



Desentralisert nett- og samlingsbasert deltidsutdanning

for høgskolekandidatstudiet i straffegjennomføring

Rapport, oktober 2024



Kriminalomsorgens høgskole
og utdanningscenter KRUS

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	3
1.1	Mandat	3
1.2	Prosess og organisering av arbeidet.....	5
2	Involvering og kommunikasjon	7
3	Prinsipielle spørsmål.....	9
4	Forslag til tiltak og modell for studiet	11
4.1	Regioner og enheter	11
4.2	Roller og organisering.....	13
4.3	Oppbygging og struktur i studiet.....	21
4.4	Opptak og opptaksprosess	27
4.5	Digital infrastruktur og kompetanseheving	33
5	Behov for endringer i regelverk	35
6	Økonomiske virkninger	36
7	Kort om prosessen videre og fase II.....	36
8	Forutsetninger for en vellykket gjennomføring	37
9	Oppsummering: Hvilke tiltak anbefales?	37
10	Vedlegg	39

1 Innledning

Med dette legger prosjektgruppa for desentralisert nett- og samlingsbasert deltidsutdanning frem sin rapport for fase I. Forslaget er drøftet med lokalt IDF, NFF og KY sentralt, er godkjent av ledergruppa ved KRUS og oversendes KDI for vurdering og videre behandling.

1.1 Mandat

Bakgrunn: hva er problemet og hva vil vi oppnå?

Det er i dag en utfordring med underdekning av fengselsbetjenter. Ifølge KDIs beregninger vil denne utfordringen øke i årene fremover. For å møte behovet for å utdanne flere fengselsbetjenter og nå ut til et større mangfold av søkere, har KDI bedt KRUS om å utrede muligheten for å tilby grunnutdanningen for fengselsbetjenter (heltidsstudiet) som en desentralisert deltidsutdanning som gjennomføres nett- og samlingsbasert.

KRUS opprettet en prosjektgruppe i mai 2024 for å utvikle forslag til en eller flere administrative modeller for den desentraliserte utdanningen. Prosjektgruppa skulle kartlegge muligheter og utfordringer ved en desentralisert deltidsutdanning, vurdere risiko og opprette samarbeid med etaten. Det ble opprettet en styringsgruppe som har hatt ansvar for å godkjenne mandat, prosjekt-, fremdrifts- og kommunikasjonsplan, og å påse at prosjektet styres i henhold til dette. Styringsgruppa skulle også sørge for at prosjektgruppa hadde nødvendige ressurser.

I forberedende arbeid var det skissert en tentativ tidsplan for prosjektarbeidet, en mulig struktur for deltidsutdanningen og innspill til områder som burde diskuteres. Prosjektgruppa har tatt utgangspunkt i dette, men har i samråd med styringsgruppa, og basert på innspill og innsikt underveis, justert tidsplan og milepæler.

Mandat

Prosjektgruppa har det overordnede administrative ansvaret for å utvikle en modell for en desentralisert nett- og samlingsbasert høyskolekandidatutdanning i straffegjennomføring på deltid. Deltidsutdanningen skal likestilles med nåværende heltidsutdanning hva gjelder studiekvalitet og læringsutbytte.

Arbeidet ble planlagt delt i to faser. I den første fasen skulle prosjektet utarbeide en eller flere administrative- og organisatoriske modeller for deltidsutdanningen, som skulle gjøre det mulig å gjennomføre opptak til studiet i løpet av 2025. Den andre fasen skulle omhandle den faglige tilpasningen av nåværende grunnutdanning til den nye modellen, herunder bl.a. utarbeidelsen av studie- og emneplaner.

Hvorvidt fase II skulle settes i gang var avhengig av om det tildeles midler til opprettelsen av studiet eller til en videre utredning av det som omfattes av fase II.

Avgrensing

Ved en eventuell driftsutrulling av det desentraliserte deltidsstudiet forventes effektmålet å være, blant annet, flere utdannede fengselsbetjenter. Gevinsten ved dette vil være å møte utfordringen med underdekning av fengselsbetjenter. Den desentraliserte deltidsutdanningen vil med andre ord dekke et bemanningsbehov i et langsiktig perspektiv.

NOKUTs akkreditering av heltidsstudiet setter rammer for det desentraliserte deltidsstudiet. Kvaliteten og innholdet i det nye studietilbudet må samsvare med heltidsstudiet.

I møte med NOKUT 22. november 2023 kom det frem at følgende krav må ivaretas:

- Studenter på heltids- og deltidsutdanningen skal møte samme studiekvalitet.
- Oppbygging og infrastruktur skal være tilpasset læringsutbyttet
- Når undervisningsformene ikke er like, må undervisning- og lærings og vurderingsformer være tilpasset studieformen
- Studentene skal ha en aktiv rolle.
- Det skal legges til rette for faglig samhandling mellom studentene
- Studiet skal ha en internasjonal dimensjon; gjesteforelesere, studietur osv.

Målgruppe

I henhold til Nordisk institutt for studier innovasjon, forskning og utdanning, skiller studenter på fleksible studieprogram seg ut fra øvrig studentpopulasjon ved at størsteparten er 30 år eller eldre, de fleste er i jobb når de starter på utdanningstilbudet, de fleste har en etablert familiesituasjon og omsorgsansvar for barn¹.

Prosjektgruppa har jobbet ut fra at målgruppa for deltidsstudiet er:

- Noe eldre enn den gjennomsnittlige søkeren til heltidsstudiet, som er 23 år.
- Har økonomiske, familiære forpliktelser og/eller er geografisk sett bosatt slik at vedkommende ikke søker seg til det ordinære heltidsstudiet.

Det skal være tiltrekkende for denne målgruppa å gjennomføre utdanningen der de bor, og å tilegne seg kunnskaper gradvis mens de jobber lokalt. Dette er i tråd med den demografiske karakteristikken for studentgrupper på fleksible studieprogram i utdanningssektoren for øvrig.

Begrep

¹ [Kvalitet i fleksible og desentraliserte profesjonsutdanninger](#)

Sentralt i prosjektet er at studiet skal tilbys *i distrikt* eller *desentralisert*. I bakgrunnsdokumenter har også betegnelsen *utenfor Østlandet* vært nevnt. Ifølge Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, er det er typisk for denne type studieprogram at de kan betegnes som fleksible, nett- og samlingsbasert, deltidsutdanning, desentralisert eller distriktsvennlig. Kjennetegnet er fleksibilitet på én eller flere dimensjoner som for eksempel tid og sted, tempo og rekkefølge osv. For vårt prosjekt er det særlig sted og tempo som utgjør de fleksible dimensjonene.

Siden heltidsstudiets teorisemestre kun gjennomføres ved studiestedet i Lillestrøm, vil alle andre regioner enn region øst kunne defineres som distrikt ut fra geografisk plassering. I alle regioner er det bynære enheter og enheter som er lokalisert på steder med få innbyggere. Gjennomgående viser det seg at det er stort behov for arbeidskraft også i de større byene som Stavanger, Bergen og Trondheim, grunnet konkurranse til andre stillinger. Om man definerer distriktsprofilen til å kun gjelde enheter utenfor de store byene, kan det være at man ikke treffer på tilstrekkelig antall kvalifiserte søkere. Prosjektgruppa konkluderte med at *avstand til KRUS* kan være en tilstrekkelig målestokk for formålet.

1.2 Prosess og organisering av arbeidet

Denne rapporten omhandler prosjektets fase I og den overordnede strukturen for studieprogrammet. Det som vurderes her vil være nært knyttet til arbeidet med faglig tilpasning det eksisterende heltidsstudiet som kommer i fase II, der den største delen av arbeidet vil ligge. Det medfører at en rekke løsninger og detaljer ikke kan avklares før gjennom utredningsarbeidet for fase II. Rapporten adresserer hva som vil bli viktig å se nærmere på i fase II, og vil på den måten kunne brukes som en slags huskeliste til det videre arbeidet. Det må også forventes at enkelte detaljer vil måtte vurderes på nytt eller endres som følge av hva man kommer frem til i fase II.

Arbeidet har blitt systematisert i tre arbeidsbolker: 1) prosjektadministrasjon, 2) innsikt og 3) vurdering og forslag til tiltak.

1. Prosjektadministrasjon: Det har blitt utarbeidet prosjektdokumenter herunder prosjektplan, interessentanalyse, kommunikasjonsplan, fremdriftsplan og usikkerhetsvurdering for fase I. Det har i tillegg blitt utarbeidet presentasjonsmateriale.

2. Innsikt: Prosjektgruppa har jobbet mye med innsikt og involvering. Hensikten med dette har vært å få et bredt nok vurderingsgrunnlag, og for at berørte parter skal kjenne til prosjektet og kunne bidra med synspunkter. Det har blitt innhentet informasjon og innspill fra interessenter og andre ressurspersoner gjennom dialogmøter, workshops, telefonrunder, skriftlige henvendelser og ressursgruppe. Dette beskrives detaljert i punkt 2.

3.Vurdering og forslag til tiltak: Prosjektgruppa har jobbet med forslag løsninger for å kunne tilby heltidsstudiet som en desentralisert deltidsutdanning som gjennomføres nett- og samlingsbasert. Forslag til løsninger kan samles i fem hovedbolker av tiltak:

1. **Avklaring av enheter:** Hvilke fengsler har stort behov for nye ansatte og har samtidig utfordringer med å rekruttere heltidsaspiranter med lokal tilhørighet?
2. **Roller og organisering:**
 - a) **Arbeidsgiveransvar:** hvor plasseres dette når aspirantene gjennomfører studiet desentralisert, nett- og samlingsbasert, og ikke har den samme kontakten og nærheten til KRUS?
 - b) **Skillet mellom studier og arbeid:** hvordan sikre tydelige rammer?
 - c) **Skikkethetsvurdering:** hvordan vil oppfølgingen av skikkethet foregå i det desentraliserte deltidsstudiet?
 - d) **Rollehierarki og ansvar:** hva slags organisering og hvilke roller er hensiktsmessige for å sikre godt samarbeid og god informasjonsflyt mellom KRUS, aspiranten og enheten?
3. **Studiets oppbygging og struktur:**
 - a) **Studieforløp:** hva slags endringer må til for å tilpasse dagens utdanningsstruktur til en modell hvor aspirantene starter i jobb allerede første semester?
 - b) **Undervisning og eksamen:** hvordan tilpasse undervisning og eksamen?
 - c) **Studietur:** hvordan ivareta krav til internasjonalisering i studiet?
 - d) **Studiekvalitet:** hvordan ivareta krav til lik studiekvalitet som i eksisterende studium og aspirantdeltakelse?
4. **Opptaks- og søknadsprosess:** bør det være endringer i opptakskravene for studiet for å kunne nå målgruppen? Bør selve opptaket organiseres på en annen måte enn i dag av hensyn til KRUS, enheten og kandidaten?
5. **Digital infrastruktur og kompetanse:** hvilke behov stilles til digital infrastruktur, og hvilken digital kompetanse vil det kreve å levere studiet nett- og samlingsbasert?

Sammensetning

Prosjektgruppa har bestått av:

- Anne Margit Tvenge (leder), studieadministrasjon
- Tonje Dahlbak, rekruttering og employer branding
- Kjersti Hove, utlånt til/fra KDI
- Vidar Skogvoll, praksisansvarlig

Prosjekteier: Nina Stenvaag Leira

Styringsgruppa har bestått av:

- Johannes Elgvin (direktør KRUS og leder av styringsgruppa)
- Nina Stenvaag Leira (avdelingsleder AFF)
- Hans Petter Lade (studieleder HK)
- Marie Stanghov Thorstensen (seksjonsleder studieadministrasjon)
- Vanja Lundgren Sørli (instituttleder)
- Sven Erik Rath (KY)
- Jan Arve Blom (NFF)

2 Involvering og kommunikasjon

Prosjektgruppa har møttes minst én gang i uka. Prosjektleder har hatt jevnlige møter med prosjekteier og styringsgruppa, og orientert både lokalt og sentralt IDF underveis.

NFF og KY, som er KRUS sine samarbeidspartnere i aspirantsaker, ønsket å være tettere på i utredningsarbeidet og ble derfor invitert inn i styringsgruppen i løpet av juni.

Prosjektet er av også av interesse for mange på tvers i etaten, som eksempel aspiranter og ansatte på KRUS, praksisenhetene, regionene og KDI. Prosjektgruppa har arrangert workshops, vært i dialog med ulike personer og grupper av personer, og brukt etablerte fora som en form for referansegrupper for å få innsikt og diskutere temaområder disse gruppene har særskilte kunnskaper om (for eksempel ukentlige fengselsfaglige møter eller møte i aspirantnemnda). Prosjektgruppa har også utført ulike kommunikasjonstiltak.

Møter og involvering

- Regiondirektørene i sør-vest og nord har blitt brukt som interessenter.
- Prosjektgruppa har vært i dialog med og i møte med KDI om tall og statistikk.
- Fysisk workshop i juni for å få innsikt om behov og utfordringer, og andre innspill.¹⁶ personer deltok, flesteparten fra KRUS og noen representanter fra KDI.
- Digital workshop i juni for de som ikke kunne delta fysisk. Her var det 14 som deltok, flesteparten fra fagforeningene, men noen fra studieadministrasjonen og instituttet på KRUS.
- Møte med aspirantlederne to ganger i prosessen for innsikt og erfaringsuthenting.
- Prosjektgruppa har vært i kontakt med Politihøgskolen, OsloMet og Nord universitet for å få innsikt i lignende utdanninger – henholdsvis ny politiutdanning i Alta, arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU) på OsloMet og deltidsstudium i sykepleie på Nord universitet.
- Møte med aspirantrådsledere og nestledere for HK23 og HK24, og spørreundersøkelse til resten av aspirantrådet, seminarlitsvalgte og de som nettopp har gått ut i pliktår. Målet var å

innhente innspill fra et studentperspektiv. Aspirantene ble involvert først i oktober for at det skulle være mulig å stille litt mer konkrete spørsmål basert på arbeidet så langt i prosessen.

- Ulike arbeidsmøter og miniworkshops med representanter fra instituttet ved KRUS og avdeling for fagstøtte og fellestjenester, på temaene oppbygging og struktur, roller og ansvar og arbeidsgiveransvar.
- Egen arbeidsgruppe som har jobbet med arbeidsgiveransvaret. Gruppen bestod av representanter fra studieadministrasjon, HR ved KRUS og KDI, og to representanter fra regionene vest og nord.
- Deltakelse i faste fora (studieadministrasjonen inkludert fengselsfaglige møter og aspirantnemnda) på spørsmål relatert til opptak og rekruttering.
- Besøk i Vadsø fengsel og på Sametinget sammen med representanter fra region nord i forbindelse med Kriminalomsorgens tiltaksplan for samer. Målet var å orientere om prosjektet og komme i dialog med fengselet om deres behov for bemanning, og også hva som skal til for at Vadsø fengsel kan ta imot deltidsaspiranter. Representanter for administrasjonen på Sametinget ble også orientert om prosjektet og målet var å innhente informasjon om interesse og behov for denne type utdanning i Finnmark, særlig med tanke på rekruttering av samer til fengselsbetjentutdanningen.

Prosjektgruppas arbeid med å innhente innsikt har vist at det har vært svært ulike meninger om løsningene knyttet til mange av temaene. Det har vært stort engasjement og et behov både for å involvere og forankre ulike veivalg underveis.

Kommunikasjon

Det har vært viktig for prosjektet å informere etaten og de som ikke er direkte involvert i prosjektet om fremgangen. Dette har blitt gjort gjennom:

- Intranettsak på KDI sitt intranett om prosjektstart i juni
- Notis om prosjektstart i KRUS sitt nyhetsbrev til ansatte i juli
- Ny notis om prosjektet og at prosjektgruppa anbefaler region nord og vest som pilot for det desentraliserte deltidsstudiet i KRUS sitt nyhetsbrev til ansatte i september.
- Intranettsak om besøket i Finnmark og planen videre for prosjektet på KDI sitt intranett.
- Orientering til alle i KRUS på KRUS sitt faste informasjonsmøte ("torsdagsmøte")

Den samiske avisen Avviir hadde en sak om en mulig oppstart av et deltidsstudium i forbindelse med besøket i Finnmark.

Det vil være naturlig med mer intern- og eksternkommunikasjon ettersom prosjektet går over i neste fase.

3 Prinsipielle spørsmål

Underveis i arbeidet har det dukket opp en rekke prinsipielle spørsmål som prosjektgruppa og styringsgruppa har drøftet. Noen av spørsmålene har KRUS tatt stilling til, mens andre spørsmål er av en slik art at de må løftes til KDI.

Lønnet studium

Prosjektgruppa jobber ut fra premisset om at det desentraliserte deltidsstudiet vil være lønnet slik som heltidsstudiet. Både deltidsstudiet og heltidsstudiet vil gi samme oppnådde læringsutbytte og grad, og bør tilstrebe seg på å være mest mulig like.

Ansettelsesforhold

KRUS anbefaler at deltidsaspirantene, som de øvrige aspirantene, vil bli midlertidig ansatt i kriminalomsorgen jf. statsansatteloven §9 (1) c og § 14 i aspirantforskriften, og at de er ansatt på prøve under hele etatsutdanningen, jf. statsansatteloven § 15, 6. ledd. KRUS mener at en utdanningsstilling er naturlig for aspiranter som gjennomfører en utdanning, og at en midlertidig stilling med prøvetid er hensiktsmessig med tanke på at aspirantenes skikkethet skal vurderes gjennom hele studiet. Det har kommet tilbakemeldinger i drøftingsmøte om at det er ønskelig at aspirantene på deltidsstudiet blir fast ansatt lokalt fra oppstart, med rett og plikt til å gjennomføre studiet, i motsetning til midlertidig ansettelse i en utdanningsstilling. Dette er en viktig avklaring hvor KRUS er uenig i forslaget om at fast ansettelse skal være hovedregel, og som derfor løftes til KDI for vurdering. Spørsmålet bør avklares så tidlig som mulig med tanke på utlysning av aspirantstillinger.

Stillingskode

Det har vært diskutert om deltidsaspirantene skal ansettes i den samme stillingskoden som heltidsaspiranten; 1429. Prosjektgruppa har undersøkt med HR i KDI om det kan være hensiktsmessig å benytte en egen stillingskode for deltidsaspirantene, men dette anses ikke som aktuelt. Å ta i bruk en eksisterende stillingskode og gjøre denne om til en stillingskode for deltidsaspirantene vurderes heller ikke som aktuelt fra HR i KDI. Det vurderes som tilstrekkelig å benytte den samme stillingskoden for alle aspiranter, men det må skilles mellom hel- og deltidsaspirantene i kostnadskode i GAT.

Prosjektgruppa har ikke tatt stilling til dette, og tenker at stillingskode og lønnplassering er spørsmål som skal behandles hos KDI.

Studiets lengde

Det anbefales at pliktåret inkluderes i det treårige studiet. Et treårig løp vil trolig være mer attraktivt for søkere enn et treårig løp + et pliktår. Med en slik løsning vil studiet kunne defineres som en 100% utdanningsstilling.

Garanti om fast ansettelse

I prosessen har det kommet spørsmål om studiet skal medføre en garanti om fast ansettelse. Dette både av hensyn til enhetenes behov for arbeidskraft og investering i aspiranter i tre år, men det har også betydning for søkerne som skal planlegge veien videre. Et alternativ er at enhetene sier at ved bestått utdanning vil søkerne få tilbud om fast stilling. KRUS mener at denne vurderingen ligger utenfor prosjektets mandat og at dette må vurderes av KDI. Det er av betydning for rekruttering og forventningsavklaring ovenfor søkerne at dette spørsmålet beslattes tidlig i den videre prosessen.

Antall aspiranter per kull

Det legges til grunn opptak av 50 aspiranter per kull. Dette av hensyn til den faglige og administrative oppfølgingen fra KRUS, og for enhetene som ikke har hatt aspiranter tidligere, når det gjelder å organisere et studium som er nytt for KRUS. Gjennom prosjektarbeidet har det kommet frem at behovet er større og enkelte har påpekt at kullet bør økes opp til nærmere 100 deltidsaspiranter. Det er hensiktsmessig å se på antallet i et studieomløp i et langsiktig perspektiv, da antallet i omløp vil øke hvert år. Med 50 aspiranter per kull i et treårig perspektiv, vil man ha 150 aspiranter som hører til tre ulike studieår, i omløp samtidig. Hver ekstra aspirant krever oppfølging. Som pilot anbefales det derfor at kullstørrelsen settes til 50 kandidater hvert år. Det kan vurderes om kullstørrelsen bør økes dersom erfaringen fra det første studieåret er positivt, og dersom det er tilstrekkelig antall søkere.

Type enheter/fengsler

Det har kommet spørsmål om det kun vil være fengsler med høyt sikkerhetsnivå som er aktuelle for å ta imot aspiranter på det desentraliserte deltidsstudiet. Dersom aspirantene knyttes til fengsler med lavt sikkerhetsnivå, må utdanningen tilpasses for at aspirantene skal oppnå samme læringsutbytte som heltidsstudiet, slik at de vil være i stand til å jobbe i fengsler med høyt sikkerhetsnivå, dersom det skulle være aktuelt. Dette utfordrer kravet fra NOKUT og utgangspunktet for prosjektet, som er å gjøre utdanningen mest mulig lik heltidsstudiet og å nå det samme læringsutbyttet. Prosjektgruppa forutsetter derfor at det kun er fengsler med høyt sikkerhetsnivå som kan ta imot aspiranter i det desentraliserte deltidsstudiet.

Minimum antall kandidater per enhet

Av hensyn til studie- og læringsmiljø og sårbarheten ved å kun ha én aspirant på enheten, bør det tilstrebes å sette krav om minimum to til tre aspiranter på hver enhet. Det kan være en utfordring at noen av fengslene er små og ikke har kapasitet til å ta imot mange aspiranter. Samtidig er inntrykket at enhetene vil tilpasse seg så langt det er mulig fordi de gjerne vil være med på ordningen. Det er også usikkerhet rundt omfanget av søkere. Prosjektgruppa har vurdert å anbefale et minimum antall kandidater på enhetene som **forutsetning** for at enheten kan ta imot aspiranter, men har konkludert

med å ikke gjøre dette i denne omgang, fordi vi ennå ikke vet noe om søknadsmassen. Det kan for eksempel være risikabelt å stille krav til å ha minimum tre studieplasser i et lite fengsel dersom det ikke kommer mer enn to søkere. Dette er noe det må tas stilling til når det er avklart en utrulling av studiet, og plan for promotering og opptak skal igangsettes.

4 Forslag til tiltak og modell for studiet

For å oppnå resultatmålet, som var *å levere en helhetlig modell eller alternative modeller for et nett- og samlingsbasert deltidsstudium som kan settes i drift så raskt modellen er godkjent og midler til drift er avklart*, foreslår prosjektgruppa en rekke tiltak, herunder forslag til løsninger for desentralisert deltidsutdanning.

Flere av tiltakene inneholder ulike vurderinger uten å konkludere, da en nærmere løsning må avklares i forbindelse med utredningsarbeidet i fase II. Det må også forventes at enkelte detaljer må vurderes på nytt eller endres som følger av hva man kommer frem til i fase II.

4.1 Regioner og enheter

Det desentraliserte studiet tilbys i region nord og vest, med 25 plasser i hver region. Aktuelle enheter er: Bergen, Bodø, Ålesund, Hustad, Vik i region vest og Bodø, Trondheim, Tromsø, Vadsø og Mosjøen i region nord. Det vil gjennomføres en evaluering og vurdering av hvordan og når de andre regionene skal inkluderes i forkant av neste opptaksperiode.

Det har kommet innspill underveis i prosessen om at deltidsstudiet burde tilbys til så mange som mulig i så mange fengsler som mulig. Dette kan henge sammen med utfordringer med bemanning og ønsket om å dekke opp dette. Motargumenter mot dette går ut på at selv om fengselsbetjentutdanningen har blitt tilbudt til desentraliserte kull tidligere, så har en desentralisert deltidsutdanning som skal gjennomføres nett- og samlingsbasert, aldri vært prøvd ut for den akkrediterte, studiepoenggivende fengselsbetjentutdanningen før. Å gå bredt ut kan føre til utfordringer med å ivareta kvaliteten og gi rom for ulikheter. Det vurderes derfor som mest hensiktsmessig å pilotere utdanningen i et avgrenset område med relativt få enheter. Avgrensningen vil gjøre det enklere å håndtere spørsmål som dukker opp og gjennomføre påkrevde og nødvendige evalueringer underveis.

Statistikk

Alle regioner oppgir å ha en utfordring med å rekruttere til enhetene i sine regioner. I møte med KDI v/Michaelsen, ble det påpekt at alle enheter i dag benytter seg av ufaglært arbeidskraft, 1078-betjenter,

ansatt i ulike stillingsstørrelser. Vi går derfor ut fra at høy bruk av vikarer indikerer behov for ansatte og dermed potensiale for søkere.

Utenom Østlandet er det region nord og region vest, da spesielt enheter i utkantområder (Hustad, Vik og Sandeid fengsel i region vest) som over lengre tid har hatt høy bruk av vikarer, se vedlegg 1. I de samme regionene ser vi at enhetene Vadsø, Tromsø, Hustad og Vik utmerker seg med et stort behov for pliktårsbetjenter, se vedlegg 2. Det store behovet for pliktårsbetjenter i disse enhetene indikerer behov for å rekruttere lokalt for å sikre stabilitet i arbeidsmiljøet på sikt.

Lokalt engasjement

Region nord og vest har vist særskilt engasjement for det desentraliserte deltidsstudiet. Regionledere i de ovennevnte regionene mener at det er stort potensiale for søkere. De peker på behov for flere fengselsbetjenter i alle enheter, også i fengsler i byene. Ved gjennomføring av en pilot anser prosjektgruppa og styringsgruppa ved KRUS engasjement som en suksessfaktor. Lokal motivasjon for prosjektet vil gjøre det enklere å samarbeide om piloten og gjennomføre evaluering.

Engasjementet kan være basert på erfaring eller kultur for denne type studier i disse regionene. I en undersøkelse utført av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse, kommer det frem at Nordland, Innlandet, Troms og Finnmark er regioner med høyest andel studenter på et fleksibelt tilbud.² Studenter på en profesjonsutdanning fra de nevnte fylkene velger også i større grad fleksible studier. Dersom innbyggerne i region nord er vant til fleksible studier kan det ha en positiv effekt på søkergrunnlaget.

Basert på kombinasjonen av statistikken over hvor behovet er størst, avstand til KRUS og engasjement fra regionene, anbefales region vest og nord som pilot for det desentraliserte studiet, med 25 plasser i hver region. Øvrige regioner vil inkluderes i ordningen etter hvert.

Enheter

Heltidsstudiet utmerker seg ved at halvparten av studiet gjennomføres i praksis. Av den grunn er det spesielt viktig å sikre at enhetene tilfredsstiller de lovpålagte kravene til læringsmiljø og evner å oppfylle tilstrekkelig praksiskvalitet.

Det er fem fengsler med høyt sikkerhetsnivå i region nord og fire i region vest som kan være aktuelle for å ta imot aspiranter. For å kunne ta imot aspiranter må grunnleggende infrastruktur være på plass. Kravene fra dagens samarbeidsavtale mellom KRUS og praksisenhet vil fungerer som utgangspunkt for krav til infrastruktur også for enheter som skal ta imot deltidsaspirantene. Disse kravene gjelder seminarrom, grupperom, internetttilgang og treningsfasiliteter til fysisk maktanvendelse (FM) og fysisk

² [Kvalitet i fleksible og desentraliserte profesjonsutdanninger](#)

funksjonstest. Vi har bedt om vurdering av dette for de ni fengslene, og inntrykket er at enhetene vil strekke seg langt for å tilpasse seg til kravene. Spørsmålet om hvor mange aspiranter enhetene vil ha kapasitet til å ta imot må avklares på et senere tidspunkt.

I region nord er de aktuelle enhetene Bodø, Mosjøen, Tromsø, Trondheim og Vadsø. Bodø er allerede en opplæringsenhet og vil automatisk tilfredsstille krav til enhetene. Tromsø og Trondheim har vært opplæringsenheter tidligere og vil kunne tilpasse seg til nye kvalitetskrav. Vadsø har meldt om at de har gode fasiliteter for et mindre antall aspiranter. De har ikke egen gymsal for gjennomføring av FM, men kan enkelt leie dette. Fengselet har verneutstyr og øvingscelle lokalt. Mosjøen mangler pr tiden gruppe/seminarrom, men vil fra sommeren 2025 ha et ekstra møterom på plass. Mosjøen mangler gymsal, men ser for seg å leie lokaler til FM-trening ved behov. Pr. i dag har Mosjøen ikke instruktører i FM, men samarbeider med Bodø hvor det er flere instruktører og egnet gymsal. Mosjøen ønsker å utdanne lokal(e) FM-instruktør(er) i Mosjøen fra neste år.

I region vest er de aktuelle enhetene Bergen, Hustad, Ålesund og Vik. Bergen er allerede en opplæringsenhet og vil automatisk tilfredsstille krav til enhetene. Alle de tre mindre enhetene opplyser å tilfredsstille kravene eller har planer om oppgradering som vil gjøre at de tilfredsstiller kravene. For eksempel er Ålesund fengsel er i gang med utbedring av internettdækning og grupperom.

Bergen og Bodø fengsel skiller seg ut ved at de allerede er opplæringsenheter. Vi ønsker ikke å utelate disse to enhetene for den desentraliserte deltidsutdanningen av flere grunner. Bergen og Bodø kan bidra med sin erfaring og kompetanse med aspiranter inn i deltidsfellesskapet, og opplæringsenhetene kan også ta læring av fra deltidsstudiet. Vi er også skeptiske til om det vil være tilstrekkelig søkermasse i regionene dersom ikke disse enhetene inkluderes, i tillegg til at de mindre enhetene ikke vil ha kapasitet til å fordele alle plassene seg imellom. Det kan være en utfordring logistisk sett for disse enhetene å håndtere både heltids- og deltidsaspiranter, men enhetene er selv svært interesserte og så lenge de selv ønsker å foreta nødvendige tilpasninger mener prosjektgruppa at opplæringsenhetene skal inkluderes.

Det vurderes derfor at det er ni enheter, fem i region nord og fire i region vest, som kan delta i piloten med forutsetning om at disse imøtekommer særskilte krav til infrastruktur.

4.2 Roller og organisering

Lokal enhet vil ha arbeidsgiveransvaret gjennom hele utdanningen. KRUS har ansvar for undervisning og faglig innhold.

Plassering av arbeidsgiveransvar

I heltidsstudiet har KRUS arbeidsgiveransvaret for aspirantene under hele utdanningsperioden, jf. aspirantforskriften, § 14 annet ledd. Dette innebærer lønn- og ansettelsesforhold. Deler av arbeidsgiveransvaret delegeres til lokal enhet i praksisperioden, og aspirantleder har daglig personaloppfølging av aspiranter i samråd med KRUS. Prosjektgruppa har vurdert tre alternativer for organisering av arbeidsgiverforholdet når studiet ikke skal gjennomføres på KRUS.

Felles forutsetninger for alle alternativer:

1. Personaloppfølging

- Arbeidsgiver har hovedansvar for personaloppfølgingen.

2. Studieansvaret

- KRUS har ansvaret for tilrettelegging og gjennomføring av hele studiet og setter krav til hvordan studiet skal gjennomføres lokalt.
- KRUS har hovedansvaret for skikkethetsvurderingen.
- KRUS skal drive kvalitetsarbeid og påse at deltidsaspirantene har et godt læringsmiljø slik at de kan oppnå studiets læringsutbytte og fullføre på normert tid. Kvalitetsarbeidet skjer i tråd med Kvalitetssystemet ved KRUS³.
- KRUS vil ha ansvar for all undervisning og vil samarbeide med lokal enhet om deler av praksisopplæring og praksisveiledning.
- Samarbeidet og rollefordeling mellom KRUS og lokal enhet vil fremgå av en samarbeidsavtale

3. Lokal opplæring

- Alle ansatte i lokal enhet som er involvert i oppfølging og veiledning må gjennomføre en innledende opplæring i den særskilte personaloppfølgingen av deltidsaspiranter og de rammer som settes for studiet av KRUS herunder skikkethetsvurderingen og rutiner ved tvil om skikkethet.
- Enkeltemnet KRUS3203 Veiledning i kriminalomsorgen kvalifiserer for veiledningsoppgaver på alle nivåer og områder, og er relevant for alle som har veiledningsoppgaver tillagt i sin funksjon eller har bruk for veiledningskompetanse i sitt arbeid.

Alternativ for arbeidsgiveransvar

I det følgende beskriver vi tre alternativer for et delt ansvar for deltidsaspirantene: (se også matrisene som beskriver alternativene i vedlegg 3 og fordeler og ulemper med alternativene i vedlegg 4)

³ [Utdanningskvalitet - Kriminalomsorgens høyskole og utdanningssenter KRUS](#)

Alternativ 1 der KRUS har arbeidsgiveransvar

Alternativ 2 der lokal enhet har arbeidsgiveransvar

Alternativ 3 der arbeidsgiveransvaret er delt mellom KRUS og lokal enhet.

Alternativ 1: KRUS som arbeidsgiver

- KRUS ansetter deltidsaspirantene etter opptak til studiet. KRUS har arbeidsgiveransvaret, men delegerer den daglige personaloppfølgingen til lokalt nivå.
- Lokal enhetsleder avklarer hvem som følger opp personalansvaret på lokalt nivå og som skal være bindeleddet mellom KRUS og enhet.
- Det ansettes første-/overbetjenter i studieadministrasjonen ved KRUS som får oppfølgingsansvaret gjennom direkte møter med deltidsaspirantene, og i møter med ansatte i enhetene som har delegert personellansvar.
- Helse, miljø og sikkerhet (HMS) på den lokale enheten følges opp av Arbeidsmiljøutvalget (AMU) ved KRUS.
- Ved bekymring for skikkethet og/eller oppfølging av andre formelle krav til studiegjennomføring (f. eks fravær) følger seksjon for studieadministrasjon ved KRUS tett opp saksbehandlingen.
- KRUS avslutter ansettelsesforholdet etter at studenten selv sier opp deltidsstillingen eller etter beslutning fra nemda om at deltidsaspiranten ikke oppfyller kravene i deltidsstudiet.
- KRUS setter rammer for gjennomføring av studiet gjennom samarbeidsavtale. KRUS kontrollerer om lokal enhet ivaretar rammene gjennom evalueringer og styringsdialog.
- Instituttet ved KRUS følger opp det faglige sporet.

Alternativ 1 utmerker seg fordi KRUS har lang erfaring med, og kompetanse på å ivareta arbeidsgiveransvaret for aspiranter, og å delegere deler av dette videre. Imidlertid vil det å bygge opp et arbeidsgiverforhold ved KRUS, langt borte fra deltidsaspirantenes studie- og arbeidssted, ikke være i tråd med en allmenn oppfatning av ivaretakende personaloppfølging. Det vil ikke være hensiktsmessig for KRUS å ha ansvar for å følge opp aspiranter som ikke har sitt arbeidssted på KRUS. Med et nett- og samlingsbasert studium blir vanskeligere å bygge opp en tilstrekkelig kjennskap og relasjon med aspirantene som arbeidsgiver, noe som er av stor betydning for å kunne følge opp som personalleder. Det vil være krevende for KRUS å etablere relasjoner på avstand, men det vil også være utfordrende for aspiranten å forholde seg aktivt til KRUS som arbeidsgiver.

Alternativ 2: Lokal enhet som arbeidsgiver

- Lokal enhet ansetter deltidsaspiranten etter opptak til studiet. Lokal enhet har her fullt arbeidsgiveransvar. KRUS har kun ansvar for studiet, slik som for andre arbeidsplassbaserte studier i universitet og høyskoler.
- Lokal enhet har helhetlig personalansvar.
- HMS følges opp av lokalt AMU.
- Ved vurdering av saker som kan påvirke studieforholdet skal KRUS konsulteres. Eksempel på dette er fravær generelt og permisjoner.
- Ved bekymring for skikkethet skal KRUS konsulteres. KRUS følger tett opp saksbehandlingen i skikkethetssaker i samarbeid med lokal enhet.
- Lokal enhet avslutter ansettelsesforholdet til deltidsaspiranten når studenten selv sier opp deltidsstillingen eller etter en endelig beslutning fra KRUS om at deltidsaspiranten ikke oppfyller kravene i deltidsstudiet.

Alternativ 2 vurderes som det beste for deltidsaspirantene. Det er enklest for aspirantene og etaten at det opereres med én arbeidsgiver. KRUS mener det er mest hensiktsmessig at arbeidsgiver befinner seg der aspirantene jobber. Dette kan bidra til å gi aspiranten en opplevelse av tilhørighet til den lokale arbeidsgiveren, og kan styrke sannsynligheten for at aspiranten ønsker å bli på arbeidsplassen også etter utdanningen er gjennomført. De største innvendingene mot alternativ 2 har vært bekymring rundt disponering av arbeids- og studietid på bakgrunn av behov for bemanning på enhetene. Dette kan imidlertid reguleres i samarbeidsavtalen og kontrolleres ved evalueringer i kvalitetssystemet. Det vil også trolig være motiverende og ansvarliggjørende for lokal enhet å følge opp arbeidstakere som de ønsker å beholde videre.

Alternativ 3: Delt ansvar mellom KRUS og lokal enhet

I dette alternativet opereres det med to deltidsstillinger.

- KRUS ansetter 50 % i stillingskode 1429 etter opptak ved KRUS og har arbeidsgiveransvar i avtalte perioder med studier.
- Lokal enhet ansetter 50% i stillingskode 1078. Lokal enhet har arbeidsgiveransvaret og i de avtalte arbeidsperioder for 50 % stilling.
- Arbeidsgiveransvaret følger to spor, lokal enhet og KRUS. Arbeidsgiveransvaret, inkludert oppfølging av personalansvaret følger av de avtalte perioder med arbeid og studier. I studieperiodene delegerer KRUS personalansvar til lokal enhet (se alternativ 1).
- KRUS avslutter ansettelsesforholdet til deltidsaspiranten (1429) når kandidaten selv sier opp deltidsstillingen eller etter en endelig beslutning fra KRUS om at deltidsaspiranten ikke oppfyller kravene i deltidsstudiet. Hvis kandidaten sier opp sin andre stilling (1078) medfølger dette en oppsigelse fra stillingen 1429.

Dette alternativet har kompliserende faktorer som forutsetter svært tydelige avtaler for alle parter, tett samarbeid og mye koordinering om personaloppfølging og studieforløpet. Modellen krever tilstrekkelige ressurser ved KRUS og lokal enhet for å følge opp formaliteter i ansettelsesforhold, og sikre gode rammer for deltidsstudiet. Det er en risiko for mulige klagesaker som vil ta tid og ressurs å behandle både lokalt, ved KRUS og KDI. Et delt arbeidsgiveransvar utgjør størst risiko for alle parter. Dette alternativet vurderes ikke som aktuelt.

Oppsummert anbefales det at arbeidsgiveransvaret plasseres på lokal enhet. Det er hensiktsmessig at enheten der aspirantene jobber og tilbringer store deler av utdanningsperioden, også har arbeidsgiveransvar.

Skillet mellom studietid og arbeidstid

Skillet mellom studietid og arbeidstid reguleres i samarbeidsavtaler.

Det har vært uttrykt et behov for tydelig og klar disponering av studie og arbeidstid på enhet, all den tid enhetene har et stort bemanningsbehov i disse dager. Det er viktig at aspirantene får tid til å studere på normert tid, tre år. Fra aspirantundersøkelsen foreslås det en tydelig gjennomføringsplan for studieforløpet, og at aspirantene trenger en plan slik at de kan planlegge og tilpasse ukene. Det ble også foreslått å ha faste dager med teori og praksis.

Det er krav om likebehandling av aspirantene og likt læringsutbytte for alle. De fleste enhetene er ikke opplæringsenheter med god struktur for dette fra før, og bekymringen går ut på om at det vil være ulik praksis fra enhet til enhet og ulike press på aspirantene. I liknende deltidsutdanninger, for eksempel arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning (ABLU), er det lagt opp til en fast struktur i form av to faste studiedager i uka. Dette er det samme som når aspirantene på heltidsstudiet er i praksis.

Det må være et tydelig skille mellom når deltidsaspirantene skal studere og når de er ledige for arbeid. En samarbeidsavtale mellom KRUS og enhetene vil kunne regulere dette. Det systematiske kvalitetsarbeidet ved KRUS skal sikre at samarbeidsavtalen overholdes.

Skikkethet

KRUS vil ha det overordnede ansvaret for skikkethetsvurderingen.

I Lov om straffegjennomføring (§ 8) er vandelskravet for ansatte i kriminalomsorgen presisert. Ansvaret for kontroll av aspirantenes vandel er delegert til KRUS gjennom opptakskrav i forskrift om aspiranter i kriminalomsorgen (aspirantforskriften) § 7, og ved at utdanningen skal sikre at aspiranter som er skikket til yrket jf. aspirantforskriften § 4. Aspirantene som blir ansatt ved KRUS leverer derfor uttømmende politiattest ved oppstart og avslutning av fengselsbetjentutdanningen, og mottar ikke vitnemål dersom det avdekkes forhold som ikke oppfyller vandelskravet jf. straffegjennomføringsloven § 8.

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.

I studieplanen for fengselsbetjentutdanningen framgår det at:

«Kriminalomsorgen er en del av samfunnets maktapparat. Dette gir fengselsbetjenten spesielle oppgaver og utfordringer når det gjelder myndighetsutøvelse og makt over mennesker som stiller krav om at fengselsbetjenter er skikket til tjeneste. Den enkelte aspirant vil bli veiledet og vurdert løpende på sin skikkethet gjennom hele studieforløpet. Formålet med skikkethetsvurderingen er å sikre at innsatte og domfelte skal møte ansatte som er skikket for yrket og være sikret mot overgrep og vilkårlighet. En skikket betjent må også kunne ivareta egen og kollegers trygghet. Forhold utenfor tjenesten kan også tillegges vekt ved vurdering av skikkethet. Dette gjelder opptreden eller handlinger som har direkte betydning for tjenesten som fengselsbetjent eller som har betydning for den tillit og aktelse som er nødvendig for å inneha en slik stilling.»

Hvordan skikkethetsvurdering gjennomføres i fengselsbetjentutdanningen er nærmere beskrevet i *Retningslinjer for skikkethetsvurdering i fengselsbetjentutdanningen*. Det fremgår av retningslinjen at ansatte med arbeidsgiveransvar for aspiranter ved KRUS, de fengselsfaglige, som har i oppgave å følge opp og saksbehandle saker knyttet til tvil om skikkethet. Fordi skikkethet er knyttet til utdanningssporet vil det fortsatt være KRUS som har ansvar for dette, selv om arbeidsgiveransvaret plasseres på lokal enhet.

Skikkethetsvurderinger i deltidsstudiet vil følge prinsippene i retningslinjene, tilpasset roller og ansvar som besluttes for dette studieforløpet. KRUS vil i alle tilfeller ha det overordnede ansvaret for

skikkethetsvurderingen og påse at aspirantene som får vitnemål fra KRUS er vurdert som skikket til yrket.

Roller og ansvarsområder for studieforløpet

Kontakten mellom KRUS, enhet og aspirant organiseres i dedikerte roller. Roller ved KRUS har ansvar for undervisning og faglig innhold, mens roller ved lokal enhet har ansvar for personaloppfølging og praksisveiledning.

KRUS har emneansvar for alle emner som inngår i heltidsstudiet. Det fremgår av samarbeidsavtalen hvilken organisering, roller og ansvar som fordeles mellom KRUS og opplæringsenhetene der hvor aspirantene er i praksis i 2. og 3. semester. Blant annet har opplæringsenhetene aspirantledere og -veiledere med undervisnings- og veiledningskompetanse som har lokalt gjennomføringsansvar for utdanningene. Det gjennomføres tre emner i løpet av den perioden hvor aspirantene er i praksis i en opplæringsenhet.

I det desentraliserte deltidsstudiet er de fleste enhetene ikke opplæringsenheter. Det må derfor organiseres plattformer for formell og uformell utveksling av informasjon og dokumentasjon for kontakt mellom KRUS og de aktuelle enhetene.

I arbeidet med å se på ulike modeller for roller og ansvarsområder for det desentraliserte deltidsstudiet, se figur 1, jobbet prosjektgruppa tett opp mot regionene og aspirantlederne i region vest og region nord. Spørsmålet om kontakten mellom KRUS og region burde gå via en regional aspirantleder, ble reist. Vi har også vurdert løsninger hvor en henter inn kompetanse fra allerede eksisterende opplæringsenheter gjennom bruk av aspirantveiledere som kan undervise. I en slik løsning (alternativ 1) benyttes lokale praksisveiledere til en mer rendyrket oppfølging av praksis, men uten at disse gjennomfører undervisning og gir tilbakemelding på arbeidskrav slik våre aspirantveiledere i heltidsstudiet gjør, fordi de mangler undervisningskompetanse.

Roller og ansvarsområder DS		
Alternativ 1 (tre nivåer)	Alternativ 2 (to nivåer)	Alternativ 3 (to nivåer)
Studieleder DS KRUS	Studieleder DS KRUS	Studieleder DS KRUS
Prosjektansvarlig KRUS	Aspirantleder/prosjektleder KRUS	Aspirantleder/prosjektleder KRUS
Emneansvarlige KRUS	Emneansvarlige KRUS	Emneansvarlige KRUS
↓	Aspirantveiledere/faglærere	↓
Regional aspirantleder	↓	↓
Regional aspirantveileder	↓	↓
↓	↓	↓
Lokal fengselsleder	Lokal fengselsleder	Lokal fengselsleder
Lokal praksisveileder	Lokal praksisveileder	Lokal aspirantveileder

Figur 1 Alternativ for rollehierarki

Se vedlegg 5 for en detaljert oversikt over hvilke ansvarsområdet som ligger i de ulike rollene.

Etter å ha arbeidet med tre ulike modeller og hentet inn innspill gjennom flere workshops med ulike interessenter, er vurderingen at et regionalt ledd, som i alternativ 1, kan utgjøre et unødvendig komplisert hierarki, særlig fordi utdanningsforløpet primært vil være digitalt basert. Da vil et regionalt nivå få liten effekt med tanke på etablering av relasjoner og kommunikasjon.

Alternativ 3 representerer en løsning med to nivåer, men hvor en har lagt inn en funksjon med lokal aspirantveileder med samme funksjon som de veilederne vi benytter i heltidsstudiet. Det vil imidlertid være krevende å kvalifisere lokale veiledere til å skulle undervise, veilede og vurdere de tre emnene i programplanen, som i dag gjennomføres i 2. og 3. semester i heltidsstudiet.

Det fremstår som hensiktsmessig med færrest mulig nivåer av hensyn til enkel kommunikasjon og rolleavklaring- og forståelse. Faglig samarbeid vil være enklere ved at både tilrettelegging av emner, gjennomføring av emner og evaluering samles på KRUS, på tross av at det fører til økt ressursbehov.

Man sikrer kvalitet på undervisning, veiledning og vurdering ved at de som utfører denne porteføljen har akademisk kompetanse, eller direkte samarbeid med kompetansemiljøer ved KRUS. Med en løsning hvor KRUS uansett skal undervise og veilede i de fleste emnene, kan det være en fordel med tettere oppfølging og faglig kvalitetssikring fra KRUS gjennomgående.

I motsetning til veilederne på heltidsstudiet vil veilederne på deltidsstudiet ha veilede i praksis og skikkethet, men vil ikke ha undervisning og vurdering av arbeidskrav eller eksamen. De vil likevel ha en svært viktig rolle ovenfor aspiranten, utvikle egen veiledningskompetanse og få faglig påfyll gjennom kontakt med praksisteamet og kursing innen veiledning (emnet KRUS3203 Veiledning i kriminalomsorgen).

For å sikre god informasjonsflyt og struktur mellom KRUS, enhet og aspirant anbefales det en organisatorisk løsning med færrest mulig nivåer. Det anbefales at undervisning og faglig oppfølging samles på KRUS og den rene personaloppfølgingen og praksisveiledningen gjøres på enhet (alternativ 2 i modellen).

4.3 Oppbygging og struktur i studiet

Studieforløpet fordeler seg på 60 % studier og 40% arbeid.

Hovedparten av undervisningen vil foregå digitalt og aspiranten studerer hjemmefra. Det vil være to faste undervisningsdager per uke og 2-3 samlinger per semester, enten digitale eller fysiske. FM-undervisning gjennomføres fysisk.

Studieforløp

Prosjektgruppa tok utgangspunkt i at studiet skulle gjennomføres på tre år, ved at nåværende semester 1 og 4 skulle gå på deltid, mens nåværende semester 2 og 3 (praktisk-teoretiske semestre) skulle ha samme lengde som ved dagens toårige utdanning, det vil si fulltid. Videre har vi sett at siden aspirantene vil være i praksisfeltet i hele forløpet vil de ha noe annet utdanningsbehov i det første og andre semesteret (første studieår) enn heltidsaspirantene. Det vil derfor være nødvendig å omstrukturere studieforløpet slik at innholdet i emner passer til der hvor aspirantene er i studieløpet.

Endringer i studieforløpet henger sammen med fordeling av studiepoeng og hvor mye tid som skal gå med til jobb og til studier. Hele studiet utgjør 120 studiepoeng over tre år eller 40 studiepoeng per år. Dette tilsvarer en fordeling på 60% studier og 40% jobb. Det vil utredes nærmere i fase II hvordan oppbyggingen av studiet best vil organiseres med hensyn til struktur og progresjon. Prosjektgruppa har allerede startet dialog med instituttleder, studieleder og de emneansvarlige om hvordan oppbyggingen av studiet best vil organiseres, og vil kunne fortsette arbeidet så snart det foreligger en avklaring på oppstart av fase II.

Undervisning og eksamen

Undervisning

Nett- og samlingsbasert studieprogram innebærer at det meste av undervisning og innleveringer foregår digitalt, men at det skal være innslag av fysiske samlinger, enten på campus eller på desentraliserte studiesteder. For å sikre studiekvalitet må det jobbes videre med å se på studiets oppbygging, men også hvordan undervisning i praksis skal gjennomføres, blant annet hvor mye av undervisningen som *må* gjennomføres fysisk og hvor mye som *kan* gjennomføres digitalt.

Det er ønskelig å legge opp til en gjennomføring som er praktisk gjennomførbar for aspiranten og som står til aspirantens forventninger, og som tar praktiske og økonomiske hensyn for KRUS/enhet. Når de praktiske spørsmålene er besluttet, og KRUS eventuelt får signaler om at det vil bli bevilget midler til opprettelsen av deltidsstudiet, blir det nødvendig å involvere ressurser fra instituttet for å jobbe med å tilpasse undervisningsopplegget til et digitalt og samlingsbasert studium i fase II.

Prosjektgruppa har allerede startet innledende dialog om dette i workshop og dialogmøter for å innhente innsikt. Som eksempel kan det nevnes at de emneansvarlige for det juridiske emnet KRUS1100 Straffegjennomføringsrett og andre juridiske emner ser for seg at det ikke nødvendig med fysiske samlinger for å gjennomgå pensum, og dette kan gjøres digitalt. I møte med aspirantrådet var imidlertid særlig det juridiske emnet noe som ble tatt opp som grunn til bekymring ved digital gjennomføring, uten lærere med fysisk tilstedeværelse og et godt fysisk studienettverk. Det er imidlertid viktig å huske på at aspirantene for de to studiene vil starte på studiet med ulike forventninger til hvordan undervisningen gjennomføres, og det som er viktig for den ene studentgruppa trenger ikke være like viktig for den andre.

Undervisning i fysisk maktanvendelse (FM) kan ikke gjennomføres digitalt. Faglærerne i FM ved KRUS ønsker at sentrale deler av opplæringen skjer i direkte regi av KRUS gjennom samlinger på KRUS. Enkelte moduler *kan* gjennomføres lokalt med egnede lokaler (øvingsceller) og ressurser (utstyr). Egnede instruktører må gjennomgå opplæring ved KRUS for kvalitetssikring fordi lokale instruktører ikke har erfaring i å undervise i de mer omfattende modulene ved KRUS. Veiledning bør gis før, underveis og etter undervisning i regi av KRUS. Dette kan gjennomføres digitalt eller fysisk.

Utarbeidelse av semesterplaner kommer i fase II, men basert på innspill og arbeidet så langt foreslås følgende:

- Det settes opp to faste studiedager per uke, likt for alle deltidsaspiranter. Av turnustekniske hensyn og for å ha mest nytte av studiedagene er det hensiktsmessig å legge faste studiedager til midt i uka, tirsdager, onsdager eller torsdager. Dette vil avklares i fase II.
- Det anbefales å sette opp 2-3 felles samlinger per semester for alle deltidsaspirantene i regionen. Samlingene kan foregå digitalt, men både av hensyn til det sosiale læringsmiljøet for aspirantene og fordi noe undervisning må gjennomføres fysisk, må det vurderes når og hvor det skal arrangeres fysiske samlinger. For eksempel kan det vurderes om det bør arrangeres en oppstartssamling per semester eller samlinger i forbindelse med FM og/eller eksamen.

- I tillegg til to faste studiedager per uke vil det i tillegg være nødvendig å sette opp en individuell plan for veiledet praksis som sikrer at alle praktiske arbeidskrav i tråd med sjekkliste, obligatoriske veiledningsvakter og veiledningssamtaler blir gjennomført. Dette blir et viktig arbeid for fase II og her vil løsninger som Nansen-prosjektet og MOSO (se kap. 4.5) kan tilføre studiet, være svært aktuelt.

Det anbefales to faste studiedager per uke og 2-3 felles samling per semester som gjennomføres digitalt eller fysisk. Videre i fase II vil det være nødvendig å jobbe tett med instituttet for å vurdere nøyaktig hvordan undervisningen for de ulike emnene skal foregå. Dette henger også nøye sammen med den digitale kompetanseutviklingen som det står mer om i punkt 4.5.

Eksamen

Eksamensform er fastsatt i emneplanene, som følger kullene. Det er derfor ikke uvanlig at det forekommer endringer i emneplanene fra semester til semester. Av rammeplan og studieplan fremgår læringsutbyttet, som skal være tilsvarende heltidsstudiet, men det kan være ulike måter å nå læringsutbyttet både med hensyn til undervisning og eksamen.

Det vil være egne emnekoder for deltidsstudiet, for eksempel vil emnet KRUS1100 i heltidsstudiet kunne kalles KRUS1100D i deltidsstudiet. Når det blir to fysisk forskjellige emner, gir det også mulighet til å tilpasse undervisningsform og eksamensform, dersom det er naturlig.

Som eksempel har de emneansvarlige for KRUS1100 Straffegjennomføringsrett og andre juridiske emner ytret ønske om at eksamen i emnet arrangeres sammen med kullet for heltidsstudiet, altså at deltidsaspirantene kommer til KRUS for fysisk eksamensgjennomføring på KRUS. På den måten kan de bruke samme eksamensoppgave, noe som kan bidra til utsjekk av kvalitet på forløpet og også gi en reduksjon i arbeidsbelastningen for de emneansvarlige for det juridiske emnet. I forlengelse av dette tenker prosjektgruppa at eksamen *kan* gjennomføres sammen med heltidsstudentene på KRUS, det kan også være en god mulighet for å kombinere med en fysisk samling. Likevel *kan* eksamen utføres samtidig, men ikke nødvendigvis fysisk på KRUS, men på flere fysiske enheter så lenge krav til omgivelser, eksamensvakter, nettilgang og it-ressurs er til stede. Eksamenssystemet Wiseflow⁴ og mulighet for flowlock tillater stor grad av fleksibilitet.

Det kan være ulike løsninger for tilpasset eksamensform som kan gi det samme læringsutbytte. Dette er noe som vil utredes nærmere i fase II.

Studietur

⁴ Wiseflow med flowlock kan brukes ved eksamener under tilsyn. Datamaskinen vil da «låses» slik at eksamenskandidaten kun har tilgang på eksamenssystemet og eksamensoppgaven.

Det anbefales at aspirantene får tilbud om egen studietur kun for deltidsaspirantene for å styrke sitt eget studiemiljø.

Det er et krav om at alle utdanningene, inkludert et potensielt deltidsstudium, skal inneholde et internasjonalt perspektiv. På heltidsstudiet organiseres en ukes studieopphold til ulike land i fjerde semester. Her får aspirantene innsikt i ulike måter å organisere straffegjennomføring og profesjonsutøvelse, og skal reflektere over dette underveis i og i etterkant av studieoppholdet.

De aspirantene som ikke reiser på studietur til utlandet kan gjennomføre et hospiteringsopphold i Norge. Studietur til utlandet eller hospitering i Norge er knyttet opp til studieplanens læringsutbytte og mål om internasjonal kompetanse.

Prosjektgruppa tar i denne fasen kun stilling til om det burde tilbys en egen tur for deltidsaspirantene eller om det burde tilbys studietur sammen med heltidsaspirantene. Det konkrete spørsmålet om når i studieløpet studieturen burde avvikles må avklares i fase II, fordi studiets struktur vil utredes nærmere.

Alternativer for studietur for deltidsaspiranter

I samarbeid med seksjon for studieadministrasjon har vi kommet frem til to ulike alternativer for hvordan studieturen kan gjennomføres for deltidsstudentene.

Alternativ 1 – Samlet studietur

Det første alternativet er at deltidsstudentene får samme tilbud som heltidsstudiet og kan velge å bli med på en av disse alternative studieturene eller ha norgeshospitering.

Fordelen med dette alternativet er at det gjør det mulig å velge mellom flere ulike destinasjoner, det gir mulighet til å møte deltidsaspiranter fra andre steder i landet, men å også møte heltidsaspirantene.

Ulempene er at dersom det er få deltidsaspiranter og mange heltidsaspiranter kan det være at førstnevnte velger å ikke delta fordi de ikke ønsker å komme inn i allerede etablerte grupper. Dette alternativet medfører også mer koordinering for KRUS når turen arrangeres på samme tidspunkt som den andre studieturen.

Alternativ 2 – Egen studietur

I det andre alternativet tilbys en egen studietur for deltidsstudentene. Da får de muligheten til å dra til et land som er forhåndsbestemt eller å velge norgeshospitering. Det kan være mest hensiktsmessig at de reiser i andre semester (høst) det første året slik at studieturen også blir brukt til å bli bedre kjent. Dersom aspirantene får tilbud om egen studietur kan studieturen brukes til noe sosialt for kun denne

gruppen slik at de får blitt enda bedre kjent og får sitt styrket sitt eget studiemiljø. Det vil kanskje også være flere deltidsaspiranter som melder seg på studieturen dersom de vet at mange på samme kullet skal.

Fordelen med dette alternativet er at det kan være en fin mulighet for deltidsaspirantene til å bli kjent, det vil også være en fordel om det legges nokså tidlig i studiet. Det kan være enklere for KRUS å koordinere turen når det gjøres på et annet tidspunkt enn den andre studieturen. Ulempen er at de ikke vil få så mange destinasjoner å velge mellom.

Kvalitetsarbeid

Deltidsaspirantenes inntas i råd og utvalg for å gis mulighet til medvirkning og evaluering som en del av kvalitetsarbeidet ved KRUS

Kvalitetsarbeidet må tilpasses det desentraliserte deltidsstudiet. Deltidsaspirantene skal gis mulighet til medvirkning og evaluering på lik linje med de øvrige aspirantene. Alle ansatte som har en del i deltidsstudiet, skal også innlemmes aktivt i kvalitetsarbeidet.

Det systematiske kvalitetsarbeidet ved utdanningsinstitusjoner skal sikre og bidra til å utvikle kvaliteten i studietilbudene og avdekke sviktende kvalitet. Det stilles også krav til at arbeid med læringsmiljø dokumenteres og inngår i dette systemet. For å sikre kvaliteten skal det jevnlig kontrolleres at alle studietilbudene tilfredsstiller de kvalitetskravene som er fastsett på nasjonalt nivå. Kvalitetssystemet for studiene ved KRUS beskrives utførlig i en intern retningslinje⁵. I praksis betyr dette at retningslinjer for kvalitetsarbeid, LMU og SU må justeres dersom det besluttes at KRUS skal tilby en desentralisert deltidsutdanning.

Hvordan innta deltidsaspirantenes rolle i råd og utvalg

Aspirantrådet

Aspirantrådet er aspirantenes demokratiske organ. Rådet skal ivareta aspirantdemokratiet og aspirantenes interesser overfor høgskolens ledelse og administrasjon, jf. UH-loven §4-1. Aspirantrådet skal bidra til at det etableres et godt faglig og psykososialt studiemiljø.

Det etableres et aspirantråd for hvert aspirantkull i fengselsbetjentutdanningen ved KRUS, dette må også gjelde for deltidsaspirantene.

Tillitsvalgt

⁵ [Kvalitetssystemet+for+studiene+ved+KRUS+2023.pdf \(custompublish.com\)](#)

I heltidsstudiet gjennomføres seminar tillitsvalgtsmøter mellom programansvarlig, emneansvarlige og representanter fra hvert av seminarene i aspirantenes første semester. Men *tillitsvalgt* menes studentvalgt representant i denne sammenheng. Møtet er tilsiktet aspirantenes studiestart og er en arena hvor studieledelsen og aspirantene kan snakke om aktuelle forhold som aspirantene er opptatt av. Resultatene av aspirantenes evaluering av studiestarten, er også med å sette agendaen for disse møtene.

Det må vurderes om det kan være hensiktsmessig at deltidsaspirantene har en liknende mulighet, for eksempel ved en tillitsvalgt for deltidsaspirantene for hver region.

Deltids-kullets time

I HK-studie er det en timeplanfestet fellessamling for hvert aspirant-kull, hvor aktuelle saker for kullet blir informert om og diskutert i plenum på nett.

Det burde vurderes en form for timeplanfestet digital kullets time for deltidsaspirantene.

Læringsmiljøutvalget (LMU)

Deltidsaspirantene skal innlemmes i LMU og Studieutvalget (SU)

Deltidsaspirantenes deltakelse i evalueringer og tilbakemeldinger

- Studiestartundersøkelsen
- Underveisevalueringer av emner
- Semesterevaluering
- Sluttevaluering
- Studiebarometeret

Styringsdialoger

Styringsdialogen tar utgangspunkt i samarbeidsavtalen, kvalitetsområdene (f. eks læringsmiljø, arbeidsrelevants) og aktuelle problemstillinger.

Styringsdialogene vil være en av de formelle arenaene mellom KRUS og enheten der deltidsaspiranten studerer og jobber, hvor målet er å sikre at krav til opplæringsenhet og kvalitet i utdanningen ivaretas.

4.4 Opptak og opptaksprosess

KRUS saksbehandler søknader, men selve opptaksdagene gjennomføres på lokal enhet sammen med representanter fra KRUS. Lokal enhet og KRUS innstiller de kandidatene de mener er kvalifisert i rangert rekkefølge. Aspirantnemnda vurderer og kvalitetssikrer innstillingen, og lokalt ansettelsesråd vedtar ansettelse. Det vil være samme opptakskrav som i dag. Søknadsfrist blir 15. oktober med oppstart på studiet i januar.

Opptakskrav og forutsetninger

Det er behov for et godt søkergrunnlag til den desentraliserte deltidsutdanningen. Basert på beregninger for opptaket til heltidsstudiet, bør vi ha fem ganger så mange søkere for å få 50 kvalifiserte og godt egnede kandidater som takker ja. Vi kan derimot anta at flere av søkerne til deltidsstudiet er mer dedikerte og reelt interesserte, fordi mange vil ha en lokal tilknytning til fengslene som skal ha deltidsstudenter. Dersom opptaksdagene gjennomføres ved den lokale enheten vil det medføre kortere reisevei for søkerne, og ved at det er en mindre søkergruppe vil det trolig være tettere dialog mellom søkerne og KRUS/lokal enhet i forbindelse med søknads- og opptaksprosessen. Et estimat basert på disse variablene kan tilsi at det vil være behov for minst 15 søkere til hvert fengsel for å få fem godt kvalifiserte kandidater som takker ja. Basert på tidligere opptak til heltidsstudiet kan vi anta at om lag 10 av kandidatene som søker til hvert fengsel vil være kvalifisert og nå opp i rangeringen, slik at de inviteres til fysisk funksjonstest og intervju ved det enkelte fengsel, men ikke alle vil bestå fysisk funksjonstest, oppfylle medisinske krav eller være personlig egnet. Det vil uansett kreve ekstra ressurser i forbindelse med saksbehandlingen av opptaket og gjennomføringen av opptaksdager, uavhengig av hvilken opptaksgruppe og opptaksprosess som velges.

Opptakskravene til høyskolekandidatstudiet i straffegjennomføring er regulert i Forskrift om aspiranter ved KRUS⁶. Spørsmålet er om det er hensiktsmessig å endre opptakskravene for å gjøre gi prioritering til enkeltgrupper siden aspirantforskriften likevel vil måtte endres for å tilpasses det desentraliserte deltidsstudiet. I dialog med interessenter har det blitt ytret at enkeltgrupper, for eksempel vikarer burde få fortrinn, og særlig de som har vært vikarer lenge. Behovet for å få folk raskt inn vært tydelig. Andre mener det er ønskelig å få inn nye folk fra utenfor Kriminalomsorgen, som ikke går på bekostning av den arbeidskraften som allerede eksisterer.

Oppsummert ser vi fire mulige alternative opptaksgrupper:

1. Samme opptakskrav som for studenter på heltidsstudiet
2. Samme opptakskrav, men kun for Fast ansatte 1078- betjenter
3. Samme opptakskrav, men kun for Midlertidig ansatte 1078- betjenter

⁶ [Forskrift om aspiranter i kriminalomsorgen - Kapittel 3. Opptak til fengselsbetjentutdanningen - Lovdata](#)

4. Endrede opptakskrav, åpent for alle som søker (regional tilhørighet, alder osv)

Studieprogram på OsloMet og Sykehus i Nord har fått regionale og geografiske begrensninger på opptakene sitt for å møte behov for prioritering av søkere fra konkrete områder. For OsloMet sin del var det Udir som la føringer for opptaksområdet. Det er imidlertid ikke sannsynlig at man vil nå målgruppen kun gjennom en eventuell endring opptakskravene, men at dette må hjelpes frem via målrettet promotering av studiet. Dette vil kreve et samarbeid mellom KRUS, regioner og enhetene som skal motta deltidsaspiranter.

Anbefaling om å ikke gi fortrinn til enkeltgrupper har vært begrunnet i likebehandling for alle aspiranter, men også for å være helt sikre på at vi beholder kvaliteten. Det er også viktig å huske på at søkergrunnlaget i dag ikke er optimalt og unødvendig ekskludering av motiverte folk ikke er ønskelig. Det er begrenset hvor mange vikarer og 1078-betjenter som er aktuelle for studiet og ved å begrense opptaket kan vi gå glipp av gode søkere.

Det er opprettet en arbeidsgruppe ved KRUS som skal gjennomgå og revidere opptaksprosessen til heltidsstudiet, gjennom blant annet å se på opptakskravene og om rangeringen av kandidater per i dag gir de best egnede kandidatene. Arbeidsgruppa skal også undersøke om det er noen hensiktsmessige endringer i utvelgelsesprosessen som kan sikre at vi finner de beste kandidatene. Arbeidsgruppen skal levere rapport i mai, men hensiktsmessige endringer som gjøres underveis kan også gjelde opptaket til deltidsstudiet.

Det anbefales å ikke endre opptakskravene basert på behovet for antall søkere, og at det å begrense til regional tilhørighet eller lignende kan ufrivillig ekskludere søkere som allikevel ønsker å søke deltidsstudiet.

Opptaksprosess

Til heltidsstudiet gjennomføres opptaksdagene ved KRUS i Lillestrøm i mai og juni. Det blir gjennomført rundt 13 opptaksdager, med i gjennomsnitt 30 påmeldte hver dag. Opptaksdagen består av en fysisk funksjonstest og et semistrukturert intervju. Intervjuet gjennomføres av to personer, av medlemmer av aspirantnemnda og ansatte på KRUS. Det er rundt 5 – 6 par som intervjuer hver opptaksdag, og disse intervjuer 5-6 kandidater per dag.

Spørsmålet er hvordan opptaksprosessen bør avvikles i et desentralisert deltidsstudium hvor aspirantene skal jobbe på en spesifikk enhet og studere digitalt.

Prosjektgruppa har vurdert følgende alternativer:

1. KRUS gjennomfører opptaksdager slik som det gjøres i dag
2. KRUS sammen med lokal enhet på lokal enhet.
3. KRUS sammen med lokal enhet på teams og lokal enhet gjennomfører fysisk funksjonstest.
4. Lokal enhet gjennomfører intervju og fysiskfunksjonstest uten KRUS på lokal enhet.
5. KRUS gjennomfører opptaksdager slik som det gjøres i dag, mens lokal enhet sender en ressurs til Lillestrøm for å være med på intervjuet.

For alle alternativ er det et premiss at KRUS saksbehandler alle søkere i Felles studentsystem (FS). Det er vedtatt et system for poenggiving av søkere for å sikre likebehandling og profesjonalitet, dette behandles i FS. FS er også det autoritative systemet for generering av studentdata. Uavhengig av hvordan vi gjennomfører studiet så må vi sørge for at vi har data om aspirantene inn i FS da dette styrer integrasjoner til læringsplattformer. KRUS har kompetanse og erfaring på dette, og det anses som hensiktsmessig for alle parter at dette styres sentralt.

Det har vært mange ulike meninger om hvordan selve opptaksdagene bør utføres. Ved alternativ 1 og 5, hvor opptaksdagene skjer i Lillestrøm, anser vi det som størst risiko for at kandidater ikke møter opp til opptaksdag fordi de må reise langt og at det er kostbart. Men, at det er større sjanse for at de møter dersom opptaksdagene arrangeres lokalt.

Som arbeidsgiver er det viktig at enheten selv deltar i opptaksprosessen. Det har blitt foreslått at KRUS kan reise ut og gjennomføre opptaksdagene sammen med den lokale enheten. Det nevnes også at man kan gjennomføre på Teams, men da bør det legges enda mer vekt på hvordan kandidaten fremstår på fysiske tester siden det å se hvordan folk oppfører seg i kontakt med andre er en viktig del av opptaksprosessen. Basert på blant annet erfaringer fra Covid 19-perioden er det vurdert at Teams vil være uhensiktsmessig med tanke på å få et reelt inntrykk, i tillegg til at det vanskeliggjør likebehandling.

Det har vært vurdert at KRUS saksbehandler søknader og at enhet som vil være arbeidsgiver gjennomfører opptaket. KRUS bør imidlertid være tett på både grunnet erfaring med opptaksprosessen, for å sikre likebehandling og bidra inn med et studieperspektiv. Dersom KRUS gjennomfører lokalt opptak ved enheten, alternativ 2, vil dette trolig gi best kvalitetssikring av god studie- og yrkeskvalitet, eierskap hos lokal enhet og vi har troen på at kandidatene da møter opp til intervju. Dette gir også mulighet for KRUS å bli kjent med enhetene og de som jobber der, noe som er nyttig for samarbeidet videre.

Dette samsvarer også med målet til prosjektet, at vi skal få tak i kandidater som primært ønsker å være lokalt tilknyttet en enhet. Opptaksdagene kan i så fall koordineres basert på hvor søkerne kommer fra

geografisk. Ved særlig stor geografisk spredning kan det være hensiktsmessig å be søkere komme til en spesifikk enhet for å lette på logistikken ved opptaket.

Det må ansettes en ressurs til å koordinere opptaket på KRUS. Hvordan dette organiseres vil måtte vurderes av KRUS, men prosjektgruppa foreslår å vurdere et eget opptaksteam på KRUS som reiser rundt og gjør dette i samarbeid med enhetene, slik at det ikke legges på en enkelt person. Det er anbefalt at det ansettes en egen person som koordinerer opptak generelt på KRUS, siden dette nå blir et helårig arbeid og omfatter flere aspiranter. I dag er opptaksprosessen en oppgave som er tillagt en overbetjent ved KRUS, som allerede har andre oppgaver.

Det anbefales at KRUS gjennomfører lokalt opptak i samarbeid med enhetene. Dette er enklest for kandidatene og tilfører lokalt eierskap. KRUS har ansvaret for å saksbehandle alle søkere i Felles studentsystem (FS), før de inviteres til opptaksdag. Det må ansettes enda en opptaksressurs.

Søknads- og opptaksperiode

I dag er opptaksperioden i mai og juni med studiestart i august. For deltidsstudiet kan det opptak på et annet tidspunkt være hensiktsmessig.

Alternativ:

1. Hvis studiestart i januar: Opptaket åpner 15. september med søknadsfrist 15. oktober
2. Hvis studiestart i august: Samme som hovedopptak i mai og juni med søknadsfrist 1. mars
3. Samme som hovedopptak uavhengig av oppstart studiestart

Dersom opptaksdagene gjennomføres i mai eller juni, er et forslag at de som får stillingen og takker ja, kan jobbe ved enheten fram til studiene begynner i januar. Det vil være krevende å sørge for at de ikke faller fra over en så lang periode, det kan påvirke forventningene til studiet. Det kan også føre til en uklar og tilfeldig onboarding av nye aspiranter, og at det danner seg en praksis som kan gjøre det utfordrende å sikre balanse mellom studier og opplæring i enhetene når studiet starter. Flere enheter melder allerede at det er utfordrende å ha tid til å lære opp 1078-betjenter. Det kan også være utfordrende at aspirantene da lærer noe “halvveis” før de igjen skal begynne på studiet i januar.

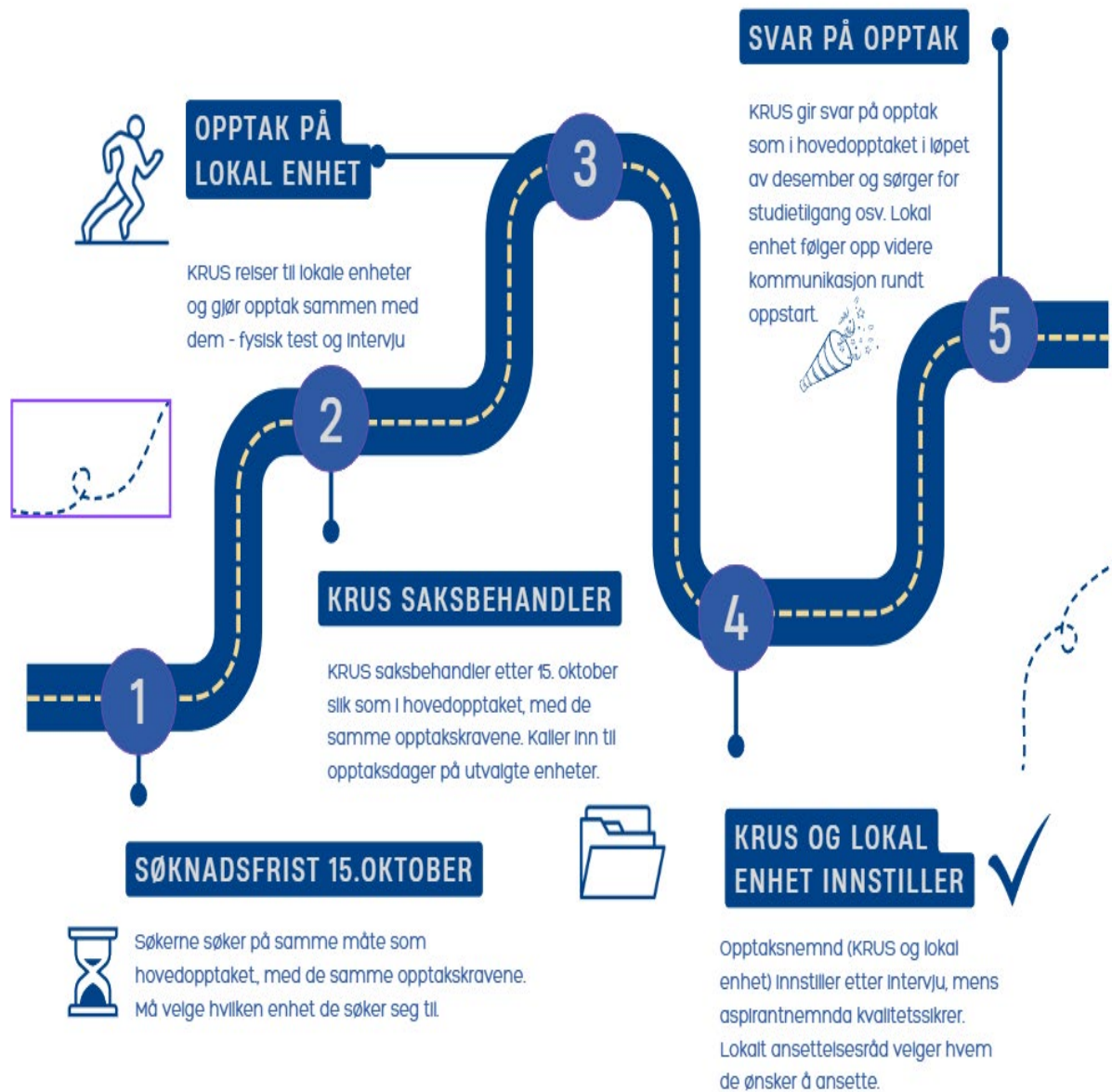
Det har blitt nevnt at det kan være lurt å gjennomføre opptaket til høsten, slik at man får med seg de sommervikarene man ønsker. Siden vi også ønsker at målgruppen for det desentraliserte deltidsstudiet skal være lokale søkere som allerede er etablert i området og ønsker å jobbe videre på enheten, så er ikke argumentet om sommervikarer det mest tungtveiende argumentet. Et argument som veier tungt er imidlertid dersom opptaket gjennomføres på høsten, så vil det ikke være så lenge for kandidatene å vente på studiestart i januar.

Det anbefales derfor at opptak skjer på høsten med oppstart av studiet i januar for å sikre at det ikke blir for lenge å vente fra søknad til oppstart på studiet.

Prosess for behandling av søkere i aspirantnemnda og ved lokal enhet

Vurdering og rangering av hvilke søkere som er kvalifisert og som innkalles til opptaksdag gjøres av KRUS jf. aspirantforskriften § 10. Intervjuet og fysisk test gjennomføres som et samarbeid mellom KRUS og de lokale enhetene, slik som beskrevet over. KRUS foreslår at aspirantnemnda ikke har en aktiv rolle i gjennomføringen av opptaksdagene på deltidsutdanningen, men de vil ha en kvalitetssikrende rolle i vurderingen av kandidater som innstilles fra lokal enhet og KRUS etter opptaksdagene.

Aspirantnemnda skal sikre likebehandling på tvers av vurderingene som gjøres av hvilke kandidater som er best egnet og som bør innstilles. Aspirantnemnda skal påse at de som innstilles er de best egnede kandidatene til fengselsbetjentutdanningen basert på kravene i utlysningsteksten og søkerens kvalifikasjoner. Når aspirantnemnda har vurdert om søkerne er kvalifisert i henhold til opptakskravene til studiet, er det opp til lokalt ansettelsesråd ved enhetene å fastsette den endelige rangeringen av søkerne i tråd med kvalifikasjonsprinsippet. Lokal enhet har arbeidsgiveransvaret og følgelig bør de ha myndighet til å rangere og prioritere hvem av de kvalitetssikrende søkerne de ønsker å ansette og ha som kollegaer ved sin enhet. En illustrasjon av søknads- og opptaksprosessen fremgår av figur 2.



Figur 2 Opptaksprosessen illustrert

4.5 Digital infrastruktur og kompetanseheving

Det anbefales at det settes tydelige krav om at aspirantene selv må anskaffe egen PC med nødvendig kvalitet for å kunne delta på studiet. KRUS gir opplæring i bruk av de digitale systemene som benyttes i studiet.

Læringsarenaer

KRUS har erfaring med at særlig løsninger som krever god båndbredde gir utfordringer for dagens opplæringsenheter. Videre er det sikkerhetsutfordringer knyttet til bruk av digitale løsninger i fengslene. For nett- og samlingsbaserte studier er det imidlertid vanlig å studere hjemmefra og prosjektgruppas utgangspunkt er at studiedager og digitale samlinger gjennomføres hjemmefra som hovedregel. Dette vil kreve opplæring i bruk av digitale løsninger. Det har blitt foreslått å opprette et «digitalt opplæringsfengsel» slik at aspirantene kan lære seg alle etatssystemene på en god måte. Det er vanlig på andre utdanningsinstitusjoner at eget utstyr er en forutsetning, og det må settes klare krav til eget utstyr ved utlysning og/eller i arbeidsavtale, som for andre nett- og samlingsbaserte studier.

Ved nett- og samlingsbaserte studier blir ensomhet tatt opp som en utfordring, og manglende fysisk studiemiljø kan gi dårligere læringsmiljø, som igjen kan påvirke frafall og gjennomstrømming. Det er også relevant at kandidater som søker seg til et studieprogram vil ha forventninger til hvordan det er lagt opp ut fra hva det kalles. For eksempel kan det skape forventninger til graden av fleksibilitet dersom et studium klassifiseres som nettbasert.

Samtidig kan det være at denne studentgruppa ikke har samme behovet for å møtes fysisk dersom de er eldre, etablerte og har andre miljøer og møtepunkter, og ikke det samme behovet som mange av heltidsstudentene eller som har vært tilfelle på andre studieprogram. Prosjektgruppa er imidlertid åpne for at enheter kan både tillate og oppfordre aspirantene sine til å samles på enhet for å ikke sitte alene.

KRUS bør gi aspiranter og lokale veiledere opplæring i bruk av de digitale systemer som benyttes i studiet. Dette burde utredes videre i fase II.

Digital kompetanseutvikling og nødvendig utstyr

I møtet med aspirantlederne ble det nevnt at nettbaserte presentasjoner kan oppleves langtekkelige, og at nettundervisning må gjøres mer interessant. I aspirantundersøkelsen foreslås det for eksempel caseoppgaver som knytter teori og praksis sammen, som et ledd i å engasjere aspirantene via nettbasert undervisning. Det nevnes også at god variasjon i undervisningsmetodene vil være viktig dersom studiet vil bli nettbasert. For eksempel ved å kombinere bruken av forelesningsvideoer med podcaster og quiz.

Det er ingen rutiner eller formalisert strategi for digital kompetanseutvikling på KRUS. Noen undervisere på KRUS har forklart at det hovedsakelig er egenlæring og evt. bistand fra IT, men at det hovedsakelig kun er nødvendig å lære seg bruke av Canvas og Teams for å kunne gjennomføre digital undervisning. Dette er ikke tilstrekkelig for å ivareta god studiekvalitet i et desentralisert deltidsstudium. Samtidig melder kommunikasjonsressursene om at det er flere på KRUS som melder om interesse for å lage film knyttet til undervisning og kurs. For å kunne lage god, nettbasert undervisning er det behov for mer kompetanse på dette området.

På OsloMet har de et eget team som gir veiledning og råd til å utvikle innovative læringsdesign og studentaktive læringsformer, og pedagogisk bruk av digitale verktøy. Dersom det skal tilbys et studieprogram på KRUS hvor størsteparten av undervisningen foregår digitalt, og hvor man i et langsiktig perspektiv vil ha tre kull og minst 150 kandidater i omloop samtidig, er det viktig at KRUS styrker den generelle digitale pedagogiske kompetansen, og særskilt for vitenskapelig ansatte. I fase II bør man snakke med for eksempel OsloMet om deres kompetanse på læringsdesign for å lære og få tips og råd på området. Økt kompetanse på dette området vil også påvirke heltidsstudiet i positiv forstand.

Det vil også være nødvendig med teknisk utstyr til produksjon av digitalt læringsmaterieil og oppgradering av utstyr til streaming av undervisning.

Det anbefales å se på nærmere på behovet for å styrke den digitale kompetansen utover i fase II, særlig med tanke på tilførsel av kompetanse på digital læring.

VR-briller

KRUS har gått til innkjøp av VR-briller for trening som i utgangspunktet utføres fysisk. Hensikten er å gi bedre / styrke undervisning til aspirantene. Dette vil også gi andre lærere på KRUS mulighet i deres undervisning. Når og på hvilken måte utstyret kan tas i bruk er usikker, det er krevende utstyr som krever opplæringstid og ressurser fra it-seksjonen på KRUS.

Status på VR-briller, om dette er noe som kan tas i bruk i deltidsstudiet, og eventuelt hvordan, vil vurderes videre i fase II.

Praksisapplikasjonen Topp-N/MOSO

KRUS har nylig blitt innlemmet som prosjektpartner i Nansen-prosjektet, som jobber med å utvikle en digital praksisplattform (praksis-applikasjon) med mål om å støtte administrative og pedagogiske aktiviteter knyttet til utdanningskvalitet. Topp-N/MOSO tilbyr en plattform for kryptert formidling av

ulike former for materiale som en med dagens løsninger (Canvas, Teams, e-post) ikke har i samme grad. Ved at en kan benytte Topp-N løsninger for oversendelse av ulike former for skjemaer, vil en også få bistand til digitalisering av det som i dag delvis er manuelle prosesser. Dette vil også bidra til fagutvikling gjennom standardisering og mulighet for likebehandling for aspiranter. Siden det er mulighet for integrasjon med plattformer som vi benytter i dag; Canvas og FS (og flere) vil ressursbruk til prosesser for dokumentasjon kunne reduseres.

Dokumentasjon av veiledningstimer, veiledningsvakter, gjennomførte arbeidskrav (skjemabaserte – for eksempel praktisk-metodiske tester), skikkethetsvurdering med mer, vil kunne bidra til både kontradiksjon gjennom åpenhet og at en i større grad kan målstyre veiledningsprosesser og i noen grad personaloppfølging. Både aspiranter, lokale praksisveiledere og KRUS vil kunne signere på enighet om hva som er gjort og hva som skal gjøres videre i utdanningsforløpet. Muligheten for nivåregulering av tilganger gir systemet fleksibilitet. Kompetanseutvikling kan også styrkes gjennom Nansen-prosjektets løsninger for utvikling av faglige nettverk

Som prosjektpartner vil KRUS kunne bidra og påvirke behovsanalysen ved å melde inn behov relatert til erfaringer og behov som kommer til syne i utviklingen av deltidsstudiet.

Det arbeides med behovskartlegging og kravspesifikasjon for utvikling av pilot/prototype basert på Topp-N i 2. og 3. semester ved Stavanger fengsel i 2025. Piloten for Stavanger fengsel vil ha overføringsverdi til det ordinære heltidsstudiet og en etablering av produksjonsmodus for H25 i 2026 eller H26 i 2027.

Det desentraliserte deltidsstudiet vil i gjennomføringsform skille seg fra heltidsstudiet ved at (1) utdanningen strekkes over tre år med integrert pliktår (2) alle emner gjennomføres primært digitalt med noen innslag av fysiske samlinger (3) veiledet praksis har innslagspunkter i alle tre studieår. Denne utdanningsmodellen gir dermed muligheter for å utvikle løsninger som kan videreføres for heltidsstudiet og evt. en fremtidig treårig bachelorutdanning i straffegjennomføring.

Status på Nansen-prosjektet og hvordan dette kan komme både KRUS og deltidsstudiet til gode vil følges videre i fase II.

5 Behov for endringer i regelverk

Opprettelse av et desentralisert deltidsstudium krever en rekke endringer i forskrifter og retningslinjer:

Forskrift om aspiranter: regulerer arbeidsgiveransvar og krever endring (KDI)

Forskrift om eksamen ved fengselsbetjentutdanningen: ingen endringer (KDI)

Rammeplan: detaljer som viser til studiested, type studium og emnenavn krever endring samt små endringer for øvrig. (KDI)

Studieplan: Studiets oppbygning og organisering må endres (KRUS utvikler ny studieplan men KDI må godkjenne at et vesentlig endret studium tilbys)

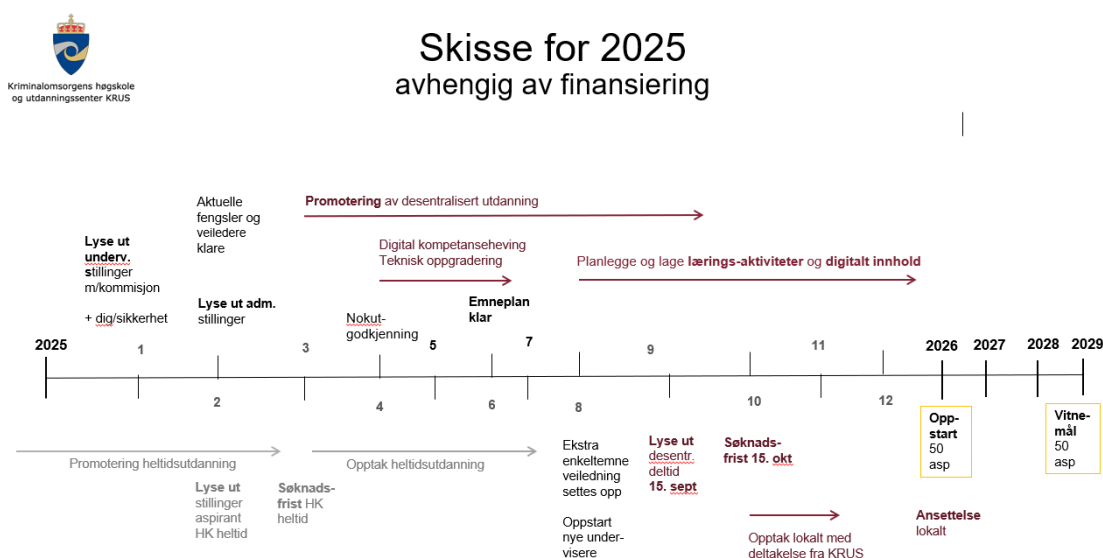
Emneplan og eksamensordning: Emneplaner følger emnekode og emnenavn og vil måtte tilpasses til deltidsstudiet. (KRUS)

6 Økonomiske virkninger

Anbefalingene knyttet til et desentralisert deltidsstudium som gjennomføres lokalt, - digitalt, og samlingsbasert reiser spørsmål om ressurser og økonomiske kostnader. Oversikt over økonomiske kostnader er skissert i vedlegg 6.

7 Kort om prosessen videre og fase II

Det er en forutsetning for at deltidsstudiet kan settes opp at det bevilges ekstraordinære ressurser til dette. Dersom det ikke tildeles midler er behovet for å utdanne flere fengselsbetjenter fortsatt uløst, og det må på det tidspunktet foretas en vurdering av videre drift av prosjektet. Denne økonomiske forutsetningen har vært en milepæl i prosjektarbeidet, men per nå vet vi fortsatt ikke om det tildeles midler, på tross av signaler fra på at det er et svært ønskelig å få til. Prosjektgruppa har samtidig fått signaler om å planlegge for oppstart av fase II. Da dette er svært ressurskrevende vil vi enn så lenge, avvente nærmere beskjed før vi setter i gang planleggingen av fase II. En foreløpig tidsplan for arbeidet fremover og fase II fremgår av figur 3.



Figur 3 Foreløpig tidsplan for fase II

8 Forutsetninger for en vellykket gjennomføring

- Tydelige rammer og skriftlig avtale mellom aspirantene og lokal enhet og mellom lokal enhet og KRUS
- At vi når målgruppa slik at desentralisert deltidsstudium ikke fører til konkurranse med heltidsstudiet.
- Tydelige forventningsavklaringer til aspirantene før og under studiet for å hindre frafall.
- Det etableres et læringsmiljø hvor aspiranter, veiledere og undervisere har etablerte møtearenaer som legger grunnlag også for uformell kontakt mellom aspiranter, veiledere og lærere
- Det er en god variasjon mellom ulike møtearenaer digitalt og fysisk som understøtter den enkeltes læringsprosess
- KRUS får tilstrekkelige ressurser til å utvikle og igangsette desentralisert deltidsutdanning samtidig som vi ivaretar og drifter eksisterende utdanninger, forskning og utviklingsoppgaver.
- KRUS får tilstrekkelige ressurser til å heve digital kompetanse, anskaffe og oppgradere digitale løsninger og infrastruktur.
- Felles engasjement og godt samarbeid mellom KRUS og lokal enhet

9 Oppsummering: Hvilke tiltak anbefales?

Anbefalingen gjennomgått i denne rapporten er basert på innsikt vi har innhentet fra et bredt spekter av interessenter, og avveininger av disse. Gjennom rapporten foreslås en rekke løsninger for studiet, mens det på andre områder adresseres hva det blir viktig å se videre på i fase II.

Anbefalinger oppsummert:

- Det desentraliserte studiet tilbys i region nord og vest, nærmere bestemt ved ni enheter totalt: Bergen, Ålesund, Hustad og Vik i region vest og Bodø, Trondheim, Tromsø, Vadsø og Mosjøen i region nord.
- Det tilbys 50 studieplasser likt fordelt på de to regionene.
- Det er tiltenkt en gradvis innlemming av øvrige regioner.
- Studiet vil avvikles over tre år hvor pliktåret inngår. Studiets 120 studiepoeng vil fordeles likt over de tre årene, med 40 studiepoeng per studieår. Fordelingen av arbeidstid og studietid beregnes til 60% studietid og 40% arbeidstid.
- Lokal enhet vil ha arbeidsgiveransvar gjennom hele utdanningen. KRUS har ansvar for undervisning og faglig innhold.

- Aspirantene ansettes i en midlertidig stilling jf. statsansatteloven §9 (1) c og § 14 i aspirantforskriften. Under hele etatsutdanningen er aspirantene ansatt på prøve, jf. statsansatteloven § 15, 6. ledd.
- KRUS har overordnet ansvar for skikkethetsvurdering.
- Kontakten mellom KRUS, enhet og aspirant organiseres i dedikerte roller. Roller ved KRUS har ansvar for undervisning og faglig innhold, roller ved lokal enhet har ansvar for personaloppfølging og praksisveiledning.
- Deltidsaspirantene må anskaffe egen PC og studiemateriell for å kunne delta på studiet. KRUS har ansvar for opplæring i digitale systemer.
- Det meste av undervisningen vil foregå digitalt og hjemmefra. Det vil være to faste studiedager per uke og 2-3 samlinger per semester, enten digitale eller fysiske. FM-undervisning gjennomføres fysisk.
- Skillet mellom studietid og arbeidstid reguleres i samarbeidsavtaler.
- Deltidsaspirantene får tilbud om studietur.
- Søknadsfristen blir 15. oktober med oppstart på studiet i januar.
- KRUS saksbehandler søknader, mens selve opptaksdagene gjennomføres på lokal enhet sammen med representanter fra KRUS. Opptaksnemnd bestående av KRUS og lokal enhet innstiller, aspirantnemnda kvalitetssikrer kandidatens inntakskvalitet og lokalt ansettelsesråd vedtar ansettelse.
- Det vil være like opptakskrav til heltidsstudiet og det desentraliserte deltidsstudiet.
- Deltidsaspirantenes med- og påvirkning sikres gjennom deltakelse i råd, utvalg og evalueringer.

Anbefalingen oppsummeres illustrert som et utkast til en nettside, se vedlegg 8.

Dette vil det måtte jobbes med i fase II:

- Utarbeidelse av samarbeidsavtaler mellom lokal enhet og KRUS, som tydeliggjør krav til kapasitet og imøtekommelse av infrastruktur
- Oppbyggingen av studiet med hensyn til emnestruktur
- Identifisere behov for tilpasning og endring av undervisningsmaterieell/innhold inkludert opplæring i digitale systemer
- Avklaring av eksamensavvikling
- Identifisere behov for å gjøre nødvendige endringer av regelverk og retningslinjer, herunder formalisere deltidsaspirantenes deltakelse i råd og utvalg i retningslinjer for LMU og SU
- Plan for rekruttering og opptak

- Identifisere behov for digital kompetanseutvikling og status på digitale hjelpemidler og møte behov.

10 Vedlegg

1. Oversikt over vikarbruk
2. Oversikt over pliktårsbetjenter
3. Beskrivelse av alternativene for arbeidsgiveransvaret
4. Fordeler og ulemper med alternativene for arbeidsgiveransvar
5. Beskrivelse av roller
6. Økonomisk estimat
7. Spørreundersøkelse aspirantråd
8. Prosjektgruppas anbefaling om studiemodell illustrert som en nettside

Innleie 1078 fordelt på enheter				
Enhet	Region	Innleie i årsverk	Innleie i årsverk pr. region	Innrapporterte enheters andel av innleie i aktuell region
Trondheim	Nord	17,3		
Tromsø	Nord	12,7	30	54,8
Agder Froland	Sørvest	27,5		
Agder Mandal	Sørvest	18,9		
Åna*	Sørvest	15,1		
Stavanger	Sørvest	10,4	71,9	61,2
Bergen	Vest	15,8	15,8	36,6
Indre Østfold	Øst	30		
Halden*	Øst	24,6		
Romerike/Ullersmo*	Øst	22		
Ila	Øst	16,3		
Oslo*	Øst	14,7		
Bredtveit	Øst	13,9	121,5	80,5
Totalt			239,2	62,1

-Enheter merket med stjerne er opplæringsfengsler for H24.

-Region Vest: vi legger til grunn at Vik, Hustad og Ålesund har høy grad av innleie når Bergen alene, som en enhet som er større enn de andre i regionen til sammen, bare står for 36,6 prosent av innleie.

-Region Nord: Her har vi bare tall fra Trondheim og Tromsø. De to enhetene har samlet innleie som utgjør 54,8 prosent av total innleie i regionen. Dette gir grunn til å anta at også de andre enhetene i regionen har stor grad av innleie.

-Region Øst: har høyest andel 1078, noe som er naturlig ut fra at regionen også har de flere store enheter.

-Generelt er det de store enhetene som har mest innleie.

Fordeling pliktår til enheter i regionene Nord og Vest siste fem kull							
Region	Enhet	Kull og antall fordelt					
		H19	H20	V20	H21	H22	Samlet
Nord	Vadsø	5	2	1	5	8	21
	Tromsø	2	7	5	8	8	30
	Bodø	1	1	0	4	3	9
	Fauske	1	2	1	3	3	10
	Mosjøen	1	1	2	2	2	8
	Trondheim	4	0	3	3	1	11
	Verdal	0	0	0	2	2	4
Vest	Hustad	3	8	2	15	12	40
	Ålesund	3	1	1	1	1	7
	Vik	2	2	5	8	8	25
	Bjergvin	1	3	1	4	0	9
	Bergen	0	9	0	5	2	16
	Lyderhorn	1	0	0	1	0	2

	Alt 1, KRUS 100 %	Alt 2, lokal enhet 100%	Alt 3, delt ansvar (50%)
Arbeidsgiveransvar for stillingskode 1429, aspirant på deltid			
Den generelle arbeidsgiverrollen	KRUS ansetter etter opptak i studiet. KRUS har har arbeidsgiveransvaret og styringsrett, men delegerer deler av personallansvaret til enheten. Førstebetjenter ved KRUS gjennomfører oppfølgingsmøter med deltidsaspirantene og enhetene hvert semester.	Lokal enhet ansetter etter studieopptak ved KRUS. Lokal enhet har arbeidsgiveransvaret og styringsrett. KRUS har kun ansvar for studiet som i ordinære ABLU-studier.	KRUS ansetter 50 % i stillingskode 1429 og har arbeidsgiveransvar og styringsrett i avtalte perioder med studier, men delegerer deler av personallansvaret til en dedikert stilling/person ved lokal enhet. Lokal enhet ansetter 50% i stillingskode 1078 etter opptak ved KRUS eller forlenger allerede eksisterende arbeidsavtale. Lokal enhet har arbeidsgiveransvaret og styringsrett i de avtalte arbeidsperioder for 50 % stilling. Modellen forutsetter modulisererte perioder med studier og arbeid.
Personansvaret (HMS, sykefravær, konflikter, permisjoner)	KRUS har personellansvar, men delegerer den daglige personelloppfølgingen til lokalt nivå. Lokal enhetsleder avklarer hvem som følger opp personellansvaret på lokalt nivå og som skal være bindeleddet mellom KRUS og enhet. HMS følges opp av AMU ved KRUS. Ved bekymring for skikkethet og/eller oppfølging av andre formelle krav til studiegjennomføring (f. eks fravær) følger førstebetjenter ved KRUS tett opp saksbehandlingen.	Lokal enhet har personellansvar. HMS følges opp av lokalt AMU. Ved vurdering av permisjoner som påvirker deltidsstudiet skal KRUS konsulteres. Ved bekymring for skikkethet og/eller oppfølging av andre formelle krav til studiegjennomføring (f. eks fravær) følger førstebetjenter ved KRUS tett opp saksbehandlingen.	Personellansvaret går i to spor, lokal enhet og KRUS. Arbeidsgiveransvaret, inkludert oppfølging av personellansvaret følger av de avtalte perioder med arbeid vs studier. Modellen forutsetter tett samarbeid mellom ansatte ved KRUS og lokal enhet som har personellansvar, se beskrivelse for Alternativ 2.
Lønn og budsjettansvar	For disse tre årene utbetaler KRUS samet sett to (2) årslønner og KDI/lokal enhet en (1) årslønn og alle tillegg. Eksempelvis betaler KDI/lokal enhet lønn i 4 mnd i vår/sommerhalvåret der deltidsaspiranten arbeider 100 %.	For disse tre årene utbetaler KDI / lokal enhet fast lønn og alle tillegg.	De samme ramme faktorer som for alt 1. Den som har arbeidsgiveransvar utbetaler lønn i avtalte modulperioder.
Oppsigelse av stilling	KRUS avslutter ansettelsesforholdet etter at studenten selv sier opp deltidsstillingen eller etter endelig beslutning fra nemda om at deltidsaspirante ikke oppfyller kravene i deltidsstudiet.	Lokal enhet avslutter ansettelsesforholdet etter at studenten selv sier opp deltidsstillingen eller etter endelig beslutning fra nemda om at deltidsaspirante ikke oppfyller kravene i deltidsstudiet.	KRUS og lokal enhet avslutter ansettelsesforholdet i tråd med beskrivelsen i alt 1 og 2.
Arbeidsgivers ivaretagelse av gitte rammer for deltidsstudiet			
Studieplan, gjennomføringsplan og føringer for skikkethet	KRUS setter rammer og kontrollerer om lokal enhet ivaretar rammene evalueringer og styringsdialog. Studieadministrasjon, første/over-betjenter ved KRUS følger opp skikkethetsvurdering. Instituttet følger opp det faglige sporet. Ved brudd på avtalte rammer vil ikke KRUS benytte enheten som opplæringsenhet.	Som for alternativ 1, men i denne modellen må samarbeidsavtalen mellom KRUS og lokal enhet om deltidsstudiet være veldig presis slik at alle parter unngår misforståelser.	Som for alt 2.
Forutsetninger for å lykkes i arbeidsgiverforholdet for stillingskode 1429 (deltid) slik at deltidsstudentene gjennomfører på normert tid			
Ressurs	Tilstrekkelige ressurser for førstebetjentenes oppfølging av arbeidsgiveransvaret ved KRUS og enhetenes tilrettelegging	Tilstrekkelig kompetanse og ressurser for lokal oppfølging av arbeidsgiveransvaret. Tilstrekkelig ressurs ved KDI/region for veiledning og støtte i arbeidsgiverforholdet og til oppfølging ved eventuell konflikt.	Tilstrekkelige ressurser for førstebetjentenes oppfølging av arbeidsgiveransvaret ved KRUS og lokal ressurs for å sikre koordinering av det samlede arbeidsgiveransvaret.
Vern av studietid	Lokal arbeidsgiver tilrettelegger for studievirksomhet i tråd med føringer fra KRUS og skjærer deltidsaspirantene for turnusarbeid i avtalt studietid	Som for alt 1.	Som for alt 1
Tydelige retningslinjer	Tydelige retningslinjer fra KRUS hva gjelder studiegjennomføring. Styringsdialog fra KRUS og kvalitetssikring som involverer alle parter, også deltidsaspirantene. Tydelige retningslinjer for prosess ved arbeidsgivers brudd på avtaler for deltidsstudentenes gjennomføringsplaner.	Som for alt 1.	Som for alt 1 og 2, men retningslinjer må være svært tydelige for å unngå misforståelser mellom KRUS og lokal enhet.
Lokalt opplæringsbehov		KDI/region gjennomfører HR-kurs for lokalt arbeidsgiveransvar	Som for alt 2

Alternativ 1, KRUS		
	Fordeler	Ulemper
Generell ivaretagelse av arbeidsgiver-rollen	- KRUS har lang erfaring i å ivareta arbeidsgiveransvaret for aspiranter. - KRUS har erfaring og innarbeidede rutiner for å delegere deler av personellansvaret til lokalt nivå og samarbeide med lokale enheter om dette ansvaret. - Enhetlig oppfølging av arbeidsgiveransvaret for alle aspiranter i grunnutdanningen, minst mulig risiko for klager på ulik behandling.	- Fysisk avstand mellom ansatte ved KRUS på Lillestrøm og lokale enheter i region Vest og Nord. - Det vil være krevende for første/overbetjenter ved KRUS å etablere relasjoner for deltidsaspirater som de skal ha personellansvar for når disse ikke er fysisk tilstede i lokalene på Lillestrøm. - Utfordrende for deltidsaspirantene å forholde seg aktivt til både en arbeidsgiver ved KRUS som de ikke har en relasjon til og ansatt ved lokal enhet med delegert arbeidsgiveransvar.
God personelloppfølging (HMS, sykefravær, konflikter, permisjoner)	- KRUS har lang erfaring i personelloppfølgingen av aspiranter, herunder samarbeid med lokale opplæringsenheter som har delegert ansvar. - Det kan i enkelte tilfeller være en fordel for deltidsaspirantene å bli fulgt opp fra KRUS hvis relasjonen i lokal enhet er vanskelig (relasjonell avstand).	- Videreføring av etablerte rutiner fra heltidsstudiet kan skal skape hindringer for nytenkning. - Deltidsaspirantene vil være fordelt på mange enheter uten aspirantleder og det vil være mange lokale enheter som første/overbetjentene skal følge opp - KRUS kan komme for sent inn i personellsaker som kunne vært løst i en tidlig fase hvis lokal enhet hadde hatt hovedansvaret. - I håndteringen av konfliktsituasjoner mellom ansatte er det en fordel at alle har samme arbeidsgiver.
God etterlevelse av lønns- og budsjettansvar		Delt lønns- og budsjettansvar i denne modellen fordeles mellom to enheter og kan være en lite effektiv bruk av administrative ressurser
Korrekte prosesser ved oppsigelse av stilling	KRUS har kompetanse til å håndtere alle typer oppsigelsessaker for aspiranter og har god forutsetning for å håndtere deltidsaspiranter.	KRUS er avhengig av at lokal enhet følger opp avtalte HR-rutiner, også rutiner som skal følges ved oppfølging av skikkethets-saker.
Lokal etterlevelse av rammer og retningslinjer for gjennomføring av deltidsstudentenes studier slik at de gjennomfører på normert tid.	- Alle deltidsaspiranter får samme arbeidsgiver og lik type oppfølging. - KRUS innehar respekt i etaten og vil utøve en myndig rolle som ansvarlig for både studieforhold og arbeidsgiver.	
Andre forhold		- Det er ressurskrevende for KRUS å følge opp arbeidsgiveransvaret i mange små enheter. - Det er lite bærekraftig å sette i gang en desentralisert modell som må endres hvis lønn under utdanning faller bort og dette alternativet blir uaktuelt.

Alternativ 2, lokal enhet		
	Fordeler	Ulemper
Generell ivaretagelse av arbeidsgiver-rollen	- Motiverende for lokal arbeidsgiver å investere i fremtidige kolleger - Motiverende og skjeppende for lokal arbeidsgiver å følge opp en	Arbeidsgiveransvaret fordeles på mange enheter som alle må sette av tid og ressurs til å etterleve de formelle føringer for dette særskilte arbeidsgiverforholdet.

	arbeidstaker som man ønsker å beholde etter endt utdanning.	
God personelloppfølging (HMS, sykefravær, konflikter, permisjoner)	- Tett og løpende kontakt mellom deltidsaspirant og lokal personell-ansvarlig - Motiverende for deltidsaspirantene å forholde seg til en (1) arbeidsgiver og ikke både hovedarbeidsgiver ved KRUS (som de ikke har en relasjon til) og ansatt ved lokal enhet med delegert arbeidsgiveransvar.	- Personelloppfølgingen forutsetter en dedikert ressurs som følger avtalt regelverk og rutiner. - Arbeidsgivers tette relasjon til deltidsaspiranter kan lett bli for uprofesjonell i små enheter.
God etterlevelse av lønns- og budsjettansvar	Det er effektivt å samle lønns- og budsjettansvar under en leder.	
Korrekte prosesser ved oppsigelse av stilling		- Risiko for ulik behandling fra enhet til enhet - Risiko for at en oppsigelsessak havner i retten og blir kjent ugyldig hvis ikke alle formelle prosesser er fulgt.
Lokal etterlevelse av rammer og retningslinjer for gjennomføring av deltidsstudentenes studier slik at de gjennomfører på normert tid.	Når enheten ønsker at deltidsaspiranten lykkes kan dette være motiverende og ansvarliggjørende for lokal enhet.	- Fare for at deltidsaspiranter blir brukt som arbeidskraft i avtalt studietid - Risiko for ulik behandling fra enhet til enhet - Risiko for klagesaksbehandling lokalt og ved KRUS og KDI
Andre forhold	- Gjennom denne ordningen får KRUS prøve ut en ny modell - Om lønn under utdanning faller bort er det enklere å ha utgangspunkt i denne modellen fordi den likner mest på organiseringen av arbeidsplasserte utdanninger (ABLU) ved universitet og høyskoler. - Deltidsaspirantene får tidlig komme inn i et arbeidsforhold som vil kunne vare etter studiet er ferdig. - Kompetanseheving ved enhetene	- Det må settes av ressurser til opplæring i denne særskilte arbeidsgiverrollen.

Alternativ 3, delt ansvar		
	Fordeler	Ulemper
Generell ivaretagelse av arbeidsgiver-rollen	To arbeidsgivere med ulike ansvarsområder og komplementerende kompetanse som samarbeider om å følge opp kandidatene som er ansatt for å gjennomføre deltidsstudiet (50 %) og stilling som 1078-betjent.	- Delt arbeidsgiveransvar forutsetter forutsigbare og gjennomtenkte retningslinjer slik at alle parter er godt kjent med rammefaktorene. - Mange retningslinjer som presiserer arbeidsgiverforholdet i to midlertidige stillinger. - Det kan lett oppnå misforståelser for alle parter.
God personelloppfølging (HMS, sykefravær, konflikter, permisjoner)		- Kandidatene skal forholde seg til føringer for to stillingskategorier. - Deltidsaspiranten må forholde seg til flere som følger opp personellansvaret. - Ansatte med personellansvar for en deltidsaspirant må samarbeide om saker som oppstår underveis og ble

		enige om hvem som følger opp i hvilke spor.
God etterlevelse av lønns- og budsjettansvar		Delt lønnsansvar kan være lite effektivt bruk av administrative ressurser.
Korrekte prosesser ved oppsigelse av stilling		- Fare for feil personelloppfølging i tråd med stillingsbeskrivelser og føringer for disse. - Risiko for at en oppsigelsessak i deltidsstudiet havner i retten og blir kjent ugyldig
Lokal etterlevelse av rammer og retningslinjer for gjennomføring av deltidsstudentenes studier slik at de gjennomfører på normert tid.		- Fare for at deltidsaspiranter blir brukt som arbeidskraft i avtalt studietid - Fare for klage på ulik behandling - Fare for stor ressursbruk på klagesaksbehandling lokalt og ved KRUS og KDI.
Andre forhold		Det vil være svært ressurskrevende å følge opp ansettelsesforholdene fra både lokal enhet, region, KDI og KRUS.

Organisering roller - desentralisert kull ut fra alternativ 2.			
	Rolle	Ansvar for	Stillingsbrøk
KRUS, instituttet	Studieleder/DS Praksis	Fagansvar og økonomiansvar for DS-forløp	Avklares ut fra organisering. Oppgavefordeling mellom studieleder med ansvar for praksis/DS-utdanning og dedikert prosjektleder for DS må tilpasses hvilke nye stillinger og funksjoner som tilføres for et DS-forløp.
		Personalansvar for prosjektleder/aspirantleder og faglærere/aspirantveiledere	
		Styringsdialog med aktuell region og lokale enheter som har aspiranter i DS-forløpet.	
		Tilrettelegge for undervisning, veiledning og vurdering i emner som inngår i programplan (utgangspunkt H24).	
	Prosjektansvarlig/aspirantleder	Kontaktperson for aspiranter og praksisveiledere	
		Kompetanseheving og oppfølging av praksisveiledere	
		Koordinere gjennomføring av emner i programplan i samarbeid med emneansvarlige	
		Tilrettelegge for vurdering av arbeidskrav og gjennomføre eksamen i ulike emner i samarbeid med emneansvarlig	
	Faglærere/aspirantveiledere	Ansvar for planlegging, gjennomføring og evaluering av undervisning i emnene KRUS 1400, KRUS2000 og KRUS2100 i samarbeid med emneansvarlige.	
		Samarbeider med lokale praksisveiledere om gjennomføring av arbeidskrav med naturlig lokal forankring.	
		Samarbeider med aspirantleder/prosjektleder og emneansvarlige ved KRUS.	
Lokal fengselsleder		Delegert ansvar for å tilrettelegge opplæringen lokalt. Delegert personalansvar	Inngår i portefølje, lokal tilrettelegging i samsvar med egen samarbeidsavtale med KRUS.
Lokale praksisveiledere		Tilrettelegge for introduksjonspraksis, periodepraksis og observasjonspraksis i samarbeid med prosjektleder ved KRUS.	Normen for opplæringsenhetene er 20 prosent uttak pr. aspirant. Med dagens modell har hver aspirantveileder ansvar for 5 aspiranter. Tildeles ansvar for undervisning, veiledning og vurdering til KRUS, kan det legges opp til mindre uttak pr. aspirant for lokale praksisveiledere. En må vurdere om en skal ha flere praksisveiledere ved enheter som har mer enn en aspirant eller om en da foretar et større frikjøp for en veileder for å følge opp flere
		Gjennomføre og dokumentere veiledningstimer i samarbeid med prosjektleder ved KRUS (15 i løpet av tre år?)	
		Gjennomføre og dokumentere veiledningsvakter (15 i løpet av tre år)	
		Veilede på arbeidskrav som må gjennomføres lokalt (PMT).	

Økonomisk estimat

Tabell 1 viser kostnadsestimat for opptak av 50 studenter på deltid med studieoppstart fra januar 2026. Tabellen presenterer fire kostnadskategorier, hver kategori er kort beskrevet i teksten under.

Kostnad for hvert studieår er estimert, men det bør spesielt legges merke til året før studieoppstart – 2025. Det er behov for betydelig ressurser i 2025 på grunn av anskaffelse av nødvendig IT utstyr og ansettelse av personale som skal forberede og gjennomføre opptak og utvikle og forberede undervisningen. Det kreves derfor en finansiering på 18,8 mkr i 2025. I et normalt studieår, 2028 med 3 kull inne (helårseffekt), er det behov for en finansiering på 39,5 mkr.

Tabell 1. Kostnadsestimat for opptak av et kull på 50 studenter på desentralisert deltid per år

Beskrivelse	2 025	2 026	2 027	2 028
Nødvendige investeringer				
Teknisk utstyr	5 000 000	600 000	600 000	600 000
Kompetanseløft for digital pedagogikk	250 000	125 000	125 000	125 000
Sum nødvendige investeringer	5 250 000	725 000	725 000	725 000
Rekrutteringskostnader				
Kampanjer, lokalt opplegg, adm planlegging	1 400 000	1 400 000	1 400 000	1 400 000
Innholdsproduksjon, styrke kommunikasjon	600 000	600 000	600 000	600 000
Intervju og opptaksdager (reise og opphold)	150 000	150 000	150 000	150 000
Sakskyndig utvalg - vitenskapelige stillinger	150 000	150 000	150 000	150 000
Sum rekrutteringskostnader	2 300 000	2 300 000	2 300 000	2 300 000
Nye stillinger				
Vitenskapelige ansatte, inkl. undervisning ved praksisenhet	2 700 000	9 180 000	15 660 000	22 140 000
Vikarer for vitenskapelige ansatte	1 000 000	2 400 000	0	0
Innholdsprodusenter	833 333	2 000 000	1 000 000	1 000 000
Koordinator	900 000	1 200 000	1 200 000	1 200 000
HR og skikkhetsaker	416 667	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Prosjektleder vikar	600 000	0	0	0
NOKUT-koordinering (seniorrådgiver)	500 000	0	0	0
Studieadm (FS, studweb, søknadsbehandling, emneplaner)	1 125 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
Bibliotek (nettbasert støtte til utlån)	750 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Over betjenter - skikkhetssaker	833 333	2 000 000	2 000 000	3 000 000
Digitalisering og IT sikkerhet	1 200 000	1 200 000	1 200 000	1 200 000
IT support	416 667	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Sum stillinger	11 275 000	22 480 000	25 560 000	33 040 000
Praksissbesøk og andre driftskostnader				
Reise- og opphold for undervisning fra KRUS		300 000	600 000	900 000
Reise og opphold for FM-instruktører fra KRUS		100 000	200 000	300 000
Studietur		100 000	100 000	100 000
FoU 5% av lønnskostnader (annum, koferanse)		459 000	783 000	1 107 000
Praksisveileder regionalt/lokalt mv				
Uniform, vaksine og andre sosiale kostnader		1 036 345	1 036 345	1 036 345
Sum praksissbesøk og andre driftskostnader	0	1 995 345	2 719 345	3 443 345
Totalt	18 825 000	27 500 345	31 304 345	39 508 345

Kort beskrivelse av kostnadskategoriene

Estimatet er satt opp med et premiss om at arbeidsgiveransvar for studenter på deltidsstudiet ligger hos lokal enhet, i tråd med anbefalingen fra KRUS. Kostnader som IT infrastruktur på praksisenheter, lønn for aspiranter, reise- og oppholdskostnader for deltidsstudenter og kostnader til leie av lokaler ifm. opplæring/undervisning er ikke inkludert i tallene i tabell 1 over.

Nødvendige investeringer

Dette er teknisk utstyr til produksjon av digitalt læringsmateriell og oppgradering av utstyr til streaming av undervisning. I tillegg er det behov for midler til kurs digital pedagogikk for vitenskapelige ansatte.

Rekrutteringskostnader

Ved opprettelsen av et nytt studium må det jobbes med synlighet både digitalt og lokalt. Kostnaden skal dekke ulike kampanjer lokalt i områder knyttet til opplæringsenhetene, innholdsproduksjon og kostnader til annonseplassering i sosiale medier og andre kampanjer.

Nye stillinger

Det er planlagt 5,4 vitenskapelige stillinger per kull på 50 studenter, noe som tilsvarer normen for bemanning i UH-sektoren. Totalt blir dette 16,2 stillinger for 3 kull i 2028. Det ligger også andre administrative stillinger under denne posten. Alle stillinger forventes besatt vår/høst 2025 på grunn av forberedelser til studieoppstart januar 2026.

Reise og andre kostnader

Dette er nødvendige reiser for ansatte på KRUS til og fra praksisenhet/region i forbindelse med undervisning. Studieturen er en del av studieopplegget, der KRUS i hovedsak dekker reise og opphold for ansatte ved KRUS.

Undersøkelse blant aspirantråd og seminarlitsvalgte fra 2022 – 2024 om desentralisert deltidsstudiet

Vi sendte ut et nettskjema med sju ulike spørsmål til 32 aspiranter som er eller har vært seminarlitsvalgte i kull 2022 – 2024. 17 av aspirantene svarte på undersøkelsen.

Når det gjelder arbeidsgiveroppfølgingen går det igjen at aspirantene mener det er viktig å sikre god oppfølging både når det gjelder studier og det å jobbe, og at det er viktig at man får god balanse mellom studie og arbeidsdager. Noen nevner også sosialt læringsmiljø.

Jeg tror at oppfølgingen fra arbeidsgiver blir viktig i form av hvordan arbeidshverdagen er lagt opp. God balanse og variasjon mellom studie og arbeidsdager. Studiedager som er tilrettelagt for å kunne motta hjelp fra veiledere selvom man studerer hjemmefra. Samtidig som at arbeidshverdagen på enhet er tilrettelagt for studenter og ansatte ved enheten er bevisst på at det skal være studenter der. Dermed at det krever ekstra veiledning å ha aspiranter i et slikt studieforløp.

Jeg tror det blir viktig å jobbe for å få til et godt sosialt læringsmiljø. For mange aspiranter vil jeg tro at skolehverdagen slik den er per i dag- med basisgrupper og samarbeidsoppgaver- er en viktig faktor for trivsel og motivasjon. Et forslag til tiltak kan være å få til større og mindre gruppeoppgaver på dagene da aspirantene er fysisk samlet. Et forslag kan være å arrangere diskusjonsgrupper på canvas eller opprette såkalte kollokviegrupper.

Siden det desentraliserte deltidsstudiet mest sannsynlig skal ha noe eller mye nettbasert undervisning, spurte vi aspirantene hva som skal til for at en aspirant skal finne nettbasert undervisning engasjerende og tilknyttet praksis? Her svarer flere at undervisningen må være relevant, praksisnær og særlig variert slik at man holder motivasjonen oppe. Noen nevner også at det fortsatt er viktig med oppfølging, selv om det er nettstudier.

Jeg mener at aspirantene burde møtes opp, evt på fengselet for å ha nettbaserte undervisningen i lag, mye lettere å jobbe «på skolen» med andre aspiranter enn å jobbe hjemme. Mye lettere å engasjere seg da.

Jeg tror med et fokus på case-oppgaver som knytter teori og praksis sammen, at aspirantene i større grad vil synes at nettbasert undervisning er engasjerende. Jeg tror også at god variasjon i undervisningsmetodene vil være viktig dersom studiet vil bli nettbasert. Ved å kombinere bruken av forelesningsvideoer med poscaster og quiz tror jeg at kan bidra til å holde interessen oppe.

En deltidsaspirant skal mest sannsynlig ha både arbeids- og læringsmiljø på lokal enhet. Prosjektet spurte aspirantrådene hva som er viktig for at en aspirant skal trives. Her er det mange gode innspill, og særlig legges det vekt på arbeidsmiljøet, men også oppfølging og at man er koblet på andre aspiranter. God og avklart fordeling mellom jobb og studier er også nevnt.

Godt studiemiljø, selvom det er nettbasert. Forståelse på anstalt at det er krevende med skole ved siden av, og at de er åpne for at de som går på studiet ilegges arbeidsoppgaver og "prøver ut" nye måter å tenke på. Åpne for refleksjon på anstalt (kan være en utfordring hvis en anstalt ikke tidligere har hatt aspiranter)

Jeg tror det i stor grad handler om arbeidsmiljøet på den lokale enheten. Et inkludere arbeidsmiljø og støttende kollegaer vil kunne påvirke trivsel og mestringsfølelse. Det innebærer at aspiranten blir vist tillit og får delta på alt.

Skilnaden mellom å være aspirant og vikar burde være ganske klart, at aspiranten får oppfølging på lik linje som aspiranter fra KRUS. Tror det kan være viktig å ha en aspirant samling med de som har nettbasert undervisning, slik at alle har en person å gå til.

Uansett hvordan studiet blir lagt opp er det ingen tvil om at det er viktig med et godt samarbeid mellom KRUS og den lokale enheten som skal ha aspiranter. Prosjektet spurte aspirantrådene om hva det viktigste KRUS og lokal enhet må samarbeide om er. Her er det ingen tvil om at aspirantene synes det er viktig at man samarbeider om logistikken, tilrettelegging og forståelse for at man er student og at det er tydelige formelle krav fra KRUS så det ikke blir misforståelser, «lokale bestemmelser» og forvirring.

Sitte konkrete rammer for hva spm skal gjøres, og når de skal gjøres. Skille mellom når en skal jobbe i praksis og når en skal jobbe teoretisk. Evt ha konkrete jobbe med teori/praksis dager.

Det beste hadde vært om aspiranten får en veileder i det lokale fengselet. Men mellom KRUS og det lokale fengselet blir samarbeidet om hva aspiranten skal gjennom i løpet av studiet viktig. Så ikke aspiranten eller det lokale fengslet blir forvirret.

Prosjektet fulgte opp dette spørsmålet med å spørre mer konkret hva de trodde en deltidsaspirant trengte av oppfølging fra KRUS. Her er det også tydelige svar fra aspirantene om at det er behov for god faglig oppfølging, med jevnlige møter, hjelp når man trenger det og helst ukentlige samtaler. I tillegg til dette nevner aspirantene at det er viktig med en tydelig ramme og plan slik at man får tilpasset til jobb.

En tydelig ramme / plan for hvordan studiet forløpet ser ut. Jeg trenger en plan slik at jeg kan planlegge og tilpasse ukene mine sånn at jeg for gjort både skole og jobb.

Jeg tror det ville vært viktig for meg å ha samme gode mulighet som i år, til å ta kontakt med KRUS. Jeg tror også det er viktig at KRUS utarbeider gode lubber, som enkelt tydeliggjør hva aspirantene skal kunne til eksamen. Tydelige beskjeder og påminnelser om innleveringer osv er nok også en fordel når man skal kombinere jobb og nettstudier.

Oppfølging på fagene, hadde vært aktuelt med et ukentlig møte med en av faglæreren for å få en oversikt på hvordan de går med fagene.

Alle svar på alle spørsmål ligger under her:

En aspirant på et deltidsstudium kommer mest sannsynlig til å jobbe i et lokalt fengsel, samtidig som hen studerer på nett og samlinger ved siden av. Fra en aspirants perspektiv, hva tror du blir viktig når du tenker på arbeidsgiver oppfølgingen i løpet av studiet?	Hva skal til for at en aspirant skal finne nettbasert undervisning og engasjerende og tilknyttet praksis?	Hva tror du er det viktigste for at en aspirant skal trives i et arbeids- og læringsmiljø på en lokal enhet?	Hva er det viktigste et lokalt fengsel og KRUS skal samarbeide om for at en aspirant skal gjennomføre et deltidsstudium, tror du?	Dersom du skulle tilbringe hele ditt studieforløp i et lokalt fengsel med nett- og samlingsbaserte studier - hva hadde vært viktig for deg i oppfølgingen fra KRUS?	Hvem tror du kommer til å søke på et nett- og samlingsbasert deltidsstudium tilknyttet en lokal enhet, og hvorfor?	Er det noe annet du tenker på eller har lyst til å komme med tilbakemelding på om en mulig desentralisert deltidsutdanning som er planlagt lokal-, samlings- og nettbasert?
Er en dårlig ide. Kommer sikkert til å jobbe lokalt, men kan bli variert/spørs	At en har god tilknytning seminarlærere/tett oppfølging/bra miljø og	God arbeidsmiljø	Engasjerende student	Tilbakemeldinger, hjelp osv	Færre folk	Ikke en god ide med deltidsutdanning

hvor mye lærerne ORKER.	ikke blir sittende alene med alt					
Jeg synes at aspiranten burde ha en oppfølger på både lokalt og KRUS nivå. Der evt en kontinuerlig møte via teams eller lignende med KRUS oppfølgeren, evt med aspirantene du er med på lokalt nivå.	Jeg mener at aspirantene burde møtes opp, evt på fengselet for å ha nettbaserte undervisning en i lag, mye lettere å jobbe «på skolen» med andre aspiranter enn å jobbe hjemme. Mye lettere å engasjere seg da. (Synes hvertfall jeg som er litt yngre, men de kan jo være annleis for de eldre)	Skilnaden mellom å være aspirant og vikar burde være ganske klart, at aspiranten får oppfølging på lik linje som aspiranter fra KRUS. Tror det kan være viktig å ha en aspirant samling med de som har nettbasert undervisning , slik at alle har en person å gå til.	Sitte konkrete rammer for hva spm skal gjøres, og når de skal gjøres. Skille mellom når en skal jobbe i praksis og når en skal jobbe teoretisk. Evt ha konkrete jobbe med teori/praksis dager.	Oppfølging på fagene, hadde vært aktuelt med et ukentlig møte med en av faglæreren for å få en oversikt på hvordan de går med fagene	Ettersom at jeg har jobbet en del som vikar vet jeg at oftere de mer etablerte og eldre kandidatene som ikke søker på skolen. Ettersom at de har forpliktelser hjemme. Evt de som økonomisk sett ikke kan flytte til lillestrøm. Folk med barn på F.eks Vestlandet og Nord-Norge.	Jeg synes det er en super ide for å få en litt mer mangfoldig studiegrupper, ettersom at det er stor mangel på betjenter fra andre steder enn Østlandet. (Også Østlandet men generelt mer andre steder)
Jeg tror det blir viktig å sokre god oppfølging om hvordan skole går, samt å tilrettelegge arbeidstid/mengde. Ha tett oppfølging om hva personen leser, og hva som blir gjort i praksis ved gitte fengsel.	At det er passende mengde skolearbeid. Alt skolearbeid er veldig knyttet til praksisen som betjent, så det er bra.	At andre betjenter er klar over skoleløpet, og er behjelpelig.	Samarbeid om hvordan det går, passende skolearbeid og arbeid? Tett oppfølging med samtaler og oppgaver.	At de passer på at jeg forstår hva jeg leser. For meg hadde det vært veldig bra med oppgaver knyttet direkte til rutiner og personer jeg har med å gjøre i hverdagen som fengselsbetjent. Altså å	Voksene mennesker som er etablerte med bolig/familie . Unge med mindre råd, noen som av andre grunner synes det er vanskelig. Også folk som er «skoleleie» og vil bruke mer tid i arbeid. Det er også	Synes dette høres veldig bra ut, hadde jeg visst om dette ville jeg ha gjort det! Savner å jobbe i fengsel, og hadde vært bra for meg å bruke det jeg lærer tett knyttet til praksisen under hele studieløpet, ikke bare

				rette studiet enda mer mot praksis.	lettere å se sammenheng om du jobber samtidig.	under praksis.
At alle henger med på pensum og at det er et vis krav registrering av oppmøte selv digitalt, for å nettopp sikre dette.	Fysiske oppgaver og at man ser sammenheng med hva man lærer og som faktisk er arbeidsoppgavene når man kommer ut i jobb	Samspillet med evt. de andre aspirantene og de som er på enheten	De ulike fordelene det innebærer for aspiranten	Føle meg sett og bli fulgt opp på samme måte som en vanlig aspirant, og hørt om jeg hadde hatt noen spørsmål	Kanskje de me unge barn som ikke har mulighet å flytte på seg og de som ikke har tiden til å gå et heltidsstudie .	
Det er ekstremt viktig å ikke jobbe. Grunnen til det er at man kan være for sliten til å lære seg noe og oppfylle alle arbeidsoppgaver.	Lett tilgang til den nettbaserte undervisningen.	Tid, arbeidsmiljø og oppfølging av ledelsen.	Det er viktig at ledelsen viser tilstedeværelse, og hjelper hvis aspiranten sliter.	Ja	Det kommer til å være folk som er interesserte i sikkerhet og jobb med mennesker. Det kan også være folk som har ikke råd til å studere fulltid.	Jeg håper at skolen kan være litt fleksible om krevende situasjoner skulle oppstå på fengselet.
Dersom det ikke er noen lokale ansatte som følger opp, lignende aspirantveiledere, vil det slik jeg ser det, kreve at det er teamsamlinger med folk som er ansatt ved anstalter som har en slags	At den er relevant og viser at det er mulig å utvikle seg og tenker annerledes.	Godt studiemiljø, selvom det er nettbasert. Forståelse på anstalt at det er krevende med skole ved siden av, og at de er åpne for at de som går på studiet ilegges arbeidsoppgaver og "prøver ut"	Som skrevet over, det at anstalten er klar over at en er student. Åpne for gode refleksjoner på arbeidsplassen, og vise at man er interessert	Tydelig studieplan med oversikt over forløpet hver semester. Tilrettelagt for studie i fengselet, som f.eks et rom med PC eller mulighet til å koble til PC. Hatt et fysisk eller digitalt	1078 betjenter som av en eller annen grunn er nødt til å arbeide og ikke kan eller vil flytte, de med barn etc.	Dette er et kjempebra tilbud! Håper virkelig dette kan gå igjennom.

veilederrolle /mentorrolle . Det er kan potensielt være utfordringer som knytter seg til arbeidsplassen og det praktiske arbeidet som utføres, som på grunn av ny kunnskap og utvikling vil kunne sette aspiranten i en ukjent situasjon/posisjon som krever oppfølging (selvom aspiranten har kunnskap med fengselsarbeid fra før)		nye måter å tenke på. Åpne for refleksjon på anstalt (kan være en utfordring hvis en anstalt ikke tidligere har hatt aspiranter)	ert. Kanskje ha "mentor er" på anstalt så aspiranten har en liten gruppe mennesker som er tilgjengelig	studentnettverk		
Dersom jeg skulle hatt dette som deltidsstudie over nett og samlinger ved siden av hadde jeg ønsket at arbeidsgiver, likt som veiledere gjør med oss regelmessig har veiledningssamtaler gjennom hele løpet. På denne måten kan	At det blir lagt rom for at alle kan dele erfaringer og diskutere dette i plenum. At man føler seg sett og hørt gjennom studiet, at en liksom ikke bare møter opp på et teams møte eller en samling, men ikke blir	At en ikke blir sett ned på kun fordi en er aspirant. At det lokale fengselet lar aspiranten få prøve og feile, uten at det skal komme fordommer i ettertid.	Det beste hadde vært om aspiranten får en veileder i det lokale fengselet. Men mellom KRUS og det lokale fengselet blir samarbeidet om hva aspirant	Individuell oppfølging! altså regelmessige samtaler der man kan ta opp ting man er usikker på osv	Jeg gjetter på de som gjerne har familie og ikke har mulighet til å flytte til Lillestrøm, de som bor langt nord	Kanskje enhver aspirant kunne fått en makker som også går deltidsstudie så disse to kan ringes og diskutere observasjoner, refleksjoner, samarbeide om oppgaver osv. Bra initiativ!

man ta opp ting med arbeidsgiver som man har erfart og opplevd. samt at arbeidsgiver også får en pekepinn på hvordan aspiranten ligger an.	fulgt opp individuelt.		en skal gjennom i løpet av studiet viktig. Så ikke aspiranten eller det lokale fengslet blir forvirret.			
At det er jevnlig oppfølging og kartlegging av året	At det skal være enkelt å finne og interessant	At det er god kommunikasjon	God logistikk og samarbeid	Ukentlige samtaler		
Jeg tenker det er viktig med digital oppfølging via face-to-face med Zoom/Skype etc. Det å få tilbakemeldinger på en oppgave i form av kommentarer kan være nyttig, men det å kunne stille spørsmål ved kommentarene er det jeg syntes gir best læringsutbytte.	Personlig er jeg ikke imponert over "PowerPoint slidene" som vi har blitt spilt av imens vi har vært i praksisfengselet. De blir veldig monotone / detached fra mine opplevelser i fengselet. Så jeg vil foreslå å ha en god balanse mellom innspilte videoere og "live forelesninger via Zoom"	At de har en veileder / mentor som de har muligheten til å snakke med angående hva man opplever i hverdagen. Det kan også være lurt å koble aspirantene opp mot hverandre selv om de studerer i forskjellige deler av Norge.	Tilrettelagte turnus der det trengs. Før eksamen / store oppgaver etc.	En tydelig ramme / plan for hvordan studiet forløpet ser ut. Jeg trenger en plan slik at jeg kan planlegge og tilpasse ukene mine sånn at jeg for gjort både skole og jobb.	- Vikarer som trives godt i fengselet de allerede jobber i. - Personer med barn / samboer som ikke har mulighet til å flytte.	
Jeg tror det blir viktig å ha en nettlærer	Ha bolker med temaer som er spilt inn med	At andre kolleger tar dem godt imot,	Retningslinjer og paragrafer bør	Beskjeder og spørsmål.	De som ikke har mulighet til å forlate forpliktelser	Nei.

tilgjengelig til å besvare spørsmål til de unike emnene ofte, fra morgen til kveld.	video og lyd, slik at aspiranten kan pause og se tilbake på ting. Fleksibilitet er viktig.	inkluderer de til diverse aktiviteter utenfor jobb også.	samsvar e. Prøve å unngå «lokale bestemmelser» for hver enhet, f.eks fysisk maktanvendelse man lærer på KRUS, ikke samsvar er med hvordan de gjør det på enhet.		som bolig og familie, eller som ser på dette som svært vanskelig. Disse bør også få en sjanse.	
Det er fra min side at de får god nok oppfølging når det kommer til skole biten så de ikke havner langt bak i løypa	At det er litt morsomme oppgaver ikke bare skriv en akademisk tekst på 2000 ord, for ikke alle er akademikere	At det er gøy og variert oppgaver både i opplæringen men også på skolebiten	Bli enige om skolebiten, da jeg føler at det er mye vi lærer som har vært helt unyttig når man jobber i et fengsel.	At du faktisk får tilbakemeldinger og hjelp når du trenger det og at du ikke kunn får svaret leit i boka når man allerede har gjort det	De som vil jobbe i fengsel men feks har barn, hus osv, for da blir det enklere for dem og de kan fortsatt være med sine barn	Nei
			At det blir enkelt for aspiranten å få fri/ bytte vakter for å kunne gjøre studie på en	Å ha en kontaktperson på KRUS som man lett kan sende spørsmål til angående studie og alt annet. Må være kort svartid.	Eldre personer som ikke ønsker å flytte vekk og er mer etablert med hus, familie osv. Hele flyttingen til Lillestrøm er en unødvendig	

			bra måte.		stress faktor siden KRUS ikke har noe samarbeid med utlånere.	
Det at det er god kommunikasjon mellom KRUS og den lokale enheten, samtidig som KRUS følger opp aspiranten godt underveis i teorien. Dette for å sørge for at aspiranten har gode forutsetninger for å bestå eksamener og arbeidskrav	Hvis mulig kunne knytte så mye av undervisningen opp mot hvordan situasjonen er i den lokale enheten aspiranten jobber i praktisk. Hvordan målgruppe fengselet jobber med	Det er viktig å ha et godt team rundt seg fra starten av, da vil man lettere komme godt i gang og bli bedre kjent med de andre faste som jobber på enheten	Det er viktig at kommunikasjonen rundt de formelle kravene fra KRUS er tilstede og at den lokale enheten er flinke til å følge opp aspiranten for å gi gode tilbakemeldinger til KRUS	Jeg hadde syntes det var viktig at jeg hadde en regelmessig kontakt med de inne på KRUS og at de hadde kommet på besøk ved flere anledninger, samtidig som at mulighetene for å få planlagt en videoforelesning der man kunne stille direkte spørsmål var tilstede	Mange som nå «sitter på gjerdet» og er i tvil om at det å starte på nytt studie og flytte på seg vil være lurt. Man har kanskje et ønske om å foreta seg et karrierebytte, men har forpliktelser som gjør at man ikke kan flytte så langt på seg, samtidig kan ikke risikere å havne enda lengre unna i praksis/plikt år	
Jeg tror at oppfølgingen fra arbeidsgiver blir viktig i form av hvordan arbeidshverdagen er lagt opp. God balanse og variasjon mellom studie og arbeidsdager. Studiedager som er	Varierte oppgaver og arbeidskrav. Variert undervisningsform, (omvendt undervisning, kahoot, oppgaver med spørsmål og caser). Man er ekstra avhengig av at undervisningen har et	At det er godt samarbeid mellom krus og enhet, at det foreligger et gjennomføringsopplegg. God ivaretagelse fra ansatte og godt samarbeid med aspirantene. At de ansatte som	Tett kommunikasjon - mellom ansatte som blir ansvarlige for opplæring og krus sine forventninger og krav. Undervisningso	Engasjerte lærere, tilstedeværelse fra KRUS på enhet eller via nett. At KRUS stiller gode og oversiktlige krav som gjør det enkelt for studentene å vite når noe skjer, når det er innlevering	Eldre og mer etablerte som ikke har mulighet til å flytte til Lillestrøm. Men også søkere som kanskje har arbeidet på lokal enhet som vikar som kunne tenke seg å gjennomføre studiet der. Tror ikke nødvendigvi	

tilrettelagt for å kunne motta hjelp fra veiledere selvom man studerer hjemmefra. Samtidig som at arbeidshverdagen på enhet er tilrettelagt for studenter og ansatte ved enheten er bevisst på at det skal være studenter der. Dermed at det krever ekstra veiledning å ha aspiranter i et slikt studieforløp.	varierte opplegg slik at motivasjonen holdes oppe og at man føler man kan få benyttet flere ferdigheter enn bare standard oppgaveskriving for eksempel.	i hovedsak skal ha ansvaret for aspirantene i opplæring, har en plan på hvordan dette skal gjennomføres og hvordan best mulig ivareta behovene til de som skal være plassert på en lokal enhet.	opplegg som er tilpasset hvordan enheten er og utformingen av arbeidskvarter og caser som er praksisnære.	r. Er lærere og kontaktpersoner er tilgjengelige.	s det vil være forbeholdt kun eldre og etablerte. Åpner opp muligheten for flere søkere og mer mangfold i studentene som kan komme inn.	
Det vil være å legge til rette for at aspiranten får det han/hun har krav på i forhold til utdanningen og at teori og praksis samsvarer.	Det må være relevant i forhold til læreplanen og profesjonen aspiranten skal utdanne seg til.	Å bli tatt godt i mot. Jobbe med andre aspiranter og utdannede betjenter slik at man lærer mens man jobber.	Det må være å eventuelt å legge til rette for at aspiranten kan få jobbe samtidig som han gjennomfører studiet på deltid. At anstalten legger til rette for at aspiranten kan studere.	Det hadde vært å på se at aspiranten ikke arbeider for mye i forhold til mengden studier.	Jeg tror det vil være etablerte personer som ikke har den muligheten eller fleksibiliteten i hverdagen til å flytte frem og tilbake til Lillestrøm	Jeg tenker dette kan være en fin prøveordning. Staten har jo hatt hele kull tidligere ved anstalter så dette har jo blitt gjennomført tidligere. Vi må ta læring av det og legge til rette for at en eventuell utdanning på deltid kan bli gjennomført på anstaltene

Jeg tror det blir viktig å jobbe for å få til et godt sosialt læringsmiljø. For mange aspiranter vil jeg tro at skolehverdagen slik den er per i dag med basisgrupper og samarbeids oppgaver er en viktig faktor for trivsel og motivasjon. Et forslag til tiltak kan være å få til større og mindre gruppeoppgaver på dagene da aspirantene er fysisk samlet. Et forslag kan være å arrangere diskusjonsgrupper på canvas eller opprette såkalte kollokviegrupper.	Jeg tror med et fokus på case-oppgaver som knytter teori og praksis sammen, at aspirantene i større grad vil synes at nettbasert undervisning er engasjerende. Jeg tror også at god variasjon i undervisningsmetodene vil være viktig dersom studiet vil bli nettbasert. Ved å kombinere bruken av forelesningsvideoer med poscaster og quiz tror jeg at kan bidra til å holde interessen oppe.	Jeg tror det i stor grad handler om arbeidsmiljøet på den lokale enheten. Et inkludere arbeidsmiljø og støttende kollegaer vil kunne påvirke trivsel og mestringsfølelse. Det innebærer at aspiranten blir vist tillit og får delta på alt.	Det viktigste tror jeg handler om hvordan KRUS og de lokale fengslene samarbeider om aspirantens oppfølging. Jeg tror det fortsatt blir viktig å ha en veileder som følger deg opp på det lokale fengselet der du befinner deg.	Jeg tror det ville vært viktig for meg å ha samme gode mulighet som i år, til å ta kontakt med KRUS. Jeg tror også det er viktig at KRUS utarbeider gode lubber, som enkelt tydeliggjør hva aspirantene skal kunne til eksamen. Tydelige beskjeder og påminnelser om innleveringer osv er nok også en fordel når man skal kombinere jobb og nettstudier.	Jeg tror det vil være flere søkere i voksen alder som kommer til å søke. De som har behov eller ønsker å omskolere seg tror jeg er mer tilbøyelig til å søke fengselskolen når studiet ikke lenger krever at man må pendle langt eller å flytte bort fra hus og barn. Det er vanskelig å si om et nettbasert studie vil føre til at færre yngre personer ønsker å søke, men nettstudier har jo blitt veldig populært de siste årene.	Tenker at det er viktig å sikre at lærere/forelesere holder seg teknisk oppdatert i forhold til det å skulle undervise over nett, da det blant annet kan oppstå problemer i videosamtaler på zoom, teams og lignende. Dersom det skulle bli tekniske utfordringer er det viktig at lærere/forelesere vet hvordan de håndterer dette og at alle aspiranter får rask beskjed om dette, gjerne på canvas.
Å følge opp det teoretiske.	Å kunne koble opp teori mot praksis	At de føler seg tatt i mot og at enheten har en oppfølgingsplikt mot aspirant. At det blir en	Oppfølging av teori	At de sjekker opp med aspirantene og deres læring på lokale enheter.	Folk med forpliktelser rundt familie og bolig. Dette er folk med erfaring som kan være nytting for	nei

		opplæringse nhet			kriminaloms orgen	
--	--	---------------------	--	--	----------------------	--

DESENTRALISERT DELTIDSUTDANNING

Nå kan du utdanne deg til fengselsbetjent mens du jobber i fengsel. Utdanningen er lønnet og nett-, samlings- og arbeidsplassbasert.



KRUS tilbyr nå fengselsbetjentutdanning som et desentralisert deltidsutdanning som gjennomføres nett-, samlings- og arbeidsplassbasert.

- Studiet går over tre år og du får lønn hele perioden
- Du jobber i et fengsel i region nord eller vest mens du studerer
- Det er 25 studieplasser i hver region

DISSE FENGSELENE KAN DU SØKE DEG TIL:

Region nord:

- Vadsø fengsel
- Bodø fengsel
- Mosjøen fengsel
- Trondheim fengsel
- Tromsø fengsel

Region vest:

- Hustad fengsel
- Bergen fengsel
- Ålesund fengsel
- Vik fengsel

FAKTA

Varighet	Deltid, 3 år*
Studiepoeng	120
Studieplasser	50

* med jobb i fengselet ved siden av

Studiet foregår nett- og samlingsbasert. Det vil si at det blir noen samlinger hvert semester, hvor noen gjennomføres digitalt og noen enten lokalt/regionalt og/eller på KRUS. Resten av undervisningen vil foregå digitalt. I tillegg vil du lære mens du jobber og dermed kunne knytte teori og praksis sammen fra første stund.

Søk innen 15. oktober på krus.no
Les mer om opptakskrav
Les mer om fengselsbetjentutdanningen



SPØRSMÅL

✓ **Hvordan er studiet bygget opp?**

Studiet foregår nett- og samlingsbasert. Det vil si at det blir [antall] samlinger hvert semester, hvor noen gjennomføres digitalt og noen enten lokalt/regionalt og/eller på KRUS. Resten av undervisningen vil foregå digitalt. I tillegg vil du lære mens du jobber og dermed kunne knytte teori og praksis sammen fra første stund. Det må også påregnes egenstudier og det forventes at du i stor grad tar ansvar for egen læring.

✓ **Hvor mange andre aspiranter er det i det lokale fengselet jeg skal jobbe og studere?**

Det kan være alt fra 1 - 10 aspiranter. Uansett er det andre ansatte i fengselet og 50 andre aspiranter på kullet som du møter over nett og på samlinger.

✓ **Hvem kan søke på studiet?**

Alle som fyller opptakskravene, kan søke. Denne utdanningen passer best for deg som er bosatt i nærområdet til et av de aktuelle fengslene, som kanskje har økonomiske eller familiære forpliktelser som gjør at den ordinære heltidsutdanningen i Lillestrøm ikke er like egnet, og som gjerne er en litt mer voksen student.

✓ **Får jeg fast jobb i det lokale fengselet?**

Når du søker på denne utdanningen søker du også på en jobb, og du vil jobbe og studere samtidig i en totalt 100% aspirantstilling, som varer over tre år. Etter dette kan du søke jobb som fengselsbetjent.

✓ **Hvem er arbeidsgiveren min og hvem er læreren min?**

Det er det lokale fengselet du jobber i som har arbeidsgiveransvar for deg, mens Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter har ansvaret for det faglige og å følge opp det som student.

✓ **Er det ingen fysiske samlinger?**

Studiet foregår både på nett og i fysiske samlinger.

✓ **Er det ingen lærere i det lokale fengselet?**

I det lokale fengselet hvor du jobber samtidig som du studerer er det en praksisveileder og mange ansatte som kommer til å hjelpe til og veilede deg underveis.
