assistentutbildning KVS senast bedrivit har varit uppdelad i tre kursavsnitt, vartdera med en längd av fyra veckor och fördelade på tre år.

Avsikten med första avsnittet har varit att ge de teoretiska ramarna kring en assistents arbetsuppgifter medan utbildningen under andra delen i huvudsak varit inriktad på tillämpning av kunskaperna på praktiska fall. Tredje kursavsnittet, en seminariedel, har inletts med två veckors hospitering inom närliggande vårdområde. Erfarenheter från hospiteringsperioden sammanställs i uppsatser, vilka får tjäna som underlag för arbetet under sista delen av kursen.

Enligt KVS har det varit flera nackdelar förenade med den assistentutbildning som ovan skisserats. Personalomsättningen är ganska stor bland de yngre assistenterna och det förhållandet att utbildningen är fördelad på tre år har därför lett till att en alltför stor del av kursdeltagarna inte kunnat fullfölja påbörjad utbildning. Vidare har man haft svårigheter att binda samman utbildningsavsnitten, som ofta uppfattats som tre olika kurser. Uppsatstvånget under kursens seminariedel har ej gått att upprätthålla beroende dels på tidsbrist för eleverna, dels på svårigheter att administrera och leda arbetet över hela landet. Det har också varit önskemål från många kursdeltagare om att utbildningen skulle inriktas på frågor rörande samverkan med andra personalkategorier. Av angivna skäl har KVS under de senaste budgetåren inte påbörjat någon ny utbildning i den form som ovan beskrivits för assistenter. I stället försöker man finna former för att utbilda assistenter tillsammans med annan personal. Ett led i den utvecklingen är att assistenter under två veckor deltar i kriminalvårdskursen, som ingår i vårdarnas grundutbildning.

För fortsatt utbildning får KVS förordna innehavare av tjänst vid skyddskonsulentdistrikt, allmänt häkte eller kriminalvårdsanstalt att under längst sex månader tjänstgöra vid KVS. Det årliga tidsuttaget får ej överstiga 48 månader, fördelat med 24 månader för vardera av frivård och anstaltsvård. Denna utbildning tas till övervägande delen i anspråk för assistenter, som brukar tjänstgöra i perioder om fyra månader på KVS.

Inte heller för styresmannatjänster har särskilda kompetenskrav uppställts. Föreståndartjänster rekryteras vanligen från tillsynskarriären, medan innehavarna av direktörstjänster som regel kommer från assistentkarriären. Styresmännens allmänna utbildning redovisas i tabell 6.9.

Trots att kriminalvården under de senaste åren varit inne i ett skede av intensiv utveckling har KVS inte under denna tid anordnat någon särskild utbildning för styresmän och annan personal i jämförlig ställning.

20.1.7 *Övriga personalkategorier*

För nyanställd kontorspersonal anordnar KVS administrativ grundutbildning. Syftet är att ge kunskaper om den offentliga förvaltningens organisation och arbetsformer samt om gällande kanslirutiner vid anstalter. Kursen innehåller också en orientering om svensk kriminalvård. Utbildningen pågår två veckor och är upplagd efter samma linjer som PUN:s förvaltningskurs för kontorspersonal. Kursmaterialet är också till stor del detsamma som för PUN:s kurs, dock har viss anpassning skett till förhållandena inom kriminalvården. För högre utbildning av kontorspersonal utnyttjar KVV kurser arrangerade av PUN, t. ex. registratorskurs på en vecka och allmän kanslistkurs, som pågår i tre veckor. Platser för kontorspersonal finns numera också i

en del av vårdarnas grundutbildning. Det kan här också nämnas att flera kurser för bl. a. kontorspersonal anordnats i samband med införandet av nya informationssystem inom kriminalvården.

För psykologer och psykiatrer har KVS vissa år anordnat några dagars konferenser. Dessa har i huvudsak varit av informativ karaktär och man har diskuterat kring nya vetenskapliga rön, behandlingsmetoder m. m.

20.1.8 *Jämställdhetsfrågor*

I utredningens uppdrag ingår bl. a. att ta ställning till om nya arbetsuppgifter för tillsynspersonalen kan motivera en ökad rekrytering av kvinnlig personal.

Könsfördelningen bland de anställda vid anstalterna följer i huvudsak det traditionella mönstret. Kontors- och ekonomipersonal är till antalet starkt kvinnodominerad. Den handläggande personalen är till övervägande delen manlig. Av regionchefer och anstaltschefer är endast ett fåtal kvinnor.

Tillsynspersonalen på kriminalvårdsanstalter för manliga intagna har ända fram till för några år sedan bestått enbart av män. I början av 1970-talet anställdes den första kvinnliga vårdaren på manlig avdelning och antalet har därefter successivt ökat. Ännu i mitten av år 1975 var de dock inte fler än drygt 20 befattningshavare fördelade på tolv anstalter. På häktena har förhållandet varit i stort sett detsamma i fråga om kvinnlig tillsynspersonal och på dessa institutioner fanns vid nämnda tid drygt 60 kvinnliga befattningshavare bland tillsynspersonalen, fördelade på 13 häkten. I detta antal ingår även tillsynspersonalen på avdelningarna för kvinnliga intagna på häktena i Stockholm och Göteborg.

Andelen kvinnor bland nyanställda vårdare har ökat under de senaste åren. Könsfördelningen bland de nyanställda framgår av tabell 20.2. Det bör även nämnas att ett ganska stort antal av dem som under senare år anställts som tillfälliga vikarier för vårdare, t. ex. under semestertider, varit kvinnor.

Enligt KVS jämställdhetsredovisning var 2 154 män och 139 kvinnor vid utgången av budgetåret 1976/77 anställda som vårdare. Under budgetåret har rekryterats 61 män och 19 (31 %) kvinnor.

Än så länge är det stora lokala variationer i fråga om andelen kvinnliga vårdare vid anstalterna. Österåker är exempel på en anstalt där denna andel är

Tabell 20.2 Antal kvinnor bland nyanställda (tillsvidareanställda) vårdare 1973–1976

År	Antal nyanställda	Därav kvinnor[a]
1973	513	26 (5,1)[b]
1974	410	41 (10,0)
1975	283	40 (14,1)
1976	160	29 (18,1)

[a] Av kvinnorna har 1973–1976 7, 5, 3 resp. 4 anställts vid kriminalvårdsanstalter för kvinnliga intagna.
[b] Inom parentes anges procentandelen kvinnor bland de nyanställda.

förhållandevis stor. I september 1977 var där 15 kvinnliga vårdare anställda, vilket motsvarar omkring 15 procent av totala antalet. Vid ganska många anstalter är det alltjämt enbart manlig tillsynspersonal.

20.1.9 *Principförslag angående statlig personalutbildning*

Utredningen om den statliga personalutbildningens fortsatta inriktning och organisation (avsnitt 9.11) har i delbetänkande (SOU 1976:61) lagt fram ett principförslag rörande den statliga personalutbildningen. Förslaget innehåller bl. a. följande.

Utgångspunkten är att personalutbildningen bör, som ett led i den personalutvecklande verksamheten, ha som främsta mål att förbättra effektiviteten i den statliga verksamheten. Avgörande vid planering av utbildningsinsatser bör vara arten av de kunskaper och färdigheter organisationen kan tillföras genom en viss utbildning. Vem som bedriver denna utbildning bör i och för sig inte tillmätas någon betydelse. För att utbildningen skall få bedrivas i tjänsten krävs att myndigheten bedömer den vara behövlig för att arbetsuppgifterna vid myndigheten skall kunna skötas på ett tillfredsställande sätt. I princip skall varje myndighet planera och budgetera de egna personalutbildningsbehoven. Vidare föreslås att följande uppgifter inom ramen för den statliga personalutbildningen utförs centralt nämligen samordning av utbildningsinsatser, utveckling av myndigheternas internutbildningsfunktion, central produktion och distribution av personalutbildning samt användning av statliga kursgårdar och undervisningslokaler. Utredningen menar att betydande effektivitetsvinster bör kunna göras om huvuddelen av produktion och distribution av central personalutbildning samlas till en huvudman. Utredningen föreslår att en stiftelse inrättas för detta ändamål, statens institut för personalutbildning (SIPU). Personalutbildningen är ett led i myndigheternas personaladministration och det bör enligt utredningens mening ankomma på SPN att initiera och samordna ett utvecklingsarbete i syfte att åstadkomma en upprustning av den statliga utbildningsadministrationen. SIPU skall i princip inte meddela sådan undervisning som kan erhållas i det allmänna utbildningsväsendets regi och inte heller sådan utbildning som kan och som, med hänsyn till behovet av myndighetsanpassning, bör anordnas i form av inomverksutbildning. SIPU:s utbildning bör vara generell i den meningen att den enbart täcker behov som är gemensamma för flera myndigheter. Utredningen framhåller att ett ökat regionalt och lokalt genomförande av central personalutbildning bör eftersträvas.

20.1.10 *NEPO:s förslag*

NEPO har i delbetänkande om utbildning (Ds S 1976:6) lämnat förslag till utbildning för personalen vid nykterhetsvårdens anstalter. Förslaget innehåller bl. a. följande.

Utbildningen inleds för all personal med introduktion, som beräknas ta en vecka i anspråk och som skall vara genomgången under första anställningsmånaden. Denna utbildning är förlagd till den egna anstalten. Omkring en månad efter det att introduktionsutbildningen slutförts, inleds grundutbildningen. Den består av tre teoriperioder om vardera en månad. De två första är gemensamma för all personal. Under den första månaden ges en översiktlig behandling av ämnena som ingår i utbildningen, medan den andra teorimånaden ägnas åt en fördjupning av kunskaperna. Under den tredje teorimånaden sker en viss specialisering. Kursdeltagarna delas upp i grupper bestående av administrativ personal, ekonomipersonal samt i vårdare/arbetsledare. Kursinnehållet i denna del anpassas efter resp. grupps specialfunktioner.

Efter den första teoriperioden följer tre månaders tjänstgöring på den egna anstalten. Också efter den andra teoriperioden följer tre månaders praktisk tjänstgöring varav omkring en månads utbytestjänstgöring, företrädesvis inom den öppna socialvården. Grundutbildningen bör ha avslutats senast ett år efter anställningens början. Denna utbildning förläggs regionalt och län eller grupper av län utgör utbildningsområden. Ansvaret för grundutbildningen vilar på en central utbildningsnämnd förlagd till socialstyrelsen. Nämnden svarar också för den närmare utformningen av utbildningen.

NEPO:s förslag innebär att det samarbete i fråga om utbildning av vårdpersonal som genom VUN bedrivits mellan kriminalvård och socialvård upphör. Samarbetet med kriminalvården ersätts med en inriktning mot den öppna socialvården i enlighet med samhällets strävanden att integrera alla behandlingsresurserna i en vård- och behandlingskedja.

NEPO föreslår en fortbildning som i princip är knuten till de ämnesområden som grundkursen innehåller. Fullt utbyggd omfattar fortbildningen årligen 1–2 veckors kurs för varje anställd. Dessa veckokurser förläggs regionalt eller centralt beroende på ämne och antal deltagare. Utbildningen sker i samarbete med den öppna socialvården. Som led i fortbildningen nämner NEPO även speciella kurser och konferenser för ledningspersonalen och regionala kurser för hela vårdområdet.

När det gäller vidareutbildningen understryker NEPO det angelägna i att personalens möjligheter att förbättra sin utbildning understöds. I första hand bör denna utbildning ske inom ramen för samhällets utbildningsresurser, t. ex. i form av kurser som ingår i socionomutbildningen eller andra närliggande utbildningslinjer inom högskolan eller också kurser som i samarbete med studieförbund anpassats efter anstaltspersonalens behov.

20.2 Utredningens överväganden och förslag

20.2.1 *Allmänna synpunkter på personalutbildningen*

I utredningens direktiv uttalades att personalutbildningen inom KVV väsentligen torde fylla de krav som nya arbetsformer kunde komma att ställa. Därmed antyddes att endast smärre justeringar borde vara erforderliga. Under arbetets gång har utredningen emellertid funnit flera skäl som talar för genomgripande förändringar av KVV:s personalutbildning. Utvecklingen inom det allmänna utbildningsväsendet är ett av dessa skäl. Utredningens förslag om decentralisering av beslutsfunktioner inom KVV och inom anstalterna samt om ökad tillämpning av lagarbete leder också till krav på ändringar av personalutbildningen. Ytterligare skäl, som närmare redovisas i det följande, har framförts av anstaltspersonal vid kontakter med utredningen.

Utredningen har i huvudsak begränsat sin översyn till personalutbildning med allmän inriktning som introduktions- och grundutbildning samt fortbildning. Med hänsyn till de genomgripande förändringar av anstaltsarbetet som föranletts av omfattande reformverksamhet både inom kriminalvården och på arbetsrättens område har utredningen dock funnit det nödvändigt att även behandla utbildningen av anstaltschefer och vissa andra tjänstemän med personalledande funktioner.

Den utbyggnad av gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen som skett under senare år har väsentligt ökat möjligheterna att inom det allmänna utbildningsväsendets ram erhålla en yrkesinriktad utbildning.

Av allt att döma kommer denna utveckling att fortsätta. I direktiven för den år 1976 tillsatta utredningen om den gymnasiala utbildningen uttalas bl. a. följande.

Den framtida studieorganisationen behöver vara mångsidig i den meningen att den ger utrymme såväl för utbildningsvägar med en gemensam bas som vänder sig mot breda yrkesområden och har inslag av både yrkes- och studieförberedande moment som för studiealternativ med korta starkt specialiserade yrkesinriktade kurser. En bättre anpassning av utbildningsutbudet till regionens arbetsmarknadsstruktur skall eftersträvas bl. a. genom ökat regionalt och lokalt inflytande över planering och lokalisering. Organisationen bör möjliggöra ett system där studier och yrkesverksamhet kan varvas. Möjligheter till kontinuerlig intagning skall övervägas. Utredningen bör redan i inledningsskedet påbörja en analys av den gymnasiala utbildningen i sektorer som vänder sig mot bestämda yrkesområden. Med hänsyn till det angelägna i att komma fram till lösningar inom utbildningar för vårdsektorn och den sociala sektorn bör dessa områden om möjligt prioriteras.

Utredningens förslag innebär i princip att anstaltspersonal av alla kategorier, som ledamöter i behandlingskollegium, kan komma att medverka i beslut angående intagens behandling. Också de föreslagna reglerna om delegation bör leda till en spridning av beslutsfunktionerna bland personalen. Självfallet leder detta till ökade krav på kunskaper både om den rättsliga regleringen inom kriminalvården och närliggande områden samt om formerna för socialt arbete i allmänhet. Den föreslagna inriktning mot lagarbete främjas om den anställde är väl orienterad om verksamheten också inom andra arbetsområden än sitt eget och om han i utbildningen fått frågor om samarbete och kommunikation grundligt belysta.

Vid de kontakter företrädare för utredningen haft med anstaltspersonal av skilda kategorier i samband med kurser av olika slag har i vissa avseenden kritik riktats mot den nuvarande uppläggningen av personalutbildningen. Särskilt deltagare i vårdarkurser säger sig ha svårigheter att tillämpa sina nyvunna kunskaper i arbetet på anstalterna. Många gånger anges som grund för detta att den äldre personalen är negativt inställd till varje förändring av de hävdvunna arbetsformerna. Som en betydande nackdel med den nuvarande uppläggningen av utbildningen framhålls också den långa tid som förflyter mellan anställning och utbildning. Det kan här nämnas att omkring 500 vårdare i KVV väntar på utbildning. Till en del förklaras det stora antalet av de ändringar av anställningsrutiner som skedde i samband med att LAS trädde i kraft. De vårdare som under hösten 1977 kommer att gå igenom grundutbildning har anställts vid anstalt år 1974 eller tidigare. Dessutom kan de under avsevärd tid dessförinnan ha varit anställda på kortare vikariat. Många kursdeltagare har också varit negativa till centralt förlagda kurser, som inneburit en längre tids vistelse i internat långt från hemorten. Man har pekat på de sociala vådorna av att kursdeltagarna under långa perioder tvingas vara skilda från sina familjer, de påfrestningar internatformen innebär för kursdeltagarna själva samt de praktiska problem som uppstår med t. ex. barntillsyn på hemorten. Personalen har vidare framhållit de goda erfarenheter man haft av sådan regionalt eller lokalt förlagd utbildning, gemensam för alla personalkategorier, som genomfördes i samband med kriminalvårdsreformen. Från dessa utgångspunkter har starkt ifrågasatts om inte den nuvarande personalutbildningen, till stor del bestående av centrala kurser för

särskilda personalkategorier, är mogen för en genomgripande omläggning, inriktad på en decentraliserad utbildning, som till övervägande delen är gemensam för den personal som är verksam inom kriminalvården.

Deltagarna i en av kriminalvårdens assistentkurser har under kursens lopp utarbetat ett förslag som innehåller huvudlinjer för en gemensam grundutbildning för kriminalvårdspersonal. Förslaget har överlämnats till utredningen och det har därefter varit föremål för genomgångar och diskussioner vid kurser också för andra kategorier av personal, som även de ställt sig positiva till förslaget i dess huvuddrag.

Mot den bakgrund som ovan angivits har utredningen utformat förslag angående rekrytering och personalutbildning, vilka väsentligen bygger på följande överväganden.

Ett mycket betydelsefullt syfte med personalutbildningen måste vara att motverka de risker för isolering från samhällets verksamhet i övrigt, som är särskilt påtagliga inom den typ av arbete som bedrivs inom kriminalvården. Utbildningen bör därför utformas med sikte på att främja kriminalvårdens samverkan med andra organ som är verksamma på det sociala fältet och inom andra områden av betydelse för lagöverträdares återanpassning.

Utredningen ser det som väsentliga mål att utbildningen främjar integrationen mellan frivård och anstaltsvård och samarbetet mellan olika personalkategorier i anstalterna. Personalutbildningen är också ett viktigt medel i den organisationsutveckling som utredningen berört i avsnitt 10.3.1. Därför är det av vikt att en del av utbildningen kan anknytas till den egna arbetsplatsen och de problem man där möter i sitt dagliga arbete.

Utbildningen betraktas också som ett viktigt led i personalutvecklingen. Den bör därför vara upplagd så, att den inte binder anställda till viss personalkategori utan i stället stimulerar dem att pröva nya arbetsuppgifter och underlättar för dem som så önskar att gå över till befattningar inom andra karriärer vid myndigheten. Inte heller är det lämpligt att personalen faktiskt binds vid kriminalvården genom en omfattande myndighetsspecifik utbildning. Eftersom målsättningen inom kriminalvården är att i möjligaste mån begränsa anstaltsvården, är det uppenbarligen av särskild vikt för anstaltspersonalen att personalutbildningen såvitt möjligt utformas så, att den ger behörighet eller eljest kan utnyttjas inom ett vidare område.

Utredningen bedömer det också nödvändigt att grundutbildningen genomförs i närmare anslutning till anställningen än som f. n. sker. Vidare bör åtgärder vidtas i syfte att skapa bättre förutsättningar för att utbildningsresultatet skall kunna tillgodogöras i det praktiska arbetet.

Sammantagna har övervägandena lett fram till följande principer för personalutbildningens utformning. Utbildning bör i möjligaste mån ske inom ramen för det allmänna utbildningsväsendets resurser. Den inomverksutbildning som därutöver erfordras bör till väsentlig del vara gemensam för personal av olika kategorier och förläggas regionalt eller lokalt. Kategorivis utbildning bör ges endast till personal som har särskilt ansvar, t. ex. inom personal- och ekonomiadministrativa områdena, och till personal med en särskild basdisciplin som arbetsledare, sjukvårdspersonal och psykologer, vilka måste ges möjligheter att följa den allmänna utvecklingen inom resp. område.

20.2.2 *Praktiktjänstgöring*

Utredningen ser praktiktjänstgöring som ett betydelsefullt led i anstalternas arbete med personalrekrytering. Också från samhällets synpunkt är tillgången på praktikplatser av stor vikt som ett medel att underlätta yrkesval och inträde på arbetsmarknaden. Utvecklingen går mot att man i allt fler utbildningslinjer växlar mellan teoretiska och praktiska studier. För att intentionerna med sådan varvad utbildning skall kunna fullföljas är det väsentligt att myndigheterna ställer praktikplatser till förfogande.

Praktikplatser finns f. n. inrättade endast vid drygt halva antalet anstalter inom kriminalvården. Platserna är avsedda främst för dem som har praktik som ett obligatoriskt led i utbildning, huvudsakligen studerande vid socialhögskolorna. Sådan praktikant uppbär studiemedel under praktiktiden. Möjligheterna till praktiktjänstgöring som t. ex. vårdare är däremot mycket begränsade. Motsvarande erfarenheter kan emellertid vinnas genom de möjligheter till tjänstgöring som vikarie för vårdare som ofta erbjuds vid anstalterna. Utredningen anser ändock att det skulle vara av värde för att främja rekryteringen, kanske framför allt av kvinnlig tillsynspersonal, att flera praktikplatser för vårdare inrättades. Också det nuvarande läget på arbetsmarknaden talar starkt för en utvidgning av praktikverksamheten. Praktikplatser för vårdare innebär knappast ökade krav på lokalresurser. Frågan om handledning bör kunna lösas inom ramen för de personalresurser utredningen föreslår. De tjänstemän som svarar för introduktion av personal bör uppenbarligen vara väl lämpade också för uppgifter som handledare av praktikanter. För att vidga möjligheterna till vårdarpraktik krävs dock att KVS tilldelas medel för ändamålet.

Under arbetet med rekryteringsfrågor inom KVS har fråga väckts om man inte, i syfte att främja en god rekrytering av assistentpersonal, borde organisera ett centralt förmedlingsorgan på KVS, vilket i samarbete med socialhögskolor och universitet skulle svara för bl. a. fördelningen av praktikanter mellan de lokala myndigheterna. Det förfarande som f. n. tillämpas, med direkt kontakt mellan praktikanter och anstalter, har dock hittills fungerat i stort sett tillfredsställande. Från utbildningssynpunkt synes det också lämpligast att berörda utbildningsorgan och elever får välja myndighet och därmed handledare för praktiktjänstgöring.

KVS har inte angivit några riktlinjer angående möjligheter för elever i gymnasieskolan att förlägga studiepraktik till anstalt. Enligt utredningens mening bör man i princip ställa sig positiv till praktik för gymnasieelever på anstalterna och se den också som ett medel att vidga de lokala samhällskontakterna. Dock måste även skälig hänsyn tas till de intagnas integritet. Utredningen föreslår att anstaltsstyrelserna tar upp frågan och efter samråd med de intagna låter utforma program för praktik vid de anstalter där sådan verksamhet bedöms kunna genomföras.

I detta sammanhang vill utredningen också något beröra frågan om innehållet i notarietjänstgöringen, som enligt notariekungörelsen (1972:519) fullgörs vid tingsrätt eller länsstyrelse under en tid av två år och sex månader. Del av tjänstgöringen, s. k. utbytestjänstgöring, kan förläggas till vissa andra verksamhetsområden. Tjänstgöring vid kriminalvårdsmyndighet har dock ännu inte godtagits som notarietjänstgöring. Ansökningar att få fullgöra en

del av notarietjänstgöringen som assistent i skyddskonsulentdistrikt resp. på regionkansli med tjänstgöringen förlagd till regionkansli, skyddskonsulentdistrikt, häkte och kriminalvårdsanstalt har båda lämnats utan bifall av notarienämnden.

Domstolsverket har fått i uppdrag att göra en översyn av reglerna om notarietjänstgöring. Syftet är bl. a. att undersöka möjligheterna att bereda fler nyexaminerade jurister tillfälle till sådan tjänstgöring (JuU 1975/76:9 rskr 21). Utan att vilja föregripa resultatet av denna översyn, vill utredningen framhålla följande. Den juridiska träning i form av författningstillämpning, metodik m. m., som notarietjänstgöring inom kriminalvården kan ge, är väl i och för sig inte av särskilt betydande omfattning. Tjänstgöring i frivård och på anstalt ger emellertid utomordentliga möjligheter att lära känna den sociala verklighet som lagöverträdare kommer ifrån och att sätta sig in i vad en anstaltsvistelse innebär för den dömde, vilka konsekvenser den har för hans sociala kontakter och hur den påverkar förutsättningarna för rehabiliteringsarbetet. Därför menar utredningen att praktiska erfarenheter av kriminalvårdens verksamhetsformer och av arbete för lagöverträdare i nära kontakt med dem borde vara av stort värde, särskilt för jurister som avser att ägna sig åt domar-, åklagar- eller advokatbanan. För jurister som bedrivit tillämpade studier i kriminologi eller närliggande ämnen kan sådan tjänstgöring vara en lämplig uppföljning av studierna. Av angivna skäl bör man sträva efter att också inom kriminalvården finna sådana former för tjänstgöring för notarie att den kan godtas som utbytestjänstgöring.

20.2.3 *Behörighetskrav*

KVV:s nuvarande grundutbildning för vårdare är uppbyggd så, att den i allt väsentligt uppfyller de förutsättningar som kompetenskommittén uppställt för att allmänna behörighetskrav för tillträde till högskoleutbildning skall gälla. En höjning av behörighetskraven ingår också som ett led i strävandena att föra över så stor del av grundutbildningen som möjligt till det allmänna utbildningsväsendet. Även andra skäl talar för en höjning av det nuvarande grundutbildningskravet. Referensgruppen har pekat på ett par av dem (avsnitt 20.1.4). Vidare kommer kraven på tillsynspersonalen att öka ytterligare om utredningens förslag genomförs. Med ett stigande antal utländska medborgare bland de intagna är det också önskvärt att tillsynspersonalen har vissa kunskaper i främmande språk. Det kan även vara en fördel att ha samma behörighetskrav för utbildning och anställning i verk inom närliggande områden, som t. ex. kriminalvården och polisväsendet.

Det är självfallet svårt att i detalj förutsäga vilka verkningar en höjning av behörighetskraven kan få på rekryteringsmöjligheterna. Under den senaste tiden har dock rekryteringsläget väsentligt förbättrats. Även om detta till stor del får antas vara konjunkturbetingat, bör det ändå, med den utveckling som skett av gymnasieskolan och den kommunala vuxenutbildningen, finnas förutsättningar för att tillräckligt antal vårdare skall kunna rekryteras, även med höjda behörighetskrav. De ändringar av rekryteringsförfarandet som nyligen genomförts och som föreslås (avsnitt 20.2.4) bör också verka för ökning av rekryteringsunderlaget liksom de åtgärder utredningen föreslår (avsnitt 20.2.10) för att öka andelen kvinnlig tillsynspersonal. Den utvidgning

av tillsynspersonalens arbetsområde och ansvar som utredningen föreslår kan också få sådana lönemässiga konsekvenser att rekryteringen därigenom kan komma att främjas.

Av ovan anförda skäl föreslår utredningen att de allmänna behörighetskraven för tillträde till högskoleutbildning skall gälla även för anställning som vårdare. F. n. finns ej skäl att därutöver ställa krav på särskilda förkunskaper i vissa ämnen. Frågan om sådana särskilda behörighetskrav bör emellertid omprövas, om man på gymnasieskolan kommer att erbjuda studievägar som är särskilt avpassade för yrkesverksamhet inom kriminalvården.

Enligt 6 § förordningen (1976:231) med provisoriska föreskrifter om tillträde till grundläggande högskoleutbildning får antagningsmyndigheten medge viss sökande befrielse från ett eller flera behörighetskrav om särskilda skäl föreligger. Denna möjlighet bör självfallet stå öppen också vid rekrytering av vårdare. Dispensgivning får tillgripas i perioder av rekryteringssvårigheter eller då man har särskilt lämpliga sökande som inte fyller behörighetskraven till alla delar. Utredningen tänker särskilt på sökande som varit yrkesverksamma i 4–5 år men som ännu inte uppnått 25 års ålder och äldre sökande som inte har kunskaper i främmande språk. För att åstadkomma en smidig övergång bör dispensregeln tillämpas generöst under inledningsskedet.

Det krav på fullgjord militärtjänstgöring som nu gäller för anställning som vårdare har uppenbarligen inget samband med verksamheten inom kriminalvården. Kravet bör därför slopas.

Övriga uppställda krav, intresse och fallenhet för människovårdande uppgifter, ordentlighet och pålitlighet, är av den karaktären att de omfattas av anställningsgruppens allmänna lämplighetsprövning.

Någon minimiålder för anställning som vårdare är ej föreskriven på annat sätt än vad som indirekt följer av kravet på fullgjord värnpliktstjänstgöring. Vårdaryrket ställer emellertid stora krav på mognad och människokännedom hos sina utövare. Därför är det lämpligt att sökande till vårdartjänst har några års erfarenheter av annat förvärvsarbete innan han börjar arbeta på anstalt. Levnadsålder är dock ett osäkert kriterium på mognadsgrad. Vidare kan det från rekryteringssynpunkt vara olämpligt att sätta en så hög minimiålder att rekrytering direkt från skolan inte är möjlig. Utredningen föreslår därför att myndighetsåldern, 18 år, skall vara minimiålder för anställning som vårdare. Anställningsgruppen bör ha goda möjligheter att bedöma om sökande är tillräckligt mogen och erfaren för tjänstgöring på anstalt.

Med den utveckling som utredningen förutspått för arbetsdriften på anstalterna och med ett ökat deltagande av arbetsledarna i behandlingsarbete och behandlingsbeslut, kunde det vara motiverat att ha samma behörighetskrav för anställning inom arbetsdriften som vid anställning av vårdare. Fortfarande vilar emellertid arbetsledares verksamhet i anstalt i hög grad på hans kunskaper i den speciella yrkesgrenen och hans allmänna kännedom om förhållandena på arbetsmarknaden. Helt avgörande vid anställningsprövningen är därför de sökandes yrkeserfarenheter och meriter från arbetsledande befattningar. Dessutom är arbetsledare genomsnittligt betydligt äldre än vårdare vid rekryteringen och de uppfyller därför regelmässigt de allmänna behörighetskraven för tillträde till högskolestudier, om man undantar kravet på utbildning i engelska. Av anförda skäl har utredningen ej

funnit lämpligt att nu föreslå några ändringar av de behörighetskrav som f. n. tillämpas (avsnitt 20.1.5).

De behörighetskrav som nu tillämpas för sökande till assistenttjänst har redovisats i avsnitt 20.1.6. Med hänsyn till den utveckling som skett av verksamhetsformerna på anstalterna och det vidgade ansvar som enligt utredningens förslag läggs på ett stort antal av assistenterna, anser också utredningen väsentligt att denna personalkategori har god teoretisk utbildning.

Behörighetskrav måste emellertid bestämmas också mot bakgrund av utredningens strävanden att öppna de olika karriärvägarna för anstaltspersonal. Samtidigt måste beaktas de vidgade möjligheterna att få tillträde till högre studier och att få anpassa kursinnehåll, studietakt och uppläggningen av studierna i övrigt till särskilda studerandegruppers behov. Utredningen menar att den som inte har examen från universitet eller högskola men som har viss högskoleutbildning i ämnen av central betydelse för verksamheten i anstalt och som visat sig väl lämpad i praktisk verksamhet inom kriminalvården i och för sig bör kunna erhålla assistenttjänst. Av anförda skäl har utredningen inte ansett lämpligt att, i fråga om teoretisk utbildning, fastställa några formella behörighetskrav för assistenttjänster. Det krav på fullgod teoretisk utbildning som f. n. upprätthålls i praxis bör dock även i fortsättningen gälla.

Bland nyanställda assistenter finns de som inte har tidigare erfarenheter av arbete på anstalt. Särskilt med tanke på den ställning och de arbetsuppgifter assistenterna får enligt utredningens förslag är det av stor vikt att de från grunden känner innehållet i och förutsättningarna för övriga personalkategoriers arbete. I synnerhet gäller detta i fråga om tillsynspersonalens arbete. Därför måste det anses önskvärt att den som anställs som assistent har några månaders erfarenhet av arbete som vårdare. Utredningen har dock inte funnit lämpligt att uppställa detta som något formellt krav men menar att väl genomförd tjänstgöring som vårdare bör tillmätas stor vikt vid val mellan flera sökande.

20.2.4 *Rekrytering och urval*

Vårdare

Rekrytering av vårdare kan ske lokalt som nu, regionalt eller centralt. Exempel på central rekrytering finner man t. ex. inom polisväsendet. Också inom kriminalvården har man under vissa perioder prövat andra former av rekrytering än den som nu tillämpas. Vid mitten av 1950-talet inrättades en aspirantlinje för vårdare. Ett visst antal vårdaraspiranter antogs årligen och fördelades mellan anstaltsgrupperna. De som visade sig lämpliga var garanterade fortsatt tjänstgöring. Vid behov av vikarier var aspiranterna skyldiga att, som ett led i utbildningen, tjänstgöra vid olika anstalter inom gruppen. Rekryteringen var kopplad till utbildningen på det sättet att efter omkring 8 månaders praktisk tjänstgöring följde 3 veckors teoretisk utbildning och efter ytterligare 18 månaders praktisk tjänstgöring avslutades utbildningen med 2 veckors teoretisk utbildning. I slutet av 1960-talet genomfördes också försök med central rekrytering direkt till utbildning.

Erfarenheterna av försöket ledde emellertid inte till några ändringar i rekryteringsförfarandet.

Den lokala rekryteringen har fördelen att man på ett ganska smidigt sätt kan fylla behovet av tillfälliga vikarier. En annan fördel är att man ofta får personal som är väl bekant med ortens förhållanden och därför lätt kan träda in i och kanske även utveckla den samverkan som bör äga rum mellan anstalten och det omgivande samhället. Dock är det uppenbarligen också nackdelar förenade med den nuvarande formen för rekrytering. Vem som anställs kan i många fall bli beroende av tillfälligheter. Även om sådan rekrytering ofta slår väl ut, är det dock mycket som talar för att man, allmänt sett, skulle få ett bättre rekryteringsunderlag, om rekryteringen koncentrerades till ett par perioder varje år. Därigenom skulle också samordningen mellan rekrytering och utbildning underlättas.

Vid central rekrytering kommer i många fall den nyanställde vårdaren att vara helt utan anknytning till den ort där anstalten är belägen. Ofta underlättas arbetet väsentligt av sådan anknytning, som även i övrigt kan bidra till den nyanställdes trivsel på arbetsplatsen. Central rekrytering skulle heller inte ligga i linje med utredningens strävanden att i möjligaste mån förflytta funktioner från central nivå till de regionala eller lokala myndigheterna.

Med en regional rekrytering skulle man i många avseenden kunna förena fördelar med central och lokal rekrytering. Ett sådant förfarande försvåras emellertid av att riksanstalterna inte ingår i den regionala organisationen. Eftersom beslut om tjänstetillsättning enligt utredningens förslag skall fattas av den lokala myndigheten, kan det också befaras att vissa samordningsproblem skulle uppstå om personal rekryterades på regional nivå. Enbart sådan rekrytering skulle också försvåra anstalternas arbete med att täcka tillfälliga behov av vikarier.

Vid övervägande av formerna för rekrytering måste också resultatet av de nyligen inrättade lokala anställningsgruppernas verksamhet beaktas. Än så länge är erfarenheterna begränsade, men av vad utredningen inhämtat är det mycket som talar för att denna förändring inneburit väsentliga förbättringar av rekryteringsförfarandet. Med hänsyn till att anställningsgrupperna verkat endast en kort tid och av de skäl i övrigt som ovan anförts finner utredningen ej lämpligt att f. n. föreslå att den lokala rekryteringen ersätts med regional eller central sådan. De lokala anställningsgrupperna bör fortsätta sin verksamhet ännu någon tid. Därefter bör deras insatser bedömas och frågan om rekryteringsförfarandets utformning ånyo övervägas. Utredningen vill dock i det följande ge några synpunkter på gruppernas verksamhet.

Erfarenheter från bl. a. Österåker tyder på att rekryteringsunderlaget kan förbättras avsevärt genom ökade informationsinsatser riktade till arbetsförmedlingarna. Annonsering i dagspressen bör också regelmässigt ske när ny personal skall anställas. Om rekryteringsläget så kräver eller det av annat skäl är motiverat, kan anställningsgruppen inför en sådan rekryteringsomgång anordna studiebesök eller verka för möjligheter till praktiktjänstgöring vid anstalten. Som utredningen närmare utvecklar i avsnitt 20.2.10 måste jämställdhetsfrågorna särskilt beaktas i rekryteringsarbetet.

Det är lämpligt att anstaltsstyrelsen utser en särskild tjänsteman som ansvarig för rekrytering. Vid större anstalter kan det vara erforderligt med en

rekryteringsansvarig för varje större personalkategori. Anställningsgruppen bör fungera som ett beredningsorgan till styresmannen resp. styrelsen, beroende på vem som fattar beslut i anställningsärendet. Gruppen bör också svara för sammanställning av erfarenheterna från vårdarens praktiska tjänstgöring under utbildningstiden och avge eget yttrande till styrelsen i anställningsärendet.

Först när mera erfarenhet vunnits av anställningsgruppernas verksamhet bör närmare föreskrifter ges angående arbetsformerna. Under det nu aktuella, inledande skedet av arbetet bör grupperna metodiskt pröva och utvärdera olika tillvägagångssätt vid anställningsprövningarna.

Eftersom inriktningen av verksamheten varierar kraftigt mellan olika typer av anstalter, är det tveksamt om det går att uppställa generella kriterier, som är till verklig ledning för urvalet av vårdare. De krav som enligt utredningens mening bör ställas på vårdaren efter genomgången utbildning och som redovisas i avsnitt 20.2.6 bör dock kunna tjäna till viss ledning också för urval bland sökande.

Övriga personalkategorier

Skälet till att anställningsgrupper inrättats är självfallet en strävan att förbättra urvalsprocessen och därmed få bättre resultat av personalrekryteringen. Samtidigt uppnås ett vidgat personalinflytande redan på beredningsstadiet. Uppenbarligen bör de nu nämnda strävandena inte begränsas till vårdarna. Utredningen föreslår därför att anställningsgrupperna skall fungera som beredningsorgan i samtliga ärenden om tjänstetillsättningar som avgörs av styrelsen eller styresmannen. Gruppens uppgift blir då att genomföra anställningsintervjuer och med de medel i övrigt som anses lämpliga förbereda prövningen av samtliga anställningsärenden på lokal nivå.

Särskilt i fråga om större personalgrupper kan det i vissa fall vara lämpligt att upprätta motsvarande turordningslistor för befordringstjänster som nu upprättas för vårdare i fråga om tjänstgöring på tillsynsmannatjänster. Det bör ankomma på styrelsen att bestämma för vilka tjänster sådana turordningslistor skall upprättas. Också dessa turordningslistor bör fastställas av styrelsen efter yttrande av anställningsgruppen.

Anställningsgruppens sammansättning

Eftersom anställningsgruppen fungerar som ett beredningsorgan till styrelsen bör denna ange närmare bestämmelser angående gruppens sammansättning. Den utökning av gruppens uppgifter som utredningen föreslår motiverar vissa ändringar av den nuvarande sammansättningen. Liksom hittills bör en representant för myndigheten och anstalts- eller regionpsykolog ingå i gruppen. Dessa båda utses av styrelsen. Vidare bör de lokala fackliga organisationerna tillhörande SF, ST, SALF och SACO/SR vara företrädda om de har medlemmar anställda vid anstalten. De fackliga företrädarna utses av resp. organisation.

Rekryteringen av personal är uppenbarligen av den största betydelse för hur arbetet vid anstalt skall kunna bedrivas. Därför borde det i och för sig vara värdefullt om man i rekryteringsfrågor redan på beredningsstadiet kunde ge

utrymme för lekmannainflytande, t. ex. i den formen att en av styrelsens lekmannaledamöter ingick i anställningsgruppen. Redan genom att samtliga ovan nämnda fackliga organisationer ansetts böra vara företrädda i gruppen har emellertid antalet ledamöter blivit väl stort. Utredningen har därför inte ansett sig kunna föreslå ytterligare utökning av anställningsgrupperna. Det är också önskvärt att de fackliga organisationerna, eller åtminstone några av dem, enar sig om en gemensam företrädare i anställningsgruppen för att begränsa antalet ledamöter.

Enligt utredningens förslag kommer tillsynspersonalens fackliga organisation att kunna utöva inflytande i ärenden angående tjänstetillsättningar och fastställande av turordningslistor genom sin företrädare i anställningsgruppen. Det får antas att SF som regel också har en representant i det beslutande organet, styrelsen. Med hänsyn härtill kan det inte längre anses erforderligt att beslutande organ inhämtar sådant yttrande av förordsnämnd som avses i 80 § arbetsordningen vid tillsättning av vissa tjänster inom tillsynskarriären och vid fastställande av turordning för sådana tjänster. Nämnda bestämmelse bör därför upphävas.

20.2.5 *Introduktionsutbildning*

Utredningen har vid sina kontakter med anstaltspersonal erfarit att introduktionen av nyanställd personal fortfarande uppvisar betydande brister på många anstalter. Om värdet, allmänt sett, av en god introduktionsutbildning behöver här inte närmare ordas. Det bör räcka med att peka på att såväl arbetet som arbetsmiljön på anstalterna är av ganska speciell karaktär och att nyanställda oftast helt saknar erfarenheter av något motsvarande, även om de tidigare förvärvsarbetat.

F. n. är det endast vårdare och arbetsledare som har särskild tid avsatt för introduktionsutbildning. Uppenbarligen är även nyanställda tillhörande övriga personalkategorier i behov av sådan utbildning. Särskilt påtagligt blir detta behov om man, som utredningen föreslår, i ökad utsträckning tillämpar grupporienterade arbetsformer, vilket kräver att all personal är insatt i hur arbetet bedrivs på anstaltens olika avdelningar.

Syftet bör vara att den nyanställde efter genomgången introduktionsutbildning skall vara orienterad om målsättning och förutsättningar för kriminalvårdens arbete samt om problem och konflikter som är förknippade med verksamheten. Han bör också känna till huvuddragen i KVV:s och anstaltens organisation samt innebörden av de viktigaste reglerna för behandling av intagna och för kontakter med personer utanför anstalten, däribland bestämmelserna om sekretess och tystnadsplikt. Han bör också ha förvärvat en viss vana vid de praktiska arbetsuppgifter som följer med hans befattning, känna till anstaltens lokaliteter, larmsystem och anordningar för brandförsvar samt vara orienterad om huvuddragen i arbetet på anstaltens olika avdelningar. Vidare bör introduktionsutbildningen omfatta viktigare anställningsvillkor samt översiktlig orientering om arbetsrättslig lagstiftning och om facklig verksamhet på anstalten.

Ansvaret för att en lämplig introduktionsutbildning genomförs bör åvila anstaltsstyrelsen. Planer för introduktion av olika personalkategorier bör upprättas. I dessa planer skall dag för dag anges var den nyanställde skall

tjänstgöra samt vilka teoretiska avsnitt och vilka praktiska övningar som skall gås igenom. Den nyanställde bör ges möjligheter att under någon tid följa arbetet även på andra avdelningar än den där han skall tjänstgöra. Det introduktionsmaterial som håller på att utarbetas av KVS bör kunna tjäna till ledning för uppläggning av introduktionsutbildning. Emellertid måste det kompletteras med uppgifter angående de lokala förhållandena. Denna del av materialet kan lämpligen utformas i samarbete mellan de tjänstemän som får ansvaret för utbildningens genomförande och de fackliga organisationerna.

Väsentligt är att styrelsen anger vem som är ansvarig för introduktionsutbildningens praktiska genomförande. Hur detta lämpligast skall ske får bedömas med hänsyn till de lokala förhållandena. På en del anstalter kan det vara lämpligt att ha en tjänsteman som introduktionsansvarig för all nyanställd personal. I andra fall kan en lösning med en introduktionsansvarig tjänsteman för varje personalkategori eller anstaltsavdelning vara att föredra. Oavsett vilken lösning som väljs, bör det alltid vara en person som har ansvaret för att den nyanställde får genomgå introduktionsutbildning enligt den av styrelsen fastställda planen. En sådan ordning hindrar självfallet inte att flera tjänstemän på olika avdelningar svarar för själva genomförandet av den del av utbildningen som har anknytning till resp. avdelning.

En mycket viktig del av introduktionsförfarandet är den efterföljande kontrollen av resultatet. Sådan bör ske då den nyanställde arbetat någon tid. Om det då visar sig nödvändigt får kompletterande information ges. En systematisk uppföljning av introduktionsutbildningen ger också underlag för ev. ändringar i utbildningsprogrammet. Uppföljningen bör ombesörjas av den tjänsteman som ansvarar för introduktionsutbildningen.

I utredningens förslag till arbetsordning (bilaga 2, 6.4–5) har upptagits vissa föreskrifter rörande introduktionsutbildning.

20.2.6 *Grundutbildningen*

Utbildningsbehov

Med utgångspunkt i de förslag som ovan redovisats i fråga om arbetsformer och organisation i övrigt vid anstalterna har utredningen i det följande försökt att kort ange de krav som bör ställas på vårdaren efter genomgången grundutbildning.

- ☐ Vårdare skall ha insikt om vikten av samverkan mellan personalgrupperna på anstalten, vilket förutsätter kännedom om de grundläggande tankarna bakom anstaltsarbetet, om kriminalvårdens mål och medel och om KVV:s och anstaltens organisation och arbetsformer, däribland bakgrunden till och innehållet i andra personalgruppers arbete
- ☐ vårdare skall ha lätt för att nå kontakt med intagna, kunna delta i aktiviteter tillsammans med dem, visa smidighet och ha en tolerant inställning gentemot intagna, kunna tala med dem och ge råd i fråga om personliga och praktiska problem. För den skull bör han ha en bred allmän orientering om samhällsförhållanden, vara något orienterad om kulturella förhållanden och ha vissa kunskaper i psykologi, sociologi och kriminologi. Han bör också ha kunskaper om hur man uppträder mot intagna i

vissa givna situationer

- vårdare skall kunna göra observationer dels beträffande enskilda intagna, deras psykiska tillstånd och utveckling i stora drag, sjukdomstecken m. m., dels beträffande förhållandena inom gruppen av intagna på avdelningen
- vårdare skall kunna meddela sina iakttagelser till andra personalgrupper och även kunna meddela annan personals avgöranden, synpunkter och värderingar till de intagna. Han måste därför behärska muntlig och skriftlig framställning
- vårdare skall kunna medverka i beslutsprocessen i behandlingsfrågor och i övrigt behandlingsarbete. Därför bör han vara väl insatt i föreskrifterna som gäller för kriminalvårdens verksamhet och vara orienterad om de arbetsmetoder som tillämpas på det sociala fältet
- vårdare skall ha grundläggande kunskaper i bevakningstjänst, kunna utnyttja den tekniska bevakningsapparaturen, kunna genomföra visitationer och kunna använda tvångsmedel mot intagna på ett reglementerat, effektivt och humant sätt samt behärska självförsvar och självskydd.

Även om de krav som ovan redovisats härletts från vårdarens arbetsuppgifter, gäller de i allt väsentligt också andra tjänstemän på anstalt, vilka i sitt arbete kommer i kontakt med intagna.

Ser man till arbetsledarna, innebär utredningens förslag att deras verksamhet på anstalterna kommer att innehålla flera moment som ligger vid sidan av en traditionell arbetsledarroll. Främst är det fråga om funktioner i behandlingskollegier och uppgifter i samband med frigång och andra frigivningsförberedelser. Detta är i och för sig inga nyheter. En utveckling i sådan riktning har pågått ganska länge och mycket talar för att arbetsledarnas och tillsynspersonalens arbetsuppgifter i framtiden alltmera kommer att närmas varandra. Med denna utveckling för ögonen kan frågan ställas om inte rekrytering och utbildning av arbetsledare borde utformas på motsvarande sätt som för tillsynspersonal. Sett från de principiella utgångspunkter som redovisats i avsnitt 20.2.1 är det dock uppenbart att arbetsledare bör skaffa sig sin yrkeskunskap och även erfarenheter av arbetsledning på arbetsplatser utanför KVV före anställningen som arbetsledare på anstalt. Arbetsledarnas utbildning i kriminalvårdsämnen har nyligen kortats ner till två veckor och ingår i kriminalvårdskursen. Enligt utredningens mening är en så kort utbildning klart otillräcklig om man ser till den utveckling som skett i fråga om arbetsledares funktioner på anstalt och beaktar vilka uppgifter som enligt utredningens förslag läggs på denna personalkategori. Utredningen betraktar det som ett minimum att arbetsledarna ges en grundutbildning motsvarande den del av vårdarnas utbildning som är särskilt inriktad på kriminalvårdsämnen, samverkan och praktiskt arbete i övrigt i anstalt. Som framgår av vad ovan anförts talar många skäl för att arbetsledare också bör ges tillfälle att delta i den mer allmänt inriktade delen av vårdarnas grundutbildning. Närmare ställningstagande i denna fråga bör dock anstå tills den försöksverksamhet som utredningen i det följande kommer in på har genomförts.

Nyanställda assistenter har ofta begränsade kunskaper om de regelsystem som gäller för verksamheten på anstalt. Också träningen för arbete i

samverkan med övriga personalkategorier på anstalt och med andra myndigheter är i många fall obetydlig. Introduktionsutbildningen på två veckor är inte tillräcklig för att täcka detta utbildningsbehov. Den bör därför följas upp med en mera omfattande utbildning avseende kriminalvårdens regelsystem och arbetsformer.

Det utbildningsbehov som konstaterats hos nyanställd assistentpersonal finns enligt utredningens mening också hos personalkategorier som arbetsterapeuter, studieledare, fritidsledare och psykologer.

Med verksamheten inriktad på lagarbete ökar vikten av att även kontorspersonalen är väl orienterad i kriminalvårdsämnen. Särskilt för denna personalkategori betraktar utredningen en sådan utbildning också som ett väsentligt inslag i jämställdhetsarbetet.

Utbildningsbehovet som utredningen ovan ansett sig finna hos vårdarna och de ovan redovisade personalkategorierna motsvaras till väsentliga delar av den kriminalvårdskurs som ingår i vårdarnas grundutbildning. Utifrån de allmänna principer utredningen angivit i avsnitt 20.2.1 bör utbildningen vara gemensam för alla personalkategorier.

Det faller i och för sig utanför utredningens uppdrag att gå in på frivårdspersonalens utbildning. Med hänsyn till den betydelse som samverkan mellan frivård och anstaltsvård numera har i kriminalvårdsarbetet, vill utredningen ändå framhålla vikten av att nyanställda assistenter inom frivården också deltar i den nämnda utbildningen. Även för de tjänstemän som anställs i KVS utan att ha erfarenheter av arbete vid kriminalvårdens lokala myndigheter borde denna del av anstaltspersonalens grundutbildning vara en lämplig påbyggnad på KVS introduktionsutbildning. Deltagande i grundkursen skulle ge den nyanställde en ingående orientering om arbetsformer och regelsystem inom kriminalvården. Kontakter med kursdeltagare från lokala myndigheter skulle också ge sådana insikter i arbetsförhållanden och arbetsvillkor vid skyddskonsulentdistrikt och anstalter som är av stort värde i arbetet vid den centrala myndigheten.

Grundutbildningens organisation och innehåll

Som utredningen angivit i avsnitt 20.2.1 bör det allmänna utbildningsväsendets resurser i möjligaste mån tas i anspråk också för utbildning av kriminalvårdens personal. Vid en genomgång av nu befintliga utbildningsvägar har utredningen emellertid inte kunnat finna någon som, utan betydande ändringar, motsvarar de krav som bör ställas på en grundutbildning för personalen vid anstalterna. Flertalet av de utbildningsvägar som undersökts har utförligt redovisats i NEPO:s betänkande (Ds S 1976:6 s. 15–26).

Utredningen har också att beakta att man, av NEPO:s förslag att döma, vid institutioner inom ungdomsvård och nykterhetsvård inte är intresserad av att vidmakthålla eller utveckla den utbildningssamverkan som nu sker inom ramen för VUN.

Med hänsyn till den utveckling som är att vänta av utbildningsutbudet på gymnasienivå har utredningen dock inte funnit lämpligt att nu föreslå en komplett inomverksutbildning svarande mot tillsynspersonalens behov av grundutbildning. I stället bör utvecklingsarbetet rörande denna utbildning

inriktas på att föra över så mycket som möjligt av den till det allmänna utbildningsväsendet. Utredningen utgår emellertid ifrån att en del av grundutbildningen måste vara så specialinriktad på kriminalvårdens behov att den även i fortsättningen bäst sker i form av inomverksutbildning. VUN-utbildningen med sin relativt allmänna inriktning är den del som i första hand bör komma i fråga för överföring.

Som framgår av det följande har utredningen inte funnit möjligt att i detta sammanhang i detalj ange hur kriminalvården skall kunna utnyttja det allmänna utbildningsväsendets resurser och hur utbildningen där skall anknytas till den utbildning som även fortsättningsvis kan komma att ges inom verket.

Utvecklingsarbetet vid KVS bör bl. a. inriktas på att i möjligaste mån få kriminalvårdspersonalens utbildningsbehov beaktat i den pågående gymnasieutredningen. Därvid får antas att anstalterna även i framtiden måste rekrytera en del personal som inte har gymnasieutbildning som passar för kriminalvårdens behov eller som helt saknar sådan utbildning. För denna personal bör därför skapas möjligheter att varva tjänstgöring inom kriminalvården med deltagande i utbildning inom det allmänna utbildningsväsendet. Huruvida sådan utbildning lämpligast kan ges inom gymnasieskolans ram eller om uppgiften ligger närmare till för den kommunala vuxenutbildningen eller för folkhögskolan bör närmare undersökas.

För att belysa de många praktiska problem som är förenade med en sådan omläggning av utbildningen som ovan skisserats och de kostnadsmässiga effekterna därav bör utvecklingsarbetet inledas med försöksverksamhet i ett par regioner av olika karaktär. Försöksverksamheten bör utgå från att ansvaret för grundutbildningens genomförande flyttas ner till regional nivå. Av praktiska skäl måste de regionala organen ges ansvaret också för genomförandet av grundutbildningen för riksanstalternas personal. I samråd med de lokala skolmyndigheterna bör företrädare för försöksmyndigheterna utarbeta former för att meddela så stor del som möjligt av grundutbildningen för kriminalvårdspersonalen inom det allmänna utbildningsväsendet. Huruvida sådan utbildning skall koncentreras till en ort inom regionen eller helt eller delvis kan genomföras på de orter där kriminalvårdens lokala myndigheter är belägna får avgöras med hänsyn till förhållandena i varje särskild region. Den del av grundutbildningen som inte kan föras över till det allmänna utbildningsväsendet bör, under ledning av den regionala myndigheten, genomföras regionalt och/eller lokalt.

För tillsynspersonal i de regioner där försöksverksamhet ej bedrivs får VUN-utbildningen t. v. behållas. Den övriga delen av grundutbildningen, motsvarande kriminalvårdskursen, bör förläggas regionalt och/eller lokalt med de regionala organen som ansvariga för genomförandet. Av praktiska skäl bör också i dessa fall den regionala myndigheten har ansvaret för utbildningen av personalen på riksanstalterna inom regionens område.

Det har ovan antagts att en del av dem som kommer att anställas som vårdare har gymnasialutbildning, som inte helt motsvarar kriminalvårdens behov vad gäller den allmänt inriktade delen av grundutbildningen. I vad mån dessa nyanställda skall genomgå den del av grundutbildningen som försöksvis förläggs till det allmänna utbildningsväsendet får avgöras efter individuell prövning av den utbildningsansvariga regionala myndigheten.

Det kan vara lämpligt att KVS utfärdar riktlinjer för bedömningen.

Utredningen räknar med att de nu föreslagna ändringarna också möjliggör en väsentlig höjning av utbildningskapaciteten. Därmed bör grundutbildningen kunna genomföras i närmare anslutning till anställningen, vilket utredningen ser som mycket väsentligt. Strävan bör vara att grundutbildningen påbörjas inom sex månader från tillsvidareanställning och avslutas inom 1 1/2 år från denna tidpunkt.

Utredningen har utgått ifrån att överföring av delar av grundutbildningen till det allmänna utbildningsväsendet inte får medföra försämring av de ekonomiska villkor som nu gäller för deltagare i grundutbildning. De kriminalvårdsanställda som genomgår sådan utbildning i skola utanför kriminalvården bör alltså under studietiden ha ekonomiska förmåner motsvarande lönen.

Inomverksdelen av grundutbildningen kan, vad innehållet beträffar, nära ansluta till den nuvarande kriminalvårdskursen. Utredningen vill dock i det följande ge några synpunkter på utbildningens uppläggning och innehåll.

Redan det förhållandet att KVV:s del av grundutbildningen blir gemensam för alla personalkategorier föranleder en del ändringar i nuvarande timplaner. Den ökning av ansvaret för personalen i gemen som förslaget om beslutande behandlingskollegier medför, kräver att ökad tid ägnas åt kollegiets verksamhetsformer och den formella regleringen som rör behandlingen av intagna och verksamheten i övrigt vid anstalterna. Av samma skäl bör utbildningen också ge en mera ingående orientering om arbetet på det sociala fältet utanför kriminalvården. Även utredningens strävanden att få till stånd lagarbete vid anstalterna bör främjas genom utbildningsinsatser. Därvid är det främst de arbetsområden vilka tidigare varit assistenternas som kräver ökat utrymme. Behandlingsundersökning, behandlingsplanering och frigivningsplanering samt kurativt arbete i allmänhet på anstalt bör behandlas ganska ingående. Det ansvar för fritidsverksamheten som enligt förslaget läggs på tillsynspersonalen motiverar att en del av grundutbildningen ägnas åt frågor om planering, ledning och genomförande av sådan verksamhet. Också praktiken vid annan myndighet bör vidgas till att omfatta samtliga personalkategorier. Anställda på anstalt bör fullgöra sin praktik på skyddskonsulentexpedition och frivårdstjänstemän på anstalt. Det kan vara lämpligt att utöka praktiktiden något och ge kursdeltagarna möjligheter till praktik på institution inom närliggande vårdområde eller på myndighet som tjänstemannen i sitt dagliga arbete på anstalten skall samverka med. Som exempel kan nämnas arbetsförmedling och organ inom de kommunala social- och fritidsförvaltningarna. Även om praktiken läggs in under kurstiden, kan det visa sig lämpligt med en viss differentiering mellan olika personalkategorier i fråga om praktiktidens längd.

Alternativt förslag till grundutbildning

För den händelse det inte skulle visa sig möjligt att utnyttja samhällets allmänna utbildningsresurser för delar av grundutbildningen för kriminalvårdspersonal, får en komplett inomverksutbildning byggas upp. Utredningen har skisserat en sådan utbildning och därvid beaktat det förslag som överlämnats till utredningen av en av assistentkurserna. Utredningens

alternativa förslag till grundutbildning redovisas i betänkandet bl. a. av det skälet att stora delar av kursinnehållet kan ses som uttryck för utredningens uppfattning om vad som bör ingå i inomverksdelen av den ovan föreslagna grundutbildningen. Också huvudparten av övervägandena i övrigt gäller för den utbildningsdelen. Utredningen vill dock understryka att förstahandsförslaget innebär att inomverksdelen av grundutbildningen i sin helhet genomförs regionalt och lokalt.

Utbildningen föreslås vara obligatorisk för all nyanställd personal. I den mån det finns tillgång till platser bör även tidigare anställd personal kunna erbjudas att deltaga, i första hand de som inte tidigare fått någon grundläggande kriminalvårdsutbildning.

Utredningen har tagit fasta på personalens kritik mot centralt förlagda internatkurser och övervägt möjligheterna att förlägga grundutbildningen närmare tjänstgöringsorterna. Det har därvid visat sig att underlag i de flesta fall bör finnas för åtminstone en grundkurs årligen inom varje region om riksanstalterna inom regionernas områden inräknas. Vid dessa beräkningar har utredningen utgått ifrån att varje kurs lämpligen bör ha omkring 20 deltagare. Förutom personalens klart uttalade önskemål talar också andra skäl för regional förläggning av utbildningen. En sådan utbildning kan bättre anpassas efter de lokala förhållandena och som medel att främja integrationssträvandena inom kriminalvården i regionen är den vida överlägsen central utbildning. Utredningen föreslår därför att grundutbildningen för kriminalvårdspersonal anordnas regionvis. Det bör vara en lämplig uppgift för den regionala myndigheten, som har till uppgift att samordna och leda verksamheten inom regionen, att också ansvara för personalens grundutbildning. Såvitt gäller personal på riksanstalterna bör uppläggningen ske i samråd med ledningen för dessa myndigheter.

KVS personalutbildningsenhet bör fungera som serviceorgan till regionkanslierna vad gäller grundutbildningen. Vissa delar av denna utbildning, t. ex. avsnitten om de regelsystem som styr verksamheten inom kriminalvården, bör i huvudsak vara likformiga för alla regioner och kan därför utformas centralt. Personalutbildningsenheten bör också kunna framställa undervisningsmateriel, förmedla lärarpersonal och medverka i utbildning av handledare, vilka i viss utsträckning bör hämtas bland den personal som tjänstgör på myndigheterna inom regionen.

Det ankommer på KVS att se till att det inte uppstår oacceptabla kvalitetsskillnader mellan olika regioner vad gäller den del av personalutbildningen som genomförs regionalt.

För att underlätta anknytningen av undervisningen till det praktiska arbetet och för att man i diskussioner kring arbetsformer m. m. skall kunna belysa problem som deltagarna i utbildningen själva mött i sin verksamhet, bör de ha viss tids erfarenhet av praktiskt arbete på anstalt innan grundutbildningen påbörjas. Detta trots att man i vissa fall kan befara att denna tjänstgöring kan ha negativa effekter vad gäller de nyanställdas attityder till arbetet inom kriminalvården. Utredningen har funnit att det bör vara lämpligt med cirka sex månaders tjänstgöring inom kriminalvården innan grundutbildningen påbörjas. Den bör vara avslutad under andra anställningsåret.

I grundutbildningen bör teoretiska avsnitt varvas med praktisk tjänstgö-

ring. Praktiken bör ge kursdeltagarna grundliga insikter också i arbetet på kriminalvårdsmyndigheter av annan typ än den där de är anställda. För att i så stor utsträckning som möjligt låta kursdeltagarna vara kvar på sina tjänstgöringsorter bör det prövas i vad mån man kan genomföra delar av teoriavsnitten i studiecirkelform, varvid grupper av kursdeltagare tillsammans med handledare kan bedriva studier i eller nära hemorten. Vissa teoriavsnitt torde dock kräva att alla kursdeltagare är samlade ev. i internat. Utredningen har också, som framgår av det följande, räknat med att delar av grundutbildningen, åtminstone till en början, måste genomföras centralt.

Utredningen har nedan i grova drag skisserat hur den tänkt sig uppläggningen av grundutbildningen. Utredningen går emellertid inte in på kursinnehållet i detalj. KVS bör bestämma utbildningsmål och ange ramar för uppläggningen av grundutbildningen. I övrigt bör de regionala myndigheterna och i viss mån även kursdeltagarna anförtros att utforma ett kursinnehåll som anpassats till de lokala förhållandena. I förslaget har också angivits vilka kursavsnitt som bör genomföras i internatform. Självfallet kan en säker bedömning i denna fråga inte göras utan betydande praktisk erfarenhet.

De regionala myndigheterna bör ha fria händer att bestämma var den praktiska tjänstgöringen under grundutbildningen skall förläggas. Delvis bestäms detta av anstaltsbeståndet inom regionen och myndigheternas geografiska belägenhet. Utredningen lägger emellertid stor vikt vid att kursdeltagarna från anstalterna får grundlig praktisk erfarenhet av arbetet inom frivården och att frivårdspersonal får motsvarande erfarenhet av anstaltsarbete. Helst bör också anställda på slutna anstalter och häkten tjänstgöra en period på öppen anstalt och vice versa samt frivårdare tjänstgöra på både öppen och sluten anstalt. Det bör stå de regionala myndigheterna fritt att, efter överenskommelse med andra myndigheter, förlägga en del av tjänstgöringen till institution inom annat vårdområde eller hos andra myndigheter som samverkar med kriminalvården, t. ex. arbetsvården eller den kommunala socialvården eller fritidsverksamheten.

Kursuppläggning

A. En vecka internat, regionalt. Genomgång av kursuppläggningen med möjligheter till påverkan efter deltagarnas förväntningar och behov. MBL, LOA och annan central arbetsrättslig lagstiftning, löne- och anställningsformer samt arbetsmiljöfrågor.
B. Tre veckor, centralt. Kriminalvårdens målsättning och organisation, instruktionen för KVV. Påföljdssystemet enligt BrB, KvaL, HäL och StidL med tillhörande förordningar samt frivårdsförordningen. Cirkulär, anvisningar och arbetsordningar för frivård, häkten och kriminalvårdsanstalter. Personundersökning, behandlingsundersökning, behandlingsplanering i frivård och på anstalt samt frigivningsplanering. Behandlingskollegiets uppgifter. Övervakarens arbete. Orientering om kriminalvårdens historia. Kriminalpolitik. Diskussioner om kriminalvårdens målsättning och andra kriminalpolitiska ämnen.
C. Sex veckor. Återgång till den egna tjänsten.
D. Tre veckor, centralt. Vårdmetodik, säkerhet, kontroll och sekretess. Arbete i frivård och på anstalt. Studiebesök.

E. En vecka internat, regionalt. Grupp- och samarbetsträning med tonvikten på yrkesroller. Utvärdering.
F. Åtta veckor. Återgång till den egna tjänsten. Ev. förläggs 2–4 veckor av tjänstgöringen till annan anstaltstyp än den kursdeltagaren tidigare har erfarenhet av.
G. Tre veckor, regionalt. Socialpolitik, arbetsmarknadsfrågor, socialvård, mentalvård, nykterhetsvård och narkomanvård. Studiebesök.
H. Fyra veckor tjänstgöring för anstaltspersonal inom frivården och för frivårdspersonal vid anstalt.
I. Två veckor tjänstgöring inom annat vårdområde eller vid myndighet som samverkar med kriminalvården.
J. Två veckor, regionalt. Lagöverträdare och sociala processer från sociologisk synvinkel.
K. Åtta veckor. Återgång till den egna tjänsten.
L. En vecka internat, regionalt. Summering. I vilken utsträckning har deltagarna fått stöd i sitt arbete? Hur utnyttjar man den nyutbildades kunskaper på arbetsplatsen? Hur anknyter man på ett riktigt sätt verksamheten på anstalter till utbildningsprocessen? Vilka kunskaper kan utnyttjas i det praktiska arbetet?

Som ett led i utvärderingen av grundutbildningen är det lämpligt att omkring ett år efter det att den avslutats samla deltagarna till en veckas internat. Syftena därmed bör vara dels att samla erfarenheter för att fortlöpande anpassa innehållet i grundutbildningen till det praktiska arbetets krav, dels att vid behov komplettera grundutbildningen.

Grundutbildningen föreslås i princip vara obligatorisk för alla personalkategorier. Vss personal som endast i begränsad omfattning är sysselsatt direkt med behandling av intagna är, enligt utredningens mening, dock ej i behov av mera omfattande grundutbildning än som motsvaras av avsnitten A, B och E ovan.

20.2.7 *Fortbildning*

Utredningen är medveten om att gränsdragningen mellan fortbildning och vidareutbildning är diffus och att den varierar beroende på förkunskaper och erfarenheter hos deltagare i utbildningen. Av praktiska skäl används ändå dessa termer, den förstnämnda för att beteckna utbildning som primärt syftar till att hålla den anställde à jour med utvecklingen inom verksamhetsområdet och belysa aktuella problem i arbetssituationen, medan vidareutbildningen får beteckna utbildning som främst syftar till att ge deltagaren insikter och färdigheter som meriterar för en högre tjänst.

I samband med kriminalvårdsreformen och den nya häkteslagstiftningen har under senare år en icke obetydlig fortbildningsverksamhet ägt rum inom kriminalvården. Det är emellertid inte bara ändringar i lagstiftningen som motiverar insatser för fortbildning. Erfarenheter i samband med den utbildning som ovan nämnts visar enligt utredningens mening också nödvändigheten och värdet av en årlig uppföljning av verksamheten som ett inslag i KVS ledningsfunktion. Vidare utvecklas arbetsformerna på institutionerna fortlöpande. Försöksverksamhet på olika håll anvisar nya vägar

för anstaltsarbetet. Erfarenheter i sådana sammanhang bör spridas till all personal för att beaktas och prövas i vad mån de kan tillämpas i det dagliga arbetet på anstalterna. Det är också av vikt att kriminalvårdspersonalen hålls underrättad om utvecklingen inom socialvården och andra närliggande områden.

Fortbildningens syften bör emellertid inte begränsas till förmedling av kunskaper och erfarenheter. Den bör också ge personalen tillfälle att, ev. med handledning, ingående bearbeta problem som kan ha uppstått t. ex. i fråga om samverkan i det dagliga arbetet på anstalten. Ett viktigt syfte med fortbildningen är även att stimulera personalens intresse för att fortlöpande utveckla arbetsformerna och därigenom motverka att verksamheten på anstalterna stelnar i traditionella former. Fortbildningen bör också utnyttjas för att utvärdera grundutbildningen och för att bearbeta de svårigheter nyanställd personal på sina håll möter när de i det dagliga arbetet skall tillämpa vad de inhämtat under grundutbildningen.

Av det anförda framgår att utredningen fäster stor vikt vid att anstaltspersonalen får regelbunden fortbildning. Sådan utbildning bör anordnas årligen. Kursernas längd får anpassas efter omfattningen av reformverksamhet m. m. inom kriminalvårdens område. Normalt bör dock den årliga fortbildningen omfatta två dagar–en vecka. Utbildningen bör kunna delas upp i omgångar.

Eftersom samverkansfrågor är ett väsentligt inslag i fortbildningen bör kurserna vara gemensamma för alla personalkategorier och även för frivårdspersonal. I de fall då anstaltspersonal arbetar i grupper är det av vikt att grupperna hålls samman också under fortbildningen. Det kan vara lämpligt att befattningshavare vid samverkande myndigheter också inbjuds att delta i vissa delar av utbildningen.

Sådan allmän fortbildning som nu beskrivits bör genomföras regionvis och om möjligt förläggas till deltagarnas tjänstgöringsorter. Utbildningen av anstaltspersonal kan ske i omgångar för att underlätta möjligheterna att skaffa ersättare i tjänsten. På flera av riksanstalterna är antalet anställda så stort att det finns underlag för anstaltsvisa kurser. Utredningen bedömer det emellertid vara av sådan vikt att personal från alla kriminalvårdens grenar medverkar i fortbildningen att man bör eftersträva blandade kurser med deltagare från riks- och lokalanstalter, häkten samt skyddskonsulentdistrikt. Den regionala myndigheten bör som utbildningsansvarig bestämma den närmare utformningen av fortbildningen och svara för genomförandet. Vad gäller personal på riksanstalterna inom området får uppgifterna lösas i samråd med ledningsorganen vid dessa anstalter.

Utbildningens innehåll bör bestämmas efter samråd mellan KVS och de regionala organen. Det ligger i sakens natur att innehållet till en del, vad gäller t. ex. nyheter i lagstiftning och i KVS föreskrifter och anvisningar bestäms centralt. Där bör man också framställa kursmateriel till dessa avsnitt och ev. även bidra med viss lärarpersonal. I övrigt bör utbildningens innehåll bestämmas med beaktande av aktuella lokala förhållanden. Såsom syftena med fortbildningen ovan angivits är det naturligt att deltagarna i resp. kurs får stort inflytande över innehållet i vissa avsnitt.

Utöver de fortbildningskurser med allmän inriktning som ovan skisserats, kan det, tid efter annan, finnas behov av fortbildning i ämnen som har så

begränsat intresse för personalen i gemen att de inte lämpligen bör behandlas i den allmänna fortbildningen. Ansvaret för anordnandet av denna specialiserade fortbildning bör ligga på KVS. En stor del av utbildningen syftar till att tjänstemän, som har en särskild basdisciplin, skall kunna följa den allmänna utvecklingen inom sitt område. Som exempel kan nämnas arbetsledare, arbetsterapeuter, psykologer och medicinalpersonal. Av de allmänna principer som utredningen angivit för personalutbildningen följer att kursanordnare utanför kriminalvården om möjligt bör anlitas för denna utbildning. Arbetsledarnas nuvarande fortbildning är exempel på en lämplig lösning av denna fråga. För sjukvårdspersonalens del bör landstingens utbildningsresurser kunna utnyttjas. På motsvarande sätt bör man för övriga nämnda personalkategorier kunna finna fortbildningsmöjligheter utanför KVV.

Behov av fortbildning uppstår också genom ändringar i rutiner, t. ex. inom områdena för ekonomi- och personaladministration och i RI-kungörelsen. Vidare är de avtal som reglerar anställningsvillkoren ofta av så komplicerad natur att väsentliga ändringar gör det nödvändigt med särskild utbildning av tjänstemän som har hand om personaladministrativa ärenden. För de utbildningsbehov som nu nämnts bör finnas möjligheter att i viss mån utnyttja kurser som ges inom ramen för gemensam statlig personalutbildning. Om en sådan lösning inte står att finna, får KVS anordna egna kurser. Även i fråga om dessa kurser bör strävan vara att förlägga själva genomförandet regionalt eller lokalt.

20.2.8 *Vidareutbildning och chefsutveckling*

Vidareutbildning i allmänhet

De arbetsreformer utredningen rekommenderar för anstaltspersonalen, främst inriktningen på lagarbete, innebär att olika personalkategorier i mycket större utsträckning än hittills kommer att dela arbetsfunktioner. Detta betyder att den anställde, oavsett vilken kategori han tillhör, också får möjligheter att arbeta inom en vidare del av anstaltens verksamhetsfält än tidigare. En organisation med strikt uppdelning av anstaltspersonalen i skilda karriärer harmonierar inte med sådana arbetsformer. Av detta skäl och även för att stimulera rekryteringen av personal till kriminalvården ser utredningen det som ett nödvändigt led i KVV:s personalpolitik att arbeta för att främja bl. a. tillsynspersonalens och arbetsledarnas möjligheter att erhålla tjänster utanför sina f. n. ganska slutna karriärer. Det är bl. a. fråga om att skapa bättre förutsättningar för personal av de nämnda kategorierna att kunna konkurrera om assistenttjänster på anstalter och inom frivård. Angeläget är också att underlätta övergångar mellan kontors-, tillsyns- och arbetsledarkarriärerna. Sådana förändringar bör ske utan att man i nämnvärd grad ändrar på nuvarande bedömningsgrunder när det gäller att väga värdet av formella utbildningsmeriter och praktisk tjänstgöring.

Genom arbete i grupper bör bl. a. tillsynspersonalen få väsentligt ökade möjligheter att i sin verksamhet visa kunskaper och praktiska färdigheter i uppgifter son traditionellt utförts av assistenter. I sammanhanget bör också nämnas att övertillsynsman, enligt KVS anvisningar (rs 127/1974), i utbildningssyfte och för vinnande av erfarenhet för kommande styresman-

naförordnanden får förordnas som assistentvikarie. Sådant förordnande bör enligt utredningens mening kunna ges inte bara med sikte på framtida styresmannaförordnanden utan också i allmänt personalutvecklande syfte. Därför bör även annan tjänsteman än övertillsynsman kunna förordnas som assistentvikarie, något som f. ö. redan sker i viss omfattning. För att tillsynspersonalen och även arbetsledarna med någon framgång skall kunna konkurrera om assistenttjänsterna bör dock, utöver de tillfällen till praktisk inskolning som ovan redovisats, goda möjligheter till vidareutbildning erbjudas dessa personalkategorier. Syftet med denna utbildning bör vara att ge deltagarna baskunskaper i viktiga ämnen med anknytning till socialt arbete samt insikter i övrigt som fordras av en befattningshavare i personalledande ställning.

Utomlands finns exempel på att kriminalvårdsmyndigheterna anordnar omfattande inomverksutbildning för bl. a. tillsynspersonal, vilken ger kursdeltagarna formell behörighet t. ex. för tjänster som anstaltschefer. Utredningen ställer sig emellertid avvisande till denna form av vidareutbildning, framför allt av det skälet att utbildningen till stor del är av så allmän karaktär att den bör kunna meddelas av samhällets allmänna utbildningsorgan. En omfattande vidareutbildning inom verket lär dessutom få ett mycket begränsat meritvärde utanför KVV, vilket från den enskilde tjänstemannens synpunkt är en betydande nackdel.

Vidareutbildning i vad avser baskunskaper om socialt arbete bör alltså i huvudsak ske inom det allmänna utbildningsväsendet, främst högskoleorganisationen. Den högre utbildningens decentralisering, de i avsnitt 20.2.3 berörda vidgade möjligheterna vad gäller tillträde till högre studier, möjligheterna till distansundervisning och arbetstagares lagstadgade rätt till ledighet för studier har väsentligt ökat de anställdas förutsättningar för vidareutbildning i denna form. I samma riktning verkar möjligheterna att tillämpa fördröjd studietakt och U 68:s förslag att vissa kurser, t. ex. socionomutbildningen, skall vara öppna också för studerande som inte önskar genomgå hela utbildningen. Även de allmänna strävandena inom utbildningsväsendet att finna former för varvad utbildning främjar förutsättningarna för vidareutbildning.

Exempel på utbildningssamverkan mellan kriminalvårdsmyndigheter och högskola kan hämtas från Umeåregionen, där kurser i socialpolitik (20 poäng) utarbetats bl. a. för kriminalvårdens anställda i Umeå och Luleå och kurs i psykologi (20 poäng) för anställda i Umeå. Flera vårdare har genomgått kursen i socialpolitik och genom möjligheterna till fördröjd studietakt har studierna i stor utsträckning kunnat bedrivas parallellt med arbete på anstalterna. Kursinnehåll och litteratur har anpassats efter kursdeltagarnas förkunskaper.

Enligt utredningens mening kan det nämnda exemplet tjäna som modell för hur samhällets utbildningsresurser bör kunna utnyttjas för en allmänt inriktad vidareutbildning av kriminalvårdens personal.

Uppenbarligen bör en stor del av den vidareutbildning som anknyter till personalledningsfunktionen ske tillsammans med andra personalkategorier. Detta utbildningsbehov bör därför inte enbart tillgodoses genom särskilda kurser utan även beaktas när man bestämmer formerna för hur annan utbildning, t. ex. fortbildningen, skall bedrivas. Framför allt är det dock en

fråga om personalutveckling som måste beaktas vid uppläggningen av det dagliga arbetet i anstalterna. Detta kan ske inom ramen för de grupporienterade arbetsformer som utredningen förordar och genom att man vid möten med personal av olika kategorier arbetar med att tillsammans analysera problem som uppstår i verksamheten samt faktorer som hindrar resp. främjar lösning av problemen. Sådana diskussioner kan självfallet också röra personalledarens roll och funktioner.

En del av vidareutbildningen med anknytning till ledningsfunktionen måste emellertid vara mera inriktad på att förmedla kunskaper och bör även syfta till att ge deltagaren en god orientering om hur frågor med anknytning till ledningsfunktioner lösts vid andra myndigheter och inom andra samhällsområden. Dessa skäl liksom de allmänna principer utredningen angivit talar för att KVV för denna del av vidareutbildningen bör utnyttja kurser som är gemensamma för flera myndigheter. Detta utbildningsbehov bör också kunna tillgodoses inom ramen för en gemensam statlig personalutbildning. Det kan förväntas att utredningen om den statliga personalutbildningen tar upp denna fråga, eftersom utredningen har i uppdrag att lämna förslag till framtida inriktning och omfattning av ledarutbildningen inom statsförvaltningen.

En del av det behov av vidareutbildning som nu berörts kan visa sig vara så specifikt för kriminalvården att det bäst tillgodoses genom inomverksutbildning. Erfarenheter får så småningom närmare visa hur omfattande sådan utbildning behöver vara. Enligt utredningens bedömning kan det inte vara fråga om annat än helt korta kurser.

De möjligheter som f. n. ges assistenter och även andra personalkategorier att tjänstgöra i KVS ser utredningen som ett mycket viktigt led i personalutvecklingen, kanske särskilt med tanke på rekryteringen till befattningar som styresmän och skyddskonsulenter. Väsentligt är att de som kommer i fråga för sådana tjänster har erfarenheter av arbete på alla nivåer inom KVV. Därför bör en liknande form av tjänstgöring anordnas vid de regionala myndigheterna. Det är naturligt att den i tiden ligger före tjänstgöringen i KVS. Den nuvarande tjänstgöringsperioden, fyra månader, bör förlängas till sex månader. Det är av stor vikt att tjänstgöringen planeras omsorgsfullt och med sikte på att den skall ge allmän inblick i arbetet på myndigheten. Tjänstgöringen bör därför innehålla varierande arbetsuppgifter och på KVS förläggas till flera avdelningar. En särskild tjänsteman bör vara ansvarig för uppläggningen och genomförandet av tjänstgöringen.

Det är en angelägen uppgift för att de regionala organen att främja möjligheterna till vidareutbildning genom att arbeta för att högskolemyndigheterna inom området utformar kurser som är lämpade också för kriminalvårdens personal.

Frågan i vad mån vidareutbildning skall bedrivas i tjänsten eller under tjänstledighet och vilka förmåner som skall utgå under utbildningstiden är av den art att enhetliga lösningar för hela statsförvaltningen bör eftersträvas. Utredningen räknar med att dessa frågor kommer att lösas i samband med att man tar ställning till förslag av utredningen angående den statliga personalutbildningen. Den utredningen har diskuterat hithörande frågor (SOU 1976:61 s. 30 ff.).

Chefsutveckling

Också vidareutbildning som syftar till rekrytering av styresmän är en del av den allmänna personalutveckling inom myndigheterna, som bedrivs i form av successiv arbetsutvidgning, arbetsrotation och utbildning. Innehållet i en sådan utbildning bör bl. a. syfta till att förbättra tjänstemannens förutsättningar för medverkan i målbestämningar, planeringsåtgärder och ekonomiska bedömningar samt även öka hans förmåga att utöva direkta ledarfunktioner som arbetsledning, utveckling av medarbetare och utvärdering av verksamheten. De nya organisationsformer som utredningen föreslår och den vidgade samverkan med andra samhällsorgan som blivit en följd av kriminalvårdsreformen kräver utbildning och träning i administration. På senare tid har också allt större vikt lagts vid att chefen skall ha förståelse för arbetsmiljöns betydelse för personalens trivsel samt kunna samarbeta och ha förståelse för mänskliga relationsproblem över huvud taget, vilket förutsätter insikter i bl. a. socialpsykologi.

Utredningen har i avsnitt 16.4.1 närmare redovisat sin syn på styresmannarollen.

Utredningens förslag innebär en väsentligt vidgad kompetens för anstalterna. Detta gäller inom områden för personaladministration och ekonomiadministration samt, särskilt för lokalanstalterna, i fråga om behandlingen av intagna. Att detta leder till ökade krav på anstaltscheferna behöver inte närmare utvecklas.

De förändringar av de lokala myndigheternas kompetens och av styresmannarollen, som blir en följd av förslaget, kräver enligt utredningens mening ökade insatser av KVS i arbetet med rekrytering av anstaltschefer.

Utredningens förslag innebär att chefsrollen ändrats på det sättet att styresmannen, framför allt på större anstalter, i huvudsak får verka genom de olika enheter eller avdelningar som organisationen är uppbyggd av. Uppenbarligen kan en hel del av de kunskaper och erfarenheter som är nödvändiga för denna roll inhämtas genom arbete tillsammans med grupper av anställda på olika avdelningar. Styresmannafunktionen kräver emellertid också särskilda erfarenheter, kunskaper och färdigheter, som i de flesta fall inte kan inhämtas genom medverkan i det dagliga arbetet på anstaltens avdelningar eller genom deltagande i utbildning för avdelningarnas personal. Chefsrollen är under ständig utveckling inom flera områden, t. ex. inom näringsliv, statlig förvaltning samt kommunal förvaltning som sjukvård och olika former av socialvård. Det är därför ett väsentligt inslag i utbildningen av dem som skall leda verksamheten vid anstalter, att de får insikter i hur ledningsrollen är utformad också inom andra områden och på det sättet vidgar sina allmänna kunskaper om hur man utövar ledning i en organisation. Utbildning av sådant slag har sedan ganska lång tid förekommit i England och USA.

Vidareutbildning av blivande styresmän och självfallet även skyddskonsulenter bör ske enligt ett särskilt utbildningsprogram. Till sådan utbildning bör kunna antas lämpliga tjänstemän av alla personalkategorier. Urvalet till utbildningen kommer uppenbarligen att få mycket stor betydelse för den anställdes möjligheter att nå chefsbefattningar. Det förutsätts att de som uttas till utbildningen skaffat sig allsidig erfarenhet av arbete inom kriminalvård

genom tjänstgöring i frivård och anstalt och på olika nivåer inom KVV samt att tjänsten utövats så att de bedöms lämpade att leda verksamheten vid en institution. Med hänsyn till utbildningens betydelse i tillsättningsärenden har det ansetts lämpligt att något formalisera uttagningsproceduren. Uttagning bör ske på ansökan, som prövas av samma organ som enligt utredningens förslag skall tillsätta tjänst som chef för myndighet, KVS lekmannastyrelse. För att också ge utrymme för inflytande för personalen på lokal nivå, bör styrelsen vid den myndighet inom kriminalvården där sökanden är eller senast varit anställd avge yttrande över ansökan innan uttagning sker.

20.2.9 *Övrig utbildning*

Utöver den utbildning som ovan föreslagits är det enligt utredningens mening inte erforderligt med någon särskild utbildning för assistenter.

Den nuvarande tillsynsmannautbildningen är dels inriktad på personalledningsfunktioner, dels syftande till att ge vidgade insikter om kriminalvårdens verksamhetsformer och metoder samt om de rättsliga frågor som uppkommer i verksamheten. Därutöver ingår, med vissa valmöjligheter, kurser som avser att ge deltagaren kunskaper i särskilda ämnen som sjukvård, alkohol- och narkotifrågor samt fritidsverksamhet.

Både de mer allmänt inriktade delarna av tillsynsmannautbildningen och kurserna i särskilda ämnen kan enligt utredningens mening vara lämpliga inslag i den vidareutbildning som KVS svarar för. På samma sätt som KVS nu undersöker möjligheterna att förlägga sjukvårdsutbildningen till landstingets vårdskola i Norrköping bör även för vissa övriga delar av denna utbildning, t. ex. personalledning, alkohol- och narkotikafrågor samt fritidsverksamhet, övervägas om några fördelar kan vinnas genom samverkan med andra utbildningsanordnare. Det följer av utredningens allmänna syn på personalutvecklingen att denna utbildning bör stå öppen för alla personalkategorier. Utrymmet för annan personal än tillsynspersonal bör därför ökas.

Också den utbildning som ges i syfte att kvalificera för befordran inom tillsynskarriären får anpassas efter utredningens förslag. Liksom nu bör ingå moment angående personalledning och delar som syftar till att ge fördjupade kunskaper om kriminalvården och samverkande myndigheters verksamhetsformer och arbetsmetoder samt om den rättsliga regleringen inom dessa områden. Den mera specialinriktade delen av utbildningen får fortlöpande anpassas efter den utveckling som sker i fråga om ansvars- och funktionsfördelning i anstaltsarbetet.

För en stor del av den kontorstekniska utbildning som kontorspersonalen behöver bör KVV kunna utnyttja kurser som anordnas inom ramen för gemensam statlig personalutbildning. Denna utbildning får kompletteras med kortare kurser rörande rutiner, register och blanketter som är specifika för kriminalvården.

20.2.10 *Jämställdhetsfrågor*

Den tidigare ensidiga rekryteringen av män till vårdaryrket torde i huvudsak ha varit traditionellt betingad. Fortfarande möter man dock bland tillsynspersonal, i synnerhet på anstalter som inte haft kvinnliga vårdare, i många fall

skepsis mot kvinnlig tillsynspersonal, framför allt i fråga om de moment i tjänsten som är inriktade på ordning och säkerhet. Däremot är personalen på de anstalter där man har erfarenheter av kvinnliga vårdare övervägande positiv till att man rekryterar både manliga och kvinnliga befattningshavare. Denna inställning överensstämmer med erfarenheter från närliggande områden. Som exempel kan nämnas att tillsynspersonalen på rättspsykiatriska kliniken i Uppsala till drygt en tredjedel består av kvinnor. Utredningen kunde vid sitt besök på kliniken konstatera, att hela personalen var mycket nöjd med detta förhållande och man hävdade, att det stora inslaget av kvinnliga befattningshavare gynnsamt bidragit till att man kunnat tillämpa anstaltens policy att skapa en vänligare atmosfär på kliniken och i större utsträckning än tidigare genom samtal lösa uppkomna konflikter med de intagna. Som kunde förväntas var också de intagna mycket positiva till kvinnlig tillsynspersonal.

De skäl som allmänt talar för en någorlunda jämn könsfördelning i arbetslivet behöver inte redovisas i detta sammanhang. Utredningen är av den bestämda uppfattningen, grundad på de praktiska erfarenheter man haft vid en del anstalter, att det skulle främja ett gott institutionsklimat, om antalet kvinnliga befattningshavare bland tillsynspersonalen ökade. Att närmare ange vilken könsfördelning som är lämpligast eller godtagbar från jämställdhetssynpunkt låter sig naturligtvis icke göra. Uppenbart är emellertid att antalet kvinnliga befattningshavare bland tillsynspersonalen borde vara betydligt större än vad det f. n. är. Trots att andelen kvinnor bland de nyrekryterade vårdarna ökat under senare år, lär det dröja flera år innan en önskvärd könsfördelning uppnås. Därför bör särskilda åtgärder vidtas för att främja rekryteringen av kvinnliga vårdare.

Riktlinjer för statsförvaltningens jämställdhetsarbete finns i förordningen (1976:686) om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst samt i det s. k. jämställdhetscirkuläret (SFS 1976:687). Målet är att bryta uppdelningen av män och kvinnor på olika tjänstekategorier och att skapa likvärdiga arbetsförhållanden och lika utbildnings- och befordringsmöjligheter för båda könen. Myndigheterna skall själva, med hänsyn till de förhållanden som råder i fråga om t. ex. organisation, arbetsuppgifter och personalsammansättning, efter samråd med de anställdas organisationer bestämma vilka åtgärder som skall vidtas för att öka jämställdheten.

I proposition 1975/76:173 redovisas bl. a. följande åtgärder ägnade att skapa ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst. Personalpolitiken bör utformas med sikte på att förbättra kvinnornas situation. Arbetet måste ge ökat utrymme för den anställdes kunskaper, ambitioner och rätt till personlig utveckling. Detta kan ske genom delegering och decentralisering av arbetet och i vissa fall genom omorganisation av arbetsplatser med ensidiga arbetsuppgifter. Ett ökat utnyttjande av arbetsrotation, arbetsutvidgning och delegering av handläggaruppgifter tjänar samma syften. Särskilda utbildningsinsatser föreslås för anställda i lägre löneskikt. För att underlätta deltagande i utbildning, bl. a. för dem som har ansvar för barntillsyn, förordas en decentralisering av personalutbildningen. Särskilda rekryterings- och informationsinsatser föreslås för att stimulera kvinnor att söka traditionellt manliga tjänster och män att söka kvinnligt dominerade tjänster. Föredraganden framhöll att kvotering som medel att åstadkomma

ökad jämställdhet mellan könen måste användas restriktivt och förklarade sig då inte beredd att stödja ett förslag om försöksverksamhet med kvotering vid urval till utbildning, vilket lagts fram av utredningen angående kvinnornas situation inom den statligt löneregleradе offentliga förvaltningen (SOU 1975:43).

Flera av de förslag utredningen redovisat i andra sammanhang syftar också till att öka jämställdheten mellan könen. En förbättrad introduktionsutbildning för kontorspersonalen och den gemensamma grundutbildning som föreslås för denna kategori och övrig personal i anstalt bör bidra till att öka kontorspersonalens intresse för behandlingsarbetet och främja övergångar mellan t. ex. kontors- och tillsynskarriärerna. De ökade möjligheterna till delegation av beslutsfattandet, möjligheten att avdelningsindela anstalter och knyta även kontorspersonal till bostadsavdelningar samt inriktningen mot grupporienterade arbetsformer bör kunna få samma effekt. Vidare är dessa förslag allmänt ägnade att tillgodose de anställdas behov av stimulans i arbetet, omväxling och vidareutveckling. Den föreslagna decentraliseringen av personalutbildningen underlättar deltagande för dem som har ansvar för barntillsyn.

Vad särskilt gäller frågan om kvinnliga vårdare har utredningen gjort följande överväganden. Av principiella skäl är utredningen emot kvotering. Denna metod att bryta viss könsdominans kan anses acceptabel endast om förändringar inte är möjliga att uppnå med andra medel. Den tendens som kan utläsas av uppgifterna som ovan lämnats om nyrekrytering ger enligt utredningens mening starkt stöd för antagande att man, utan att tillgripa kvotering, inom rimlig tid skall kunna uppnå en tillfredsställande andel av kvinnliga tjänstemän bland tillsynspersonalen. Andra åtgärder bör emellertid vidtas för att främja rekryteringen av kvinnliga vårdare. Informationen om vårdaryrket i broschyrer, i platsannonser och i kontakter med arbetsförmedlingen bör utformas med sikte på att stimulera kvinnor att söka sådana tjänster. Särskilt kan framhållas de goda möjligheterna som finns att pröva på yrket under kortare perioder, t. ex. som semestervikarie. Tillsynspersonal och annan personal kan i sina samhällskontakter också bidra till att sprida sådan information. Det får antas att informationsinsatserna blir mer effektiva om rekryteringen av tillsynspersonal, i den mån det är möjligt, koncentreras i tiden, kanske till ett par tre gånger om året. Den personal som redan är anställd vid anstalten, t. ex. kontorspersonal, bör erbjudas möjlighet att genom arbetsbyte under en kortare period pröva vårdaryrket. För att ge icke anställda samma möjlighet kan särskilda praktikplatser inrättas, om inte ändamålet kan tillgodoses genom de tillfällen till tjänstgöring på vikariat som erbjuds. Väsentligt är också att de kvinnor som anställs som vårdare bemöts positivt av sina kolleger på anstalterna. Därför bör man genom diskussioner vid personalmöten eller i liknande former bearbeta de negativa attityder till kvinnlig tillsynspersonal som på sina håll fortfarande finns.

20.2.11 *Några organisatoriska frågor*

Om den föreslagna försöksverksamheten resulterar i att man finner lämpliga former för att meddela en allmänt inriktad grundutbildning inom det allmänna utbildningsväsendet, kommer grunden för VUN:s verksamhet att

bortfalla. Som framgått i avsnitt 20.1.10 får även NEPO:s förslag den konsekvensen. Av det förslaget framgår även att man för nykterhetsvårdsanstalternas personal hellre söker utbildningssamverkan med organ inom den öppna socialvården. Detta får anses vara en naturlig följd av de strömningar som under senare år varit förhärskande inom socialvården. Överförs delar av grundutbildningen i enlighet med förslaget till det allmänna utbildningsväsendet, föreligger heller inte någon av utbildningsinnehållet betingad grund för samverkan mellan kriminal- och socialvård.

Enligt utredningens förslag är den lokala myndigheten ansvarig för introduktionsutbildningen. Ansvaret för grundutbildningen enligt den föreslagna försöksmodellen vilar på den regionala myndigheten. För de regioner som inte medverkar i försöksverksamhet innebär utredningens förslag att VUN/KVS svarar för den allmänna delen av grundutbildningen, medan den regionala myndigheten ansvarar för den del som närmast motsvarar nuvarande kriminalvårdskurs. Ansvaret för den allmänt inriktade fortbildningen ligger på kriminalvårdsregionen. KVS har ansvaret för sådan fortbildning och annan utbildning som riktar sig till särskilda personalkategorier liksom för vidareutbildningen. I den mån utbildningsansvaret enligt förslaget lagts regionalt, har det ansetts lämpligt att den regionala myndigheten får svara för genomförandet av ifrågavarande utbildning också för personal vid riksanstalter inom regionens område. Att ansvaret för viss utbildning lagts på KVS hindrar inte att själva genomförandet sker regionvis eller anstaltsvis, om så bedöms lämpligt.

I fråga om de delar av utbildningen för vilka utbildningsansvaret lagts regionalt eller lokalt, bör KVS personalutbildningsenhet fungera som ett centralt serviceorgan för regioner och lokala myndigheter vad gäller uppläggning av kursplaner, framställning av undervisningsmateriel, förmedling av handledare m. m.

Ansvaret för uppläggning och genomförande av framför allt grundutbildning och fortbildning kommer att vara personalkrävande uppgifter för regionkanslierna. Utredningen har emellertid inte funnit lämpligt att nu närmare överväga behovet av personalförstärkningar för detta ändamål. Först när man fått praktisk erfarenhet av i vad mån behovet täcks av de personalresurser som frigörs genom att regionchefen i stor utsträckning befrias från uppgiften att pröva enskilda behandlingsärenden bör denna bedömning ske.

Utredningen har funnit skäl anta att så många nyanställningar årligen sker inom varje region, att det finns elevunderlag för åtminstone en grundkurs varje år. Former för utbildningssamverkan mellan flera kriminalvårdsregioner har därför inte övervägts. Om sådan samverkan ändå i något fall skulle visa sig lämplig, bör det inte erbjuda några större problem av administrativ natur att lösa de praktiska samverkansfrågorna.

21 Kostnader

21.1 Regionala och lokala styrelser

Vid beräkningen av kostnaderna för styrelsernas arbete har utredningen antagit att styrelserna genomsnittligt kommer att sammanträda sex gånger årligen. Det har vidare antagits att ett antal häkten och lokalanstalter kommer att ha gemensamma styrelser och att styrelse inte kommer att inrättas vid alla lokala myndigheter. För lekmannaledamöter och personalföreträdare har beräknats arvode med 175 kr. för varje sammanträde. I fråga om reseersättning har utredningen ansett sig kunna hämta viss ledning av motsvarande kostnader för övervakningsnämnderna (SOU 1975:16 bil. 4). Utredningen har även beräknat kostnader för lekmannaledamöternas deltagande i den årliga fortbildningen för kriminalvårdspersonal.

	Kr
Kriminalvårdsregioner (13 x 6 x 6 x175)	81 900
Riksanstalter (19 x 6 x 6 x 175)	119 700
Allmänna häkten och lokalanstalter (45 x 6 x 6 x 175)	283 500
Reseersättning och traktamente	100 000
Utbildning	100 000
	685 100

Den årliga kostnaden för regionala och lokala styrelser beräknas följaktligen till 685 000 kr.

21.2 Personalförstärkningar

Lönekostnaderna har beräknats med tillämpning av den schablon som redovisas i tabell 21.1.

Av föreslagna tio tjänster för tillsynsman utnyttjas f. n. bevakningsbemyndigandet för sju, motsvarande en kostnad av 991 389 kr., och av föreslagna 194 vårdartjänster är f. n. 57, motsvarande en kostnad av 6 026 040 kr., tillsatta med stöd av bemyndigandet. Det kan även nämnas att den beslutade nedläggningen av Ljustadalen, Lärbro, Sjöboda och Ulriksfors medför indragning av omkring 100 tjänster varav drygt 50 tjänster för tillsynspersonal.

Tabell 21.1 Schablon för beräkning av personalkostnader

Tjänst	F 2. Lönekostnader inkl. 39 % lönekostnadspålägg	F 2. Omkostnader exkl. tjänstedräkt	F 5. Engångsanskaffning av inventarier	F 6. Personalutbildning	Summa kronor
Handläggande assistent Bg 16 D (F 9–10)	110 429[a]	12 600	9 000	4 000	136 029
Översköterska F 6	112 127[b]	15 000	13 000	–	140 127
Tillsynsman F 6	112 127[b]	8 500	6 000	15 000	141 627
Vårdare Bg 2D (F 2:3)	98 120[b]	600	1 000	6 000	105 720

[a] Inkl. 20 % vikariemedel.
[b] Inkl. 20 % vikariemedel och 10 % obekvämtidstillägg.

De sammanlagda kostnaderna för föreslagna personalförstärkningar uppgår alltså till 25 527 000 kr. Av detta belopp motsvaras dock 7 017 000 kr. av tjänster som redan tillsatts med stöd av bevakningsbemyndigandet.

21.3 Utbildning

Kostnadsberäkningar har gjorts dels för utökning av introduktionsutbildning, dels för årligt återkommande fortbildning enligt utredningens förslag. I fråga om de föreslagna ändringarna i grundutbildningen bör kostnadsberäkningarna grundas på erfarenheterna av den försöksverksamhet utredningen föreslagit. Att grundutbildningen i vissa delar görs obligatorisk för alla personalkategorier kommer uppenbarligen att medföra en del kostnadsökningar. Dessa kan emellertid i någon mån kompenseras genom besparingar som bör kunna göras genom att utbildningen flyttas från central till regional eller lokal nivå.

Kostnaderna för två veckors introduktionsutbildning har beräknats enligt följande. Medel anslås redan nu till sådan utbildning för tillsynspersonal och arbetsledare. Utredningen har därför inte beräknat några kostnader för dessa personalkategorier, även om de belopp som brukar budgeteras förefaller vara knappt tillmätta. Antalet övriga tjänster är omkring 850. Utredningen har räknat med en årlig personalomsättning på tio procent, vilket ger 85 nyanställda årligen. Också vikarier för den fasta personalen under semestrar, sjukdom, utbildning m. m. bör ha introduktionsutbildning. Utredningen har antagit att varje vikarie täcker ledighet för tre tjänstemän. Viss reduktion måste också göras med hänsyn till att en del vikarier återkommer år efter år och att vissa av dem övergår till fasta tjänster. Utredningen har tagit upp kostnader för introduktionsutbildning av 100 vikarier per år. Kostnaden för varje introduktion har uppskattats till 2 500 kr. Kostnaden för utökning av introduktionsutbildningen till att omfatta samtliga personalkategorier beräknas följaktligen till 462 500 kr.

Anstalt/*Tillsynspersonal*	Kostnader i kr
Slutna riksanstalter	
10 tillsynsmän	1 416 270
89 vårdare	9 409 080
Slutna lokalanstalter	
40 vårdare	4 228 800
Öppna lokalanstalter	
63 vårdare	6 660 360
Översköterskor, 17,5 tjänster	2 452 223
Assistenter, 10 tjänster	1 360 290
	25 527 023

Vad gäller den årliga fortbildningen har utredningen föreslagit att dess omfattning skall anpassas efter det aktuella utbildningsbehovet. Den årliga kostnaden kan därför inte närmare anges. Den kan dock bedömas med utgångspunkt i kostnaderna för den utbildning som år 1974 anordnades i samband med kriminalvårdsreformens genomförande. Utbildningen som då anordnades för varje anställd, drygt 6 200 personer, i 20 timmar kostade enligt KVS beräkningar omkring 450 000 kr.

Inför genomförandet av denna utrednings förslag är det erforderligt med utbildning av minst samma omfattning som skedde i samband med kriminalvårdsreformen. Med hänsyn till ändringarna i kostnadsläget beräknar utredningen själva utbildningskostnaderna till 650 000 kr. Därtill kommer kostnader för vikarier för tillsynspersonalen under tre dagar. Om kostnaden per dag för varje vikarie beräknas till 210 kronor (138, lön T7, + 12, sem.-ers. 9 %, + 54, lönekostnadspålägg 39 %) blir den sammanlagda kostnaden för vikarier (2 800 x 210) 588 000 kr. Totalt blir de beräknade kostnaderna för personalutbildning i samband med reformens genomförande 1 238 000 kr.

21.4 Övriga kostnader

Utredningen har även föreslagit vissa byggnadsmässiga ändringar för att skapa mindre bostadsavdelningar på några slutna anstalter. KVS har i anslagsframställningen för budgetåret 1978/79 angivit kostnaderna för sådana arbeten på Norrtälje och Tidaholm till 3–4 miljoner kronor för vardera anstalten.

22 Genomförande

Utredningens förslag innefattar genomgripande förändringar vad gäller beslutsprocess och ansvarsfördelning. Därför måste genomförandet föregås av omfattande förberedelser, bl. a. personalutbildning, omarbetning av gällande cirkulär och arbetsordning samt utarbetande av anvisningar i övrigt. De föreslagna författningsändringarna bör av angivna skäl träda i kraft tidigast den 1 juli 1979. I de delar författningsförslaget rör KVS kompetens kan det i vissa delar visa sig lämpligt att avvakta resultatet av KVSÖ:s arbete.

I enlighet med utredningens förslag beträffande allmän fortbildning i övrigt bör de regionala myndigheterna ansvara för genomförandet av personalutbildningen i samband med reformen. För detta ändamål måste regionerna, i likhet med vad som skedde för utbildningen i samband med kriminalvårdsreformens genomförande, tilldelas särskilda resurser.

KVS avgör hur arbetet med genomförandet skall organiseras på central nivå. Också där kommer arbetsuppgifterna att bli så omfattande att de måste beaktas särskilt vid resurstilldelningen.

Det framgår av vad som anförts i avsnitt 19.2 att utredningen fäster stor vikt vid att byggnadsprogrammet för lokalanstalterna genomförs snarast möjligt. Detsamma gäller beträffande föreslagna ombyggnadsarbeten på vissa slutna anstalter.

Utredningen har föreslagit att antalet platser på vissa slutna anstaltsavdelningar skall minskas. Detta bör ske så snart som möjligt och utan att genomförandet av de föreslagna ombyggnadsarbetena avvaktas.

Viss försöksverksamhet av det slag som avses i avsnitt 16.6 kan inledas redan innan ev. författningsändringar trätt i kraft.

Försöksverksamhet beträffande grundutbildningen bör inledas så snart erforderliga förberedelser gjorts. Genomförandet bör ske i samråd med SÖ och utredningen om den gymnasiala utbildningen.

De föreslagna personalförstärkningarna bör prioriteras i ordningen tillsynspersonal, medicinalpersonal och assistentpersonal. I och för sig är personalförstärkningarna så angelägna att samtliga föreslagna tjänster borde inrättas omedelbart. Med hänsyn till rådande statsfinansiella läge har utredningen emellertid ansett sig böra godta att kostnadsökningarna fördelas på ett antal år, förslagsvis en femårsperiod. Budgetåret 1978/79 bör de tjänster för tillsynspersonal inrättas som i förslaget motsvarar tjänster som tillsatts med stöd av bevakningsbemyndigande, sammanlagt 62 stycken. Detta medför ingen faktisk kostnadsökning. Vidare är personalsituationen på anstalterna i

Norrtälje och Tidaholm så kritisk att flertalet av de nya tjänster som föreslagits för dessa båda anstalter bör inrättas snarast möjligt. Sker det samtidigt med att de stängda avdelningarna åter öppnas krävs omkring 40 tjänster. Om reformen träder i kraft den 1 juli 1979 förutsätts att tillräckligt många vårdartjänster då är inrättade för att garantera den personalkategorins deltagande i kollegiearbetet. Utredningen beräknar detta antal tjänster till omkring 50, vilka alltså bör inrättas budgetåret 1979/80. Återstående cirka 50 tjänster avser främst personal för fritidsverksamhet vid anstalterna och bör inrättas budgetåret 1980/81. Under de två närmast därefter följande budgetåren bör föreslagna tjänster för översköterskor resp. assistenter inrättas.

23 Specialmotivering

23.1 Förslag till lag om ändring i brottsbalken

26 kap. 9 §

Enligt övervakningsnämndutredningens förslag kan kriminalvårdsnämnd uppdraga åt skyddskonsulent eller, beträffande intagna på riksanstalt, styresman att närmare bestämma dag för villkorlig frigivning. F. n. avgörs sådan fråga ofta av övervakningsnämndutredningens ordförande. I yttrande över övervakningsnämndutredningens förslag anförde utredningen bl. a. följande.

Övervakningsnämndutredningen har föreslagit att delegation skall ske till styresman om den intagne är inskriven på riksanstalt och eljest till skyddskonsulent. Sett från principiell utgångspunkt, ansvaret för frigivningsförberedelserna, är denna lösning utan tvekan riktig. Emellertid har övervakningsnämndutredningen, till synes utan betänkligheter, genombrutit denna princip i fråga om den kanske väsentligare uppgiften att ta initiativ till frigivning genom att inge ansökan till den lokala nämnden. Den föreslagna formen för delegering kan enligt utredningens mening föranleda praktiska problem i vissa fall. Man har att utgå från det rådande förhållandet att lokalanstalterna merendels har intagna som skall friges till ett flertal skyddskonsulentdistrikt, en del av dem ganska avlägsna. Vanligt är att anstaltens assistent, särskilt i fall som de sistnämnda, svarat för allt förberedelsearbete inför frigivningen och att personal från anstalten följer med de intagna som söker arbete och bostad och då kan konstatera om de villkor uppfylls som nämnden må ha ställt i principbeslut om frigivning. Reglerna för delegering bör självfallet utformas på sådant sätt att de ger garantier för att frigivningssituationen är tillfredsställande då den intagne lämnar anstalten och att frigivningsbeslutet kan fattas så snart som möjligt efter det att villkoren uppfyllts. För att exemplifiera vilka problem som kan uppstå kan antas att frigivningen beror av att bostad anskaffas åt den intagne. En vårdare åker med honom till frigivningsorten en lördag förmiddag och de lyckas ordna bostad som omedelbart är inflyttningsklar. När de återvänder till anstalten har jourhavande styresmannen ej möjlighet att besluta om frigivning utan man får vänta till måndag då skyddskonsulenten är i tjänst. Säkert kan man finna flera exempel på att övervakningsnämndutredningens förslag kan leda till en fördröjning av frigivningen. Utredningen ifrågasätter därför om man inte bör ge den lokala nämnden möjlighet att, under hänsynstagande till de faktiska förhållandena, välja att delegera till den man finner lämpligast av skyddskonsulenten eller styresmannen på lokalanstalten. Den som i det enskilda fallet beslutat om frigivning får bära ansvaret för att frigivningssituationen varit tillfredsställande. Det kan också med visst fog hävdas att man inte bör låta sig bindas av en för alla fall gällande ansvarsfördelning mellan anstaltsvård och frivård utan kan låta integrationen mellan vårdformerna innebära inte endast att frivårdspersonal går in på anstalterna och övertar uppgifter från personalen där, utan också att anstaltspersonalen

får möjligheter att något verka på frivårdens område. Skulle övervakningsnämndutredningen vinna gehör för sitt förslag är det enligt utredningens mening nödvändigt att genom olika åtgärder, regler om jourtjänstgöring m. m., skapa garantier för att anstaltspersonalen dagligen på vissa tider kan komma i kontakt med beslutsfattare på skyddskonsulentens kansli.

Behandlingskollegiet är det organ på anstalten som svarar för planeringen av de intagnas behandling. Utredningen har därför funnit det naturligt att den lokala nämnden inom kriminalvården bör kunna bemyndiga kollegiet att närmare bestämma dagen för villkorlig frigivning. Sådant beslut skall emellertid fattas så snart de villkor som nämnden ställt i sitt principbeslut har uppfyllts. Därför kan prövningen i många fall inte anstå tills kollegiet sammanträder. På grund härav bör nämnden också kunna bemyndiga tjänsteman inom kriminalvården att närmare bestämma dag för villkorlig frigivning. Av skäl som anförts i yttrandet ovan bör nämnden ha fria händer att i varje särskilt fall bemyndiga den tjänsteman som anses lämplig att pröva fråga som avses här. Oberoende av om den intagne skall friges från riks- eller lokalanstalt kan alltså, enligt förslaget, sådant bemyndigande ges tjänsteman vid anstalt eller inom frivård.

Utredningen har i yttrandet även förordat att motsvarande delegationsbestämmelser införs när det gäller att närmare bestämma dag för upphörande av anstaltsbehandling enligt 28 kap. 3 § BrB och för övergång till vård utom anstalt för ungdomsfängelseelever och internerade. Förslag till ändrad lydelse av 28 kap. 3 §, 29 kap. 5 § och 30 kap. 6 § BrB har dock ej utarbetats.

37 kap. 5 a §

Enligt övervakningsnämndutredningens förslag får frågor om villkorlig frigivning, upphörande av anstaltsbehandling, överförande till vård utom anstalt och talan om förlängning av anstaltsvård upptagas av nämnd inom kriminalvården endast efter framställning av styresmannen för anstalten eller den dömde. Enligt gällande rätt har även nämnderna initiativrätt i dessa frågor.

De frågor som angivits i föregående stycke är nära förknippade med behandlingen av intagna. Initiativrätten bör därför ligga hos det för behandlingen närmast ansvariga organet, behandlingskollegiet. För att undvika att förfarandet onödigt uppehålls i väntan på att kollegiet skall sammanträda, bör tjänsteman inom kriminalvården kunna bemyndigas att göra sådan framställning. Utredningen har inte funnit skäl att närmare begränsa den personkrets som bör kunna komma i fråga för bemyndigande. Praktiska skäl kan tala för att kollegiets ordförande oftast får denna uppgift men även frivårdens representant i kollegiet, vilken i många fall lett arbetet med frigivningsförberedelserna, bör kunna komma ifråga. Initiativrätten för den intagne bör självfallet bibehållas.

23.2 Förslag till lag om kriminalvårdens organisation

Som framgått i avsnitten 11.2 och 10.6.5 föreslår utredningen att lekmannaledamöterna i styrelser för regionala och lokala kriminalvårdsmyndigheter skall väljas av kommunala organ. Enligt 8 kap. 5 § RF kan denna uppgift åläggas kommun endast genom lag.

Utredningen har funnit lämpligare att erforderliga bestämmelser angående val av lekmannaledamöter ges i särskild lag än att de införs i gällande författningar som KvaL och HäL. Det har också ansetts lämpligt att i den särskilda lagen ta in de regler som bestämmer huvuddragen i kriminalvårdens organisation. En del sådana bestämmelser har därför överförts från författningar rörande behandlingen av intagna, främst KvaL och KvalK. Överföringarna redovisas nedan.

Enligt förslaget skall gemensam styrelse kunna inrättas för skyddskonsulentdistrikt, allmänt häkte och/eller lokalanstalt. I övrigt har utredningen inte närmare övervägt frågan om ledningsorgan inom frivården. De bestämmelser angående styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet som föreslagits gäller dock generellt och avser följaktligen även skyddskonsulentdistrikt. I den mån styrelser för sådana myndigheter inte inrättas, måste undantagen, enligt 7 §, grundas på särskilda föreskrifter av regeringen. Den nu redovisade konstruktionen är enligt utredningens mening lämpligaste sättet att skapa formella förutsättningar för inrättande av gemensamma styrelser för lokala kriminalvårdsmyndigheter inom kriminalvårdsregion. Vid denna bedömning har utredningen också beaktat förslaget av frivårdens storstadsutredning om inrättande av lekmannastyrelser som ledningsorgan för skyddskonsulentdistrikt (avsnitt 9.2).

1–8 §§

I dessa paragrafer anges huvuddragen i kriminalvårdens organisation.

Bestämmelsen i 1 § har överförts från 2 § KvaL.

Innehållet i 2 § har överförts från 1 § första stycket KvalK.

I 3 § har samlats bestämmelser angående de lokala kriminalvårdsmyndigheterna. Med utgångspunkt i den kompetensfördelning mellan olika nivåer inom KVV som utredningen föreslår, har samtliga i 3 § första stycket uppräknade organ bedömts vara självständiga myndigheter.

I 5 och 7 §§ har intagits bestämmelser angående ledningsorgan på regional och lokal nivå. Närmare bestämmelser angående styrelsernas kompetensområden återfinns i 22 och 24 §§ instruktionen för KVV. Utredningens överväganden har redovisats i avsnitten 11.1 och 10.6.3.

Vissa föreskrifter rörande sammansättningen av styrelserna på regional och lokal nivå har givits i 6 och 8 §§. Utredningen har ansett det lämpligt att i lag endast ange riktlinjer för sammansättningen vad gäller företrädare för det allmänna och för personalen. Det har lämnats åt regeringen att bestämma sammansättningen i övrigt och att närmare ange antalet ledamöter av olika kategorier. Bestämmelser om detta ges i 22 a och 24 a §§ instruktionen för KVV.

Företrädare för personalen torde inte kunna åläggas att ingå i ledningsorgan vid myndighet. I författningstexten har detta kommit till uttryck på så sätt att personalföreträdare givits rätt att ingå i styrelsen.

Motiveringen i övrigt har redovisats i avsnitten 11.2 och 10.6.5.

9 och 10 §§

Dessa paragrafer innehåller bestämmelser om val av företrädare för det allmänna i styrelse för kriminalvårdsregion och lokal kriminalvårdsmyndighet.

Enligt principbeslutet angående kriminalvårdsreformens genomförande skall gräns för kriminalvårdsregion följa länsgräns. Utredningen har emellertid utformat författningsförslaget med tanke på att avsteg från denna indelningsgrund kan komma att göras. Vidare har beaktats att Gotlands län ej utgör landstingskommun och att Göteborgs och Malmö kommuner inte ingår i landstingskommun.

I val av företrädare för det allmänna i regionstyrelse kommer regelmässigt flera landsting och i några fall även kommunfullmäktige att vara engagerade. Val av lekmannaledamöter i styrelse som är gemensam för flera lokala kriminalvårdsmyndigheter kan i några fall förmodas bli en angelägenhet för fullmäktige i flera kommuner. Fördelningen av platser för ledamöter och ersättare mellan de väljande organen skall enligt utredningens förslag bestämmas av KVS vad gäller styrelse för kriminalvårdsregion och av regionstyrelse i fråga om styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet. Beslut om fördelning skall föregås av samråd med de väljande organen. Det ligger i sakens natur att synpunkter också bör inhämtas från de myndigheter inom kriminalvården som berörs.

I 9 och 10 §§ har också villkoren för valbarhet till styrelse för kriminalvårdsregion och lokal kriminalvårdsmyndighet reglerats. Denna fråga har utredningen behandlat i avsnitt 10.6.5.

Här kan tillfogas att klagan över kommunfullmäktiges och landstings val av styrelseledamot förs genom kommunalbesvär enligt 7 kap. 1 § kommunallagen (1977:179). Mot kommunfullmäktiges beslut förs talan hos länsstyrelsen, vars beslut i sin tur kan överklagas hos regeringsrätten enligt 80 § nämnda lag. Talan mot landstings beslut förs hos regeringsrätten. Kommunfullmäktiges och landstings beslut träder genast i tillämpning. Länsstyrelsen kan dock med stöd av 7 kap. 4 § kommunallagen förordna att fullmäktiges beslut t. v. inte skall gälla. Också regeringsrätten kan med stöd av 28 § förvaltningsprocesslagen (1971:291) meddela motsvarande förordnande.

11 §

Denna paragraf innehåller bestämmelser angående rätt att i landsting och kommunfullmäktige påkalla proportionella val av lekmannaledamöter i styrelse för regional och lokal kriminalvårdsmyndighet. Motsvarande bestämmelser återfinns i 2 kap. 23 § första stycket kommunallagen (1977:179).

12 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om mandattid m. m. Utredningens överväganden har redovisats i avsnitt 10.6.5.

13 §

Utredningen har funnit lämpligt att i lag inta en bestämmelse om att behandlingskollegium skall finnas inrättat vid kriminalvårdsanstalt för handläggning av ärenden angående enskild intagens behandling.

Närmare bestämmelser angående behandlingskollegiums sammansättning och kompetensområde ges i 7 a § och 26 § KvalK.

14 §

Enligt innehållet i denna paragraf är lagens bestämmelser angående skyddskonsulentdistrikt och skyddskonsulent tillämpliga också beträffande frivårdens behandlingscentral i Stockholm och föreståndaren för behandlingscentralen.

Eftersom verksamheten vid transportcentralerna fortfarande drivs i form av försök har utredningen inte berört dessa organ i författningsförslagen.

23.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt

2 och 3 §§

Utredningens förslag innebär att bestämmelser av organisatorisk natur i KvaL överförs till lagen om kriminalvårdens organisation (LKO).

Bestämmelser motsvarande innehållet i 2 § och 3 § första – tredje styckena KvaL återfinns i 1 resp. 3 och 4 §§ LKO.

56 §

Enligt gällande rätt kan kriminalvårdens nämnder på eget initiativ ta upp frågor bl. a. angående frigivningspermission och vistelse utanför anstalt enligt 34 § KvaL. Övervakningsnämndutredningen har föreslagit att dessa ärenden skall få tas upp av nämnd endast efter framställning av styresmannen för anstalten eller den dömde.

Utredningen föreslår att, förutom den dömde, behandlingskollegium och tjänsteman inom kriminalvården som av kollegiet bemyndigats därtill skall vara behöriga att göra framställning om frigivningspermission och vistelse utanför anstalt enligt 34 § KvaL. Beträffande motiveringen hänvisas till vad utredningen anfört under 37 kap. 5 a § BrB.

60 §

Ändringen i denna paragraf är en förutsättning för att behandlingskollegium, genom bestämmelser i KvalK, skall kunna ges befogenhet att pröva ärenden angående enskild intagens behandling.

61 §

Ändringarna är främst föranledda av att utredningen föreslår att vissa befogenheter enligt KvaL skall kunna överflyttas till behandlingskollegium och delegeras till tjänsteman inom kriminalvården. I övrigt har vissa redaktionella ändringar gjorts i den av övervakningsnämndutredningen föreslagna lydelsen.

23.4 Förslag till förordning om ändring i kungörelsen (1974:248) med vissa föreskrifter rörande tillämpningen av lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt

1 och 2 §§

Ändringarna är av redaktionell natur.

Bestämmelserna i 1 § första stycket har överförts till 3 § tredje stycket och 2 § LKO. Bestämmelser motsvarande 1 § andra stycket och 2 § första stycket återfinns i 5 § och 7 § andra stycket LKO. Skälen för överföringarna har angivits i specialmotiveringen till LKO.

Innehållet i 2 § andra stycket får anses ha sin naturliga plats i det författningsrum där behandlingskollegiets kompetens anges och har därför överförts till 7 § andra stycket.

7 och 7 a §§

I paragraferna ges bestämmelser om behandlingskollegiums kompetensområde, sammansättning, beslutförhet m. m. Utredningens överväganden har redovisats i avsnitt 10.6.8.

Med hänsyn till de detaljerade bestämmelser angående behandlingskollegiets kompetens som utredningen föreslår, har exemplifieringen av uppgifterna för kollegiet i nuvarande 7 § andra stycket KvalK ansetts kunna utgå.

Det ligger i sakens natur att det organ, behandlingskollegiet, som beslutar angående behandlingsplanering skall informeras om innehållet i behandlingsundersökning och annan utredning som är av betydelse för planeringen. Särskilt stadgande om detta har inte ansetts erforderligt. I förslaget har därför nuvarande 7 § tredje stycket fått utgå.

I 7 § andra stycket anges kompetensområdet för överläkare vid psykiatrisk avdelning vid kriminalvårdsanstalt. Utredningen föreslår i denna del inte någon ändring i gällande rätt. Övervägandena har redovisats i avsnitt 10.6.8.

12–14 §§

Som en konsekvens av att initiativrätten i fråga om villkorlig frigivning enligt övervakningsnämndutredningens förslag avhänds kriminalvårdens nämnder, bortfaller styresmannens underrättelseplikt enligt 12 §. Enligt samma förslag överflyttas vidare uppgiften att förordna övervakare från nämnd till skyddskonsulent. Därmed bortfaller styresmannens uppgift enligt 13 § andra

stycket att i samråd med skyddskonsulent väcka fråga om sådant förordnande. Övervakningsnämndutredningen har av angivna skäl föreslagit att 12 § och 13 § andra stycket skall upphöra att gälla. Utredningen ansluter sig till dessa förslag.

Enligt övervakningsnämndutredningens förslag åligger det styresmannen att göra framställning om frigivningspermission, vistelse utanför anstalt enligt 34 § KvaL, villkorlig frigivning, upphörande av anstaltsbehandling enligt 28 kap. 3 § BrB och överförande till vård utom anstalt. Enligt utredningens mening bör det ankomma på behandlingskollegiet, såsom det för behandlingsfrågor närmast ansvariga organet, att ta initiativ i dessa frågor. Fall kan tänkas, då framställning bör ske så snart, att beslut av kollegiet inte kan avvaktas. Därför bör kollegiet ha möjlighet att delegera uppgiften till tjänsteman inom kriminalvården. I övrigt hänvisas till motiveringen till 37 kap. 5 a § BrB.

16 §

Enligt gällande rätt ankommer det på styresmannen att underrätta övervakare och skyddskonsulent om tidpunkten för övergång till kriminalvård i frihet. Utredningen föreslår att uppgiften läggs på det organ som svarar för behandlingsfrågor, behandlingskollegiet. Av praktiska skäl bör dock kollegiet delegera uppgiften till tjänsteman inom kriminalvården.

18 §

I fråga om skyldighet att göra framställning om upphörande av behandling enligt 28 kap. 3 § BrB föreslår utredningen likalydande bestämmelser som för övriga fall av övergång till kriminalvård i frihet.

26, 27 och 33 §§

Kompetensreglerna är enligt gällande rätt desamma för ärenden angående fritidsverksamhet utom anstalt (14 § 2 st. KvaL) och korttidspermission. I fråga om frigång är dessa regler något annorlunda utformade. Såvitt utredningen kunnat finna föreligger inga avgörande sakliga skäl för denna skillnad. Därför bör, i enkelhetens intresse, samma kompetensregler gälla för de ärenden som nu nämnts. Utredningen har också sett det som en förenkling att reglerna sammanförs i en paragraf.

Jämfört med gällande rätt innebär förslaget följande ändringar. Beslut i fråga om frigång för andra intagna på sluten riksanstalt än långtidsdömda flyttas från KVS till anstaltsnivå. Vidare överförs den prövning som enligt gällande rätt ankommer på regionchef resp. styresman vid riksanstalt till behandlingskollegium. Kollegiet ges även möjlighet att delegera prövningen till tjänsteman inom kriminalvården.

Utredningens överväganden i övrigt har redovisats i avsnitt 10.6.8.

28, 30, 32 och 39 §§

För frågor om avskildhet enligt 18 §, 20 § första stycket och 23 § KvaL, disciplinärenden enligt 47 och 50 §§ KvaL och frågor huruvida tid för vistelse

utanför anstalt skall inräknas i verkställighetstiden, 35 och 39 §§ KvaL, föreslår utredningen enhetlig reglering av kompetensen. Förslaget innebär att det enligt författningen ankommer på styresmannen att avgöra dessa ärenden. Han har emellertid getts möjlighet att delegera prövningen till behandlingskollegium. Dessa kompetensregler gäller också för omprövning av beslut om avskildhet enligt 18 § och 20 § första stycket KvaL.

Jämfört med gällande rätt innebär förslaget, utöver möjligheten till delegation, följande ändringar. Prövningen av frågor om avskildhet enligt 18 § och 20 § första stycket KvaL för intagna i lokalanstalt flyttas från regionchef till anstaltsnivå. De beslut om avskildhet enligt nämnda lagrum som vid fara i dröjsmål kan fattas av styresman vid lokalanstalt skall enligt gällande rätt underställas regionchefens prövning. Någon motsvarande underställningsskyldighet har inte upptagits i utredningens förslag. Prövningen av frågor enligt 35 och 39 §§ KvaL flyttas, i enlighet med övervakningsnämndutredningens förslag, från kriminalvårdens nämnder och KVS till anstaltsnivå.

I avsikt att förenkla har utredningen sammanfört ifrågavarande kompetensregler i en paragraf.

Beträffande motiveringen i övrigt hänvisas till avsnitt 10.6.8.

35, 37 och 40 §§

Enligt övervakningsnämndutredningens förslag kan kriminalvårdsnämnden bemyndiga, för intagna i riksanstalt, styresmannen och, för intagna i lokalanstalt, skyddskonsulenten, att fatta beslut i frågor om frigivningspermission och vistelse utanför anstalt enligt 34 § KvaL. Utredningens förslag, vad gäller 35 §, innebär att bemyndigande kan ges till behandlingskollegium eller tjänsteman inom kriminalvården. Det förutsätts att 34 § andra stycket i enlighet med övervakningsnämndutredningens förslag upphävs. Beträffande motiveringen i övrigt hänvisas till vad utredningen anfört till 26 kap. 9 § BrB.

Ändringarna i 37 och 40 §§ följer av den föreslagna ändringen i 35 §.

41 och 42 §§

Enligt utredningens förslag överförs regionchefs kompetens i behandlingsfrågor till behandlingskollegium eller styresman vid lokalanstalt. Ändringen i 41 § är en följd därav.

Ändringarna i 42 § är föranledda av att behandlingskollegium enligt förslaget tillagts kompetens att pröva behandlingsärenden. Behandlingskollegium har i flertalet typer av ärenden givits möjlighet att delegera prövningen till tjänsteman inom kriminalvården. I och för sig är det alltså tänkbart att tjänsteman inom frivården, närmast kanske kontaktmannen på anstalten, efter delegation får fatta beslut som rör intagen på anstalt. Detta har föranlett ändring i 42 § första stycket.

23.5 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1976:376) om behandlingen av häktade och anhållna m. fl.

16 §

Genom det tillagda andra stycket i 16 § ges föreståndare möjlighet att delegera beslutanderätten i flertalet frågor enligt HäL och HäF till annan tjänsteman vid myndigheten. Undantagna är endast frågor om förflyttning av häktad till sjukhus, s. k. permission, tillstånd för kvinna, som är intagen på häkte, att ha barn hos sig samt användande av fängsel.

Det föreslagna tredje stycket i 16 § ger föreståndare möjlighet att utse annan tjänsteman vid myndigheten att fullgöra vad som åligger honom enligt HäF. Bland uppgifter som får överlämnas kan nämnas underrättelseskyldighet enligt 3 och 6 §§ HäF samt ansvar för omhändertagen egendom enligt 4 § HäF.

Ändringarna har ej begränsats till att avse häktesföreståndare utan gäller för alla de föreståndare för förvaringslokaler som har att tillämpa lagstiftningen om behandlingen av häktade och anhållna m. fl. Delegation och överlämnande får ske endast till tjänsteman vid myndigheten. Häktesföreståndare får således inte delegera prövningen av tillståndsfråga till frivårdens kontaktman.

Motiveringen i övrigt har redovisats i avsnitt 10.6.8.

20 §

Regionchef kan enligt 42 § första stycket KvalK ändra vad tjänsteman vid lokalanstalt beslutat med stöd av KvaL eller KvalK. Enligt 42 § andra stycket KvalK kan KVS ändra vad tjänsteman inom kriminalvården beslutat med stöd av de nämnda författningarna. Enligt utredningens förslag ges regionchef och KVS en motsvarande rätt att ändra beslut enligt HäL och HäF. Vid prövning av beslut enligt HäL och HäF är dock regionchef och KVS, i lika mån som föreståndare, bundna av sådana anvisningar och medgivanden av läkare resp. undersökningsledare eller åklagare som avses i 4 § andra stycket och 16 § HäL samt 10 § tredje stycket HäF.

Motiveringen i övrigt har redovisats i avsnitt 11.3.

23.6 Förslag till förordning om ändring i instruktionen (1974:555) för kriminalvårdsverket

1 §

Enligt gällande rätt får KVS överlämna befogenhet enligt verksstadgan till bl. a. kriminalvårdsdirektör eller styresman. Inrättas styrelser som ledningsorgan på regional och lokal nivå bör sådant överlämnande kunna ske till styrelse eller chef för regional och lokal kriminalvårdsmyndighet. Vidare har, i klarläggande syfte, föreslagits ett par ändringar av formell natur.

3 §

Utredningen har funnit att i instruktionen bör anges att dess bestämmelser om skyddskonsulentdistrikt och skyddskonsulent i tillämpliga delar gäller också för frivårdens behandlingscentral i Stockholm och föreståndaren för behandlingscentralen.

21 §

Förslaget om inrättande av styrelser som ledningsorgan på regional nivå har föranlett redaktionella ändringar i denna paragraf. Bestämmelsen i första stycket första punkten har ansetts kunna utgå, eftersom kriminalvårdsdirektör omfattas av bestämmelsen i andra stycket. Andra punkten i första stycket har överflyttats till 22 a § andra stycket.

22 §

I denna paragraf anges regionstyrelsens funktion som ledningsorgan för verksamheten vid myndigheterna inom regionen och styrelsens kompetensområde. Utredningens överväganden har redovisats i avsnitt 11.1.

22 a–b §§

Dessa paragrafer innehåller regler om sammansättningen av styrelse för kriminalvårdsregion, beslutförhet m. m. Utredningens överväganden har redovisats i avsnitt 11.2.

Hänvisningen i 22 a § tredje stycket avser dels LKO, dels lag (1976:230) om rätt för arbetstagarorganisation att utse och entlediga företrädare för de anställda i styrelse eller annat organ vid statlig myndighet.

Vissa regler angående omröstning har upptagits i 22 b §. För en del ärenden enligt LOA och anställningsförordningen (1965:601) som kan komma att prövas av styrelse för regional eller lokal kriminalvårdsmyndighet gäller dock särskilda regler för omröstning. Dessa bestämmelser återfinns i 15 kap. 7 § resp. 26 § i de nämnda författningarna.

24 §

I denna paragraf anges styrelsens funktion som ledningsorgan för verksamheten vid lokal kriminalvårdsmyndighet. Enligt förslaget utövar styrelse för riksanstalt sin funktion direkt under KVS medan styrelse för annan lokal kriminalvårdsmyndighet arbetar under styrelsen för kriminalvårdsregionen. Också kompetensområde för styrelse anges. Vid lokal kriminalvårdsmyndighet där styrelse ej inrättas, skall myndighetens chef fullgöra de uppgifter som eljest åvilar styrelse. Utredningens överväganden har redovisats i avsnitt 10.6.3.

24 a §

Paragrafen innehåller bestämmelser om sammansättningen av styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet. Utredningens överväganden har redovisats i

avsnitt 10.6.4.

Hänvisningarna i fråga om val av vissa ledamöter avser samma författningar som angivits ovan under 22 a §.

24 b §

Denna paragraf innehåller regler om beslutförhet för styrelse för lokal kriminalvårdsmyndighet. Vad i tredje stycket sägs om vice ordförandes funktioner gäller endast styrelse som är gemensam för flera myndigheter. Beträffande motiveringen i övrigt hänvisas till avsnitt 10.6.6.

25 §

Enligt gällande rätt är kriminalvårdstjänsteman skyldig att på kallelse infinna sig till överläggning hos KVS och att tjänstgöra där. För att vidga de formella förutsättningarna för tjänstebyten i personalutvecklande syfte föreslår utredningen att tjänsteman i skyddskonsulentdistrikt samt vid allmänt häkte och lokalanstalt skall ha motsvarande skyldighet när det gäller överläggningar och tjänstgöring på regionkansliet.

26 §

Ändringen är föranledd av att utredningen föreslår avskaffande av uniformsplikten. Övervägandena har redovisats i avsnitt 16.4.3.

29 §

Motsvarande bestämmelse har intagits i 24 §.

32 §

I paragrafen regleras kompetensfördelningen mellan KVS, kriminalvårdsregion och lokala myndigheter inom kriminalvården i ärenden angående tjänstetillsättningar. Utredningens förslag innebär att flertalet tjänster skall tillsättas av den myndighet där tjänstgöringen skall fullgöras. Övervägandena har redovisats i avsnitt 13. Förslaget medför vidgad kompetens också för skyddskonsulentdistrikten.

34 §

Ändringarna är föranledda av att utredningen föreslagit inrättande av styrelser som ledningsorgan på regional och lokal nivå samt behandlingskollegier vid kriminalvårdsanstalterna för prövning av ärenden angående enskilda intagnas behandling. Det förhållandet att behandlingskollegiet enligt förslaget givits möjligheter att delegera beslutanderätt till tjänsteman inom kriminalvården har också föranlett vissa ändringar.

34 a §

De allmänna reglerna om jäv i FL gäller samtliga styrelseledamöter. Beträffande personalföreträdarna bör dessutom jävsreglerna i STRU-kungörelsen vara tillämpliga, vilket innebär att dessa ledamöter inte får deltaga i eller närvara vid styrelsens handläggning av fråga som rör förhandling med arbetstagarorganisation eller förberedelse därtill, uppsägning av kollektivavtal, arbetskonflikt eller rättstvist mellan myndigheten och arbetstagarorganisation.

38 §

Bestämmelsen i anställningsförordningen avser myndighets skyldighet att lämna besked huruvida viss bisyssla är förenlig med innehavet av tjänst.

Särskilda yttranden

Experten Karlström

I flera avseenden, främst inom områdena för ekonomi- och personaladministration, påverkar utredningens ställningstaganden funktionsfördelningen mellan central, regional och lokal myndighet inom KVV. Hithörande frågor kommer att behandlas också av KVSÖ.

Jag ansluter mig i allt väsentligt till de principiella överväganden som ligger till grund för utredningens förslag i angivna delar. Vad gäller den faktiska fördelningen av arbetsuppgifter mellan olika nivåer i KVV har jag, som projektledare för KVSÖ, dock funnit lämpligast att dröja med mitt ställningstagande tills KVSÖ:s utredningsmaterial föreligger.

Experten Selin

Utredningen förordar fasta ledamöter i behandlingskollegiet.

Som skäl härför anför man bl. a. *att* med de uppgifter som lagts på kollegiet följer höga krav på stabilitet och kontinuitet i verksamheten, *att* ansvarsförhållandena skulle bli diffusa när det gäller kollegiets ansvar för den kontinuerliga ledningen av de intagnas behandling och *att* engagemanget i behandlingsfrågor och intresset för kollegiearbetet hos de ledamöter som endast sporadiskt deltar i sammanträden inte skulle bli detsamma som beträffande andra ledamöter. Tillsynspersonalen skulle också få svårare än andra personalkategorier att skaffa sig erfarenheter och kunskap om kollegiets arbetsformer och om anstaltens praxis i behandlingsfrågor och därför vara i underläge i förhållande till de mera permanenta ledamöterna vid diskussionerna i kollegiet.

Mot detta vill jag anföra följande:

Tillsynspersonalen har sedan 1966 en ettårig utbildning. Utbildningen ger bl. a. färdigheter i att deltaga i kollegiearbete. Tillsynspersonalen har dygnetruntkontakt med de intagna och bör därför ha den bästa personkännedomen om dessa. Ofta diskuterar den intagne sina problem med tillsynspersonalen. Denna personalgrupp besitter därför i hög grad sådana kunskaper och erfarenheter om de intagna som behövs för att vara med och fatta ett allsidigt beslut i behandlingskollegiet. Tillsynspersonalen hävdar därför med all rätt – med tanke på sin utbildning och erfarenhet samt kännedom om de intagna – att för deras personalgrupp skall den för tillfället tjänstgörande vårdaren ingå i behandlingskollegiet. Skulle för deras del representationen i kollegiet bestå av fasta ledamöter innebär detta inget annat än att de erhöll en

sämre position i behandlingsarbetet än tidigare. Detta skulle också innebära att några få vårdare erhöll exklusiva arbetsuppgifter medan flertalet skulle bli ställda helt utan inflytande i behandlingsarbetet. En relativt stor del av tillsynspersonalen har också lång erfarenhet av arbete i behandlingskollegium. Visserligen har de tidigare endast haft en rådgivande funktion och ej, som nu föreslås, en beslutande. Tillräcklig kompetens för att delta i kollegiets beslutsfattande har de likväl införskaffat genom tidigare medverkan i kollegiearbetet. Vidare skulle enligt min uppfattning grunderna för det lagarbete som utredningen föreslår i behandlingsfrågor undanryckas om ej samtliga vårdare fick delta i de beslut som fattas om den intagne. Utredningen vill lägga i anstaltsstyrelsens händer att bestämma enligt vilka grunder behandlingskollegiet skall vara sammansatt.

De ovan redovisade skälen talar enligt min mening på ett övertygande sätt för att tillsynspersonalen ej skall representeras av fasta ledamöter i behandlingskollegiet. Den vid tidpunkten för behandlingskollegiets sammanträde tjänstgörande vårdaren skall ingå som ledamot i kollegiet. Först då breddas beslutsprocessen och medinflytandet för den stora basgruppen tillsynspersonal.

Utredningen konstaterar bl. a. att det är ett otidsenligt inslag i anstaltsarbetet att manliga befattningshavare bär uniform. Utredningen föreslår därför att uniformsplikten för tillsynspersonal avskaffas.

Mot utredningens förslag vill undertecknad anföra följande:

Som utredningen angivit skiljer sig tillsynspersonalens uniform endast obetydligt från civil klädedräkt. Kavajen har samma utseende som en konfektionssydd klubb-blazer och byxorna är helt vanliga sommarbyxor av grått tyg. Det torde därför vara svårt att hävda att uniformeringen skulle hämma kontakten mellan tillsynspersonal och intagna. Vid tjänst inomhus går också tillsynspersonalen oftast klädd i skjorta och byxor, varför intrycket av uniformering ytterligare minskas.

Tillsynspersonalen hävdar att uniformen har sin betydelse genom att tjänstemannen är lättare identifieringsbar, särskilt nu då civil klädsel för intagna börjar vinna insteg. Man måste också i vissa situationer snabbt kunna veta vem som är personal och intagen.

Då frågan om uniformsplikt är en angelägenhet mellan kriminalvårdsstyrelsen och Statsanställdas Förbund samt beklädnadsersättningen för uniformer regleras mellan statens avtalsverk och personalorganisationerna anser jag att frågan icke faller under direktiven till denna utredning.

Jag hävdar därför att frågan om tillsynspersonalens uniformering även i fortsättningen skall handläggas mellan Statsanställdas Förbund och berörda myndigheter samt att utredningens förslag i denna del bör lämnas utan åtgärd.

Bilaga 1 Förslag till Arbetsordning för kriminalvårdens anstalter

1 *Anstaltsorganisationen*

1.1 Om kriminalvårdens organisation finns bestämmelser i lag (1979:000) om kriminalvårdens organisation (LKO).

1.2 Verksamheten vid anstalt leds av en lokal kriminalvårdsstyrelse (i det följande benämnd styrelsen) eller, om regeringen förordnat att styrelse ej skall inrättas vid viss anstalt, av styresmannen.

Föreskrifter angående styrelsens uppgifter och kompetensområde finns i 7 § LKO och 24 § instruktionen (1974:555) för kriminalvårdsverket.

1.3 Vid allmänt häkte skall finnas placeringskollegium med uppgift att som rådgivande organ handlägga frågor rörande anstaltsplacering av intagen.

1.4 För handläggning av ärenden angående intagens behandling finns vid kriminalvårdsanstalt ett eller, enligt styrelsens bestämmande, flera behandlingskollegier.

Bestämmelser om behandlingskollegiums uppgifter och kompetensområde finns i kungörelsen (1974:248) med vissa föreskrifter rörande tillämpningen av lagen (1974:203) om kriminalvård i anstalt (KvalK resp. KvaL).

1.5 Styrelse kan inrätta ett eller flera organ för samverkan inom anstalten eller för samarbete med andra myndigheter, organisationer eller enskilda, vilkas verksamhet är av betydelse för kriminalvårdens arbete.

Närmare bestämmelser angående sammansättningen av sådant organ som avses i första stycket och dess uppgifter meddelas av styrelsen.

2 *Allmänna bestämmelser angående arbetets bedrivande och personalens åligganden*

2.1 Verksamheten vid anstalt skall bedrivas enligt de riktlinjer för kriminalvårdsarbetet som fastställts i lagar och andra författningar samt i föreskrifter av överordnade myndigheter i kriminalvårdsverket.

2.2 Tjänsteman skall vara väl förtrogen med kriminalvårdens uppgifter och innehållet i de författningar och andra föreskrifter som rör hans arbete.

2.3 Verksamheten vid anstalt skall vara inriktad på att begränsa skadeverkningarna för den intagne av anstaltsvistelsen samt att skapa en gynnsam frigivningssituation för honom. Krav på ordning och säkerhet skall beaktas.

2.4 Arbetet i anstalt skall bedrivas i samverkan med frivårdens organ samt med andra myndigheter, organisationer och enskilda, vilkas verksamhet kan vara till nytta för intagna.

2.5 Arbetet i anstalt skall bedrivas i samverkan mellan de anställda. Varje tjänsteman skall sträva efter att främja samarbetet bland personalen. I den mån arbetsuppgifterna lämpar sig för verksamhet i grupp, bör sådana arbetsformer tillämpas.

Oberoende av vad i arbetsordning eller eljest bestämts om arbetsfördelning, skall tjänsteman lämna det biträde som påkallas av förman. Tjänsteman skall även i övrigt vid behov bistå annan anställd i dennes arbete.

Tjänsteman är skyldig att medverka i introduktionsutbildning av nyanställda och att i övrigt ge erforderlig handledning åt praktikant och annan anställd vid anstalten.

2.6 Tjänsteman skall med uppmärksamhet följa den intagnes utveckling under anstaltsvistelsen och vid behov bistå honom med upplysning, råd, handledning och annan hjälp. Särskild uppmärksamhet skall ägnas intagna som har svårigheter att klara de påfrestningar anstaltsvistelsen medför.

Tjänsteman skall ge noga akt på förhållandet intagna emellan.

2.7 Tjänsteman skall uppträda behärskat och hänsynsfullt mot de intagna och genomföra sina arbetsuppgifter på ett sätt som är ägnat att inge förtroende och aktning.

2.8 Tjänsteman skall medverka i de intagnas aktiviteter under arbetstid och fritid i den mån det behövs för ledning eller instruktion i verksamheten och kan förenas med tillsyn av de intagna.

2.9 Såvitt bestämmelserna om sekretess och tystnadsplikt medger, är tjänsteman skyldig att bistå intagnas anhöriga och övervakare med upplysningar, råd och annan hjälp.

2.10 Tjänsteman är skyldig att vara tillgänglig för intagna och för allmänheten enligt styrelsens bestämmande.

2.11 Tjänsteman är skyldig att på kallelse deltaga i sammanträde med styrelse, behandlingskollegium, placeringskollegium och organ för samverkan vid anstalten. Detsamma gäller i fråga om sådan sammankomst för informationsutbyte eller liknande ändamål som anordnas vid anstalten eller eljest under medverkan av kriminalvårdsmyndighet.

2.12 Inom sitt arbetsområde är tjänsteman skyldig att, enligt styrelsens bestämmande, medverka i utarbetandet av underlag för anslagsframställ-

ningar, kontrollera utfallet av fastställd budget samt vara kostnadsställeansvarig och ansvara för inventering och redovisning.

2.13 Enligt styrelsens bestämmande ansvarar tjänsteman för statistiska uppgifter, fortlöpande information och annan rapportering samt verksamhetsberättelse för sitt arbetsområde.

2.14 Enligt styrelsens bestämmande ansvarar tjänsteman inom sitt arbetsområde för lokaler, inventarier, materiel, förråd och lager samt för att erforderliga översyner, reparationer och nyanskaffningar sker.

2.15 Tjänsteman är skyldig att medverka vid studiebesök och i andra former för information till allmänheten angående kriminalvårdens verksamhet.

2.16 Styrelse, annat anstaltsorgan eller tjänsteman som ansvarar för yttrande till domstol, nämnd eller annan myndighet skall tillse att yttrandet är grundat på sakliga överväganden och är fullständigt.

3 *Särskilda bestämmelser angående tillsyn*

3.1 Tjänsteman skall känna väl till anstaltens lokaler, stängningsanordningar, telefoner, larmsystem och anordningar för brandförsvar. Han skall veta vad som skall iakttas när ordning eller säkerhet i anstalten är i fara eller annan jämförlig händelse inträffar.

3.2 Varje tjänsteman skall

- medverka till att upprätthålla god ordning på anstalten
- vaka över de hygieniska förhållandena inom sitt arbetsområde
- förebygga och förhindra att intagen utsätts för våld eller hot om våld eller på annat sätt otillbörligt utnyttjas av medintagen
- hindra införsel till anstalten av alkohol, narkotika, vapen eller annat som kan innebära fara för personal eller intagna eller kan användas vid rymning eller på annat sätt vara ägnat att störa ordning eller säkerhet i anstalt
- följa de säkerhetsföreskrifter som meddelats i syfte att skydda de anställda för överfall och annat våld
- i den utsträckning anstaltens säkerhetsmässiga utrustning och formerna för anstaltsarbetets bedrivande gör det möjligt, förhindra eller försvåra rymningar.

Vid häkte och sluten anstalt gäller särskilt att tjänsteman skall vara uppmärksam och noggrann vid hantering av lås och andra rymningshinder. Han skall se till att nödvändiga försiktighetsåtgärder vidtas i samband med förflyttning av intagna inom anstalten, under deras utomhusvistelse samt vid upplåsning nattetid eller eljest när personalstyrkan är reducerad.

Närvarokontroll skall ske i den utsträckning styrelsen föreskriver och i annat fall, då det är särskilt påkallat på grund av misstanke om rymning eller av annat skäl.

3.3 Har tjänsteman fått vetskap om förhållande som är av betydelse för ordning eller säkerhet i anstalten skall han se till att ansvarig förman underrättas därom.

3.4 I den mån hänsyn till ordning och säkerhet så kräver, skall styrelsen bestämma särskilt arbetsområde för befattningshavare. Under arbete får sådant område inte lämnas utan giltigt skäl. Skall tjänsteman i sådant fall avlösas av annan, får han inte upphöra med arbetet förrän avlösning skett. Avlösare skall underrättas om vilka intagna som tillhör arbetsområdet och om förhållanden i övrigt som är av betydelse för den fortsatta verksamheten.

3.5 Intagen får inte hämtas från eller avlämnas till avdelning, verkstad eller annat område vid anstalt utan att den tjänsteman som där närmast ansvarar för honom har underrättats.

3.6 Vid arbetets början skall tjänsteman inhämta de uppgifter angående intagna och om aktuella förhållanden i övrigt vid anstalten som är av betydelse för hans verksamhet.

3.7 Intagna som är oroliga eller deprimerade eller som vistas i avskildhet skall ägnas särskild uppmärksamhet.

3.8 Rymmer intagen eller sätter han sig till motvärn mot tjänsteman, som skall hålla honom till ordningen eller eljest verkställa tjänsteåtgärd, får, om uppgiften inte kan lösas på annat sätt, det våld brukas som med hänsyn till omständigheterna kan anses försvarligt. Tillgrips våld, skall den lindrigaste form som kan leda till det avsedda resultatet användas. Våld får inte brukas längre än som är oundgängligen nödvändigt.

Om användning av fängsel gäller särskilda bestämmelser.

Skadas någon till följd av tjänstemans ingripande, skall tjänstemannen skyndsamt se till att den skadade får erforderlig vård samt ofördröjligen anmäla det inträffade till styresmannen.

3.9 Anstaltspersonal skall, med de undantag som kan följa av vad i andra – fjärde styckena föreskrivs, inte vara beväpnad under tjänstgöring.

Batonger skall finnas att tillgå vid anstalt för att kunna användas i trängande fall. Kriminalvårdsstyrelsen kan även beträffande viss anstalt föreskriva att personal under tjänstgöring i ytterbevakning nattetid skall vara utrustad med batong.

Kriminalvårdsstyrelsen kan föreskriva att tårgasvapen skall finnas att tillgå vid viss anstalt.

Närmare föreskrifter om användningen av batong och tårgasvapen utfärdas av kriminalvårdsstyrelsen.

4 *Särskilda bestämmelser angående behandlingsarbete*

4.1 Personalen som ansvarar för de intagna på bostadsavdelning samt i arbete, utbildning och fritidsverksamhet skall sträva efter att vinna kunskap

om de intagna och deras förhållanden genom samtal och iakttagelser. I samband med förberedelse för anstaltsplacering, behandlingsundersökning, behandlingsplanering och frigivningsplanering skall personalen ges tillfälle att till placeringskollegiet eller behandlingskollegiet överlämna information och framföra synpunkter angående den intagnes behandling.

Har tjänsteman fått vetskap om förhållande som är av omedelbar betydelse för intagens behandling, skall han se till att ansvarig tjänsteman utan dröjsmål underrättas därom.

4.2 Behandlingsarbetet skall bedrivas med utgångspunkt i den enskilde intagnes förhållanden och med beaktande även av de intagna som grupp.

4.3 I arbetet med anstaltsplacering samt behandlings- och frigivningsplanering skall personalen sträva efter aktiv medverkan av den intagne och, med den intagnes medgivande, av anhörig eller annan honom närstående.

Personalen skall verka för att bygga upp kontakter mellan den intagne och hans övervakare och anhöriga samt andra personer som kan främja förberedelserna för frigivningen och efter frigivningen vara till stöd och hjälp för den intagne.

4.4 Personalen skall noggrant ge akt på de intagnas hälsotillstånd.

Vid behov av läkarvård för intagen skall om möjligt anstaltsläkaren anlitas. Är denne inte tillgänglig, skall hänvändelse ske till annan läkare eller sjukvårdsinrättning.

Styrelsen skall se till att tjänsteman som ansvarar för utdelning av läkemedel till intagna ges noggranna instruktioner för sin uppgift.

5 *Bestämmelser angående särskilda anstaltsorgan och befattningshavare*

5.1 Styrelse har inseende över anstaltens alla angelägenheter och svarar för att dess uppgifter fullgörs. Styrelse åligger särskilt att

- genom regelbundna kontakter med anställda och intagna och i andra lämpliga former noga följa verksamheten vid anstalten i syfte bl. a. att skaffa underlag för verksamhetsplanering samt utveckling av verksamhetens innehåll, arbetsformerna och organisationen i övrigt
- bestämma riktlinjer för verksamheten vid anstalten
- bestämma dagordning vid anstalten
- fastställa ordningsregler för anstalten
- genom befattningsbeskrivningar eller i annan lämplig, dokumenterad form, under beaktande av ingångna avtal, bestämma fördelningen av arbetsuppgifter, befogenheter och ansvar mellan olika organ och befattningshavare vid anstalten
- i förekommande fall bestämma grunderna för avdelningsindelning av anstalten, fastställa antalet behandlingskollegier och ange varje kollegiums kompetensområde
- ange grunderna för sammansättningen av placeringskollegium
- ange grunderna för sammansättningen av behandlingskollegium samt utse ordförande och, i förekommande fall, även övriga ledamöter och ersättare som skall utses bland anstaltens personal

- ☐ fastställa arbetsordning för behandlingskollegium
- ☐ skapa sådana former för kommunikation inom anstalten att varje tjänsteman kan hålla sig informerad om föreskrifter och förhållanden som är av betydelse för hans arbete samt att de beslut som fattas kan grundas på ett allsidigt informationsunderlag
- ☐ skapa former för sådana överläggningar mellan anstaltsledning och intagna som avses i 36 § KvaL
- ☐ vid behov inrätta särskilda organ för samverkan vid anstalten
- ☐ skapa former för samverkan med frivårdens organ samt andra myndigheter, organisationer eller enskilda, vilkas arbete är av betydelse för verksamheten vid anstalten
- ☐ ansvara för den ekonomiska förvaltningen
- ☐ ansvara för inventering och redovisning av de tillgångar anstalten förvaltar eller eljest ansvarar för
- ☐ bestämma om fördelning av befogenheter och ansvar mellan de anställda för lokaler, inventarier, materiel, förråd och lager
- ☐ bestämma angående kostnadsställeansvar för tjänsteman
- ☐ organisera budgetarbetet och avge förslag till anslagsframställning, styrelse vid allmänt häkte och lokalanstalt till den regionala myndigheten och styrelse vid riksanstalt till kriminalvårdsstyrelsen
- ☐ inge verksamhetsberättelse och statistikuppgifter, styrelse vid allmänt häkte och lokalanstalt till den regionala myndigheten och styrelse vid riksanstalt till kriminalvårdsstyrelsen
- ☐ ansvara för personalvård, arbetarskydd och miljöskydd
- ☐ ansvara för att nyanställd personal får lämplig introduktionsutbildning och verka för att de anställda även i övrigt får erforderlig utbildning och ges möjligheter att under tjänstgöring skaffa sig allsidig erfarenhet av verksamheten inom kriminalvården
- ☐ avge yttrande för anstalten i ärende som ej ligger inom behandlingskollegiums kompetensområde
- ☐ uppmärksamt följa tillämpningen av reglerna angående disciplinär bestraffning av intagna och om placering av intagna i avskildhet.

5.2 Ärende angående anstaltsplacering av intagen på häkte skall handläggas vid sammanträde med placeringskollegium om bestämmelserna i 9 och 11 §§ lagen (1974:202) om beräkning av strafftid m. m. så medger.

Utredning som har betydelse för anstaltsplaceringen skall redovisas för kollegiet.

5.3 Behandlingskollegium ansvarar för behandlingen av de i anstalten intagna. Behandlingskollegium åligger särskilt att

- ☐ leda arbetet med behandlingsundersökning och därvid fördela arbetsuppgifterna och ge erforderliga direktiv angående undersökningens inriktning och omfattning
- ☐ leda behandlingsplaneringen samt fastställa, följa upp och regelbundet ompröva behandlingsplan
- ☐ ansvara för verkställandet av beslut angående enskild intagens behandling

- medverka i frigivningsplanering
- avge yttrande för anstalten i ärende som har anknytning till enskild intagens behandling.

5.4 Styresman har, under styrelsen, ledande, samordnande och kontrollerande funktioner i anstalten. Han ansvarar för den löpande förvaltningen, för ordning och säkerhet och för ledningen av verksamheten i övrigt enligt de riktlinjer och anvisningar som styrelsen meddelar. Styresman åligger särskilt att

- genom täta besök på anstaltens avdelningar och samtal med personalen noga följa dess arbete och verksamheten i övrigt vid anstalten, tillse att arbetet bedrivs i överensstämmelse med gällande författningar och andra föreskrifter samt vid behov stödja de anställda med råd och anvisningar samt svara för att de även i övrigt får erforderlig handledning
- verka för samarbete bland de anställda och stimulera dem till sådana aktiviteter som är ägnade att främja positiv utveckling för de intagna
- verka för att skapa ändamålsenliga organisatoriska former för anstaltsarbetet och, genom delegation och motsvarande åtgärder, sträva efter att sprida inflytande och ansvar bland de anställda
- tillse att de anställda hålls underrättade om ändringar i författningar, andra föreskrifter och anvisningar samt vid regelbundna och tillräckligt ofta förekommande sammankomster för de anställda informera om förhållanden av intresse för kriminalvårdsarbete och medverka i diskussioner angående verksamheten vid anstalten
- tillse att informationsutbytet mellan de anställda fungerar väl
- svara för erforderliga förberedelser för styrelsens sammanträden och, beträffande styresman som fungerar som ordförande för styrelse, kalla till sammanträden samt leda dessa och styrelsens arbete i övrigt
- enligt styrelsens bestämmande som ordförande leda behandlingskollegiums arbete
- på tider som styrelsen bestämmer ta emot intagna för enskilda samtal
- tillse att diarier och register förs i vederbörlig ordning samt att akter och handlingar förvaras på ett betryggande sätt
- gå igenom och fördela nyinkomna ärenden
- verka för att bygga upp och vidareutveckla samverkan med frivårdens organ samt andra myndigheter, organisationer och enskilda, vilkas arbete är av betydelse för verksamheten vid anstalten
- ansvara för genomförandet av studiebesök och andra former av information till allmänheten angående kriminalvårdens verksamhet.

5.5 Inspektör och assistent åligger särskilt att

- enligt styrelsens bestämmande vara ställföreträdare för styresmannen och biträda denne i arbetet
- enligt styrelsens bestämmande organisera och leda arbetet på en eller flera avdelningar eller annat arbetsområde som tilldelats honom
- enligt styrelsens bestämmande som ordförande leda behandlingskollegiums arbete
- lämna övriga berörda tjänstemän de uppgifter angående enskilda intagna

som de bör ha kännedom om för att aktivit kunna medverka i arbetet på att begränsa skadeverkningarna av frihetsberövandet för den intagne och skapa en gynnsam frigivningssituation för honom

- ☐ förbereda sammanträde med placeringskollegium och iordningställa underlag för regionchefens beslut angående anstaltsplacering
- ☐ i samarbete med övrig berörd personal utföra behandlingsundersökning, upprätta förslag till behandlingsplan, göra utredningar och eljest förbereda behandlingskollegiums handläggning av ärenden angående behandlingsplanering och intagens behandling i övrigt
- ☐ ansvara för behandlingsjournals förande
- ☐ bistå den intagne med råd och hjälp i personliga, sociala och ekonomiska frågor samt medverka i budgetplanering
- ☐ uppmuntra och hjälpa den intagne till kontakter med närstående, arbetsgivare, myndigheter och organisationer, som kan vara till stöd för honom under anstaltsvistelsen och efter frigivningen
- ☐ leda gruppsamtal samt initiera och uppmuntra andra positiva gruppaktiviteter bland de intagna
- ☐ svara för utredning i ärenden angående disciplinär bestraffning, placering i avskildhet, förflyttning och inräkning av tid för vistelse utanför anstalt i verkställighetstiden
- ☐ förbereda ärenden för handläggning i nämnd inom kriminalvården och tjänstgöra som föredragande vid sammanträde med kriminalvårdsnämnd
- ☐ i samverkan med frivårdspersonal förbereda den intagnes frigivning.

5.6 Överläkare vid psykiatrisk avdelning vid kriminalvårdsanstalt är chef för avdelningen och leder undersöknings- och behandlingsarbetet där. Vidare åligger överläkare särskilt att

- ☐ på anmodan avge yttrande i ärenden angående behandlingsplanering och placering av intagna i avskildhet
- ☐ tillhandahålla erforderliga uppgifter till behandlingsjournaler
- ☐ föra sjukjournaler och avge sjukrapporter
- ☐ ansvara för läkemedelsförsörjningen vid avdelningen
- ☐ vara kontaktman för läkarna vid de anstalter som enligt särskilt beslut av kriminalvårdsstyrelsen i fråga om sjukvård skall vara anknutna till anstalt med överläkare, följa förskrivningen av lugnande, sömngivande och andra psykotropa medel vid dessa anstalter samt bistå med råd angående behandlingen av där intagna
- ☐ medverka i utbildning av anstaltens personal.

5.7 Anstaltsläkare (kroppssjukläkare) skall svara för hälso- och sjukvården vid anstalten och undersöka hälsotillståndet hos varje intagen. Anstaltsläkare åligger särskilt att

- ☐ i regel minst en gång i veckan ha mottagning på anstalten och eljest på kallelse inställa sig där
- ☐ övervaka de intagnas hälsotillstånd och noga ge akt på förekomsten av alkohol- och narkotikamissbruk
- ☐ ägna uppmärksamhet åt mathållningen och de hygieniska förhållandena vid anstalten

- ☐ med angivande av skälen anmäla till berörd myndighet om han finner att häktad bör genomgå sådan undersökning av läkare som avses i 7 § lagen (1964:542) om personundersökning i brottmål eller rättspsykiatrisk undersökning.
- ☐ på anmodan avge yttrande i ärenden angående behandlingsplanering och placering av intagen i avskildhet
- ☐ tillhandahålla erforderliga uppgifter till behandlingsjournaler
- ☐ föra sjukjournaler och avge sjukrapporter
- ☐ ansvara för läkemedelsförsörjningen
- ☐ medverka i utbildning av anstaltens personal
- ☐ årligen avge berättelse om hälso- och sjukvården inom anstalten.

5.8 Översköterska skall biträda anstaltsläkare och psykiaterkonsult i undersöknings- och behandlingsarbetet vid anstalten. Särskilt åligger översköterska att

- ☐ ha regelbundna mottagningstider för intagna
- ☐ enligt läkares föreskrifter vårda intagna som är sjuka
- ☐ hålla kontakt med intagna som står under läkarbehandling samt vid behov även med intagna som har missbruksproblem
- ☐ ansvara för erforderlig provtagning samt för utdelning av läkemedel enligt läkares ordination
- ☐ verkställa kroppsbesiktning
- ☐ medverka i behandlingsundersökning och behandlingsplanering
- ☐ ägna uppmärksamhet åt de hygieniska förhållandena vid anstalten
- ☐ hålla kontakt med hälso- och sjukvårdsinrättningar i anstaltens närhet och samarbeta med dessa
- ☐ enligt styrelsens bestämmande ansvara för anstaltens sjukvårdsutrustning och läkemedelsförråd
- ☐ ansvara för handlingar och arkiv rörande anstaltens sjukvård.

5.9 Psykolog åligger särskilt att

- ☐ verka för att skapa ett gott samarbetsklimat i anstalten
- ☐ verka för att utveckla arbetsformerna vid anstalten
- ☐ verka för att främja kommunikationsprocessen inom anstalten
- ☐ svara för personalvårdande åtgärder när sådana påkallas
- ☐ handleda övrig personal i behandlingsarbetet
- ☐ medverka i rekrytering och utbildning av personal
- ☐ medverka i behandlings- och frigivningsplanering, främst i kartläggningen av de intagnas behov av utbildning och behandling i övrigt
- ☐ genom enskilda samtal, individual- och gruppterapi medverka i behandlingen av intagna
- ☐ vid behov medverka i utvecklingen av former för inhämtande av systematisk kunskap angående verksamheten vid anstalten.

5.10 Personal i arbetsdrift åligger särskilt att

- ☐ enligt styrelsens bestämmande organisera och leda arbetet på avdelning eller arbetsområde
- ☐ svara för att de intagna får yrkes- och arbetslivsorientering

- ☐ med skälig hänsyn tagen till den intagnes tidigare yrkeserfarenheter samt hans hälsotillstånd, intresse och förutsättningar i övrigt, anvisa honom arbete, som är ägnat att främja hans anpassning i arbetslivet
- ☐ gå igenom gällande arbetarskyddsföreskrifter med den intagne och instruera honom angående den praktiska tillämpningen
- ☐ med råd och praktiska anvisningar handleda den intagne i arbetet, följa hans utveckling, och fortlöpande verka för att den intagne har arbetsuppgifter som är anpassade efter hans förutsättningar
- ☐ medverka i behandlingsundersökning och behandlingsplanering
- ☐ medverka i yrkesutbildning för intagna
- ☐ medverka i arbetsterapi
- ☐ medverka i planering av frigång och frigivning samt vid behov bistå den intagne vid kontakter med arbetsgivare och följa med honom vid besök på arbetsplatser utanför anstalten
- ☐ enligt styrelsens bestämmande fungera som frigångsansvarig
- ☐ svara för underlag för beräkning av arbetsersättning
- ☐ genom kontakter med arbetsmarknadsorgan och arbetsplatser i närheten av anstalten främja anskaffningen av lämpliga arbeten för intagna under frigång och inför frigivning
- ☐ utarbeta underlag för allmänna bestämmelser angående arbetsersättning
- ☐ svara för erforderliga ekonomiska kalkyler
- ☐ svara för kostnads- och intäktsuppföljning
- ☐ hålla sig väl orienterad om utvecklingen på den lokala arbetsmarknaden
- ☐ känna till i orten förekommande former av yrkesutbildning och möjligheterna till ekonomiskt stöd i samband med sådan utbildning.

5.11 Personal i arbetsterapi åligger särskilt att

- ☐ medverka i behandlingsundersökning och behandlingsplanering, främst genom att undersöka intagnas fysiska, psykiska och sociala funktionsnedsättning samt att, med utgångspunkt i undersökningsresultaten, utforma individuella behandlingsprogram för intagna
- ☐ genomföra arbetsterapeutisk behandling som ADL-träning, träning av fysiska och psykiska funktioner, aktivering och arbetsinriktad träning
- ☐ föra behandlingsanteckningar
- ☐ medverka i planering av frigivning och vid behov bistå den intagne vid kontakter med arbetsgivare och utbildningsorgan
- ☐ ansvara för kontakter med samverkande vårdorgan och arbetsplatser
- ☐ hålla sig informerad om utvecklingen av nya behandlingsmetoder inom arbetsterapi samt ta initiativ till och medverka i utvecklingsarbete inom verksamhetsområdet.

5.12 Studieledare skall planera och leda den teoretiska utbildningen vid anstalt. Studieledare åligger särskilt att

- ☐ genom samtal med intagna och, när så är lämpligt, med användande av diagnostiska prov utröna behovet av och intresset för utbildning, varvid särskild uppmärksamhet skall ägnas intagna med dåligt skolunder-

byggnad och/eller uttalad håg och fallenhet för studier

- □ med utgångspunkt i den intagnes förkunskaper och förutsättningar i övrigt informera om olika utbildningsmöjligheter under anstaltstiden och efter frigivningen samt om möjligheterna till studiestöd
- □ medverka vid behandlings- och studieplanering för intagna och bistå dem med råd och hjälp angående uppläggning av studier samt stimulera till studiernas fullföljande
- □ medverka vid uttagning av elever till olika utbildningar
- □ så långt tilldelade medel medger ordna studiehandledning för intagna, framför allt för dem som bedriver enskilda studier, samt medverka i kontroll av enskilda studier
- □ svara för den undervisning som kan ingå i tjänsten som studieledare
- □ stödja de intagna i deras kontakter med samhällets utbildningsorgan och, enligt styrelsens bestämmande, fungera som frigångsansvarig
- □ i samråd med berörda befattningshavare lägga upp arbets- och studiescheman
- □ informera övrig personal om för anstaltens verksamhet väsentliga frågor inom utbildningens område och utvecklingen där
- □ svara för erforderliga kontakter med skolmyndigheter, arbetsmarknadsmyndigheter, studieförbund och andra organ, vilkas verksamhet är av betydelse för utbildning av intagna under anstaltstiden eller efter deras frigivning.

5.13 Fritidsledare skall organisera och, i samråd med övrig berörd personal, planera fritidsverksamheten för de intagna. Fritidsledare åligger särskilt att

- □ instruera övrig personal beträffande ledning av fritidsaktiviteter och vid behov själv leda sådana aktiviteter
- □ svara för att de intagna informeras om fritidsverksamheten vid anstalten och verka för meningsfulla fritidsaktiviteter bland de intagna
- □ verka för och planera besöks- och annan kontaktverksamhet för de intagna
- □ medverka i behandlingsplanering, såvitt avser fritidsaktiviteter
- □ upprätthålla kontakter med myndigheter, organisationer och enskilda, vilkas verksamhet är av betydelse för fritidsaktiviteterna vid anstalten
- □ vara anstaltens kontaktman i samarbetet med kommunbiblioteket
- □ uppmärksamt följa utvecklingen i fråga om fritids- och kulturaktiviteter i samhället och orientera övrig personal därom.

5.14 Bevakningsföreståndare, övertillsynsman och förste tillsynsman åligger, med den fördelning dem emellan som styrelsen bestämmer, särskilt att

- □ enligt styrelsens bestämmande vara ställföreträdare för styresmannen och biträda denne i arbetet
- □ enligt styrelsens bestämmande organisera och leda arbetet på avdelning eller arbetsområde som tilldelats honom
- □ ägna uppmärksamhet åt frågor angående ordning, säkerhet och hygien inom anstalten

- ☐ på grundval av sin kännedom om de intagna bedöma behovet av insatser för att upprätthålla ordningen inom anstalten och en efter anstaltens karaktär anpassad grad av säkerhet
- ☐ svara för personalplaneringen beträffande tillsynspersonal
- ☐ utfärda närmare anvisningar för tillsynstjänsten och dess genomförande
- ☐ bistå övrig tillsynspersonal med råd, anvisningar och handledning i övrigt
- ☐ regelbundet lämna styresmannen redogörelse för anstaltens tillstånd, beläggningen, arbetsförhållandena och annat av vikt som bör komma till styresmannens kännedom eller som enligt hans anvisningar skall rapporteras
- ☐ verkställa inspektioner och visitationer och vid behov själv deltaga också i övrigt tillsynsarbete
- ☐ mottaga transporter av intagna och, i samråd med transportcentral, planera avgående transporter av intagna och ge transportförare erforderliga instruktioner
- ☐ svara för inskrivning av intagna och informera dem om förhållandena i anstalten
- ☐ motta och ansvara för intagna tillhöriga kontanter och värdeföremål som skall omhänderhas av anstalten
- ☐ medverka i behandlingsundersökning och behandlingsplanering
- ☐ planera, samordna och vid behov leda genomförandet av fritidsverksamhet för de intagna
- ☐ tillse att sjukvårdspersonalens anvisningar angående vård av intagen följs
- ☐ i förekommande fall svara för granskning av brev och andra försändelser till intagna
- ☐ medverka i arbetet med frigivningsplanering och, enligt styrelsens bestämmande, fungera som frigångsansvarig
- ☐ biträda i arbetet med övertids- och tjänstgöringsuppgifter samt tjänstematrikel för personalen
- ☐ enligt styrelsens bestämmande biträda i frågor angående reparation och underhåll av byggnader
- ☐ enligt styrelsens bestämmande svara för förrådstjänst

5.15 Tillsynsman skall i samverkan med övrig tillsynspersonal svara för tillsynsarbetet. Tillsynsman åligger särskilt att

- ☐ enligt av styrelsen fastställd tjänstgöringsordning delta i nattvakts- och patrulltjänst och andra former av bevakningstjänst
- ☐ med uppmärksamhet följa de intagna på avdelningen och ingripa för att förhindra övergrepp och otillbörligt utnyttjande intagna emellan samt annat handlande av intagen eller utomstående, ägnat att äventyra ordning eller säkerhet i anstalten
- ☐ bistå de intagna med råd och hjälp i fråga om förhållandena i anstalten samt beträffande kontakter med samhället utanför anstalten och eljest
- ☐ verkställa närvarokontroller och visitationer
- ☐ verka för att underlätta anstaltsvistelsen för de intagna och begränsa

skadeverkningarna av frihetsberövandet genom att ta initiativ till samtal med intagna, enskilt och i grupp, och på andra sätt medverka till att skapa för de intagna positiva kontakter
- ☐ verka för att ge de intagna möjligheter till en meningsfull fritid genom att ta initiativ till och leda fritidsaktiviteter av olika slag som studier, idrott, hobbyverksamhet, underhållning och andra kulturella aktiviteter
- ☐ medverka i behandlingsundersökning och behandlingsplanering
- ☐ i förekommande fall svara för bevakning vid besök och kontroll av intagens telefonsamtal
- ☐ fullgöra uppdrag som transportförare
- ☐ svara för beledsagning eller bevakning under intagens permission och tillsyn under sådan vistelse utanför anstalt för intagen som avses i 14 § andra stycket KvaL
- ☐ medverka i arbetet med frigivningsförberedelser och, enligt styrelsens bestämmande, fungera som frigångsansvarig
- ☐ övervaka och leda de intagnas arbete med lokalvård
- ☐ enligt styrelsens bestämmande svara för förrådstjänst.

5.16 Bilförare åligger särskilt att

- ☐ i god tid göra sig underrättad om planerade transporter och se till att fordon på utsatt tid är körklart
- ☐ föra motorfordon vid transporter för anstaltens räkning
- ☐ ansvara för skötseln av anförtrott fordon och se till att reparationer, översyner och kontrollbesiktningar utförs
- ☐ föra motorfordonsjournal
- ☐ biträda vid tillsyn av intagna under transport i den mån gällande bestämmelser om vila för fordonsförare så medger
- ☐ biträda i övrigt tillsynsarbete vid anstalten då arbetstiden inte upptas av transporter eller skötsel av fordon.

5.17 Kontorspersonal åligger särskilt att

- ☐ svara för registrering och expediering av handlingar
- ☐ enligt styrelsens bestämmande ansvara för och redovisa de förskottsmedel som ställts till förfogande av kriminalvårdsstyrelsen
- ☐ mottaga och ansvara för intagna tillhöriga kontanter och värdeförmål som skall omhänderhas av anstalten
- ☐ kvittera värdepost och verkställa beordrade utbetalningar
- ☐ föra övertidsuppgift för personalen och månatligen tillställa kriminalvårdsstyrelsen tjänstgöringsuppgift
- ☐ föra tjänstematrikel och sjukkort för personalen
- ☐ föra protokoll vid sammanträden med anstaltsstyrelse, placeringskollegium, behandlingskollegium och, i förekommande fall, särskilda samrådsorgan
- ☐ biträda i arbetet med behandlingsundersökning samt behandlings- och frigivningsplanering
- ☐ svara för renskrivning
- ☐ upprätta inventarieförteckning och sammanställa statistikuppgifter

- ☐ enligt styrelsens bestämmande fullgöra rapporteringsskyldighet
- ☐ ansvara för vården av anstaltens arkiv.

5.18 Ekonomipersonal åligger särskilt att

- ☐ med utgångspunkt i gällande utspisningsstater planera mathållningen vid anstalten
- ☐ inköpa och besiktiga livsmedel
- ☐ svara för tillredning och servering av mat
- ☐ ansvara för livsmedelsförråd
- ☐ vara arbetsledare för intagna som arbetar i kök eller livsmedelsförråd.

5.19 Maskinpersonal åligger särskilt att

- ☐ ansvara för vården av anstaltens anläggningar och ledningar för vatten, avlopp, värme, belysning och elektrisk kraft samt larm- och andra interna svagströmsanläggningar
- ☐ tillse att sparsamhet iakttas med bränsle, vatten och elkraft
- ☐ utföra sådana reparationer som lämpligen kan utföras av anstaltens egen personal
- ☐ vara behjälplig med reparationer av verktyg och maskiner inom arbetsdriften
- ☐ vara arbetsledare för intagna som är sysselsatta inom maskinpersonalens arbetsområde.

5.20 Förrådspersonal åligger särskilt att

- ☐ ansvara för anförtrodd egendom
- ☐ ombesörja tvätt, lagning, tillsyn och inköp av förrådsvaror
- ☐ vara arbetsledare för intagna som arbetar i förråd.

6 *Övriga bestämmelser*

6.1 Vid anstalt förvarade allmänna handlingar, som inte är underkastade sekretess enligt lagen (1937:249) om inskränkningar i rätten att utbekomma handlingar, tillhandahålls allmänheten genom styresmannen eller, enligt hans bemyndigande, annan tjänsteman vid anstalten.

6.2 Vården av handlingar som är underkastade sekretess, ankommer på styresmannen eller, enligt hans bestämmande, annan tjänsteman vid anstalten. Hemliga handlingar skall förvaras under betryggande lås.

Tjänsteman, som anförtrotts hemlig handling, är ansvarig för att handlingen förvaras på sådant sätt, att den inte är tillgänglig för obehöriga.

6.3 Är tjänsteman tveksam huruvida allmän handling får utlämnas eller om viss uppgift får lämnas muntligen, skall han hänskjuta frågan till överordnad tjänsteman vid anstalten.

6.4 Då nyanställd börjar sitt arbete, skall han erhålla och ta del av

- ☐ sammanfattning av rättegångsbalkens (24 kap.) regler om häktning och anhållande samt vissa av brottsbalkens (25–32 och 37 kap.) regler

angående påföljder

- lag (1974:202) om beräkning av strafftid m. m. samt kungörelse (1974:286) med vissa bestämmelser rörande tillämpningen av lagen om beräkning av strafftid m. m.
- för nyanställda vid allmänt häkte, lag (1976:371) om behandlingen av häktade och anhållna m. fl., förordning (1976:376) om behandlingen av häktade och anhållna m. fl. samt häktescirkulär I och II (KVS cirkulär 2 och 3/1976)
- för nyanställda vid kriminalvårdsanstalt, KvaL, KvalK samt vård- och anvisningscirkulär (KVS cirkulär 1 och 2/1974)
- instruktion (1974:555) för kriminalvårdsverket
- arbetsordning för kriminalvårdens anstalter
- sammanfattning av de regler om allmänna handlingar och om offentliga funktionärers tystnadsplikt som är tillämpliga inom kriminalvården
- föreskrifter angående brandskyddet inom anstaltsområdet
- befattningsbeskrivning eller motsvarande angående den egna tjänsten.

6.5 Nyanställd skall av närmaste förman eller annan, särskilt utsedd, tjänsteman orienteras om innehållet i centrala bestämmelser för kriminalvårdens verksamhet, instrueras om sina arbetsuppgifter och ges erforderliga upplysningar om anstalten och dess verksamhet. Den nyanställde skall också vid arbetets början ges tillfälle att lära känna anstaltens lokala förhållanden, stängningsanordningar, telefoner, system för övervakning och larm samt anordningar för brandförsvar.

6.6 Tjänsteman är skyldig att deltaga i utbildning som kriminalvårdsmyndighet kallar honom till.

6.7 Under tjänstgöring får alkoholdrycker eller andra berusningsmedel ej intagas. Är tjänsteman påverkad av berusningsmedel, får han inte tjänstgöra.

Alkoholdrycker eller andra berusningsmedel får inte medföras till lokal eller annan del av anstaltsområde, dit intagna har tillträde.

6.8 För besök på anstalt i studie- eller reportagesyfte fordras tillstånd av styresmannen.

Fotografering inom anstaltsområde får endast ske med styresmannens tillstånd. Bild- eller ljudupptagning för filmförevisning, televisions- eller ljudradiosändning eller liknande ändamål får ej ske utan tillstånd av kriminalvårdsstyrelsen.

Vid besök som avses i första stycket skall de intagnas rätt till anonymitet skyddas. Avser besökande att passera lokal, där intagna vanligen uppehåller sig, skall de intagna i god tid underrättas därom. Besökande får ej lämnas tillträde till intagens bostadsrum utan medgivande av den intagne.

KRIMINALVÅRDSORGANISATIONEN

1977-01-01

RIKSANSTALTER slutna	RIKSANSTALTER öppna	LOKALANSTALTER slutna	LOKALANSTALTER öppna	HÄKTEN	AJ skogs- o jordbr.	APA allmän	APA häkte	APM mek	APT trä	AV arbets-vård	AV frigång-platser[1])	AU utbild-ning	REGIONER Kansliorter	SKYDDS-KONSULENT-DISTRIKT
				BORÅS			▲						BORÅS	BORÅS SKÖVDE VÄNERSBORG
		MARIESTAD	RODJAN	MARIESTAD	●	●	●		●			●		
			OLLESTAD		●				●		●			
TIDAHOLM						●		●	●	●		●		
		VÄNERSBORG				●					●			
				GÖTEBORG			▲						GÖTEBORG	BOHUS GBGS UNGA GBGS A SKYDDSTILLSYN GBGS ÄLDRE VILLK FRIG HALMSTAD
		HALMSTAD				●					●	●		
HÄRLANDA		HÄRLANDA	KALLTORP			●		●	●	●	●	●		
			LINDOME						●			●		
			MASHULT		●			●						
SKOGOME						●								
			SMÅLTERYD		●				●					
			VÄSTERGÅRDEN		●	●								
			YTTERBY								●			
			BERGSÅKER						●					
HÄRNÖSAND		HÄRNÖSAND		HÄRNÖSAND		●	●		●	●		●	HÄRNÖSAND	HÄRNÖSAND SUNDSVALL ÖSTERSUND
			LJUSTADALEN								●			
	ULRIKSFORS				●				●			●		
	VISKAN							●	●					
				ÖSTERSUND										
			ÅSPLIDEN								●			
KALMAR				KALMAR		●	●				●	●	LINKÖPING	KALMAR LINKÖPING NORRKÖPING VÄSTERVIK
NORRKÖPING				NORRKÖPING		●	●					●		
RÖXTUNA	RÖXTUNA				●			●	●	●		●		
	SKÅNAS				●							●		
	SKÄNNINGE					●						●		
			STÅNGEBRO								●			
		VÄSTERVIK				●					●			
			ODEVATA		●			●						
				HELSINGBORG			●						MALMÖ	HELSINGBORG KARLSKRONA KRISTIANSTAD LUND MALMÖ YSTAD
			HILDERO								●			
		KARLSKRONA				●					●			
		KRISTIANSTAD		KRISTIANSTAD		●	●	●			●	●		
MALMÖ				MALMÖ		●	●	●		●		●		
			RÖNÅS		●			●						
			STÅNGBY						●			●		
			TYGELSJÖ		●				●					
		YSTAD			●			●				●		
			ÖSTERPORT								●			
			ÅSPTUNA						●		●	●	STOCKHOLM	ESKILSTUNA NYKÖPING STHLMS INTERNERADE STHLMS NORRA FÖRORTER STHLMS NORRA UNGA STHLMS NORRA ÄLDRE STHLMS SÖDRA FÖRORTER STHLMS SÖDRA UNGA STHLMS SÖDRA ÄLDRE SÖDERTÄLJE VISBY SKYDDSVÄRNET I STHLM BEHANDLINGSCENTRALEN I STOCKHOLM
			DJUPVIK		●							●		
HALL	HALL			HALL	●	●	●		●	●	●	●		
HÄGA										●				
HALLBY	HALLBY									●	●	●		
	LARBRO				●	●								
MARIEFRED	MARIEFRED				●			●	●	●		●		
			NÄCKA								●			
NORRTÄLJE						●		●	●	●		●		
		NYKÖPING				●		●						
			SIÖBODA						●					
				STOCKHOLM			●							
			SVARTSJÖ		●				●		●	●		
			VÄLLA		●									
		VISBY		VISBY								●		
ÖSTERÅKER										●		●		
		HAPARANDA	HAPARANDA		●	●							UMEÅ	GÄLLIVARE LULEÅ UMEÅ
		LULEÅ				●		●						
			SORBYN		●				●					
		UMEÅ		UMEÅ		●	●							
			GRUVBERGET									●[3])		
		GÄVLE		GÄVLE		●	●		●				UPPSALA	GÄVLE HUDIKSVALL UPPSALA
		HUDIKSVALL				●								
		UPPSALA	STUDIEGÅRDEN	UPPSALA		●	●	●	●		●	●		
			VÄNGDALEN			●		●				●		
			ÅBY		●				●					
		FALUN		FALUN			●	●			●	●	VÄSTERÅS	FALUN KÖPING VÄSTERÅS
			MAJORSHAGEN		●	●						●		
	TILLBERGA							●	●					
		VÄSTERÅS		VÄSTERÅS			●	●			●	●		
				JÖNKÖPING			●						VÄXJÖ	VÄXJÖ JÖNKÖPING
			SINGESHULT		●				●					
			TORHULT		●	●								
		VÄXJÖ		VÄXJÖ		●					●	●		
			BÅTSHAGEN			●					●			
HINSEBERG	HINSEBERG				●	●				●		●	ÖREBRO	KARLSTAD KRISTINEHAMN ÖREBRO
				KARLSTAD			●							
KUMLA				KUMLA[3])		●	●	●	●	●		●		
			LERBÄCK			●								
			ÖRRETORP		●			●						
			SKALTJÄRNSHYTTAN		●									
				ÖREBRO										

[1]) Alla lokalanstalter kan medge frigång. Markerade anstalter har särskilda platser eller enbart frigång.
[2]) Organisatoriskt knuten till AH, Örebro.
[3]) Administreras av KVS/vård- och tillsynsavd.

Teckenförklaring:

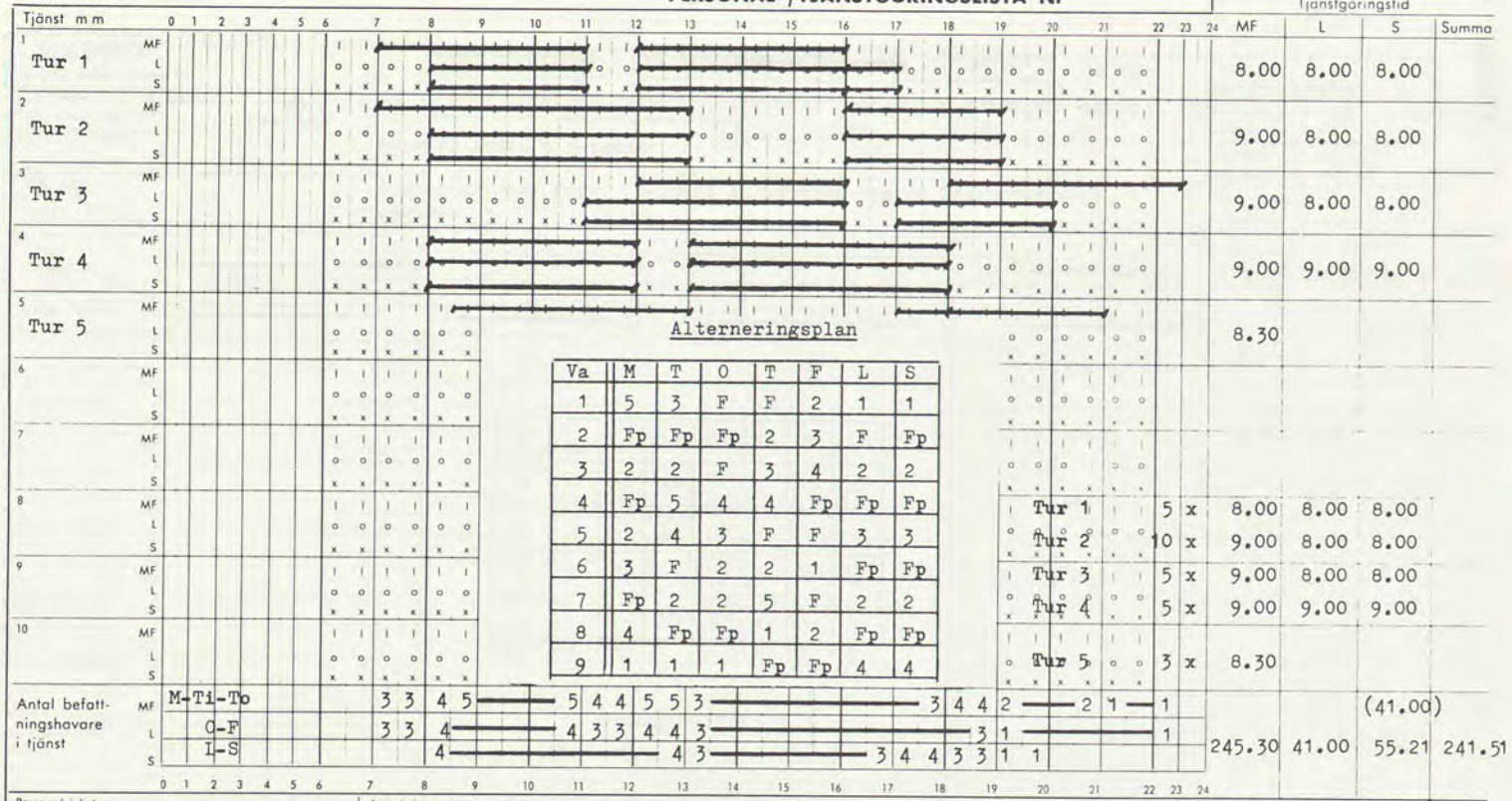
- ✡ Regionkansli
- ○ Riksanstalt öppen
- ● " sluten
- ◐ " öppen och sluten
- □ Lokalanstalt öppen
- ■ " sluten
- ◧ " öppen och sluten
- ■ Riksanstalt och Lokalanstalt slutna
- ◪ Riksanstalt sluten Lokalanstalt sluten och öppen
- ▲ Häkte

Bilaga 2


HAPARANDA
LULEA
UMEA
SORSIYA
ULRIKSFORS
DSTERSUND
HARNOSAND
BERGSAKER
VISKAN
LUUSTADALEN
HUDIKSVALL
GRUVBERGET
GAVLE
MAORSHAGEN
FALUN
ARBY
UPPSALA
STUDIEGARDEN
NORRTALJE
SVARTSJO
DSTERANER
VANGDALEN
STOCKHOLM
INGALA
ASPTUNA
HAGA
HALL
MARIEFRED
DALPVIK
TILLBERGA
VASTERAS
HALLBY
HINNEBERG
ALTSMAGEN
OREBRO
KUMLA
LERBACK
VALLA
SIOBODA
NORRKOPING
NYKOPING
ASPLUNDEN
STANGEBRO
PRENKES
ROXTUNA
LINKOPING
SKANINGE
VISBY
VASTERVIK
KALMAR
KARLSKRONA
VAXJO
ODESVATA
SKALTJARNSHYTTAN
ORRETORP
KARLSTAD
MARIESTAD
RODJAN
JONKOPING
TIDAHOLM
OLLESTAD
TORPHULT
SOGAS
SMALTERYD
MASHULT
SINGESHULT
KRISTIANSTAD
RONAS
STANGBY
OSTERPORT
YSTAD
HALMSTAD
HELSINGBORG
HILDERSLOV
MALMO
TYGELSJO
VANERSBORG
VASTERGARDEN
YTTERBY
SKOGOME
HARLANDA
OSTERSKOG
LINDOME

KRIMINALVÅRDSVERKET

PERSONAL-/TJÄNSTGÖRINGSLISTA Nr



Personal i listan: 9 vå

Avd:s benämning

Typ av avdelning: öppen [x] sluten — antal platser: 40

Anstalt, telefon (riktnummer): Kva Gävle

Anteckningar: Utöver angivet antal Fp-dagar innehåller listan ytterligare 39 F-dagar varav 4 S-dagar

	MF kl	L kl	S kl
Öppning	06.30	08.00	08.00
Stängning	23.00	20.00	20.00

Per man vecka (tim o min): 38 tim

Antal FP-dgr: 104 — varav Soh: 27

Upprättad: 8 / 2 197 7 — av: IH

Godkänd av KVS: / 197 — Signatur

KVS 2052 Utgåva 2 1976-04 4 000 ex ctr 6939

Bilaga 3

KRIMINALVÅRDSVERKET

PERSONAL-/TJÄNSTGÖRINGSLISTA Nr

Tjänst m m		Tjänstgöringstid MF	L	S	Summa
1 Tur 1	MF / L / S	5.00	5.00	5.00	
2 Tur 2	MF / L / S	7.00	8.00	8.00	
3 Tur 3	MF / L / S	9.00	-	-	
4	MF / L / S				
5	MF / L / S				
6	MF / L / S				
7	MF / L / S				
8	MF / L / S	10 x 5.00	2 x 5.00	2 x 5.00	
9	MF / L / S	10 x 7.00	2 x 8.00	2 x 8.00	
10	MF / L / S	9.00			
Antal befattningshavare i tjänst	MF			(26.00)	
	L				
	S	129.00	26.00	35.06	190.06

Alterneringsplan

Va	M	T	O	T	F	L	S
1	1	2	Fp	3	1	2/1	2/1
2	2	Fp	1	2/1	2	Fp	Fp
3	3	1	2	Fp	1	2/1	2/1
4	2	Fp	Fp	1	2	Fp	Fp
5	1	2/1	2/1	2	Fp	Fp	Fp

To To

Personal i listan: 5 vå

Avd:s benämning

Typ av avdelning: öppen [x] sluten — antal platser: 40

Anstalt, telefon (riktnummer): Kva Gävle

Anteckningar: Utöver angivet antal Fp-dagar innehåller listan ytterligare 39 F-dagar varav 4 S-dagar.

	MF kl	L kl	S kl
Öppning	06.30	08.00	08.00
Stängning	23.00	20.00	20.00

Per man vecka (t:m o min): 38 tim

Antal FP-dgr: 104 — varav Soh: 27

Upprättad: 20/1 1977 — av: IH

Godkänd av KVS: / 197 — Signatur

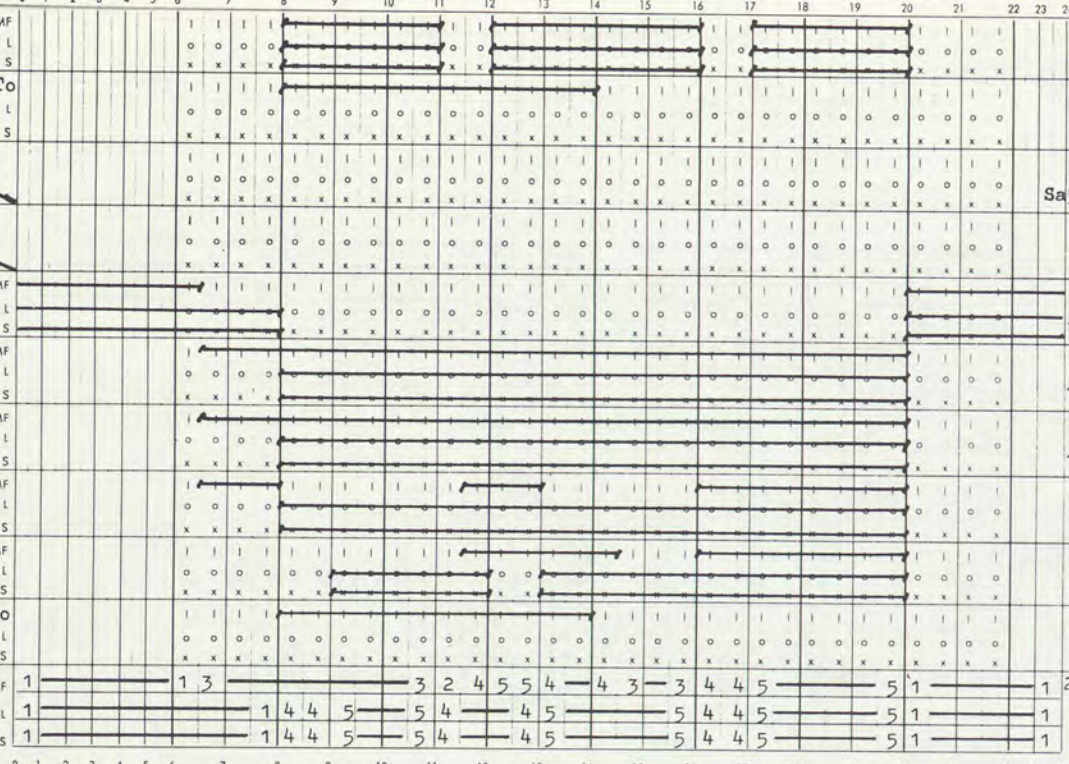
KVS 2052 Utgåva 2 1976-04 4 000 ex ctr 6939

Bilaga 4

KRIMINALVÅRDSVERKET

PERSONALLISTA

Tjänst m m		Tjänstgöringstid MF	L	S	Summa
1 Tm	MF / L / S	10.00	10.00	10.00	70.00
2 Kollegium	To / L / S	1x 6.00	-	-	6.00
3				(10.00)	
		Sa 56.00	10.00	13.30	79.30
4 Vå					
5 Nattjänst	MF / L / S	10.30	12.00	12.00	76.30
6 Portvakt	MF / L / S	13.30	12.00	12.00	91.30
7 Avd.-tj.	MF / L / S	13.30	12.00	12.00	91.30
8 Avd.-tj.	MF / L / S	7.00	12.00	12.00	59.00
9 Fritidstj.	MF / L / S	7.00	10.00	10.00	55.00
10 Kollegium	To / L / S	1x 6.00	-	-	6.00
Antal befattningshavare i tjänst	MF	263.30	58.00	78.18	399.48
	L			(58.00)	
	S				



Personal i listan: 2 tm, 10 vå

Avd:s benämning: A-pav.

Typ av avdelning: [ ] öppen [x] sluten — antal platser: 28(2x14)

Anstalt, telefon (riktnummer): Riksanstalt

Anteckningar: På torsdagar tillkommer 1 tm och 1 vå i tjänst kl. 08.00 - 14.00.

	MF kl	L kl	S kl
Öppning	06.30	08.00	08.00
Stängning	20.00	20.00	20.00

Per man vecka (tim o min): 40 tim

Antal FP-dgr: 104 — varav Soh: 26

Upprättad: 29 6 197 7 — av: IH

Godkänd av KVS: 197 — Signatur

KVS 2052 Utgåva 2 1976-04 4 000 ex cfr 6939

Bilaga 5

KRIMINALVÅRDSVERKET

PERSONALLISTA

Tjänst m m		Tjänstgöringstid MF	L	S	Summa
1 Ötm	MF	08.00	–	–	40.00
	L				
	S				
2 Tm	MF	21.30	22.15	(22.15) 30.02	159.47
	L				
	S				
3 Vå	MF				
	L				
	S				
4 Nattj.	MF	2 x	2 x	2 x	2 x
Nattj.	L	13.45	14.00	14.00	96.25
	S				
5 Bilfö. 1	MF	8.00	–	–	40.00
Bilfö. 2	MF	8.00	–	–	40.00
6 Avd.-tj.	MF	13.00	14.30	14.30	94.00
	L				
	S				
7 Avd.-tj.	MF	9.00	14.30	14.30	74.00
	L				
	S				
8 Avd.-tj.	MF	8.30	14.30	14.30	71.30
	L				
	S				
9 Centralvakt	MF	10.30	10.00	10.00	72.30
	L				
	S				
10 Yttervakt	MF	8.30	10.00	10.00	62.30
	L				
	S				
Antal befattningshavare i tjänst	MF	384.55	91.30	91.30	
	L	80.00		(123.32)	599.57
	S				80.00
					679.57

Personal i listan: 1 ötm, 4 tm, 17 vå

Avd:s benämning

Typ av avdelning: [x] öppen [ ] sluten — antal platser: 120

Anstalt, telefon (riktnummer): Riksanstalt

Anteckningar: Bilfö. 1 Personbil; Bilfö. 2 Lastbil

	MF kl	L kl	S kl
Öppning	0630	0800	0800
Stängning	2215	2215	2215

Per man vecka (tim o min): 40 tim

Antal FP dgr | varav Söh

Upprättad 29/7 1977 | av IH

Godkänd av KVS 197 | Signatur

KVS 2052 Utgåva 2 1976-04 4 000 ex ctr 6939

Bilaga 6

KRIMINALVÅRDSVERKET — **PERSONALLISTA**

Tjänst m m		Tjänstgöringstid MF	L	S	Summa
1 Ötm	MF / L / S	8.00	–	–	40.00
2 Tm	MF / L / S	11.30	9.30	9.30 (1 .50)	80.00
3 Vå					
4 Nattj.	MF / L / S	12.00	13.00	13.00	86.00
5 Nattj.	MF / L / S	9.00	10.00	10.00	65.00
6 Ordonnans	MF / L / S	9.00	–	–	45.00
7 Avd.-tj.	MF / L / S	15.30	12.00	12.00	101.30
8 Avd.-tj.	MF / L / S	15.00	12.00	12.00	99.00
9 Avd.-tj.	MF / L / S	11.00	7.45	7.45	70.30
10 Portvakt	MF / L / S	12.00	11.00	11.00	82.00
Antal befattningshavare i tjänst	MF	83.30	65.45	65.45	
	L			(88.46)	
	S				572.01

Personal i listan: 1 ötm, 2 tm, 15 vå

Avd:s benämning

Typ av avdelning: [ ] öppen [x] sluten — antal platser: 30 – 40

Anstalt, telefon (riktnummer): Lokalanstalt

Anteckningar

	MF kl	L kl	S kl
Öppning	0630	0800	0800
Stängning	2000	2000	2000

Per man vecka (tim o min)

Antal FP-dgr | varav Soh

Upprättad: 29 7 1977 | av: IH

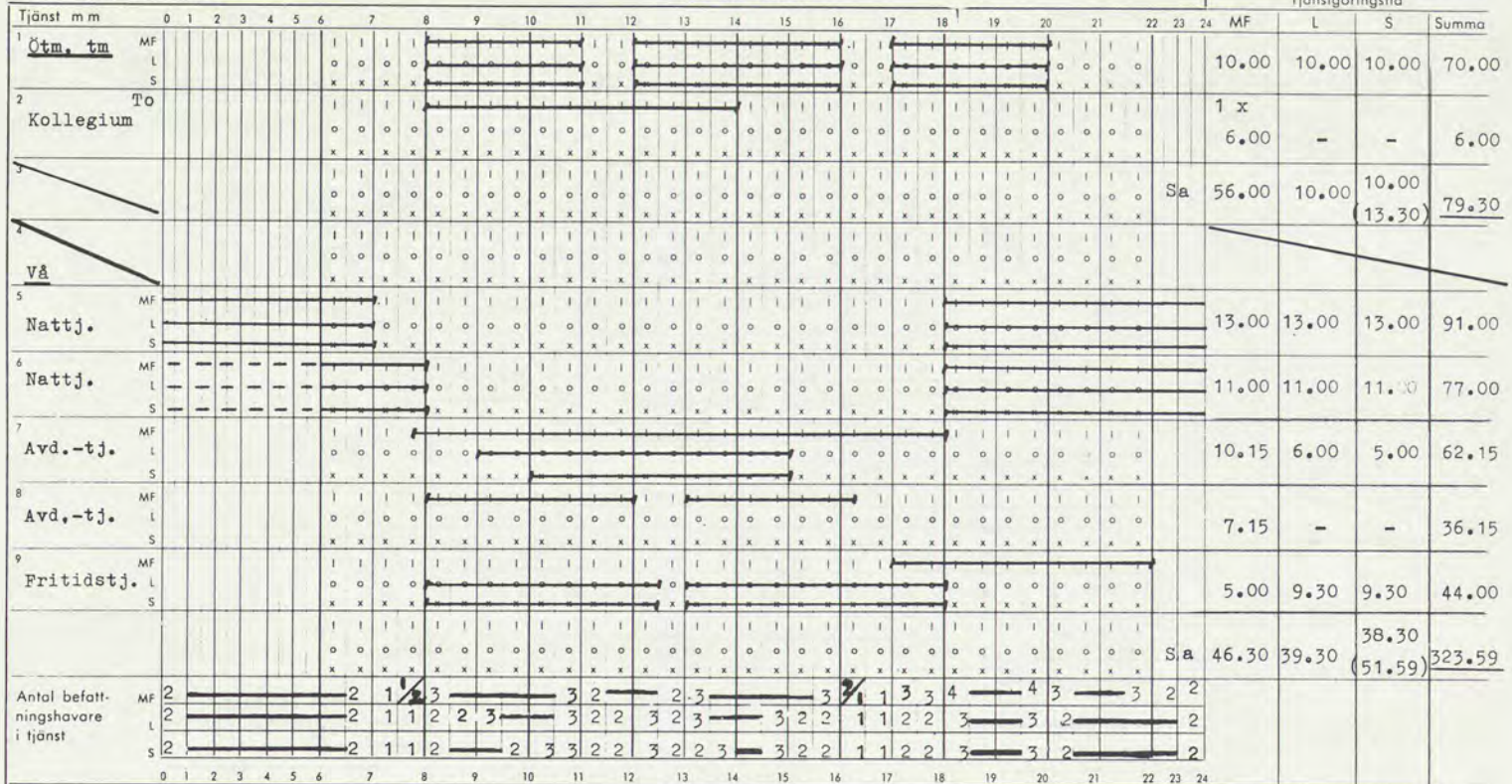
Godkänd av KVS | Signatur

KVS 2052 Utgåva 2 1976-04 4 000 ex ctr 6939

Bilaga 7

KRIMINALVÅRDSVERKET

PERSONALLISTA



Tjänst mm		Tjänstgöringstid MF	L	S	Summa
1 Ötm. tm	MF / L / S	10.00	10.00	10.00	70.00
2 To Kollegium		1 x 6.00	–	–	6.00
3	Sa	56.00	10.00	10.00 (13.30)	79.30
4 Vå					
5 Nattj.	MF / L / S	13.00	13.00	13.00	91.00
6 Nattj.	MF / L / S	11.00	11.00	11.00	77.00
7 Avd.-tj.	MF / L / S	10.15	6.00	5.00	62.15
8 Avd.-tj.	MF / L / S	7.15	–	–	36.15
9 Fritidstj.	MF / L / S	5.00	9.30	9.30	44.00
	Sa	46.30	39.30	38.30 (51.59)	323.59

Antal befattningshavare i tjänst (MF / L / S)

Personal i listan: 1 ötm, 1 tm, 9 vå

Avd:s benämning:

Typ av avdelning: [x] öppen [ ] sluten — antal platser: 40

Anstalt, telefon (riktnummer): Lokalanstalt

Anteckningar: På torsdagar tillkommer 1 tillsynsbefäl i tjänst kl. 08.00 - 14.00.

I avdelningstjänst ingår kollegium varje torsdag.

	MF kl	L kl	S kl
Öppning	06.30	08.00	08.00
Stängning	22.00	22.00	22.00

Per man vecka (tim o min)

Antal FP-dgr | varav Soh

Upprättad: 29/7 1977 | av: IH

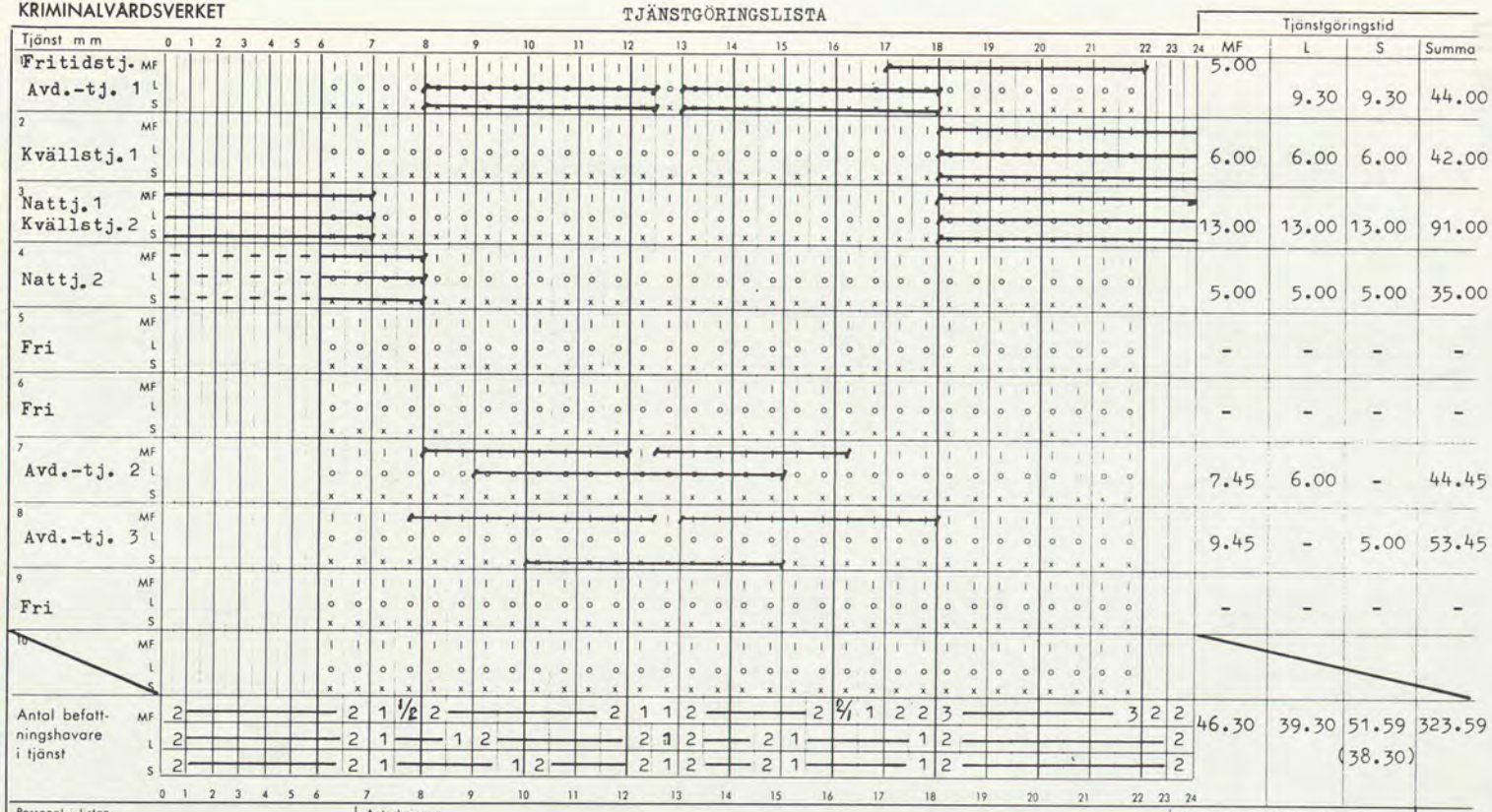
Godkänd av KVS / 197 | Signatur

KVS 2052 Utgåva 2 1976-04 4 000 ex ctr 6939

Bilaga 8

KRIMINALVÅRDSVERKET

TJÄNSTGÖRINGSLISTA



Personal i listan: 9 vå

Avd:s benämning:

Typ av avdelning: x öppen ☐ sluten

antal platser: 40

Anstalt, telefon (riktnummer): Lokalanstalt

Anteckningar: I listan finns ytterligare 30 fridagar.

	MF kl	L kl	S kl
Öppning	06.30	08.00	08.00
Stängning	22.00	22.00	22.00

Per man vecka (tim o min): 36 tim

Antal FP-dgr: 104 | varav Soh: 29

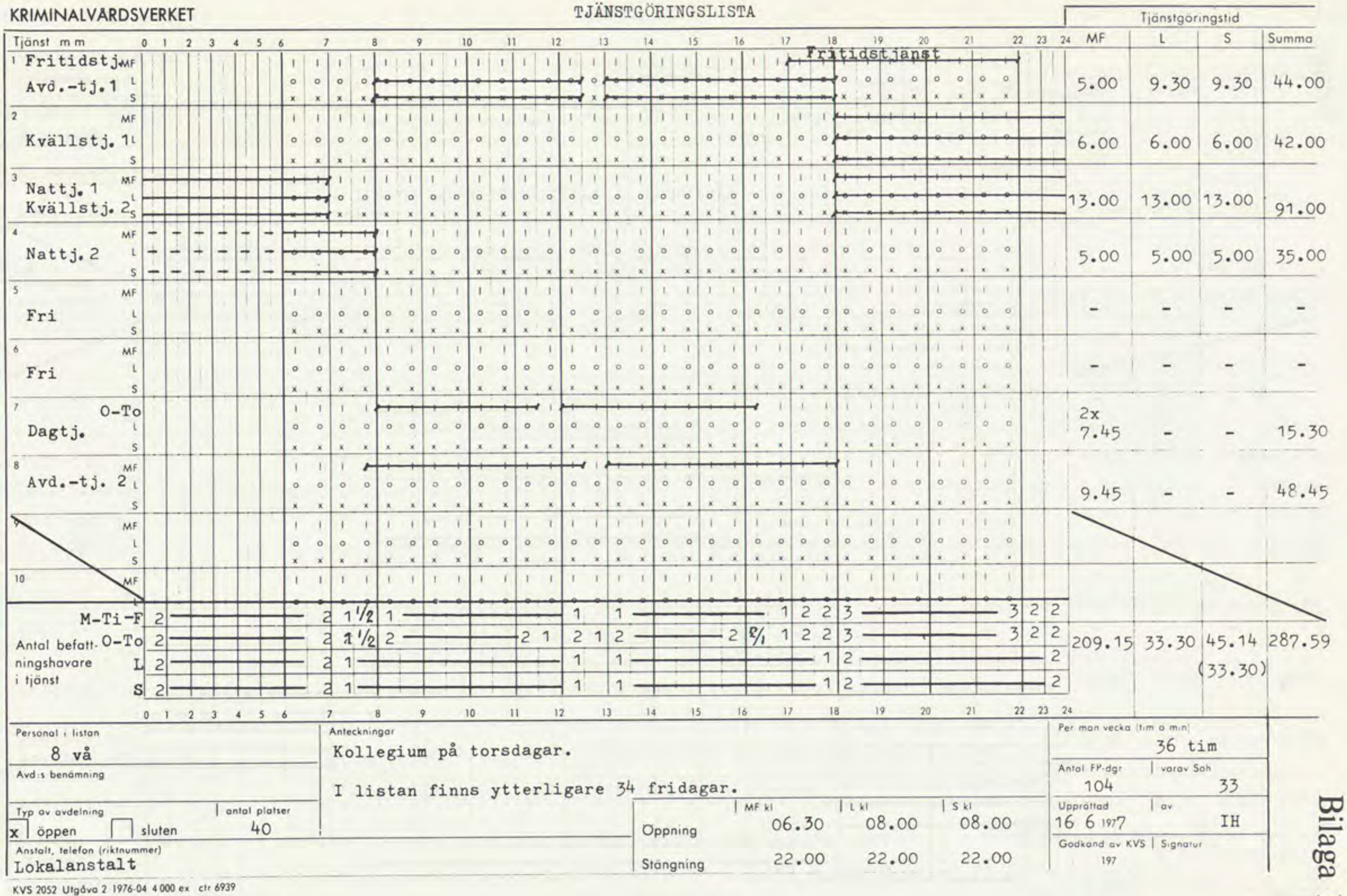
Upprättad: 16/6 1977 | av: IH

Godkänd av KVS: / 197 | Signatur

KVS 2052 Utgåva 2 1976-04 4 000 ex ctr 6939

Bilaga 9

Bilaga 10



KRIMINALVÅRDSVERKET

TJÄNSTGÖRINGSLISTA

Fritidstjänst

Tjänst m m		MF	L	S	Summa
		Tjänstgöringstid			
1 Fritidstj. Avd.-tj. 1	MF L S	5.00	9.30	9.30	44.00
2 Kvällstj. 1	MF L S	6.00	6.00	6.00	42.00
3 Nattj. 1 Kvällstj. 2	MF L S	13.00	13.00	13.00	91.00
4 Nattj. 2	MF L S	5.00	5.00	5.00	35.00
5 Fri	MF L S	-	-	-	-
6 Fri	MF L S	-	-	-	-
7 Dagtj. O-To	L S	2x 7.45	-	-	15.30
8 Avd.-tj. 2	MF L S	9.45	-	-	48.45
9	MF L S				
10	MF				
Antal befattningshavare i tjänst		209.15	33.30	45.14 (33.30)	287.59

Antal befattningshavare i tjänst:

M-Ti-F 2 — 2 1½ 1 — 1 1 — 1 2 2 3 — 3 2 2

O-To 2 — 2 1½ 2 — 2 1 2 1 2 — 2 2/1 1 2 2 3 — 3 2 2

L 2 — 2 1 — 1 1 — 1 2 — 2

S 2 — 2 1 — 1 1 — 1 2 — 2

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

Personal i listan: 8 vå

Avd:s benämning:

Typ av avdelning: ☒ öppen ☐ sluten | antal platser: 40

Anstalt, telefon (riktnummer): Lokalanstalt

Anteckningar:
Kollegium på torsdagar.

I listan finns ytterligare 34 fridagar.

	MF kl	L kl	S kl
Öppning	06.30	08.00	08.00
Stängning	22.00	22.00	22.00

Per man vecka (tim o min): 36 tim

Antal FP-dgr: 104 | varav Söh: 33

Upprättad: 16 6 1977 | av: IH

Godkänd av KVS: 197 | Signatur:

KVS 2052 Utgåva 2 1976-04 4 000 ex ctr 6939

Statens offentliga utredningar 1977

Kronologisk förteckning

1. Totalförsvaret 1977–82. Fö.
2. Bilarbetstid. K.
3. Utbyggd regional näringspolitik. A.
4. Sjukvårdsavfall. Jo.
5. Kvinnlig tronföljd. Ju.
6. Översyn av det skatteadministrativa sanktionssystemet 1. B.
7. Rätten till vapenfri tjänst. Fö.
8. Folkhögskolan 2. U.
9. Betygen i skolan. U.
10. Utrikeshandelsstatistiken. E.
11. Forskning om massmedier. U.
12. Kommunal och enskild väghållning. K.
13. Sveriges samarbete med u-länderna. Ud.
14. Sveriges samarbete med u-länderna. Bilagor. Ud.
15. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. I.
16. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. Bilagor. I.
17. Översyn av jordbrukspolitiken. Jo.
18. Inflationsskyddad skatteskala. B.
19. Radio och tv 1978–1985. U.
20. Kommunernas ekonomi 1975–1985. B.
21. Svensk undervisning i utlandet. U.
22. Arbete med näringshjälp. A.
23. Psykiskt störda lagöverträdare. Ju.
24. Näringsidkares avbetalningsköp m. m. Ju.
25. Båtliv 2. Registerfrågan. Jo.
26. Kvinnan och försvarets yrken. Fö.
27. Revision av vattenlagen. Del 4. Förslag till ny vattenlag. Ju.
28. Kortare väntetider i utlänningsärenden. A.
29. Konkursförvaltning. Ju.
30. Elektronmusik i Sverige. U.
31. Studiestöd. U.
32. Konsumentskydd vid köp av begagnad personbil. Ju.
33. Allmänflygplats–Stockholm. K.
34. Inrikesflygplats–Stockholm. K.
35. Inrikesflygplats–Stockholm. Bilagor. K.
36. Ersättning för brottsskador. Ju.
37. Underhåll till barn och frånskilda. Ju.
38. Folkbildningen i framtiden. U.
39. Företagsdemokrati i kommuner och landstingskommuner. Kn.
40. Socialtjänst och socialförsäkringstillägg. S.
41. Socialtjänst och socialförsäkringstillägg. Sammanfattning. S.
42 Kronofogdemyndigheterna. Kn.
43. Koncentrationstendenser inom byggnadsmaterialindustrin. I.
44. Skyddad verkstad–halvskyddad verksamhet. A.
45. Information vid kriser. H.
46. Pensionsfrågor m. m. S.
47. Billingen. I.
48. Översyn av de speciella statsbidragen till kommunerna. B.
49. Översyn av rättshjälpssystemet. Ju.
50. Häktning och anhållande. Ju.
51. Fusioner och förvärv i svenskt näringsliv 1969–73. H.
52. Forskningspolitik. U.
53. Sektorsanknuten forskning och utveckling. Expertbilaga 1. U.
54. Information om pågående forskning. Expertbilaga 2. U.
55. Forskning i kontakt med samhället. Expertbilaga 3. U.
56. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. I.
57. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga A. I.
58. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga B. I.
59. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga C. I.
60. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga D. I.
61. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga E. I.
62. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga F. I.
63. Fortsatt högskoleutbildning. U.
64. STUs stöd till teknisk forskning och innovation. I.
65. Kommunernas gatuhållning. Bo.
66. Patienten i sjukvården – kontakt och information. S.
67. Energi, hälsa, miljö. Jo.
68. Energi, hälsa, miljö: Hälso- och miljöverkningar vid användning av fossila bränslen. Jo
69. Energi, hälsa, miljö: Hälso- och miljöverkningar vid användning av kärnkraft. Jo.
70. Energi, hälsa, miljö: Arbetsmiljö vid energiproduktion. Jo.
71 Vetenskaplig och teknisk informationsförsörjning. U.
72. Affärstiderna. H.
73. U-landsinformation och internationell solidaritet. Ud.
74. Fiskerinäringen i framtiden. Jo.
75. Industrimineral. I.
76. Personalen vid kriminalvårdens anstalter. Ju.

Statens offentliga utredningar 1977

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet
Kvinnlig tronföljd. [5]
Psykiskt störda lagöverträdare. [23]
Näringsidkares avbetalningsköp m. m. [24]
Revision av vattenlagen. Del 4. Förslag till ny vattenlag. [27]
Konkursförvaltning. [29]
Konsumentskydd vid köp av begagnad personbil. [32]
Ersättning för brottsskador. [36]
Underhåll till barn och frånskilda. [37]
Översyn av rättshjälpssystemet. [49]
Häktning och anhållande. [50]
Personalen vid kriminalvårdens anstalter. [76]

Utrikesdepartementet
Biståndspolitiska utredningen. 1. Sveriges samarbete med u-länderna. [13] 2. Sveriges samarbete med u-länderna. Bilagor. [14]
U-landsinformation och internationell solidaritet. [73]

Försvarsdepartementet
Totalförsvaret 1977–82. [1]
Rätten till vapenfri tjänst. [7]
Kvinnan och försvarets yrken. [26]

Socialdepartementet
Socialutredningen. 1. Socialtjänst och socialförsäkringstillägg. [40] 2. Socialtjänst och socialförsäkringstillägg. Sammanfattning. [41]
Pensionsfrågor m. m. [46]
Patienten i sjukvården – kontakt och information. [66]

Kommunikationsdepartementet
Bilarbetstid. [2]
Kommunal och enskild väghållning. [12]
Allmänflygplats–Stockholm. [33]
Brommautredningen. 1. Inrikesflygplats–Stockholm. [34] 2. Inrikesflygplats–Stockholm. Bilagor. [35]

Ekonomidepartementet
Utrikeshandelsstatistiken. [10]

Budgetdepartementet
Översyn av det skatteadministrativa sanktionssystemet 1. [6]
Inflationsskyddad skatteskala. [18]
Kommunernas ekonomi 1975–1985. [20]
Översyn av de speciella statsbidragen till kommunerna. [48]

Utbildningsdepartementet
Folkhögskolan 2. [8]
Betygen i skolan. [9]
Forskning om massmedier. [11]
Radio och tv 1978–1985. [19]
Svensk undervisning i utlandet. [21]
Elektronmusik i Sverige. [30]
Studiestöd. [31]
Folkbildningen i framtiden. [38]
Forskningsrådsutredningen. 1. Forskningspolitik. [52] 2. Sektorsanknuten forskning och utveckling. Expertbilaga 1. [53] 3. Information om pågående forskning. Expertbilaga 2. [54] 4. Forskning i kontakt med samhället. Expertbilaga 3. [55]
Fortsatt högskoleutbildning. [63]
Vetenskaplig och teknisk informationsförsörjning. [71]

Jordbruksdepartementet
Sjukvårdsavfall. [4]
Översyn av jordbrukspolitiken. [17]
Båtliv 2. Registerfrågan. [25]
Energi- och miljökommittén. 1. Energi, hälsa, miljö. [67] 2. Energi, hälsa, miljö: Hälso- och miljöverkningar vid användning av fossila bränslen. [68] 3. Energi, hälsa, miljö: Hälso- och miljöverkningar vid användning av kärnkraft. [69] 4. Energi, hälsa, miljö: Arbetsmiljö vid energiproduktion. [70]
Fiskerinäringen i framtiden. [74]

Handelsdepartementet
Information vid kriser. [45]
Fusioner och förvärv i svenskt näringsliv 1969–73. [51]
Affärstiderna. [72]

Arbetsmarknadsdepartementet
Utbyggd regional näringspolitik. [3]
Arbete med näringshjälp. [22]
Kortare väntetider i utlänningsärenden. [28]
Skyddad verkstad–halvskyddad verksamhet. [44]

Bostadsdepartementet
Kommunernas gatuhållning. [65]

Industridepartementet
Handelsstålsutredningen. 1. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. [15] 2. Handelsstålsindustrin inför 1980-talet. Bilagor. [16]
Koncentrationstendenser inom byggnadsmaterialindustrin. [43]
Billingen. [47]
Delegationen för energiforskning. 1. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. [56] 2. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga A. [57] 3. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga B. [58] 4. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga C. [59] 5. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga D. [60] 6. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga E. [61] 7. Energi – program för forskning, utveckling, demonstration. Bilaga F. [62]
STUs stöd till teknisk forskning och innovation. [64]
Vetenskaplig och teknisk informationsförsörjning. [71]
Industrimineral. [75]

Kommundepartementet
Företagsdemokrati i kommuner och landstingskommuner. [39]
Kronofogdemyndigheterna. [42]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen

LiberFörlag
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-03351-8
ISSN 0375-250X