

Arbeidstilsynet

Tilsyn med Kriminalomsorgen



Oppsummeringsrapport

Hovedprioritering 2016 – Forebygging av vold og trusler

**Forebygging av vold og trusler i arbeidslivet er en av
Arbeidstilsynets hovedprioriteringer i 2016.**

**Kriminalomsorgen er en av to utvalgte næringer
hvor vi har gjennomført tilsyn med forebygging av vold
og trusler som overordnet tema.**

Innholdsfortegnelse

1. Sammendrag	2
2. Innledning	3
3. Formål og tema for tilsynene	5
4. Resultater fra tilsyn	6
5. Avsluttende kommentar	9
6. Referanser	10
7. Vedlegg – Dato for gjennomførte tilsyn og navn på enheter	11

1. Sammendrag

Fra mars til juni 2016 har vi gjennomført til sammen 56 tilsyn med ulike enheter innen Kriminalomsorgen, hvorav 35 fengsler og 21 friomsorgskontor. I tilsynene har vi fokusert på organisatoriske og psykososiale arbeidsbetingelser, forebygging av vold og trusler, etterlevelse av systemer, kartlegging, risikovurdering og tiltak, samt rapportering og avvikshåndtering.

Vi har funnet avvik og gitt reaksjoner i form av varsel om pålegg i 42 av 56 enheter. Det er avdekket flest avvik innenfor områdene *kartlegging, risikovurdering samt iverksetting av nødvendige tiltak*, og innen områder som angår sikkerhet for *andre enn egne (eksterne) arbeidstakere*. Det er også avdekket avvik knyttet til *verneombudsordningen*.

Våre erfaringer fra tilsynene er at ansatte i Kriminalomsorgen er risikoutsatt for volds- og trusselhendelser. Endringer knyttet til innsattgruppen i form av flere med psykisk sykdom og rusmisbruk, samt kultur- og språkforskjeller gir økt risiko. Inntrykket fra tilsynene er at Kriminalomsorgen har god kunnskap om og prioriterer sikkerhet høyt i sin virksomhet, men det varierer i de ulike enhetene mht. hvor *systematisk* de jobber med risikoforhold knyttet til vold og trusler. Sammenhengen mellom kartlegging, risikovurdering og gjennomføring av tiltak er ikke alltid synlig. Kulturen for å skrive avviksrappporter er varierende og vi erfarer at det er noe usikkerhet om hva som skal meldes, som f.eks. hendelser som kan oppleves som så dagligdags at den ansatte ikke ser på det som avvik, men som en «normalsituasjon».

På grunn av arbeidets art er det kanskje urealistisk å kunne fjerne vold og trusler som risikofaktor i Kriminalomsorgen. Derfor er det viktig at de hendelsene som oppstår blir rapportert og registrert slik at man får oversikt over totalbelastningen knyttet til vold og trusler, og synliggjort problemet, omfang og forekomst av tilfellene. En slik oversikt viser nødvendigheten av forebyggende tiltak. Det er viktig at vold og trusler blir inkludert som en del av det systematiske HMS-arbeidet, og at man sikrer gode rutiner og tiltak for forebygging, håndtering og oppfølging av arbeidstakere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle.

Direktoratet for Arbeidstilsynet

Trondheim 15. november 2016

2. Innledning

Det er en økende risiko for vold og trusler i arbeidslivet, både i Norge og internasjonalt. Ifølge levekårsundersøkelser har forekomsten av vold og trusler i norsk arbeidsliv variert mellom 4 og 6 prosent i perioden fra 1989 til 2006, men har økt til 7,5 prosent i 2013. Det vil si at det totalt sett er om lag 200 000 yrkesaktive i Norge som oppgir at de det siste året har vært utsatt for vold eller trusler om vold på arbeidsplassen (Agestad et al., 2015).

Arbeidstilsynet har også registrert en økning i antall innmeldte skader som følge av vold på jobb i perioden 2011-2014. I perioden 2000-2014 er det registrert 32 dødsfall forårsaket av voldsskade på jobb i totalt 17 ulike hendelser, hvorav 3 av hendelsene er definert som terrorhandlinger (Andersen & Søvik, 2016). Vold og trusler er derfor et relevant og viktig arbeidsmiljøproblem for Arbeidstilsynet å rette en innsats mot. Det er imidlertid store variasjoner mellom næringene, og vold og trusler er en betydelig større utfordring i noen næringer og for noen yrkesgrupper enn andre. I 2016 har derfor Arbeidstilsynet igangsatt en aktivitet bestående av tilsyn og veiledning for å forebygge vold og trusler i utsatte næringer.

Kriminalomsorgen er én av to utsatte næringer som har inngått i aktiviteten. Statistikk tyder på at ansatte i kriminalomsorgen er en særlig utsatt gruppe da om lag 34 prosent av arbeidstakere innenfor yrkeskategorien «politi/vakt o.l.» oppgir at de det siste året har vært utsatt for vold eller trusler på arbeidsplassen. Nærmere 16 prosent oppgir at de har vært utsatt for vold som ga synlige merker (<http://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/psykososialtorganisatorisk/vold-mobbing-trakassering/vold-og-trusler/>).

Om Kriminalomsorgen

Kriminalomsorgen er organisert i et direktorat med 5 underliggende regioner og et eget utdanningscenter (KRUS). Det pågår et omstillingsarbeid som kan medføre endring av denne strukturen. Kriminalomsorgen omfatter både fengsler, overgangsboliger og friomsorgen. Totalt er det ca. 4900 ansatte.

Fengslene består av 36 enheter med til sammen 23 underavdelinger og 8 overgangsboliger. Det er store forskjeller i størrelse på enhetene, fra underavdelinger med plass til 4 innsatte til store enheter med plass til mer enn 400 innsatte. Fengslene har også ulike sikkerhetsnivå. Fengselsbetjenter med fengselsfaglig utdanning får opplæring ved KRUS. I fengslene er det også en del arbeidstakere som har andre arbeidsgivere, de største aktørene er innenfor helse og skole.

Friomsorgen har kontor i alle fylker. Friomsorgen har ansvar for gjennomføringen av straff utenfor fengsel. Friomsorgen har også ansvaret for å gjennomføre personundersøkelse og eventuelt møteplikt etter prøveløslatelse. I noen områder benyttes innleide personer for å gjennomføre kontroller, f.eks. knyttet til personer som har hjemmesoneing.

Kriminalomsorgens internkontrollsystem «KIKS» er tilgjengelig for alle ansatte på data. Dette omfatter blant annet HMS-rutiner for sentralt, regionalt og lokalt nivå, inkludert et avvikssystem. Det er opprettet arbeidsmiljøutvalg sentralt, regionalt og lokalt og det er egne HMS-koordinatorer på de tilsvarende nivåene.

Kriminalomsorgen deler sine sikkerhetstiltak inn i tre kategorier:

1. Med «statisk sikkerhet» menes materielle tiltak, som for eksempel ringmur, gitter, kameraer, alarmanlegg og kontrolltiltak som tilsyn under lufting, visitasjoner og telling.
2. Med «organisatorisk sikkerhet» menes organisering av arbeidet, ansvar og myndighet. Eksempler på dette er bemanningsplan, lokalt instruksverk, opplæring, avvikshåndtering og krisehåndteringsplaner.
3. Med «dynamisk sikkerhet» menes mellommenneskelige relasjoner og systematiske former for samhandling mellom innsatte, domfelte og tilsatte. Det øker sikkerheten både for de involverte og for samfunnet.

Arbeidsmiljøloven og aktuelle bestemmelser

Arbeidsmiljøloven har som formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, samt gi full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.

Arbeidsmiljøloven angir i § 4-1 generelle krav til arbeidsmiljøet, at dette skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. I lovens § 4-3 er det krav om at arbeidstaker så langt det er mulig skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning har videre som formål at arbeid organiseres og tilrettelegges slik at arbeidstakere sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø beskyttet mot fysiske eller psykiske belastninger. Forskriften retter seg mot arbeidsgiver og har bestemmelser om tilrettelegging og ledelse av arbeidet, og medvirkning fra arbeidstakerne eller deres representanter, herunder verneombud og tillitsvalgte.

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) har bestemmelser om systematisk gjennomføring av tiltak knyttet til virksomhetenes HMS-arbeid. Forskriften angir blant annet krav om at virksomheten skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene, og at dette skal dokumenteres skriftlig.

3. Formål og tema for tilsynene

Formålet med Arbeidstilsynets tilsyn overfor Kriminalomsorgen har vært å bidra til at forekomsten av vold og trusler reduseres.

Målet er at fengsler og friomsorgskontor arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å forebygge forekomsten av vold og trusler.

Erfaringer fra tidligere tilsyn viser at Kriminalomsorgen har systemer for å kartlegge og foreta risikovurderinger. Arbeidstilsynet har derfor blant annet hatt fokus på hvordan systemer og rutiner fungerer i praksis og om avvikshåndtering og rapporteringsrutiner fungerer som tiltenkt.

Aktuelle tema for tilsynene har vært:

- Organisatoriske arbeidsbetingelser
- Psykososiale arbeidsbetingelser
- Forebygging av vold og trusler – etterlevelse av systemer
- Kartlegging, risikovurdering og tiltak – vold og trusler
- Rapportering og avvikshåndtering

Tilsynsmetodikk – gjennomføring av tilsyn

Tilsynene overfor enhetene i Kriminalomsorgen er meldt på forhånd og det er innhentet ulik informasjon og dokumentasjon fra enhetene en viss tid i forkant av tilsynene. Innhenting av dokumentasjon har hatt som formål å få kunnskap om enhetenes organisering og HMS- arbeid, for å forberede tilsynet og kunne stille mer målrettede spørsmål.

Selve tilsynene er gjennomført ved at det har vært innledende møte med arbeidsgiver, avdelingsleder, verneombud eller ansattes representant og tillitsvalgte. I enheter som har hatt en viss størrelse, eller hvor det har vært grunnlag for det, er det også gjennomført gruppeintervju med et representativt utvalg av arbeidstakere. Gruppesamtaler med ansatte anses som hensiktsmessig med tanke på å få et tilstrekkelig faktagrunnlag, samt for å kunne gå litt nærmere inn på etterlevelse av enhetenes systemer og rutiner. Bruken av gruppeintervju er også viktig når det skal fokuseres på arbeidsmiljø og arbeidsmiljøarbeid som et fellesanliggende, i motsetning til fokus på individnivå.

Avslutningsvis er det gjennomført oppsummeringsmøte med en representant fra arbeidsgiver og eventuelt verneombud.

Fra Arbeidstilsynet har det som hovedregel vært 2 representanter på hvert tilsyn.

4. Resultater fra tilsyn

Resultatene fra tilsynene presenteres i to deler. I den første delen presenterer vi data hentet fra rapporter laget i Arbeidstilsynets fagsystem. I den andre delen presenterer vi inspektørenes hovedinntrykk etter å ha vært på tilsyn.

Del 1 – Tall og data

I tilsynene er det gjennomført kontroll av en rekke kriterier (spesifikke kontrollpunkter) knyttet til virksomhetens systematiske arbeidsmiljøarbeid og risiko for vold og trusler. Det gjøres en vurdering av hvert enkelt kontrollpunkt om hvorvidt det foreligger avvik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dersom det avdekkes avvik knyttet til et spesifikt kontrollpunkt vil omfanget og / eller alvorligheten av avviket avgjøre om hvorvidt Arbeidstilsynet gir en reaksjon, f.eks. varsel om eller vedtak om pålegg. Nedenfor er det presentert tall fra gjennomføring av tilsynene.

Antall tilsyn

Det er innen Kriminalomsorgen gjennomført 56 tilsyn, hvorav 35 i fengsel og 21 ved friomsorgskontorer.

Avvik og reaksjoner

I 42 av de 56 tilsynene har Arbeidstilsynet gitt reaksjon i form av varsel om pålegg.

Tall og data fra tilsynene viser at det innenfor områdene *kartlegging, risikovurdering samt iverksetting av nødvendige tiltak* er der hvor det er avdekket flest avvik (22 av 56 tilsyn). Dette betyr ikke at enhetene mangler kartlegging og risikovurdering, men at det foreligger mangler ved dette f.eks. ved at vesentlige risikoforhold ikke inngår.

Videre er det funnet flere avvik knyttet til forhold som angår *sikkerhet for andre enn egne (eksterne) arbeidstakere* (14 av 53 tilsyn).

Det er også avdekket avvik knyttet til *verneombudsordningen*, både når det gjelder nødvendig opplæring av verneombud og om hvorvidt verneombud blir tatt med på råd i virksomhetens arbeidsmiljøarbeid (henholdsvis 9 av 54 og 7 av 56 tilsyn).

Når det gjelder ansattes og tillitsvalgtes medvirkning i arbeidsmiljøarbeidet, viser tall fra tilsynene at virksomhetene har gode rutiner for å ivareta dette (avvik i 1 av 56 tilsyn).

Del 2 – Hovedinntrykk fra tilsyn – inspektørenes erfaringer

Nedenfor følger beskrivelser av inspektørenes hovedinntrykk etter å ha vært på tilsyn. Det er store variasjoner mellom de ulike enhetene knyttet til størrelse på enhetene, karakteristika ved innsattgrupper, bygningsmasse, organisering, ledelse, sikkerhetsnivå osv. som kan ha betydning for risiko for vold og trusler. Inspektørenes hovedinntrykk slik de presenteres her trenger derfor ikke være gjeldende for alle enhetene i Kriminalomsorgen.

Fokus på sikkerhet

Inntrykket fra tilsynene er at Kriminalomsorgen har god kunnskap om og prioriterer sikkerhet høyt i sin virksomhet. Enhetene har generelt detaljerte rutiner og beredskapsplaner for å ivareta dette. Når det gjelder sikkerhet relatert til vold og trusler er ansatte i det daglige arbeidet gode på å forebygge og håndtere uønsket atferd hos innsatte, gjennom blant annet konfliktdepende kommunikasjonsteknikker. Kollegasamholdet er godt og ansatte er opptatt av hverandres sikkerhet.

Medvirkning og involvering av ansatte

Det er gjennom tilsynene gitt inntrykk av at det generelt er god medvirkning fra ansatte, og at det er god kommunikasjon og informasjonsflyt, selv om dette kan variere mye mellom enhetene. Data fra tilsynene viser også at det er funnet få avvik knyttet til rutiner for tillitsvalgte og ansattes medvirkning i HMS-arbeidet. Det er imidlertid variasjoner mellom enhetene i hvilken grad verneombudets oppgaver er spesifisert i enhetenes rutiner og i hvilken grad verneombudene involveres i det systematiske HMS-arbeidet.

Kriminalomsorgen i endring – økt risiko

Det er gjennom tilsynene gitt inntrykk av at forhold knyttet til innsattgruppen er av betydning for risiko for vold og trusler. Endringer knyttet til flere med psykisk sykdom og rusmisbruk, samt kultur- og språkforskjeller gir økt risiko. Når flere av de innsatte nå soner hjemme med fotlenke, fører dette til økt konsentrasjon av mer krevende innsatte i fengslene. Dette medfører flere komplekse problemstillinger som skaper et behov for opplæring / kompetanse og ressurser, herunder også kompetanse om psykisk helse.

I tilsynene blir det også pekt på utfordringer knyttet til omorganisering og ubalanse mellom ressurser og oppgaver. Bemanningsnivå er viktig for å kunne ivareta nødvendig tid til relasjonsbygging innenfor den dynamiske sikkerheten. Arbeid med dynamisk sikkerhet framstår dessuten som en viktig motivasjonsfaktor for ansatte og som kan gi mening i en krevende hverdag.

Rapportering av hendelser

Ansatte i Kriminalomsorgen er risikoutsatt for volds- og trusselhendelser. Eksempler på hendelser kan variere fra utskjelling, generelle trusler, personlige trusler, trusler mot familie, spyting, slag, spark og til alvorlige voldsovergrep. Både type hendelser, mengde hendelser og alvorlighetsgrad kan ha betydning for fysiske og psykiske helseskader, og eventuelle senskader.

Kriminalomsorgen har et avvikssystem der uønskede hendelser skal rapporteres. Opplæring og bruk av systemet har vært fokusert og antall rapporteringer er økende. Kulturen for å skrive avviksrapporter er imidlertid varierende og det er noe usikkerhet om hva som skal meldes. Det er Arbeidstilsynets inntrykk at alvorlige hendelser alltid registreres, mens andre hendelser kan oppleves som så dagligdags at den ansatte ikke ser på det som avvik, men som en «normalsituasjon».

Kartlegging, risikovurderinger og iverksetting av tiltak

Noen enheter jobber godt og systematisk med kartlegging og risikovurdering, men det er variasjoner mht. hvor systematisk enhetene jobber med risikoforhold knyttet til vold og trusler. Generelt sett gjennomføres det mange kartlegginger i enhetene, men inntrykket er at kartleggingene og risikovurderingene ikke alltid dekker alle relevante forhold. Noen steder tar gjerne kartleggingene mer utgangspunkt i innsattes risikoforhold enn ansattes risikoforhold. Andre steder kan det være vanskelig å se sammenhengen mellom

de kartlagte behovene og tiltakene som er iverksatt. Det er også gitt inntrykk av at systematisk arbeid med vold og trusler ofte nedprioriteres og at tiltak utsettes pga. personalmangel.

Inntrykket fra tilsynene er også at tiltak for å redusere risiko for vold og trusler ofte er iverksatt i enhetene, men i enkelte tilfeller mangler dokumentasjon på hvilket grunnlag tiltakene er iverksatt. Sammenhengen mellom kartlegging, risikovurdering og gjennomføring av tiltak er ikke alltid synlig. Systematikken i HMS-arbeidet knyttet til vold og trusler er dermed ikke tilfredsstillende ved alle enhetene. Dette kan føre til at det iverksettes tiltak i etterkant av hendelser heller enn forebygging. Noen enheter jobber imidlertid godt og systematisk med kartlegging og risikovurdering.

Eksterne arbeidstakere

I Friomsorgen engasjeres tidvis eksterne kontrollører til å gjennomføre hjemmebesøk hos domfelte som soner med fotlenke. Selv om det foreligger sentrale retningslinjer om bruk av eksterne kontrollører så er det avdekket behov for tydeliggjøring av ansvaret for kontrollørenes sikkerhet i form av risikovurdering, sikkerhetsrutiner, opplæring og oppfølging etter eventuelle hendelser da disse arbeidstakernes sikkerhet også skal ivaretas.

I fengslene er det flere eksterne aktører som har daglige arbeidsoppgaver f.eks. innenfor helse og skole og vedlikehold (Statsbygg). Andre har mer sporadiske oppgaver som f.eks. bibliotekar eller prest. Det er flere steder avdekket behov for å tydeliggjøre HMS-samordningsansvaret, f.eks. mellom fengselet og kommunehelsetjenesten, herunder ivaretagelse av sikkerhet og opplæring i aktuelle sikkerhetsrutiner.

5. Avsluttende kommentar

Ansatte i Kriminalomsorgen er en gruppe som er særlig utsatt for volds- og trusselhendelser i forbindelse med arbeidet. Det er variasjoner mellom de ulike enhetene i Kriminalomsorgen knyttet til forhold som kan ha betydning for risiko for vold og trusler.

Arbeidstilsynet har gjennomført 56 tilsyn i Kriminalomsorgen (fengsler og friomsorgskontor) og funnet avvik og gitt reaksjon i form av varsel om pålegg i 42 av tilsynene. Det er avdekket flest avvik innenfor områdene *kartlegging, risikovurdering samt iverksetting av nødvendige tiltak* og forhold som angår *sikkerhet for andre enn egne (eksterne) arbeidstakere*. Det er også avdekket avvik knyttet til *verneombudsordningen*.

Det er viktig at Kriminalomsorgen setter vold og trusler på dagsorden, og jobber aktivt med forebygging i form av å kartlegge potensielle farer knyttet til vold og trusler i arbeidssituasjonen, vurderer risiko ved disse og iverksetter tiltak. Ansatte skal involveres i dette arbeidet gjennom vernetjenesten. Verneombudet skal tas med på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak mot vold og trusler, samt bidra til at ansatte får nødvendig opplæring. Arbeidsgiver har ansvar for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler gjennom et kontinuerlig og systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid).

Dette ansvaret gjelder også for eksterne arbeidstakere som jobber i Kriminalomsorgen, men som har annen arbeidsgiver (f.eks. helse, undervisning, renhold etc.). Inspektørenes erfaringer fra tilsyn er at det er variasjoner mht. hvor systematisk enhetene jobber med risikoforhold knyttet til vold og trusler. Sammenhengen mellom kartlegging, risikovurdering og gjennomføring av tiltak er ikke alltid synlig.

Selv om vold og trusler er en del av arbeidssituasjonen til ansatte i Kriminalomsorgen, er det viktig at hendelser rapporteres og registreres. Rapportering og registrering av hendelser gir en oversikt over totalbelastningen knyttet til vold og trusler. Dette vil også synliggjøre problemet, omfang og forekomst av tilfellene, og viser nødvendigheten av forebyggende tiltak. I enkelte enheter er det kanskje urealistisk å fjerne vold og trusler som risikofaktor på grunn av arbeidets art. Det er derfor viktig at man sikrer gode rutiner og tiltak for forebygging, håndtering og oppfølging av arbeidstakere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle.

6. Referanser

Aagestad C et al. (2015). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015*. STAMI-rapport/- nr 3, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2015. Tilgjengelig: <http://noa.stami.no/noa-publikasjoner/faktaboker-om-arbeidsmiljo-og-helse/>

Andersen, G. R., & Sjøvik, S. R. (2016). *Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv - En oversikt basert på hendelser meldt til Arbeidstilsynet*. KOMPASS Tema nr 1/2016. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet. Elektronisk versjon tilgjengelig: <http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=255838>

7. Vedlegg – Dato for gjennomførte tilsyn og navn på enheter

Navn virksomhet	Dato for tilsyn	Saksnummer
Arendal fengsel	18.05.2016	2016/14202
Arendal fengsel - Håvet avdeling	18.05.2016	2016/26132
Arendal fengsel - lukket avdeling	18.05.2016	2016/25965
Arendal fengsel avd. Evje	19.05.2016	2016/14274
Bergen fengsel	22.04.2016	2016/24886
Bjørgvin fengsel	25.04.2016	2016/15819
Bodø fengsel	15.03.2016	2015/53778
Bodø fengsel avd. Fauske	16.03.2016	2015/53779
Bredtveit fengsel	11.04.2016	2016/13510
Drammen fengsel	12.05.2016	2016/14161
Halden fengsel	25.04.2016	2016/12208
Hassel fengsel	27.04.2016	2016/14147
Haugesund fengsel	28.04.2016	2016/16173
Ila fengsel og forvaringsanstalt	11.04.2016	2016/10198
Indre Østfold fengsel avd. Trøgstad	03.05.2016	2016/14652
Kongsvinger fengsel	19.05.2016	2016/8711
Kriminalomsorgen Hustad fengsel	19.04.2016	2016/15417
Kristiansand fengsel	10.05.2016	2016/14267
Ravneberget fengsel	12.05.2016	2016/13045
Ringerike fengsel	24.05.2016	2016/12647
Sandefjord fengsel	03.05.2016	2016/10610
Sandeid fengsel	04.05.2016	2016/15704
Sarpsborg fengsel	08.04.2016	2016/12764
Stavanger fengsel	05.04.2016	2016/13753
Telemark fengsel Kragerø avd.	12.05.2016	2016/11122
Telemark fengsel Skien avd.	03.05.2016	2016/11123
Trondheim fengsel avd. Nermarka	26.04.2016	2016/13924
Ullersmo fengsel	24.05.2016	2016/11734
Vadsø fengsel	19.05.2016	2015/53780
Verdal fengsel	28.04.2016	2016/13923
Vestoppland fengsel avd. Gjøvik	03.05.2016	2016/18174
Vestoppland fengsel avd. Valdres	30.03.2016	2016/11692
Vik fengsel	05.04.2016	2016/14441
Ålesund fengsel	03.05.2016	2016/13971
Åna fengsel	11.04.2016	2016/13745

Agder friomsorgskontor	24.05.2016	2016/14332
Akershus friomsorgskontor Lillestrøm	05.04.2016	2016/14710
Buskerud friomsorgskontor Drammen	02.06.2016	2016/12648
Finnmark friomsorgskontor Hammerfest	03.05.2016	2015/53785
Finnmark friomsorgskontor Kirkenes	31.05.2016	2016/13638
Hedmark og Oppland friomsorgskontor avd Lilleh.	16.08.2016	2016/22897
Hedmark og Oppland friomsorgskontor avd. Gjøvik	12.05.2016	2016/17208
Hedmark og Oppland friomsorgskontor HK Hamar	27.05.2016	2016/17207
Hordaland friomsorgskontor Bergen	03.05.2016	2016/14972
Møre og Romsdal friomsorgskontor Molde	28.04.2016	2016/14890
Nordland friomsorgskontor Bodø	05.04.2016	2016/15057
Nordland friomsorgskontor Svolvær	02.06.2016	2016/9874
Oslo friomsorgskontor	11.04.2016	2016/10595
Rogaland friomsorgskontor Stavanger	19.04.2016	2016/13801
Sogn og Fjordane friomsorgskontor Florø	02.05.2016	2016/14174
Sør-Trøndelag friomsorgskontor	20.04.2016	2016/13921
Telemark friomsorgskontor	18.05.2016	2016/12892
Telemark friomsorgskontor Notodden underkontor	07.06.2016	2016/12890
Troms friomsorgskontor Harstad	01.06.2016	2016/79872
Troms friomsorgskontor Tromsø	17.03.2016	2015/53788
Østfold friomsorgskontor	03.05.2016	2016/13046