



Forslag til at styrke

Fængselsbetjentuddannelsen

Marts 2021

Forslag til at styrke fængselsbetjentuddannelsen

Fængselsforbundets forretningsudvalg vedtog i 2020 at nedsætte en arbejdsgruppe, som skulle sætte fokus på det store frafald af fængselsbetjentelever, herunder hvordan Kriminalforsorgen ansætter, bedømmer og afskediger betjenteleverne.

Baggrund for undersøgelsen:

- Det er vanskeligt for Kriminalforsorgen at tiltrække nye ansøgere.
- Cirka 30 procent af fængselsbetjenteleverne springer fra.
- Næsten 1.000 fastansatte betjente er stoppet de seneste fem år.
- Betjentmanglen presser systemet med øget overarbejde, sygefravær og dårligt arbejdsmiljø.
- Samlet set mangler Kriminalforsorgen i øjeblikket flere end 600 fængselsbetjente.



Arbejdsgruppen

Arbejdsgruppens fokus har været at komme med bud på tiltag, som kan forhindre det store frafald af fængselsbetjentelever og stille forslag, som kan gøre rammerne omkring fængslebetjentuddannelsen mere attraktiv.

For at kvalificere anbefalingerne har vi gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt nuværende fængselsbetjentelever, praktikvejledere og tillidsrepræsentanter.

Derudover har der været dialog med Kriminalforsorgens uddannelsescentre og andre fagforbund.

Arbejdsgruppens forslag bygger på spørgeskemaundersøgelsen, arbejdsgruppens samlede arbejde og dialogen med Kriminalforsorgens uddannelsescenter.



Arbejdsgruppens 10 forslag til at styrke fængselsbetjentuddannelsen

- 1 Fjern SU i skoleperioden**
Sidestil fængselsbetjentuddannelsen med en erhvervsuddannelse.
- 2 Fjern virksomhedsforlagt undervisning eller øg kvaliteten markant**
Der er for mange aflysninger og uforberedt undervisning.
- 3 Lad betjenteleverne starte i praktik inden skoleophold**
Frafaldet er størst i starten, fordi kendskabet til jobbet er for lille.
- 4 Styrk støtten af betjenteleverne**
Øg antallet af praktikvejledere.
- 5 Indfør loft for antal elever på den enkelte institution**
Spred eleverne på flere institutioner - også større arresthuse.

Arbejdsgruppens 10 forslag til at styrke fængselsbetjentuddannelsen

- 6 Elever skal oplæres af erfarne fængselsbetjente**
Det er vigtigt, at eleverne har en erfaren kollega at læne sig op ad.
- 7 Grunduddannelsen skal være mere praktisk orienteret**
Der er behov for større kendskab til dagligdagsopgaver.
- 8 Er Kriminalforsorgens skoler placeret de rigtige steder?**
Mange elever oplever skolernes placering som en udfordring.
- 9 Centralisér ansættelsen af fængselsbetjentelever**
Ansættelser skal være behovsbestemt.
- 10 Inddrag tillidsrepræsentanterne i elevernes uddannelsesforløb**
Tillidsfolk vil gerne tage medansvar for, at de rigtige elever ansættes.

Uddybning af forslag 1: Fjern SU i skoleperioderne

SU-aflønningen afholder mange fra at søge jobbet som fængselsbetjent, fordi Kriminalforsorgen i høj grad rekrutterer blandt danskere med livserfaring. Denne gruppe kan have svært ved at være på SU i skoletiden, da de ofte har stiftet familie.

- I spørgeskemaundersøgelsen svarer 92 procent af eleverne, at SU er en stor udfordring.
- Kriminalforsorgens værk mestre modtager i forvejen løn, når de er på skolebænken.
- Udgifterne ved en omlægning anslås til at udgøre 12 millioner kroner årligt.
- Til sammenligning har kommunerne haft svært ved at ansætte det nødvendige antal SOSU-assistenten. På den baggrund har man valgt at gøre uddannelsen til en erhvervsuddannelse (voksenlærlinge) og fjerne SU for denne gruppe.

Uddybning af **forslag 2**: VFU ændres eller fjernes

Et af de spørgsmål, som gav et klart svar i spørgeskemaundersøgelsen var, om den virksomhedsforlagte undervisning (VFU) gav mening, svaret var, at det gjorde den ikke.

- I spørgeskemaundersøgelsen vurderer 53 procent af eleverne, at VFU *ikke* giver mening (mens kun 12 procent mener, at den giver mening).
- En stor del af VFU aflyses.
- VFU er ofte en repetition af undervisning fra UCB, og ikke praktisk lærdom (visitationer, sagsbehandling mv).
- VFU er også på SU, så følelsen af ”spild af tid på SU”, er et synspunkt, som går igen i spørgeskemaet.

Uddybning af **forslag 3**: Eleverne bør begynde i fængslerne inden skoleophold

Jobbet som fængselsbetjent er meget anderledes end andre stillinger. Derfor udgør det et problem, at man starter uddannelsen uden at vide, hvad jobbet reelt indebærer. Eleverne bør i stedet begynde deres uddannelsesforløb i praktik.

- I spørgeskemaundersøgelsen svarer 44 procent af eleverne, at man bør starte i praktik før skoletiden (mens 33 procent er uenige).
- Tidligere gennemførte prøvebetjenten groft sagt kun konflikthåndtering, inden de startede på deres uddannelsesinstitution. Det betød, at den enkelte elev fra starten var klar over, hvad uddannelsen gik ud på.
- Effekten af undervisningen vil blive meget større, hvis man rent faktisk ved, hvorfor man bliver undervist.
- Ved at starte i praktik får man hurtige skilt dem ud, hvor uddannelsen ikke svarer til deres forventninger.

Uddybning af forslag 4: Mere støtte fra praktikvejlederne

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at der er stor tilfredshed med praktikvejderordningen. Alligevel er der forbedringspotentialer i at støtte den enkelte elev.

- I spørgeskemaundersøgelsen svarer 71 procent af eleverne, at de har et godt samarbejde med deres praktikvejder.
- Men der er brug for mere opbyggende feedback og mere vejledning af den enkelte elev (tid til at tale om ting, der kan forbedres i trygge rammer).
- Tættere kontakt og mere tid mellem praktikvejder og elev (tjenester sammen).
- Desuden efterspørger praktikvejlederne større dialog med UCB i forhold til den enkelte elev. Ikke mindst omkring de skolemæssige udfordringer, den enkelte elev har.

Uddybning af forslag 5: Indfør loft for elever pr. institution

Der bør indføres en grænse for, hvor mange elever, der maksimalt må være på den enkelte institution. Den kan eventuelt fastsættes lokalt i samarbejde med TR og AMR.

- 43 procent af eleverne i spørgeskemaundersøgelsen svarer, at de arbejder for meget med andre elever, mens 25 procent ikke ser det som et problem.
- 58 procent af praktikvejlederne svarer, at der maksimalt bør være 20 procent elever på den enkelte institution.
- Man bør kigge på, om der er andre institutionstyper, som kan rumme betjentelever. Det kunne være større arresthuse.

Uddybning af **forslag 6**: Eleverne skal gå med faste kollegaer

Det vil styrke uddannelsen, hvis eleverne går med faste kollegaer, så de lærer, hvad de skal.

- I et miljø som vores er det bydende nødvendigt, at elever har en fastansat af læne sig op ad
- Elever skal ikke oplæres af andre elever.
- Eleverne bedømmes også af de fastansatte fængselsbetjente, som de går med.
- Det skal sikres, at den enkelte elev har den fornødne støtte under sin uddannelse. Ikke kun fra betjentkollegaer, men også fra institutionens øvrige personalegrupper.

Uddybning af **forslag 7**: Indfør undervisning i praktisk viden

Undervisningen på skolerne har et højt niveau, men der kan være en oplevelse af, at der mangler sammenhæng mellem undervisning og praksis. Derfor bør undervisningen i praktisk viden styrkes.

- I spørgeskemaundersøgelsen efterlyser 85 procent af eleverne, at skal undervises i praktiske gøremål.
- Eksempler på praktisk orienteret undervisning: Hvordan holder man den gode samtale; kørsler med indsatte; hvordan agerer man som ledsager i retten, tandlægebesøg mv. Hvordan bruger man Kriminalforsorgens klientsystem; hvordan skriver man gode rapporter, journaler mv.
- Transportbetjentuddannelsen er på tilsvarende måde praktisk orienteret.

Uddybning af forslag 8: Skolernes placering

Det har været en stor forbedring at etablere en uddannelsessatellit i Møgelkær. Det kan styrke rekrutteringen yderligere at etablere endnu en uddannelsessatellit midt i Danmark eller flytte placeringen af uddannelsescentret i Birkerød.

- I spørgeskemaundersøgelsen svarer 57 procent af eleverne, at skolernes placering er en udfordring.
- Man kan også overveje at lægge mere undervisning ud lokalt, så skoleophold minimeres.

Uddybning af forslag 9: Centralisér ansættelsen af eleverne

Det er det enkelte område, som har det overordnede ansvar for ansættelse af nye fængselsbetjentelever. Det bør overvejes om ansættelser af eleverne skal foregå centralt i dialog med uddannelsesinstitutionerne. På den måde kunne man bevare det overordnede ansættelsesmål, og det vil i mindre grad være den enkelte institutions lokale udfordringer, som er afgørende for antallet af ansættelser (se mere på side 36: Yderligere omkring rekruttering, ansættelse, bedømmelser og afsked).

- I forhold til rekrutteringsfasen er der eksempler på, at der har været kvalificerede ansøgere, som man rent faktisk har sagt nej til. Enten fordi det enkelte område havde nok elever eller manglende lønsum til at ansætte. Kriminalforsorgen er ikke i en position, hvor der er råd til at sige nej til kvalificerede ansøgere.
- I forhold til lønsum til elever, bør det overvejes om den skal udtages fra områdernes økonomi.

Uddybning af **forslag 10**: Inddrag tillidsrepræsentanterne

Tillidsrepræsentanterne vil gerne tage medansvar for, at de rigtige elever ansættes. Derfor bør tillidsfolkene inddrages i elevernes uddannelsesforløb.

- Den lokale tillidsrepræsentant/områdetillidsrepræsentant (OFTR) bør sidde med i bedømmelsesudvalget på den enkelte institution.
- Der bør altid være en OFTR med, når man afskediger en elev, også selv om afskedigelsen er begrundet i dårlige bedømmelser.

Se uddybende fra side 36: Yderligere omkring rekruttering, ansættelse, bedømmelser og afsked.





Spørgeskema om

Fængselsbetjentuddannelsen

Sammenfatning af spørgeskemaundersøgelsen

Som led i arbejdsgruppens arbejde har Fængselsforbundet undersøgt tilfredsheden med fængselsbetjentuddannelsen ved at udsende et spørgeskema til elever og praktikvejledere.

Hovedkonklusionen er:

At hovedparten af eleverne er glade for, at de har valgt at blive fængselsbetjent. De oplever, at uddannelsen klæder dem godt på til jobbet og de mener, at de har et godt samarbejde med praktikvejlederne.

Der er dog en række problemer. Det er langt fra alle, som får indfriet deres forventninger til uddannelsen. Hver tredje overvejer at droppe fra. Mange oplever manglende sammenhæng mellem skoletid og praktiktid. De efterlyser undervisning i praktiske gøremål. De savner tid til læring og vejledning i praktiktiden og de synes, at de arbejder for meget sammen med andre elever.

Stort set alle elever oplever aflønningen med SU i skoletiden som en økonomisk udfordring.

Praktikvejlederne er kritiske på flere punkter i forhold deres mulighed for at støtte eleverne. De savner i høj grad støtte fra Kriminalforsorgens Uddannelsescenter og mange oplever, at de har for mange elever at holde styr på. Størstedelen vurderer dog, at de er klædt godt nok på til deres opgaver.



Om undersøgelsen

Fængselsforbundet sendte i november 2020 et spørgeskema ud til eleverne på grunduddannelsen samt praktikvejledere.

Spørgeskemaet er besvaret af 217 personer fordelt på Kriminalforsorgens fire områder, heraf er 163 elever og 54 praktikvejledere.

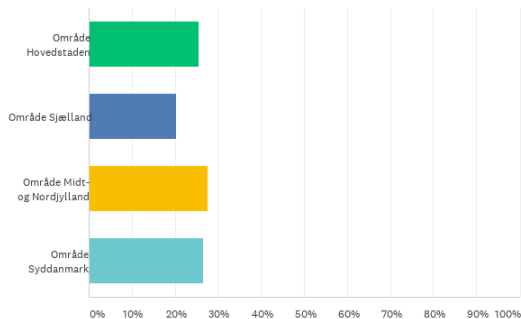
Svarprocenten er 48 procent blandt elever og 64 procent blandt praktikvejledere.



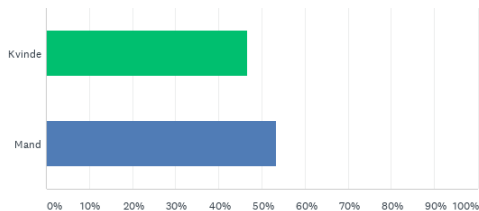
Kort om eleverne

Gennemsnitsalderen blandt eleverne i undersøgelsen er 33 år. 43 procent er førsteårselever, 37 procent andetårselever og 20 procent tredjeårselever. De er fordelt jævnt i forhold til områder og køn. Hovedparten har en gymnasial uddannelse, og der er flest elever fra Birkerød.

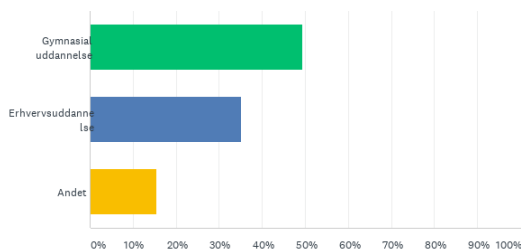
Hvor arbejder du?



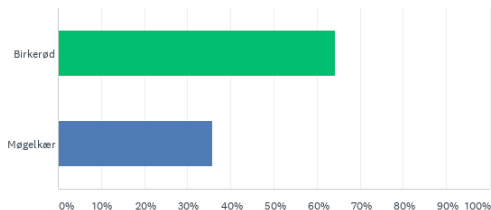
Køn



Hvilke skoleuddannelse har du?



Hvilken skole er du tilknyttet



Spørgsmål om skoletiden

Uddannelsen som fængselsbetjent varer tre år fordelt med 7,5 måneder på skolebænken i Birkerød/Møgelkær og 28,5 måneder i praktik på en institution.

Om tiden på skolebænken vurderer en overvægt af eleverne i undersøgelsen:

At deres *forventninger til uddannelsen* er blevet indfriet (45 procent er positive, mens 21 procent er negative).

At de føler sig godt *klædt på inden praktikforløbet* (54 procent er positive, mens 20 procent er negative).

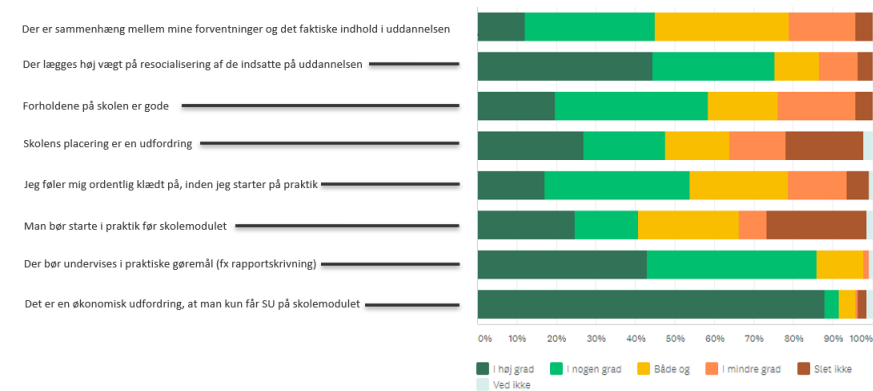
At der bør *undervises i praktiske gøremål* (det mener 85 procent).

At *skolernes placering* er et problem (48 procent er negative, mens 33 procent ikke ser placeringen som et problem).

At man bør *starte i praktik før skolemodulet* (det mener 44 procent, mens 33 procent er uenige).

At aflønning på *SU i skoletiden* er en økonomisk udfordring (det svarer 92 procent af eleverne).

(Se skema i stor størrelse på næste side)



Spørgsmål om skoletiden

Der er sammenhæng mellem mine forventninger og det faktiske indhold i uddannelsen

Der lægges høj vægt på resocialisering af de indsatte på uddannelsen

Forholdene på skolen er gode

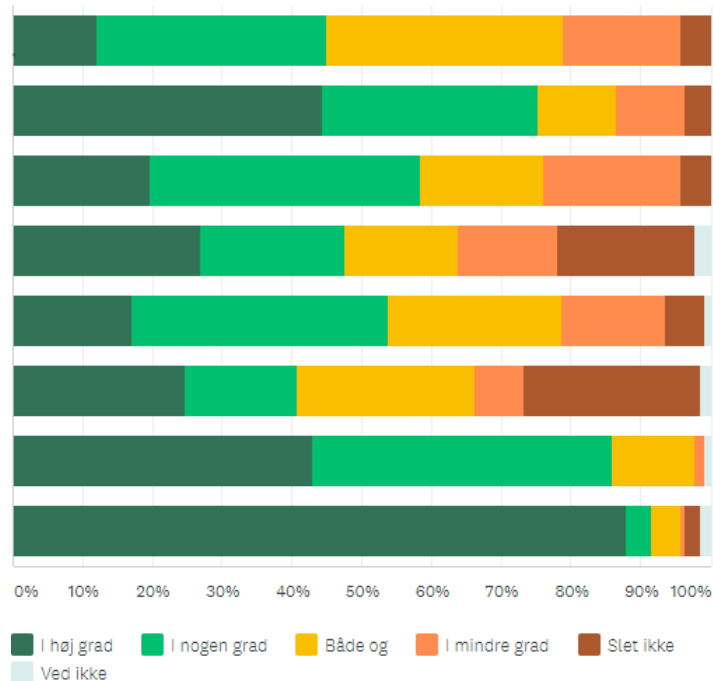
Skolens placering er en udfordring

Jeg føler mig ordentlig klædt på, inden jeg starter på praktik

Man bør starte i praktik før skolemodulet

Der bør undervises i praktiske gøremål (fx rapportskrivning)

Det er en økonomisk udfordring, at man kun får SU på skolemodulet



Spørgsmål om praktiktid

Om praktiktiden vurderer en overvægt af eleverne i undersøgelsen:

At de fik deres *ønskede praktiksted* (det svarer 89 procent).

At den *virksomhedsforlagte* undervisning* **ikke** giver mening. Det svarer 53 procent (kun 12 procent svarer, at undervisningen giver mening).

Omkring koblingen mellem skoletid og praktik er vurderingen mere blandet.

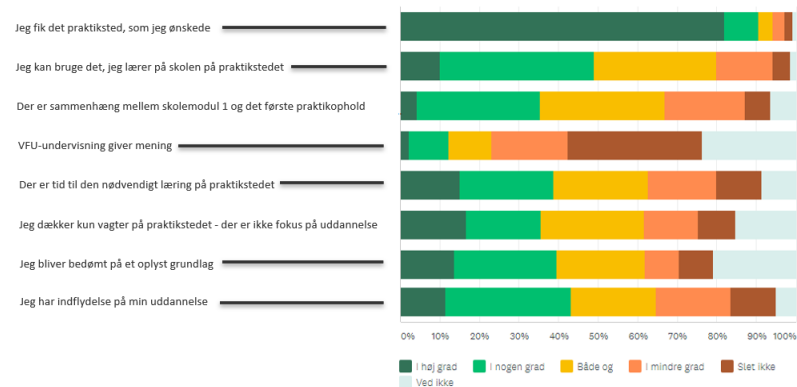
35 procent svarer, at der er sammenhæng mellem første skolemodul og første praktikophold, mens 58 procent enten svarer 'både og' eller 'nej'.

Tilsvarende svarer 39 procent, at der er *tid til læring på praktikstedet*, mens 52 procent svarer 'både og' eller 'nej'.

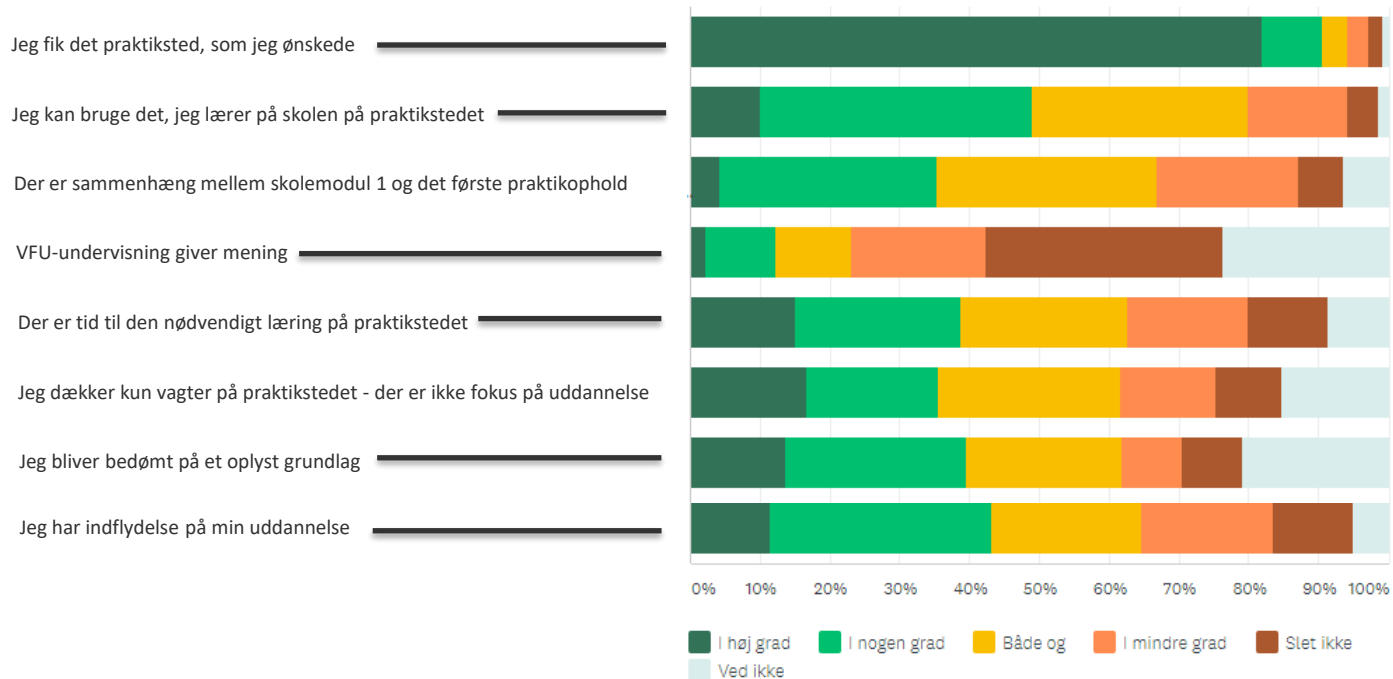
Og 35 procent vurderer, at de *kun dækker vagter* på praktikstedet.

* Den virksomhedsforlagte undervisning (VFU) foregår på tjenestestedet og varer i alt to måneder.

(Se skema i stor størrelse på næste side)



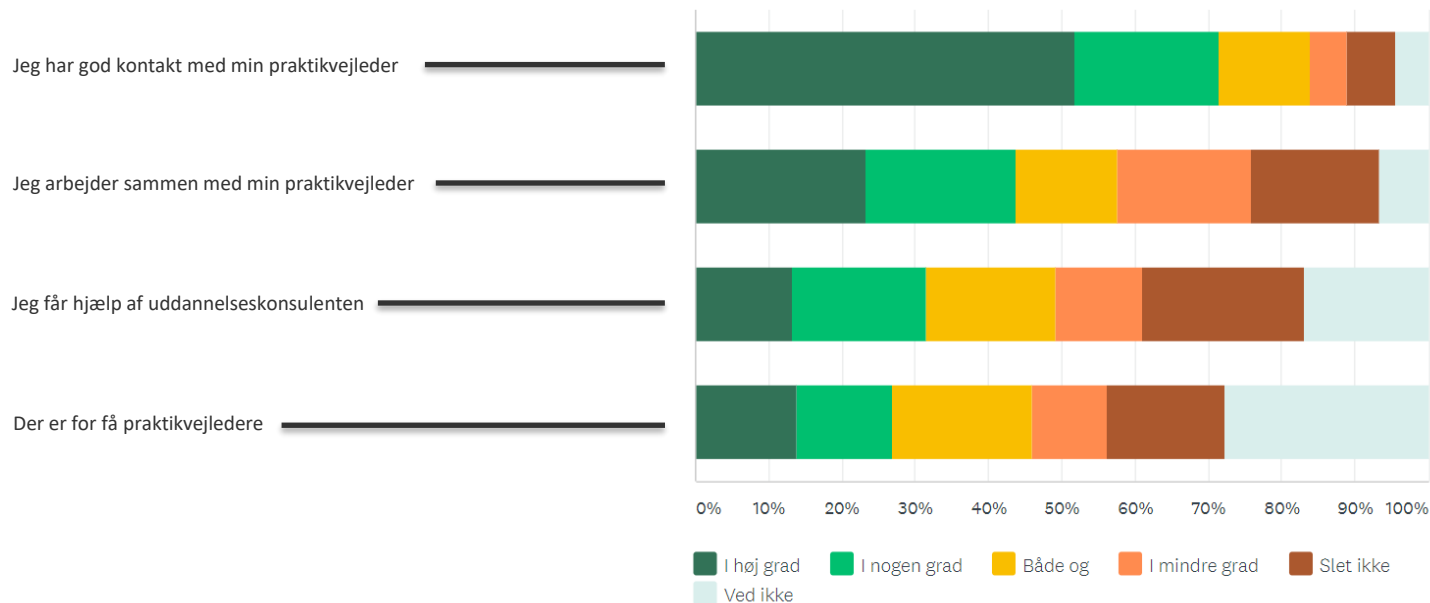
Spørgsmål om praktiktid



Spørgsmål om praktikvejledere

Om forholdet til praktikvejlederne svarer et klart flertal af eleverne (71 procent) at de har et godt samarbejde.

Om der er nok praktikvejledere, er elevernes vurdering mere usikker. Hver anden svarer enten 'både og' eller 'ved ikke'.



Spørgsmål om arbejdsvilkår og kollegaer

Om oplevelsen af jobbet siger hovedparten af eleverne, at de *oplever respekt* fra kollegaer og de indsattes side.

Eleverne er også generelt *trygge* positivt: Kun 4 procent er ofte utrygge.

De fleste – 62 procent – føler, at de er *klædt godt på*.

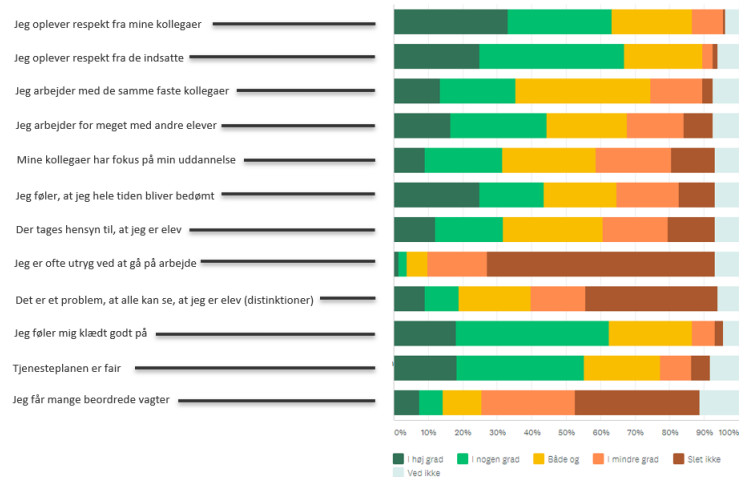
Og hovedparten – 53 procent – oplever det ikke som et problem, at alle – via *distinktionerne* – kan se at de er elev.

På den negative side oplever:

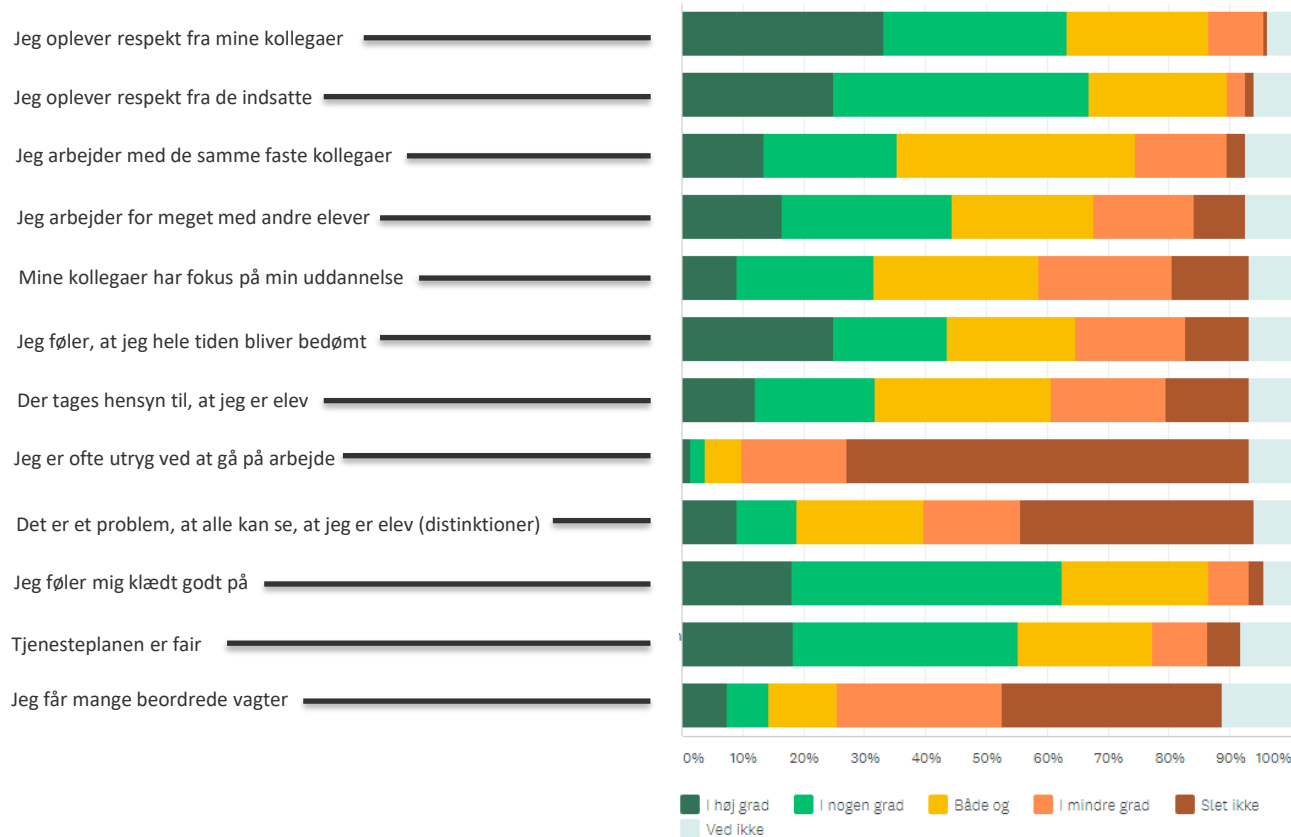
43 procent, at de arbejder for *meget med andre elever* (mens 25 procent ikke ser det som et problem).

33 procent, at der *ikke tages hensyn til, at de er elev* (mens 32 procent oplever, at der tages hensyn).

(Se skema i stor størrelse på næste side)



Spørgsmål om arbejdsvilkår og kollegaer

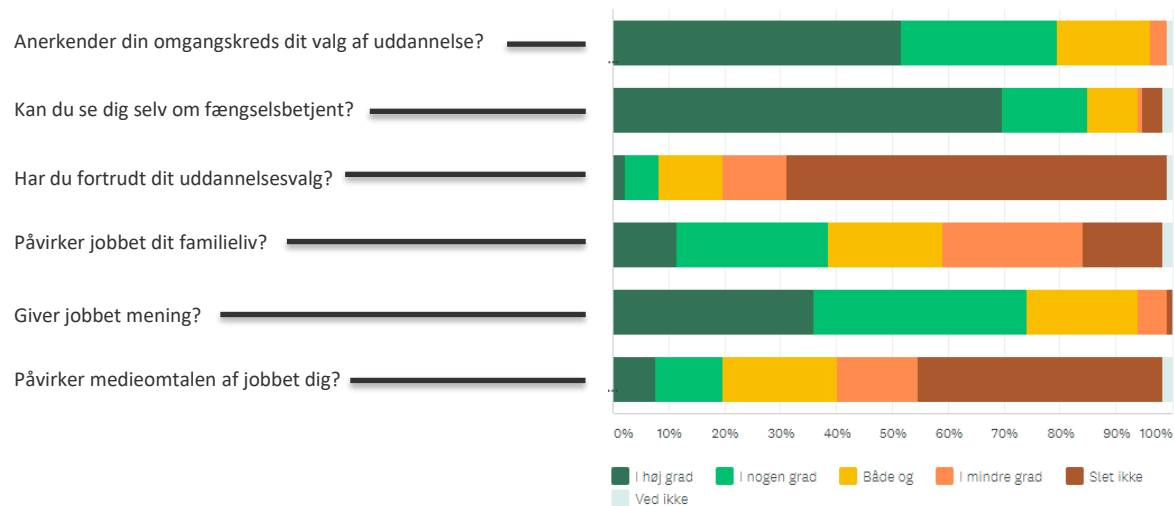


Spørgsmål om omgivelser og jobvalg

Eleverne er i overvejende grad positive i forhold til deres *valg af job* og de oplever *opbakning* fra deres omgivelser.

De mener i høj grad, at *jobbet giver mening* og de påvirkes kun i mindre grad af *medieomtalen*.

Der er dog en stor andel – 39 procent – som oplever, at *jobbet påvirker deres familieliv*.



Overvejer du at stoppe på uddannelsen og finde et andet job?

Endelig har vi spurgt eleverne, om de overvejer *at droppe ud*. Det svarer en tredjedel ja til.

Eksempler på kommentarer fra undersøgelsen:

Jeg tvivler på, at det er et job for mig at blive i frem til min pensionsalder.

Til tider er det rigtig slemt på arbejdet på grund af det store overbelæg og stressede kolleger.

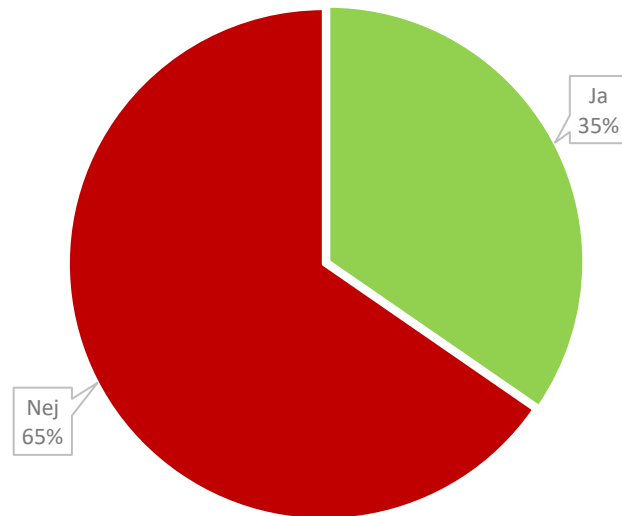
Nogle gange strejfer tanken. Lønnen er dårlig og der er ringe anerkendelse i jobbet. Samtidig bliver vi skåret ned på konstant.

Da man har ændret pensionsalderen, så tænker jeg det kan være nødvendigt, da jeg ikke kan se mig selv som fungerende betjent, når jeg er 68-69 år.

Er nok det mest utaknemlige arbejde jeg har haft. Alle de ting man skal kunne og alle de ekstra timer man lægger i det. Og man for stadig dårlig løn. og der er alt for travlt, så det er noget af et stresset arbejde, og udover det, dårlig løn!

Det eneste tidspunkt jeg har overvejet, at skifte job er grundet min tre måneders praktik i Horsørød. KF elever er udelukkende heroppe for at dække vagter - og det ses og mærkes tydeligt.

Nogle gange, selv om jeg synes jobbet er godt osv. så er der alt for meget nedskæring på alt, både løn og tjenestemændsgoder. Hvor mange andre jobs giver dobbelt så meget og alle er glade for deres løn og "tjenestetider". Men lige nu, har jeg ikke lyst til at stoppe.



Svar fra
Praktikvejledere



Spørgsmål til praktikvejledere om deres rammer

Praktikvejlederne er kritiske på flere punkter i forhold deres mulighed for at støtte eleverne.

Et stort flertal oplever:

At de *mangler støtte* fra Kriminalforsorgens Uddannelsescenter (det svarer 77 procent).

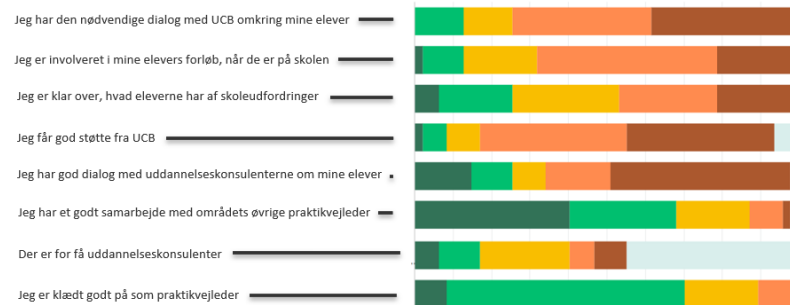
At de ikke har *tilstrækkelig med dialog* med uddannelsescenteret omkring deres elever (74 procent).

At de ikke er *involveret i elevernes forløb*, når de er på skolen (68 procent).

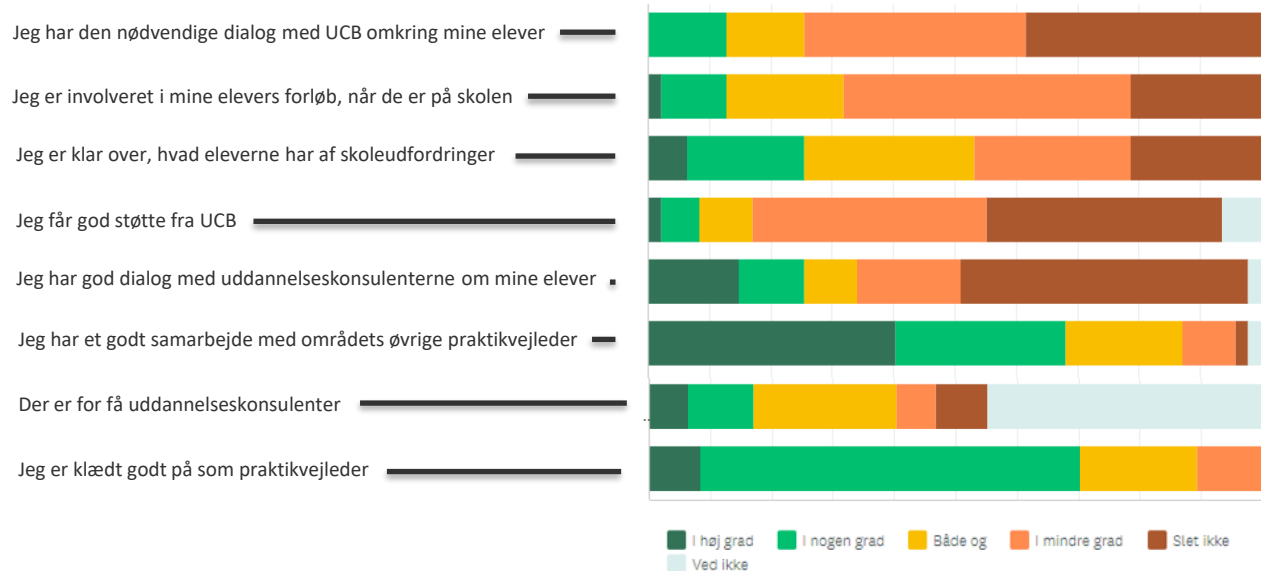
At de har *dårlig dialog* med uddannelseskonsulenterne (64 procent).

Praktikvejlerne peger dog på, at de har et *godt samarbejde med øvrige praktikvejledere* (68 procent) og at de føler, at de er *godt klædt på* i deres funktion (70 procent).

(Se skema i stor størrelse på næste side)



Spørgsmål til praktikvejledere om deres rammer



Spørgsmål til praktikvejledere om den daglige funktion

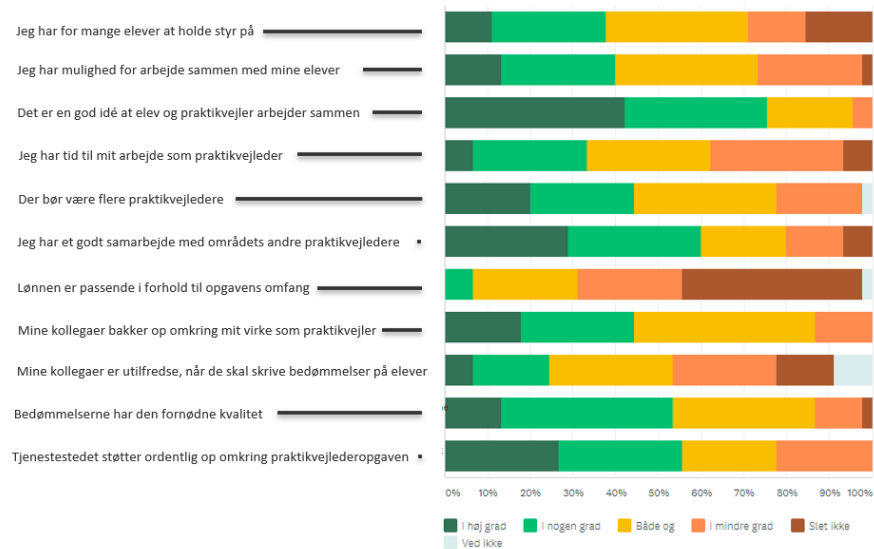
Omkring dagligdagen med eleverne peger et stort flertal af praktikvejlederne på, at de *bør arbejde sammen med eleverne* (det synes 76 procent), og at deres *løn ikke er passende* i forhold opgavens omfang (det svarer 67 procent).

Herudover er billedet mere nuanceret.

En del af praktiklederne oplever, at de har *for mange elever* at holde styr på (38 procent) og at der *bør være flere praktikvejledere* (44 procent).

Knap halvdelen af praktikvejlederne oplever, at deres *kollegaer bakker op om deres virke*, mens resten enten svarer 'både og' eller 'i mindre grad'.

(Se skema i stor størrelse på næste side)

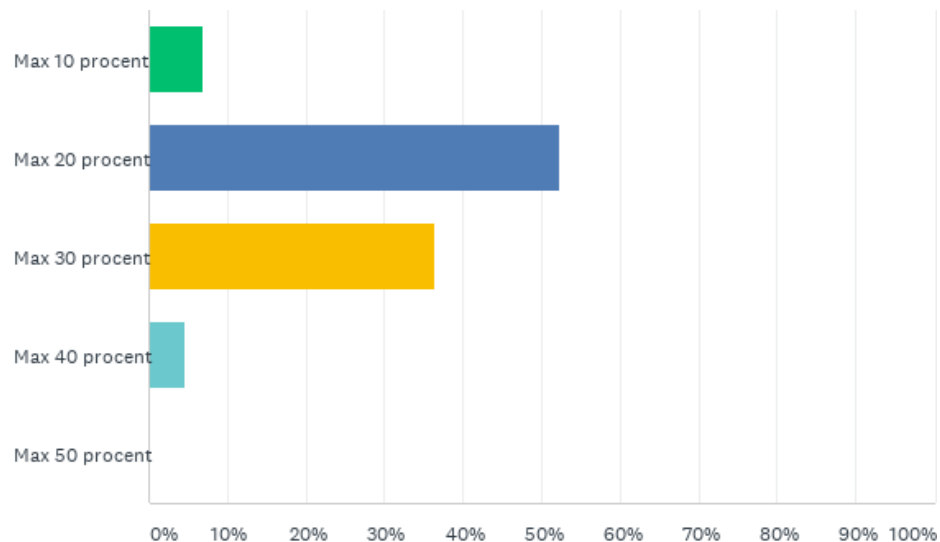


Spørgsmål til praktikvejledere om den daglige funktion



Hvor stor andel elever bør der være på det enkelte tjenested?

På spørgsmålet om hvor stor *andel eleverne maksimalt bør udgøre* i hver institution, svarer hovedparten af praktikvejlederne 20 procent.





Yderligere om

Rekruttering, bedømmelser mv.

Yderligere omkring rekruttering, ansættelser, bedømmelser og afsked

Hvordan rekrutteres betjentene?

Den primære rekruttering foregår vi annoncering med udgangspunkt i www.BlivFængselsbetjent.dk.

Desuden via målrettede reklamer på uddannelsessteder, ungdomsskoler mv. Der annonceres også med radio/TV-spot, busreklamer. Man målretter reklamerne steder, hvor der er relevante ansøgere; boligområder, skoler mv.

Man er løbende i dialog med jobcentre, deltager på messer mv., hvor der er mulighed for at møde potentielle ansøgere.

I oktober/november 2018 foregik udvælgelsen af potentielle ansøgere på et hoteller på Sjælland/Jylland. Metoden var god, men var personalemæssigt ressourcekrævende, derfor blev denne metode lagt ned.

Yderligere omkring rekruttering, ansættelser, bedømmelser og afsked

Optag til uddannelsen

Som regel kommer der flere ansøgere, end der umiddelbart er pladser til. Når fem ansøgere er testet, er der i gennemsnit én, som består. Ansøgerne gennemgår flere forskellige test, omtanketest, fysisk test samt personlige interview. Aspiranten, som bliver vurderet egnet, skal melde en prioriteret liste (1-3) ind, hvor vedkommende helst ville forrette tjeneste.

Hvem beslutter, hvor mange elever, som skal ansættes?

Det er det enkelte områdekontor, som melder ind i forhold til, hvor mange elever, de har brug for. Det betyder, at et givent område måske skal bruge fem aspiranter, men der faktisk er syv aspiranter, som er erklæret egnet. Det betyder, at man må meddele de overskydende ansøgere, at der ikke er plads lige nu, eller de tilbydes et andet tjenestested end på vedkommende prioriteringsliste. Man foreslår de overskydende ansøgere at søge igen. Det betyder, at man mister potentielle elever, som faktisk har været igennem hele optagelsesproceduren. Ofte søger den enkelte selvfølgelig videre til andet job. Så der er bestemt et forbedringspotentiale i optaget af nye elever.

Umiddelbar konklusion:

For at sikre, at man bruger systemets ressourcer optimalt, foreslås det, at det er UCB (samråd med områderne), som beslutter, hvor mange elever, som skal ansættes, samt i hvilken institution/område de skal placeres i. For at fjerne en bekymring fra det enkelte område, kan man fjerne elevernes lønsum fra områdernes økonomi.

Yderligere omkring rekruttering, ansættelser, bedømmelser og afsked

Hvordan bedømmes den enkelte elev

UCB bedømmer eleverne på uddannelsescentret, og områdekontorernes uddannelseskonsulenter bedømmer eleverne i samråd med den enkelte institution med de tilknyttede praktikvejledere.

Bedømmelse af eleven i områderne (institutionerne)

Det kan læses i "Cirkulære elever", *at de udmeldte bedømmelsesterminer er tre obligatoriske bedømmelser*. Af "Cirkulære elever" fremgår det ikke, hvorledes bedømmelserne skal foregå.

I forhold til bedømmelser, kan praktikvejlederen bede andre ansatte om at skrive en bedømmelse på eleven, men det er faktisk ikke et krav. Der er heller ikke krav til, at praktikvejleder og eleven forretter tjeneste på samme afdeling.

Det betyder, at bedømmelse af den enkelte elev kan være meget forskellig områderne imellem. Nogle steder fungerer det, andre steder gør det ikke. I områderne er uddannelsesforløbet meget mere personbåret, end det er tilfældet på UCB. Det betyder, at det, som eleverne "udsættes" for, både i forhold til oplæring, men også i forhold til bedømmelserne kan være meget forskelligt.

Teoretisk set har en praktikvejleder og en uddannelseskonsulent hovedansvaret for alt omkring den enkelte elevs bedømmelser. Der er formelt intet krav til underbedømmelser. Det betyder, at praktikvejlederen og uddannelseskonsulenten har et kæmpe ansvar.

Yderligere omkring rekruttering, ansættelser, bedømmelser og afsked

Bedømmelse af eleven på uddannelsesstedet

På UCB starter man hele uddannelsesforløbet med at introducere eleven for en uddannelsesbog, samtidig med, at eleven har en samtale med en uddannelseskonsulent. En samtale med fokus på støtte og refleksion.

Eleven introduceres til LECTO som er en elektronisk uddannelsesbog, og det er eleven selv som skriver i uddannelsesbogen, men undervisere kigger/godkender løbende.

Der er fastlagte elevsamtaler gennem hele uddannelsesforløbet. Både for at sikre, at eleven trives, men også for at sikre, at eleverne lærer, hvad de skal. Det kan være special støtte eller ønske om, at eleven strammer sig op. Efter hvert praktikophold er der fokus på denne del i samtalen.

Umiddelbar konklusion: I spørgeskemaundersøgelsen mente 40 procent, at de blev bedømt på et oplyst grundlag, 23 procent havde en bekymring om, hvordan de blev bedømt. 35 procent mente, de burde arbejde fast samme med faste betjente.

Generelt er der tillid til bedømmelsessystemet, men det kan optimeres, så tilliden til bedømmelsessystemet øges.

I bedømmelsesnævnet bør den lokale tillidsrepræsentant (OFTR) sidde med.

Yderligere omkring rekruttering, ansættelser, bedømmelser og afsked

Hvordan afskediger vi den enkelte fængselsbetjentelev.

Det er det enkelte område, som afskediger elever, der ikke fungerer. Det er afskedigelsesnævnet (som kan være det samme som bedømmelsesnævnet) som indstiller.

I afskedigelsesnævnet behøver der formelt kun at sidde en praktikansvarlig og en uddannelseskonsulent. Man sender altid en afskedigelse i høring på UCB. Det er altid områdekontoret, som forestår en afskedigelse.

Hvis UCB mener, at en elev er uegnet, er det områdekontoret, som eleven hører til, som forestår afskedigelsen.

Der er jfr. PAV fastlagte varsler i prøvetiden, som er tre måneder, hvor parterne kan opsige uddannelsesaftalen uden varsel og uden angivelse af grund. Ved halvårsbedømmelse vurderes elevens egnethed. De første fem måneder, er der et varsel på kun en måned, derefter er det tjenestemandslovens tremånedesregel, som gælder

Et af de kritikpunkter, der har været i forhold til afskedigelser af elever, er stort set identisk med kritikpunkter omkring bedømmelser. Formelt set er det praktikvejlederen og den tilknyttede uddannelseskonsulent, som kan indstille den enkelte elev til afsked. I sidste ende er det områdedirektøren, som forestår selve afskedigelsen.

Umiddelbar konklusion: Det er uhensigtsmæssigt, at praktikvejlederen og uddannelseskonsulenten kan udgøre et afskedigelsesnævn, selvom de tager UCB med på råd. Det er simpelthen for sårbart, hvis praktikvejlederen vender tommelfingrene nedad, så er løbet formelt kørt for eleven.

Løsningen kunne være, at områdets fællestillidsrepræsentant sidder med i afskedigelsesudvalget.