



Tilsluttet YS

# KRIMINALOMSORGENS YRKESFORBUND

## Innspill på kompetanse i kriminalomsorgen

Viser til møtet i departementet mandag 26.08.24. Her er en skriftlig utdypning av Kriminalomsorgens Yrkesforbund sine innspill.

### Kompetanse:

Vi mener at dagens fengselsbetjenter allerede er svært kompetente. utfordringene i kriminalomsorgen handler ikke om mangel på kompetanse hos de fengselsfaglig utdannede, utfordringene handler primært om at vi blir pålagt å operere utenfor vårt samfunnsoppdrag (psykisk syke i fengsel), bemanningsutfordringer, ressursmangel, høy bruk av midlertidige ansatte uten fengselsfaglig utdanning og sist, men ikke minst at partene i virksomheten ikke har makt og myndighet til å gjøre nødvendige strukturelle grep på grunn av detaljert politisk styring. Forbundet mener derfor at dagens utdanning er svært god, sett opp mot det samfunnsoppdraget som kriminalomsorgen har pr. i dag. Dersom vi skulle bedt om endringer så ville det vært at fokuset på praksis ble høyere og at fengselsbetjentutdanningen ble mer praksis nær. Tilbakemeldingen vi får fra våre medlemmer er at praksis over tid har blitt nedprioritert og at skillet mellom teori og praksis har blitt gradvis større.

Skulle kriminalomsorgens samfunnsoppdrag endres, så må man selvfølgelig se på om kompetansebehovet endrer seg også.

### Fremtidens fengselsbetjentutdanning:

KY mener at fremtidens utdanning må være lønnet. Samtidig mener vi tiden er kommet for å gjøre en dramatisk endring på fengselsbetjentutdanningen. For å sikre bærekraftig bemanning i fremtiden mener vi at opptaket til fengselsbetjentutdanningen må endres fra sentralt opptak til lokal rekruttering. I dagens kriminalomsorg ser vi at alle enheter har et svært høyt forbruk av midlertidige ansatte uten fengselsfaglig utdanning, flere av disse vil gå som midlertidig ansatte frem til de oppnår stillingsvern jf. Lov om statens ansatte. Disse ansatte blir ikke ivaretatt kompetansemessig av arbeidsgiver. I modellen som KY foreslår skal alle lokalt rekrutterte ansattes fast og ha både plikt og rett til å delgjennomføre fengselsbetjentutdanningen. Vi mener at enhetene på denne måten i mye større grad kan sikre bærekraftig bemanning på egen enhet og det etterlater mindre rom for å flytte ansvaret for underbemanning oppover i virksomheten. Dette skaper også muligheter for de som ikke har muligheten til å flytte på seg under utdanningen.

Det akademiske innholdet i utdanningen mener vi er tilstrekkelig, samtidig som praksis sikres på enheten de er ansatt mens de delgjennomfører utdanningen.

Kriminalomsorgen konkurrerer med mange ulike offentlig og private aktører om arbeidskraft og det er ingen grunn til å anta at denne konkurransen blir mindre i fremtiden. Vi hører at det er mange som mener at mer og høyere utdanning er løsningen for å vinne «kampen» om arbeidskraft i fremtiden, i KY tror vi på det motsatte, det å ha et utdanningsforløp som også omfavner de som trives bedre med praksis enn teori, mener vi kan gi kriminalomsorgen et konkurransefortrinn på arbeidsmarkedet i fremtiden.

KY er samtidig åpen for at KRUS i tillegg kan tilby et bachelorprogram og kanskje også et masterprogram på sikt, men vi mener dette må gjøres ved siden av fengselsbetjentutdanningen. Vi ser for oss at hovedvekten (mellom 150-200 i året) skal skje gjennom lokalt opptak og med delgjennomføring som gir studiepoeng på lik linje med dagens utdanning, mens KRUS kan tilby en treårig, ulønnet utdanning som resulterer i en bachelorgrad for en mindre gruppe (mellom 30-50). I tillegg mener vi at KRUS sin rolle i større grad må rettes inn mot etter- og videreutdanning, lederutdanning og lederutvikling.

Avslutningsvis finner vi det nødvendig å påpeke at det ikke er manglende kompetanse som er årsaken til at kriminalomsorgen mottar kritikk, hadde det ikke vært for de dedikerte og kompetente ansatte som er i kriminalomsorgen så hadde kritikken vært mye høyere og vanskeligere å rette opp. Kriminalomsorgen har for lite ressurser sett opp mot det samfunnsoppdraget vi er satt til å løse, det første vi må få på plass er en grunnbemanning som gjør det trygt å jobbe i kriminalomsorgen igjen og for å få til det må vi sørge for at de ansatte får en lønn som står i forhold til den risikoen de opplever i hverdagen. I tillegg må kriminalomsorgen etablere en god personalomsorg og ikke behandle førstelinjeansatte som en forbruksvare, slik oppfattelsen er i dag.

Med hilsen

Tor Erik Larsen  
Forbundsleder  
Kriminalomsorgens Yrkesforbund