



Kriminalomsorgens høgskole
og utdanningscenter KRUS

Retningslinjer for skikkethetsvurdering i fengselsbetjentutdanningen

Fastsatt av: **Direktør**

Godkjent: 15.08.2023

Gyldig fra: 15.8.2023

Kontaktpersoner: Seksjonsleder for studieadministrasjon

Endringsoversikt

Versjon	Dato	Beskrivelse av endring	Utført av

Innholdsfortegnelse

1	Formål	3
2	Bakgrunn.....	3
3	Vurdering av skikkethet	4
3.1	Løpende skikkethetsvurdering	4
3.2	Tvilsmelding.....	5
3.3	Advarsel.....	6
3.4	Særskilt skikkethetsvurdering	7
3.5	Utvidet veiledning	8
4	Aspirantens rettigheter og plikter.....	8

1 Formål

Formålet med skikkethetsvurdering i fengselsbetjentutdanningen er å sikre at samfunnet, innsatte og domfelte skal møte profesjonsutøvere som er skikket for yrket. I henhold til § 2-1 i Generell tjenesteinstruks for ansatte i kriminalomsorgen (kriminalomsorgens tjenesteinstruks), skal ansatte i kriminalomsorgen utføre tjenesten i tråd med kriminalomsorgens verdier og etiske retningslinjer. Fengselsbetjentens oppgaver og utfordringer knyttet til myndighetsutøvelse og makt fordrer at de innehar nødvendige kunnskaper, ferdigheter og kompetanse, inkludert å ivareta innsatte og kollegers trygghet.

Retningslinjens formål er å bidra til at Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS (heretter KRUS) utdanner skikket fengselsbetjenter og at hjemmelsgrunnlaget er kjent for involverte parter. Ifølge Lov om statens ansatte m.v. (statsansatteloven) § 15, 6.l. kan det i reglement fastsettes på hvilken måte og etter hvilke kriterier det skal avgjøres om opplæringen er fullført på en tilfredsstillende måte. Å bli vurdert som skikket for yrket er et kriterium for å fullføre opplæringen som fengselsbetjent. I henhold til forskrift om aspiranter i kriminalomsorgen (aspirantforskriften) §29 har KDI mulighet til å lage utdypende retningslinjer til forskriften. Denne myndigheten er delegert fra KDI til direktør ved KRUS jfr. punkt 3.1 i Instruks for styring av Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS. KRUS har i inneværende retningslinje tydeliggjort krav til en skikket fengselsbetjent og hvordan aspiranters skikkethet vurderes i utdanningsforløpet. Retningslinjer for skikkethetsvurdering gjelder under hele utdanningen.

Retningslinjer for skikkethetsvurdering i fengselsbetjentutdanningen er basert på aspirantforskriften, aspirantinstruksen ved KRUS, kriminalomsorgens tjenesteinstruks, etiske retningslinjer for statstjenesten med tillegg og kommentarer fra kriminalomsorgens virke (kriminalomsorgens etiske retningslinjer), lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) og statsansatteloven. Retningslinjene samsvarer i stor grad med krav for skikkethetsvurdering i øvrige profesjonsutdanninger i høyere utdanning, se lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høgskoleloven) § 4-10, men er tilpasset fengselsbetjentutdanningen.

2 Bakgrunn

Aspiranter som har fullført og bestått alle arbeidskrav og eksamener i fengselsbetjentutdanningen (120 stp.), blir høgskolekandidater i straffegjennomføring og får yrkestittelen fengselsbetjent. Under utdanningen blir aspirantene kontinuerlig vurdert med hensyn til måloppnåelse i studiet og skikkethet for tjenesten. Skikkethetsvurderingen skal

sikre at aspiranten evner å utføre yrket slik det kreves underveis i utdanningen, og i sin profesjonsutøvelse etter avsluttet utdanning.

Aspirantforskriftens § 4 tydeliggjør at «utdanningen skal utvikle aspirantens forståelse av fengselsbetjentens rolle og oppgaver i samfunnet og i kriminalomsorgen. Aspirantene skal tilegne seg nødvendige kunnskaper og ferdigheter, og dessuten yrkesetiske holdninger, slik at de blir skikket til tjeneste i kriminalomsorgen». Videre viser § 15 at «dersom aspiranten etter en total vurdering av resultater på eksamener og prøver, praktiske ferdigheter, tilpasning til oppgavene og holdninger ikke er skikket som fengselsbetjent, (...) kan aspiranten sies opp».

På KRUS blir aspirantene ansatt i stillingskode 1429 aspirant og er med det ansatte i kriminalomsorgen. Stillingen som aspirant er en midlertidig stilling, jf. statsansatteloven § 9.1.c, og hele opplæringsperioden er prøvetid jf. statsansatteloven § 15, 6. ledd. I prøvetiden er det en gjensidig oppsigelsesfrist på en måned jf. statsansatteloven § 15, 6.ledd og § 22.

3 Vurdering av skikkethet

Aspirantens skikkethet skal til enhver tid vurderes opp mot det som kan forventes på nivået aspiranten er på i sitt utdanningsforløp. Aspiranten har krav på veiledning under hele utdanningsforløpet og det forventes progresjon i profesjonsutøvelsen. Ansatte på KRUS og i opplæringsenhetene har et særlig ansvar for å vurdere om aspiranter er skikket til yrket. Ansatte med arbeidsgiveransvar for aspiranter ved KRUS, har i oppgave for å følge opp og veilede aspiranten i en sak knyttet til tvil om skikkethet. Det er også fengselsfaglige med arbeidsgiveransvar som blir ansvarlige saksbehandlere i en eventuell skikkethetssak.

Aspirantnemnda har beslutningsmyndighet i saker som angår aspiranters skikkethet. I henhold til aspirantforskriften § 17, skal aspirantnemnda behandle saker og har fullmakt til å «treffe vedtak om ordensstraff, oppsigelse, suspensjon og avskjed av aspiranter».

Aspirantnemndas sammensetning er fastsatt i personalreglement for kriminalomsorgen kapittel 6, og består av direktør ved KRUS (nemndas leder), to arbeidsgiverrepresentanter som oppnevnes av Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) og to ansattrepresentanter.

3.1 Løpende skikkethetsvurdering

Under hele utdanningsforløpet er aspirantene underlagt *løpende skikkethetsvurdering*. Den løpende skikkethetsvurderingen er ledd i en helhetlig vurdering av aspirantens forutsetninger for å kunne gjennomføre fengselsbetjentutdanningen og senere utøve fengselsbetjentyrket.

Alle som er involvert i fengselsbetjentutdanningen bidrar i vurderingen av aspiranters skikkethet. Teoretiske krav og praktiske ferdighetstester er en del av den løpende

skikkethetsvurderingen, men skikkethetsvurderingen omfatter også andre forhold i forbindelse med utdanningen, samt forhold utenfor tjenesten.

Aspirantene skal være tilstrekkelig punktlig og utvise den selvstendighet som utdanningsnivået og det midlertidige ansettelsesforholdet krever. Videre skal aspirantens evne til samarbeid, å ta ansvar og sette grenser vurderes. Aspirantens evne til å ta initiativ i tjenesten og å formidle og vise holdninger som samsvarer med etatens verdier og etiske retningslinjer er også en del av den løpende skikkethetsvurderingen. Aspirantens evne til å kommunisere tilstrekkelig godt med mennesker i ulike situasjoner, trekke koblinger mellom teori og praksis og nyttiggjøre seg veiledning for å forbedre egen praksis, vurderes også løpende. Aspirantene må også vise tilstrekkelig refleksjon rundt profesjonsetiske dilemmaer og rollen som fengselsbetjent.

I de praktisk-teoretiske semestrene (2. og 3. semester) vurderes aspirantenes skikkethet i tråd med «Veileder for vurdering av skikkethet i praksisopplæringen i fengselsbetjentutdanningen».

3.2 Tvilsmelding

Dersom det er forhold, hendelser eller atferd som gir grunnlag for tvil om en aspirant kan utvikle seg til å bli en skikket profesjonsutøver, skal det leveres en skriftlig tvilsmelding til KRUS. Enhver som er i kontakt med aspiranten under utdanningsforløpet kan levere tvilsmelding. Det inkluderer også personer som ikke er tilknyttet KRUS eller en opplæringsenhet.

En tvilsmelding skal leveres på KRUS sitt skjema for [tvilsmelding](#)¹. Tvilsmeldingen må begrunnes. Det bør vises til kriterier eller fokusområder for vurdering av skikkethet og konkrete eksempler på situasjoner der tvil om skikkethet oppstod. Alle dokumenter som kan være relevante for videre saksgang skal legges ved tvilsmeldingen.

Ansvarlig saksbehandler ved KRUS behandler tvilsmeldingen. Den som leverer tvilsmelding regnes ikke som part i saken og har derfor ikke innsynsrett eller krav på tilbakemelding om videre saksgang.

Enhver tvilsmelding som leveres til KRUS blir vurdert. KRUS behandler ikke tvilsmeldinger som er åpenbart ugrunnet, men det avgjøres først etter at nødvendige undersøkelser er gjennomført. Dersom en tvilsmelding meldes i perioden aspiranten er i praksisopplæring, skal saksbehandler på KRUS involvere aspirantleder på den aktuelle opplæringsenheten i videre undersøkelse av begrunnet tvilsmelding.

¹ <https://nettskjema.no/a/tvilsmelding-aspirant>

3.3 Advarsel

I henhold til Statens personalhåndbok 2.10.1, kan advarsel benyttes dersom arbeidstaker gjør seg skyldig i et mislig forhold. KRUS og opplæringsenhetene har anledning til å ilegge aspirantene advarsel, enten skriftlig eller muntlig. En advarsel bør gis så snart som mulig, helst umiddelbart etter at uønsket atferd har funnet sted. En advarsel skal beskrive forholdet som har ført til advarselen, samt redegjøre for konsekvenser en gjentakelse eller annen uønsket adferd kan få for aspiranten. Advarselen skal også presisere hvilken adferd som forventes av aspiranten i fremtiden.

En muntlig advarsel er en tilbakemelding på forhold, atferd eller holdninger som må forbedres. Gjentakelser vil kunne medføre en strengere reaksjon. Muntlig advarsel skal dokumenteres ved at et notat arkiveres i aspirantens personalmappe. Notatet skal beskrive forholdet som har ført til advarselen, presisere hvilken adferd som forventes av aspiranten i fremtiden, og gjøre rede for konsekvenser en gjentakelse eller annen uønsket adferd kan få for aspiranten. Notatet skal videre tydeliggjøre dato/sted og hvem som ga advarselen. Aspiranten skal gis kjennskap til notatet og hvor lenge det arkiveres i personalmappen.

En skriftlig advarsel er en reaksjon fra arbeidsgiver på forhold som ikke aksepteres og en tilbakemelding på at det forventes snarlig forbedring. En skriftlig advarsel overleveres aspiranten av en arbeidsgiverrepresentant, normalt aspirantleder og/eller en fengselsfaglig ved KRUS, og skal signeres av både arbeidsgiver og aspiranten. Arbeidsgiver fra KRUS skal signere sammen med aspirantleder dersom advarselen gjelder mislige forhold aspiranten har utført på opplæringsenheten. Ved utforming av en advarsel skal særskilt mal benyttes. Aspiranten skal gjøres kjent med at arbeidsgiver vurderer å gi en advarsel, og det skal sendes en innkalling til møte. I innkallingen skal aspiranten informeres om at hen har mulighet til å ha med seg en tillitsperson.

Aspiranter kan velge å uttale seg skriftlig etter at de har mottatt en skriftlig advarsel. En slik uttalelse bør gis snarest mulig etter at advarselen er mottatt og må inneholde informasjon som sier noe om aspirantens oppfatning av grunnlaget for advarselen. En uttalelse fra aspiranten omgjør ikke arbeidsgivers vurdering, men skal arkiveres sammen med den skriftlige advarselen i aspirantens personalmappe.

Gjentagelser av tilsvarende forhold eller annen mislig atferd, vil kunne medføre at det igangsettes særskilt skikkethetsvurdering. Både muntlige og skriftlige advarsler vil kunne være relevante for eventuelle senere vurderinger av skikkethet og disiplinærsaker. Arbeidsgiver skal kunne dokumentere at nødvendig oppfølging og veiledning av aspiranten

har funnet sted (se pkt 3.5 Utvidet veiledning), før et eventuelt vedtak om strengere reaksjon fattes.

3.4 Særskilt skikkethetsvurdering

Ved mottak av en tvilsmelding som indikerer at saken skal undersøkes ytterligere, igangsettes særskilt skikkethetsvurdering.

Aspiranten skal varsles skriftlig om at KRUS har mottatt en tvilsmelding og innkalles til en samtale med KRUS. To ansatte med arbeidsgiveransvar for aspiranten vil være til stede fra KRUS. I samtalen skal bakgrunn for tvilsmeldingen og videre saksgang gjennomgås (forvaltningsloven § 11), og aspiranten har mulighet til å forklare seg om sin side av saken (forvaltningsloven §16). Aspiranten anbefales å ta med seg en tillitsperson til denne samtalen.

Samtalen skal referatføres av KRUS og referatet formidles til aspiranten. Basert på samtalen med aspiranten og bakgrunnen for tvilsmeldingen, vil KRUS vurdere videre forløp:

Dersom KRUS vurderer at det ikke er tilstrekkelig grunnlag for særskilt skikkethetsvurdering, avsluttes saken. Aspiranten skal informeres skriftlig om at det ikke igangsettes en særskilt skikkethetsvurdering.

Dersom KRUS vurderer at det er grunnlag for en særskilt vurdering av aspirantens skikkethet, skal aspiranten informeres om dette og kalles inn til en ny samtale der grunnlaget for den særskilte skikkethetsvurderingen gjennomgås. To ansatte med arbeidsgiveransvar for aspiranten vil være til stede fra KRUS. Aspiranten oppfordres til å la seg bistå av tillitsperson/ fullmektig i videre oppfølging av saken.

En sak om særskilt skikkethetsvurdering kan få tre utfall:

1. Dersom aspiranten ansees som skikket, avsluttes saken.
2. Dersom det anses hensiktsmessig for videre vurdering av aspirantens skikkethet, skal utvidet veiledning tilbys (se pkt. 3.5). I samtalen enes aspiranten og KRUS om videre oppfølging, og det utformes en gjensidig bindende avtale mellom KRUS, aspirant og eventuelt opplæringsenheten.
3. Dersom tvilsmeldingen og skikkethetssaken er basert på forhold, hendelser eller atferd som er uforenelig med å være aspirant i kriminalomsorgen, er ikke KRUS pålagt å tilby aspiranten utvidet veiledning, og KRUS vil innstille til oppsigelse i aspirantnemnda.

3.5 Utvidet veiledning

Når det vurderes som hensiktsmessig å tilby aspiranten utvidet veiledning, skal KRUS, eventuelt i samarbeid med opplæringsenheten, vurdere hva slags veiledning og oppfølging som er passende. De skal videre vurdere hva omfanget av veiledningen bør være og tidsperioden for den utvidede veiledningen. Dersom veiledningen ikke fører til nødvendig endring og utvikling hos aspiranten, og KRUS mener det er grunnlag for å fastslå at aspiranten ikke er skikket, vil KRUS fremme saken for aspirantnemnda for å avslutte arbeidsforholdet.

3.6 Innstilling til aspirantnemnda

KRUS fremmer skikkethetssak for aspirantnemnda dersom utvidet veiledning ikke fører til nødvendige endring og utvikling hos aspiranten, eller saken er av en slik art at veiledning ikke er aktuelt.

KRUS skal oversende dokumentasjon og sin vurdering av aspirantens manglende skikkethet som fengselsbetjent, og innstiller til vedtak om oppsigelse i aspirantnemnda. Aspiranten skal skriftlig orienteres om at KRUS har oversendt saken til nemnda jf. forvaltningslovens §11, og KRUS skal påse at aspiranten får tilsendt saksdokumentene jf. forvaltningsloven § 18.

Aspiranten skal inviteres til å uttale seg når saken behandles i nemnda jf. forvaltningsloven §16 og oppfordres til å la seg bistå av tillitsperson/ fullmektig jf. forvaltningsloven § 12.

Aspirantnemnda skal behandle saken og treffe vedtak om aspirantens skikkethet. Dersom nemnda finner at aspiranten er skikket for yrket, beholder aspiranten sin stilling som aspirant og kan fortsette utdanningsforløpet. Dersom nemnda konkluderer med at aspiranten ikke er skikket som fengselsbetjent, skal nemnda treffe vedtak etter aspirantforskriftens § 17.

Vedtaket kan påklages av aspiranten til sentralt ansettelsesråd i KDI, jf. aspirantforskriften § 17.

4 Aspirantens rettigheter og plikter

Aspiranter ved KRUS har plikter og rettigheter knyttet til sitt student- og ansettelsesforhold som reguleres gjennom lover, forskrifter og instruksjoner, se pkt. 1 formål.

Aspiranten skal være lojal mot, og etterleve, instruksjoner og regelverk for kriminalomsorgen og ansettelsesforholdet. Aspiranten har en plikt til å medvirke ved gjennomføring av tiltak som settes i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.

Aspiranten har krav på veiledning knyttet til gjeldende lover og forskrifter og vanlig praksis, og regler for saksbehandling og partenes rettigheter, jf. forvaltningslovens §11. I skikkethetssaker har aspiranter rett til et forhåndsvarsel om at en særskilt

skikkethetsvurdering er initiert og rett til å uttale seg til KRUS og eventuelt til aspirantnemnda i forbindelse med saken, jf. forvaltningsloven §16. Aspiranter oppfordres til å la seg bistå av en tillitsperson i alle ledd i saksbehandlingen, jf. forvaltningsloven §12. Aspiranten har innsyn i dokumentene i saken jf. forvaltningsloven § 18.