

JEG VET HVA SOM FORVENTES AV MEG PÅ JOBBEN

# DELRAPPORT 3/2011

## KOMPETANSE

# STRAFFEGJENNOMFØRING MED ELEKTRONISK KONTROLL

**Tore Rokkan**  
seniorrådgiver



Kriminalomsorgens utdanningscenter KRUS  
Avdeling for forskning  
Telefon 23 06 71 29, mobiltelefon 46965950  
<http://www.krus.no/no/System/Kontakt/>

## INNHold

1. Om devalueringene – hva og hvorfor
2. Om denne rapporten
3. Hva er kompetanse
4. Hva påvirker kompetanse
5. Resultatene fra arbeidsplassundersøkelse
6. Drøfting av resultatene – forklaringer
7. Problemstillinger fremover:
  - a. Beholde og utvikle ny kompetanse
  - b. Kommunisere kunnskap til nye enheter som skal jobbe med EK

## TABELLER OG FIGURER

Figur 1: Førte timer for aktiviteter i loggperioden. N=1822;22

Figur 2: Relativ fordeling av aktiviteter inndelt etter type aktivitet. N=1822;22

Figur 3: Kriminalomsorgskonsulentens ulike aktiviteter. N=1822;23

Figur 4: Personrettete aktiviteter. Relativ fordeling av alle aktiviteter. N=1822;23

Figur 5: SWOT-diagram med skårer for fornøydhet (blå) og viktighet (rød);12

Tabell 1. Syv spørsmål med negative skårer for fornøydhet;10

Tabell 2. Åtte spørsmål med positive skårer for fornøydhet;10

Oslo, den 15.07.2011

**Tore Rokkan**

seniorrådgiver



**Kriminalomsorgens utdanningscenter KRUS**

**Avdeling for forskning**

Telefon 23 06 71 29, mobiltelefon 46965950

<http://www.krus.no/no/System/Kontakt/>

# 1. OM DELEVALUERINGENE – HVA OG HVORFOR

Devalueringene skal påvirke utviklingen i prosjektet. De skal være bidrag fra evalueringen underveis for å stimulere til utvikling av ny kunnskap i prosjektet. Målet for rapportene er å løfte blikket og peke på problemstillinger ut over hverdagen i den enkelte enhet i prosjektet.

Det er avtalt fem devalueringer:

- Organisasjon
- Ressurser
- Kompetanse
- Teknolog
- Anbefalinger

Devalueringene er knyttet til et organisasjonsperspektiv i prosjektet. I tillegg er det blitt rapportert tilbakemeldinger fra domfelte innhentet i egne brukerevalueringer. Disse har inngått som et tillegg til rapporten.

Delrapportene er distribuert internt og kan brukes fritt i prosjektet og etter avtale med oppdragsgiver. Hele eller deler av innholdet kan publiseres eksternt av KRUS på et senere tidspunkt.

Delrapportene er ferskvare. Denne og de neste delrapportene vil først komme etter endt prosjektlutt. Dette skyldes prioriteringer i avtale med kriminalomsorgens sentrale forvaltning KSF som førte til utsettelse av prosjektet med et år. Denne delrapporten var planlagt ferdig juli 2010, men kommer nå et år senere. De gjestående rapportene forskyves tilsvarende.

Det er planlagt to evalueringer som begge er knyttet til et brukerperspektiv. Den første vil undersøke hvem som søkte, fikk og gjennomførte straffegjennomføring med elektronisk kontroll i prøveperioden 2008 – 2010. Den andre vil undersøke innholdet i det tilbudet domfelte fikk under straffegjennomføring med elektronisk kontroll i perioden.

## 2. OM DENNE RAPPORTEN

Dette er den tredje devalueringen i serien på til sammen seks rapporter. Tidligere er det gitt ut to devalueringer om organisasjon og om ressurser. Det er også forelest om innholdet i disse rapportene ved prosjektledermøter i prosjektet.

Tema for delrapporten er kompetanse. Temaet kompetanse har vært drøftet i flere sammenhenger, både i forbindelse med etablering av prosjektet og ansettelse av nye medarbeidere. Den gang da var det et ønske om en flerfaglig sammensetning av teamene som skulle bygge på både fengselsfaglig og friomsorgsfaglig kunnskap. Det ble søkt om opprettelse av en ny felles stillingstittel, kriminalomsorgskonsulent, som skulle forene en slik felles kriminalomsorgsfaglig kompetanse. En slik prioritering ble også lagt til grunn for rekruttering og ansettelse av de frøste EK-medarbeiderne i prosjektet. Ved nyansettelser har de fleste enhetene også tilstrebet en lik fordeling av fengselsfaglig og sosialfaglig kunnskap og/eller erfaring.

Tema kompetanse var også tema for den første sommersamlingen for ledere i EK-enhetene på Svanøy 15. og 16. juni 2009. Den gang da ble det diskutert om den nye stillingen som kriminalomsorgskonsulent var en flerfaglig kompetanse eller en ny kriminalomsorgskompetanse.

Innføring av straffegjennomføring med elektronisk kontroll som prøveprosjekt i friomsorgen har gjort noe med friomsorgen og de friomsorgskontrollene som er base for prøveprosjektene. Som beskrevet i delrapport om organisering, er etableringen av EK i friomsorgen med på å styrke friomsorgen som en straffegjennomføringsenhet. Evaluering av EK medarbeiderens kompetanse er på denne måten også en undersøkelse om friomsorgens fremtidige kompetansegrunnlag, eller i alle fall et av flere.

Ved åpningen av Oslo EK snakket ekspedisjonssjef Kristin Bølgen Bronebakk om EK som den nye sømløse organiseringen. Straffegjennomføring med elektronisk kontroll er en form for gjennomføring av ubetinget fengselsstraff og som gjennomføres i samfunn i regi av friomsorgen. Begrunnelser for flerfaglighet har vært at regelverket i hovedsak var det samme som for vanlig fengselsstraff, organiseringen gjort som et døgkontinuerlig tiltak og med en rask overføring til ordinær fengselscelle ved brudd på vilkårene for EK.

Prøveprosjektet med etablering av elektronisk kontroll skal gi grunnlaget for en ny kriminalomsorgsfaglig kompetanse mellom fengsel og friomsorg. Slik er det i alle fall i teorien. I prosjektperioden er det fire ulike faste foraer som har møtt hverandre med jevne og ujevne mellomrom:

A) Prosjektledergruppen, som består av ledere for enhetene/Ek-team, eventuelt også teamleder/koordinator for teamet. Målet her er samordning av regelverk, praksis og kunnskapsdeling enhetene imellom.

B) Regionsmøter for jurister fra regionsadministrasjonene som forestår søknadsbehandling har hatt møter med jurister i KSF som har ansvar for klagesaksbehandling.

C) Teknologigruppen har hatt noen møter for å koordinere og informere om praksis, etablere superbrukere og diskutere etablering av nye rutiner for bruk av teknologi og håndtering av alarmer.

D) Faggruppen har hatt møter for å etablere en felles faglig veileder for EK-teamene. Her har teamene bidratt med innspill og samlet rutine- og innholdsbeskrivelser i en perm. Arbeidet har for en stor grad vært knyttet til et innholds faglig perspektiv.

I kriminalomsorgen generelt har påvirkingsarbeid, faglig arbeid og arbeid med innhold ofte blitt sett på som synonymt med kompetanse. Dette følger dels av en todelt målsetning hvor arbeid rettet mot domfelte (personrettet arbeid) blir oppfattet som faglig, mens ikke personrettet arbeid, som saksbehandling, organisering og koordinering ikke er fagarbeid. I personrettet arbeid inngår både et sosialfaglig perspektiv og et sikkerhetsfaglig, straffegjennomførende perspektiv: begge med den domfelte som fokus.

I denne rapporten ønsker jeg å gå ut over de områdene som allerede er dekket i møter og arbeidsgrupper ved å etterspørre praksis i arbeidshverdagen for tilsatte i EK-teamene for deretter å kunne analysere hvilke tiltak som kan støtte og styrke denne praksisen. I en arbeidsundersøkelse har tilsatte svart for fornøydhet og vurdering av viktighet for 40 spørsmål knyttet til 4 områder: Innhold, trivsel, kontroll og kompetanse. I tillegg har tilsatte i EK fylt ut loggskjema for aktiviteter i en periode på to arbeidsuker.

Innsamlingen av datamateriale til denne rapporten ble gjennomført perioden april til juni 2010. Rapporten ferdigstilles nå medio juli 2011.

Rapporten består av tre deler:

*Kapittel 3 om kompetanse = (kunnskap + erfaring<sup>nå</sup> innleder om kompetansebegrepet som annerledes enn kunnskap og erfaring alene. Kompetanse er også noe mer enn kunnskap og erfaring til sammen fordi kompetanse trenger en arena å oppleves på. Kompetanse er praksis.*

*Kapittel 4 omfatter arbeidsplassundersøkelsen, som igjen består av en fornøydhetsmåling og en aktivitetslogg.*

*Kapittel 5 er drøfting av resultater fra arbeidsplassundersøkelsen og*

*Kapittel 6 er problemstillinger fremover:*

- a) Hvordan beholde og utvikle ny kompetanse
- b) Hvordan overføre kompetanse til nye enheter som skal jobbe med EK

### 3. KOMPETANSE = (KUNNSKAP + ERFARING)<sup>NÅ</sup>

Kompetanse er noe annet enn kunnskap. Kunnskap handler om å vite. Kompetanse er også noe annet enn erfaring, som handler om det vi har gjort. Kompetanse handler om det vi har med inn i møte i en situasjon:

1. Utdanningsbakgrunn
2. Erfaringer fra tidligere jobb
3. Personlige egenskaper (kjønn, alder, lærestil osv.)
4. Ferdigheter, teknikker eller handlinger
  
5. Forventninger og opplevelser av arbeidshverdagen
6. Tilrettelegging av arbeidssituasjonen, organisasjon
7. Åpenhet for andres erfaringer og utspill
8. Nysgjerrighet, mottakelig for nye løsninger, situasjoner og inntrykk

Alle faktorene over er viktige for å forstå kompetanse. Når jeg har plassert faktorene i to grupper, er det for å skille dem i to typer faktorer. Den første gruppen med utdanningsbakgrunn, erfaringer, personlige egenskaper og ferdigheter kan ses på som mer langsomme faktorer. De er et resultat av den vi er, utdanning, erfaringer, trening osv.

De neste fire faktorene; forventninger, tilrettelegging, åpenhet og nysgjerrighet er mer avhengig av situasjonen som man skal handle i. De handler mer om hva man kan bruke kunnskapen til; ordne, sortere, beskrive, osv.

Disse to bildene skal vise to former for kompetanse som begge er en funksjon av kunnskap og erfaring som møtes i en handlingssituasjon. Inndelingen er hentet fra en modell av en svensk filosof Bertil Rolf (1991)<sup>1</sup>, som har vært opptatt av begrepet taus kunnskap. Rolf diskuterer begrepene kunnskapens innhold og kunnskapens funksjon for å vise to ulike former for taus kunnskap; den som er taus fordi innholdet ikke kan beskrives og den som er taus fordi den oppstår i en funksjon.

Denne diskusjonen har vært knyttet til utdanning av yrkesgrupper som jobber med mennesker, særlig innen helse- og sosialfagene. Her er mye av kunnskapen taus fordi den kun eksisterer i samhandlingssituasjonene. Som taus kunnskap kan den også bare læres ved å gjøres i de samme samhandlingssituasjonene. En vanlig måte å overføre slik kunnskap på er også gjerne i laboratoriet eller i øvingsrommet, ved å gjenta etter en mester. Læringen ligger i ferdigheten.

Den andre måten å lære taus kunnskap på er å gjøre den innenfor en situasjon hvor denne kunnskapen har en funksjon. Gjennom refleksjon og diskusjon med andre finner man frem til den riktige måten å løse det på. Læringen ligger i tilretteleggingen (metoden).

Poenget her er å vise to ulike former for læring/overføring av kunnskap i praksis. Det er viktig for å forstå at kompetanse ikke er noe statisk, men prosesser som overføres enten som læring av taus kunnskap ved overføring av ferdigheter eller i tilrettelegging av situasjoner (se avsnitt over). Læring skjer gjennom å gjøre taus kunnskap om til handlingsbar kunnskap.

---

<sup>1</sup> Rolf, B. Profession tradition och tyst kunnskap. Nya Doxa, Stockholm i Svensson, I. 1994. Flexibelt lärande. Delrapport. Vardhögskolan i Växjö. FoU-rapport 94/6.

### 3.1 KOMPETANSE I EK

Taus kunnskap, kunnskap, erfaring og ferdigheter er alle viktige begreper i å undersøke etter kompetanse i EK. Det viktigste funnet vi kan gjøre er å finne måter å styrke og utvikle ny kompetanse på, deretter hvordan eksisterende kunnskap og erfaringer i EK kan brukes for å utvikle ny kompetanse i nye enheter.

Kompetanse er vanskelig å overføre og kan bare læres i praksis. I forrige kapittel så vi hvordan ferdigheter kunne læres eller situasjoner tilrettelegges for at slik læring skal kunne skje.

Det er mange faktorer som må ligge til rette for å optimalisere læringssituasjonen. I et prøveprosjekt som EK skal flere slike forutsetninger være på plass. Det må være tilstrekkelig med ressurser, tid til å prøve, forer for refleksjon og diskusjon osv. Det kan også være interessant å legge til rette for å prøve ut ulike modeller, betingelser og situasjoner for å kunne sammenligne erfaringene og ny kunnskap. Dette ble også gjort i EK gjennom å bevisst starte opp like enheter i ulike rammebetingelser. Alle prosjektene startet opp med samme antall tilsatte, fotlenker, økonomiske rammer og samme opplæring ved helt ulike friomsorgskontorer. At EK-teamene var like i antall var begrunnet ut fra minimumsbemanning for turnusdrift. Likevel fikk dette helt ulike utslag i forhold til det allerede eksisterende friomsorgskontoret. I Oslo var EK-teamet en liten avdeling i et stort friomsorgskontor. I Sogn og Fjordane var EK-teamet fler tilsatte enn ved friomsorgskontoret i Førde.

EK-teamene valgte eller fikk ulik plass for sine aktiviteter ved friomsorgskontoret. Noen tilsatte tidligere friomsorgsansatte som tilsatte i EK-teamet, flere ansatte andre sosialfaglig utdannede med erfaring fra forvaltningssamarbeidspartnere. Alle ansatte fengselsutdannede med erfaring fra samme region. Disse kombinasjonene av ansattes kompetanse er fornuftig for å legge til rette for overføring av ferdigheter de tilsatte imellom.

Mange situasjoner i EK var nye for mange. Utstyret, på og avlenking, alarm og kontrollrutiner var nye. Verken friomsorgens tilsatte, de med fengselsfaglig kompetanse eller annen erfaring hadde kunnskap om lignende. Noen var med på eksekusjoner til Sverige og Danmark for å se og lære hvordan man forhold seg til domfelte, samboende, hverandre og systemet i arbeid med EK.

De domfelte var nye. For mange var de domfelte som søkte EK annerledes enn de som man hadde erfaring med fra tidligere. Noen ansikter var de samme, men flere sonet kortere dommer, var ikke rusavhengig og hadde en fungerende infrastruktur. Å besøke dem hjemme var uansett en helt ny opplevelse.

Forholdet til samboende og domfeltes bopel og sysselsetningssted. På den ene siden får den tilsatte mye overskuddsinformasjon om domfelte og de som er i hans eller hennes hverdag. På den andre siden er den tilsatte selv eksponert som person, uten uniform eller kontorpult.

Tilsattes forhold til hverandre og til arbeidsdagen var også ny for de fleste. Logistikk og koordinering, møter og overlapping, sen-, tidlig- og nattevakt. Team og det å skulle jobbe tett sammen to og to. Noen hadde erfaringer med seg fra andre steder, alle måtte lære noe nytt.

## 4. RESULTATENE FRA ARBEIDSPLOSSUNDERSØKELSE

Arbeidsplassundersøkelse gjennomført ved Troms friomsorgskontor i mars 2010 og ved andre pilotenheter i perioden april/mai 2010. Arbeidsplassundersøkelsen er utformet som en fornøydhetsmåling i tillegg til en timelogg.

### BAKGRUNN

---

- Undersøkelsen omfatter svar fra totalt 39 tilsatte inkl. tre ledere og to vikarer
- Av alle som svarte er 24 kvinner (62 %) og 15 menn.
- Halvparten er yngre enn 40 år (19 personer), halvparten eldre.
- 20 av 32 oppgir at de har vært tilsatt i EK i hele prøveperioden

### ENHETENE

---

Det er svar fra alle enhetene, men det er forskjell i antall svar fra enhetene:

- Vestfold EK, 10 tilsatte
- Oslo EK, 9 tilsatte
- Rogaland EK, 8 tilsatte
- Troms EK, 4 tilsatte
- Sogn og Fjordane EK, 2 tilsatte

Siden antall tilsatte ved et par av enhetene er så lavt, oppgis ikke kjønn eller alder for enhetene. Det lave antall svar som inngår i undersøkelsen hindrer også å bruke kombinasjoner av bakgrunnsfaktorer som grunnlag for analyser.

### UTDANNELSE

---

- 15 hadde fengselsfaglig utdanning, to av disse hadde også sosialfaglig utdanning. I tillegg hadde fem av de fengselsfaglig utdannede en annen høyere utdanning, de fleste samfunnsfaglig.
- 21 hadde sosialfaglig utdanning, to av disse hadde også fengselsfaglig utdanning. I tillegg hadde 11 av de sosialfaglig utdannede annen høyere utdanning, de fleste helsefaglig.
- Fem oppgir verken fengselsfaglig eller sosialfaglig utdanning. Alle disse, med unntak av en, oppgir annen høyere utdanning. Flere av disse oppgir kriminologi og samfunnsvitenskapelig utdanning.
- 30 oppgir at de opplever utdannelsen sin relevant for jobben de gjør i EK. De som begrunner at de får brukt sin utdanning i jobben, skriver dette:
  - Ja, det å vise empati, forståelse for mennesker i en vanskelig situasjon er viktig, ikke være fordømmende, men en slags veileder med mer.
  - JA, men jeg opplever at jeg i mindre og mindre grad får brukt min sosialfaglige kompetanse i hverdagen grunnet krav om økt kapasitet og effektivitet. Jeg er ikke lenger sosialarbeider, jeg er kontrollør.
  - Ja. Individuelle samtaler og møter med mennesker og deres familie.



- Tre tilsatte svarer at de bare får brukt litt av utdannelsen, men ikke mye. En av disse har sosialfaglig utdanning, ingen av disse har fengselsfaglig utdanning. De som i mindre grad opplever å få brukt utdannelsen sin i jobben, skriver dette:
  - Litt, men ikke mye.
  - Til dels. Får ikke brukt utdannelsen så mye som jeg hadde villet til en liten grad. Lite kvalitativt arbeid og lite faglig arbeid.

## ARBEID

---

- Seks tilsatte har tidligere friomsorgserfaring. Av disse har tre også jobbet i fengsel. Alle disse seks har lang fartstid, fra fire til nær 20 år i kriminalomsorgen. Alle disse ses har jobbet i samme region som de nå er tilsatt i. To av dem er tilsatt som ledere.
- 26 tilsatte har tidligere jobbet i fengsel. Seks av disse hadde hatt lederstillinger. Mange har lang ansiennitet, fra et halvt år til 33 års ansettelse. Gjennomsnittlig tid ansatt i kriminalomsorgen for disse 26 tilsatte er 11 år. 18 av disse har vært ansatt i samme region som de nå jobber i med EK.
- Alle som har svart på undersøkelsen, med unntak av en, oppgir at jobberfaringen er relevant for arbeidet med EK. Den ene har ikke svart. Som begrunnelse beskriver tre tilsatte dette med:
  - Ja, det vil jeg si. Det handler mye om å tyde hva de domfelte er i slags modus.
  - Ja, jeg har jobbet med prøveløslatelse tidligere
  - Ja, det er nyttig å ha et bredt kontaktnett ute blant samarbeidspartnere. Greit å kjenne til datasystemene fra tidligere og straffegjennomføringsloven.
- Det er tre medarbeidere som både har tidligere arbeidserfaring fra både fengsel og friomsorg. En av disse har også både fengselsfaglig- og sosialfaglig utdanning.
- Det er 10 personer som oppgir at de verken har fengsels- eller friomsorgserfaring. Av disse har ingen fengselsfaglig utdanning. Seks har sosialfaglig utdanning. De fleste i denne gruppen oppgir i tillegg annen høyere utdanning: Flere har utdanning fra kriminologi, sosiologi, sosial- eller helsefag. I denne gruppen er det større variasjon i forhold til hvor relevant man finner utdanning og/eller erfaring i forhold til arbeidsoppgavene i EK.

## 4.1 GJENNOMGANG AV SKÅRER

Totalt 40 spørsmål med mål for fornøydhets og viktighets målt på likerts skala<sup>2</sup> fra 1-5, hvor 1 er *I svært stor grad* og 5 er *Ikke i det hele tatt*.

**Tabell 1. Syv spørsmål med negative skårer for fornøydhets:**

Hvor fornøyd er du med...	Fornøydhets	Viktighets	Differanse
<i>Tid til faglig utviklingsarbeid i teamet?</i>	3,39	1,51	1,88
<i>Hvordan dere måler progresjon i arbeidet?</i>	3,34	2,21	1,13
<i>Tiltak rettet mot språkproblemer når domfelte ikke snakker norsk/engelsk?</i>	3,33	1,97	1,36
<i>Tydelige mål for arbeidet med fagutvikling?</i>	3,13	1,69	1,44
<i>Prioriteringen av innholdsarbeid i forhold til andre områder i EK?</i>	3,03	1,83	1,20
<i>Sikkerhet for at det ikke blir utført ny kriminalitet under soning?</i>	2,74	1,69	1,05
<i>Muligheten til å følge opp områder som kan være viktig for domfelte?</i>	2,72	1,67	1,05

**Tabell 2. Åtte spørsmål med positive skårer for fornøydhets:**

Hvor fornøyd er du med...	Fornøydhets	Viktighets	Differanse
<i>Jeg vet hva som forventes av meg på jobben.</i>	1,62	1,36	0,26
<i>Resultater dere har oppnådd i prøveperioden</i>	1,69	1,46	0,23
<i>Oversikten du får over den domfelte i aktivitetsplan og Emsys?</i>	1,86	1,56	0,30
<i>Din evne til å forstå hvordan de domfelte har det?</i>	1,92	1,61	0,31
<i>Dine kollegers kompetanse i forhold til hvilke arbeidsoppgaver som skal løses?</i>	1,92	1,70	0,22
<i>Kontroller på sysselsetningsstedet?</i>	2,15	1,89	0,26
<i>Dom for vold og sedelighet skal i hovedsak ikke sones med fotlenke?</i>	2,27	2,19	0,08
<i>Samarbeid med frivillige organisasjoner/ tiltak?</i>	2,34	2,05	0,29

<sup>2</sup> **Likert-skala** er en [bipolar sosiologisk-psykometrisk skala](http://da.wikipedia.org/wiki/Likert-skala) til å måle styrken av holdninger til ut sagt. Den anvendes ofte som svamodell til [spørreskemaundersøkelser](#) og [meningsmålinger](#), hvordan er den mest anvendte skala. Hentet fra Wikipedia 13.7.2011, Tilgjengelig på internett: <http://da.wikipedia.org/wiki/Likert-skala>

Tabell 1 og 2 viser spørsmål med generelt positive versus negative skårer for fornøydhets. Av tabellen kan vi lese spørsmålet, gjennomsnittsskåre for fornøydhets, gjennomsnittsskåre for viktighets og differansen mellom de to. For en 5-delt Likerts skala vil 2,5 være det kritiske punktet mellom positive og negative skårer. I denne undersøkelsen vil også forholdet mellom fornøydhets og viktighets kompensere for forskjeller i prioriteringer enhetene eller de tilsatte imellom. Eksempelvis har spørsmålet *hvordan dere måler progresjon i arbeidet* en mer positiv skåre for fornøydhets enn spørsmål om *tiltak rettet mot språkproblemer*. Imidlertid skårer tiltak rettet mot språkproblemer mer positivt for viktighets, slik at differansen mellom fornøydhets og viktighets blir større (hvv. 1,13 vs 1,36). Dette doble målet for å rangere spørsmålene gir større sikkerhet når utvalget er lite. Alle spørsmålene med negative skårer i tabell 1 har også en differanse på mer enn 1,0, mens alle spørsmål med positive skårer i tabell 2 har en differanse på 0,31 eller mindre.

Sammenligner vi spørsmålene med negative og positive skårer får vi frem et mønster med sterke og svake sider (SWOT)<sup>3</sup>, som gir et mer samlet bilde over trusler og muligheter i forhold til spørsmålene som er stilt. En slik fremstilling vil gi et bilde for å identifisere områder for forbedringer. I denne sammenhengen er vi mest opptatt av hvordan tilsatte får brukt sin kompetanse i arbeidshverdagen.

Fem av spørsmålene med negative skårer er knyttet til området innhold; *tid og tydelige mål for fagutvikling, prioritering av innholdsarbeidet og oppfølging av områder som kan være viktig for domfelte*. To spørsmål er knyttet til området kontroll; *tiltak for språkproblemer og sikkerhet for at det ikke blir utført ny kriminalitet under soning*.

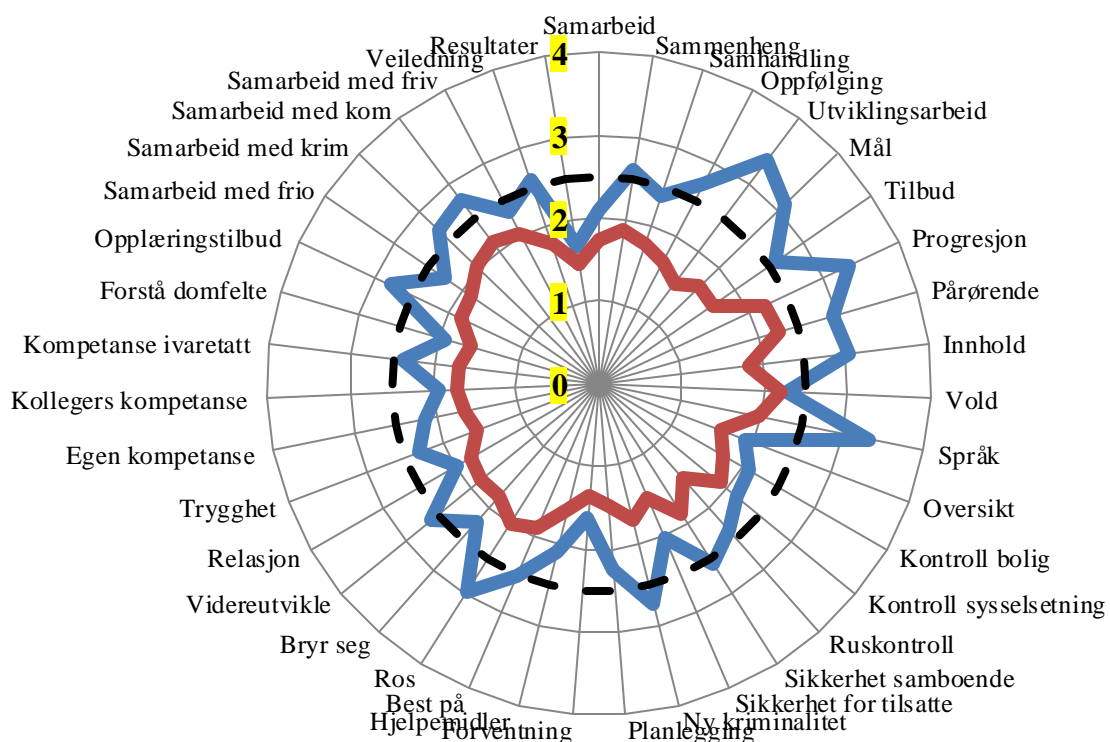
De positive skårene fordeler seg innenfor områdene kontroll, trivsel og kompetanse. For kontroll er styrkene knyttet til spørsmål om *vold og sedelighet skal sones med fotlenke, oversikten over domfelte i aktivitetsplan og i Emsys (kontrollsentral) og kontroller på sysselsetningsstedet*. Innenfor området trivsel er det spørsmålet *jeg vet hva som forventes av meg på jobben* som skårer høyt. For området er kompetanse det fire spørsmål som trekker frem; *Din evne til å forstå hvordan domfelte har det, dine kollegers kompetanse i forhold til de oppgavene som skal løses, samarbeid med frivillige organisasjoner/tiltak og resultatene dere har oppnådd i prøveperioden med EK*.

Fordeles vi spørsmålene etter relevans for tilsattes kompetanse, vil de mest kritiske områdene for EK være knyttet til fagutvikling og utviklingsarbeid samt oppfølging av områder som kan være viktig for domfelte. Styrkene finner vi innen bruk av systemer for oversikt (planer og teknologi), trygghet til arbeidsoppgaver, egen og kollegers kompetanse i forhold til oppgavene og resultatene som er oppnådd.

SWOT-diagrammet på neste side viser fordelingen for alle spørsmålene. Den blå linjen viser fornøydhets og den røde linjen viser viktighets. Begge dimensjonene kan analyseres for seg, eller sammen. Hver for seg gir de et bilde av generell opplevd i forhold til den 5-delt skalaen fra *I svært stor grad* til *Ikke i det hele tatt*. Sett sammen viser de to dimensjonene et mer sammensatt bilde som kan avstemme mer lokale eller individuelle prioriteringer i forhold til vurderingene.

<sup>3</sup> Les mer om bruk av SWOT-analyser på Kunnskapssenteret sine sider om metoder og kvalitetsforbedring ...og bedre skal det bli. Tilgjengelig på internett 13.7.2011: [http://www.ogbedreskaldetbli.no/metoder\\_verktoy/Verktoykasse/Forankre\\_og\\_organisere\\_forbedringsarbeidet/SWOT-analyse](http://www.ogbedreskaldetbli.no/metoder_verktoy/Verktoykasse/Forankre_og_organisere_forbedringsarbeidet/SWOT-analyse)

**Figur 5: SWOT-diagram med skårer for fornøydhets (blå) og viktighet (rød). Kritisk grense på 2,5 er markert med stiplet linje.**



Som vi kan lese av figuren oppleves de fleste av spørsmålene som viktige, særlig spørsmålet at jeg vet hva som forventes av meg på jobben (skåre 1,36), resultatene dere har oppnådd i prøveperioden (skåre 1,46), forutsigbarhet og oversikt i planlegging mellom tilsatte (skåre 1,47) og sikkerhet for oss tilsatte ved besøk og kontroll av domfelte (skåre 1,5). De to første har også høye skårer for fornøydhets.

Størst grad av sammenfall mellom viktighet og fornøydhets finner vi for spørsmål om dom for vold og sedelighet skal i hovedsak ikke sones med fotlenke. Her er differansen 0,8 mellom skårene hhv. 2,19 og 2,27. For alle de positive skårene for fornøydhets er det svært godt samsvar mellom vurdert viktighet og opplevd fornøydhets (se tabell 2).

Størst forskjell mellom viktighet og fornøydhets finner vi for spørsmål om tid til faglig utviklingsarbeid i teamet. Her er differansen 1,88 mellom hhv 1,51 og 3,39. For alle de negative skårene for fornøydhets finner også samsvar mellom høy vurdert viktighet og lav grad av fornøydhets.

Spørsmålenes rekkefølge tilsvarer spørreskjema i arbeidsplassundersøkelsen (vedlagt).

## 4.2 GJENNOMGANG AV SPØRSMÅLENE

Hvilke spørsmål varierer med hvilke bakgrunnsfaktorer. I tabellen under gjennomgås alle spørsmålene i rekkefølge fra spørreskjema. I overskriften finner du et kortnavn, som stemmer med angivelsen i SWOT-diagrammet. Videre finner du skåre for fornøydhet og viktighet (Hvor fornøyd er du med dette? og Hvor viktig er dette for deg?). Skalaen er også den samme som i skjema. Det betyr at 1 er beste skåre (I svært stor grad) og 5 dårligste skåre (Ikke i det hele tatt). Skårene som oppgis i gjennomgangen er gjennomsnittsskåre. Alle varierer mellom 1 og 4. Ingen gjennomsnittsskåre er høyere enn 4, selv om enkelte har svart med å krysse 5 for enkelte spørsmål. Differansen angir forskjellen mellom viktighet og fornøydhet. Alle skåre for viktighet er høyere enn de for fornøydhet.

Kritisk grense er satt til 2,5, som i SWOT-diagrammet. Den kunne vært satt til et annet tall, men som vi så av gjennomgangen over er dette en hensiktsmessig grense for å skille mellom positive og negative skåre. Begrepet skåre bruker jeg om den gjennomsnittlige tallverdien som er gitt for spørsmålet. Positive skåre er de som er mindre eller lavere enn 2,5. Negative skåre er de som er større eller høyere enn 2,5. I teksten er det også brukt begrepet bedre om positive skåre og dårligere om negative skåre.

Spørsmål som inngår blant de syv spørsmålene med negativ skåre for fornøydhet (i tabell 1) og åtte spørsmål med positiv skåre for fornøydhet (i tabell 2) er markert med hhv. gul og grønn farge.

Etter gjennomgangen finner du en kort oppsummering av de viktigste forskjellene.

Spørsmål	Fornøydhet	Viktighet	Differanse
<b>Område 1: Innhold</b>			
Samarbeid	2,10	1,74	0,36
Spørsmålet om <i>samarbeid med den domfelte om innholdet i soningen</i> skårer positivt for alle enheter, med variasjon fra 2,0 (Oslo og Vestfold) til 2,5 (Sogn og Fjordane). Det er liten forskjell for kjønn og alder, de som er yngre enn 30 år eller eldre enn 50 er mer fornøyd med hhv. 2,0 og 1,83. Det er ingen forskjell mellom sosialfaglig eller fengselsfaglig utdanning, men tilsatte uten høyskole er litt mer fornøyd (1,90). Tilsatte med tidligere erfaring fra friomsorg er også litt mer fornøyd med dette (1,67).			
Sammenheng	2,62	1,87	0,75
<i>Sammenheng i tilbud domfelte mottar under gjennomføring</i> skårer negativt i forhold til kritisk grense på 2,5. Tre av enhetene skårer litt bedre; Oslo (2,33), Hedmark (2,33) og Sogn og Fjordane (2,5), selv om forskjellene er små. Det er kun små forskjeller for de andre faktorene.			
Samhandling	2,38	1,79	0,59
Spørsmålet om hvor fornøyd er du med <i>samhandling med relevante samarbeidspartnere under soningen</i> skårer positivt i forhold til kritisk grense. Her er det to enheter med negative skåre; Rogaland (2,88) og Troms (2,67). Det er ingen forskjell mellom kjønnene. De yngste og de eldste er mest positive. Tilsatte med fengselsutdanning er mer positive (2,07) enn de som ikke har slik utdanning (2,73). Tilsatte med sosialfaglig utdanning skårer 2,53. Tilsatte med tidligere erfaring fra kriminalomsorgen er mer positive til samhandling. Dette gjelder både de tilsatte fra friomsorg (2,17) og fengsel (2,20). De som har lang erfaring er mer positiv enn de med kortere erfaring fra kriminalomsorgen.			

Oppfølging	2,72	1,67	1,05
------------	------	------	------

*Muligheter for å følge opp områder som kan være viktig for domfelte* er et kritisk spørsmål og inngår blant de syv spørsmålene med negativ skåre for fornøydhed. Vi ser også at differansen mellom fornøydhed og viktighet er mer enn 1, som indikerer at spørsmålet oppleves kritisk for tilsatte. Her er det forskjell for enhetene, hvor både Hedmark (2,0), Troms (2,5) og Vestfold (2,5) kommer bedre ut. Det er ingen forskjell for kjønn. Tilsatte med fengselsfaglig utdanning (2,53) og tilsatte med tidligere erfaring fra friomsorgen (2,17) er mer fornøyd med mulighetene for å følge opp domfelte.

Utviklingsarbeid	3,39	1,51	1,88
------------------	------	------	------

*Tid til faglig utviklingsarbeid i teamet* er det spørsmålet som har lavest grad av fornøydhed, og hvor forskjellen mellom høy viktighet og lav grad av fornøydhed er størst (differanse på 1,88). Det er forskjell mellom enhetene, selv om alle enheter skårer under kritisk grense. Best her er Hedmark (2,83) og Sogn og Fjordane (3,0). Det er liten forskjell for kjønn, liten forskjell for alder og ingen eller liten forskjell for fengselsfaglig og sosialfaglig utdanning eller arbeidserfaring.

Mål	1,87	3,31	1,44
-----	------	------	------

*Tydelige mål for arbeidet med fagutvikling* er også et kritisk spørsmål for fornøydhed. Også her er det stor forskjell mellom viktighet og fornøydhed (differanse 1,44). Her er det en enhet som skårer vesentlig bedre; Hedmark, med en skåre på 2,33. Det er liten forskjell for kjønn. Tilsatte med tidligere erfaring fra friomsorgen positivt med 2,17.

Tilbud	2,59	1,66	0,93
--------	------	------	------

Spørsmålet om *det tilbudet som teamet gir til den domfelte under soning* skårer negativt i forhold til kritisk grense på 2,5 og det er forskjell mellom viktighet og fornøydhed på nesten 1,0. Her er det forskjell mellom enhetene, hvor Hedmark og Vestfold skårer positivt med hhv. 2,17 og 2,20. Sogn og Fjordane skårer 2,5. Menn er mer positive enn kvinner med hhv. 2,27 versus 2,79. Aldersgruppene over 40 skårer også bedre enn 2,5 og det samme gjør de med tidligere arbeidserfaring fra friomsorgen.

Progresjon	3,34	2,21	1,13
------------	------	------	------

*Hvordan dere måler progresjon i arbeidet med domfelte*, er nok et kritisk spørsmål som skårer negativt i målingen. Blant enhetene er det Sogn og Fjordane og Hedmark som kommer best ut med hhv. 2,5 og 2,67. Det er ellers negative skårer for alle faktorene. Menn skårer litt bedre enn kvinner med hhv. 3,14 vs 3,48. Det er liten forskjell for utdanning og erfaring.

Pårørende	2,95	2,27	0,68
-----------	------	------	------

*Arbeidet med å ivareta domfeltes pårørende under soning* skårer også lavt, men har også lavere skåre for viktighet. Her kommer Vestfold litt bedre ut med en skåre på 2,56, mens Rogaland skårer 3,5. Menn er litt mer fornøyd (2,71). Tilsatte over 50 år er litt mer fornøyd (2,5).

Innhold	3,03	1,83	1,2
---------	------	------	-----

*Prioritering av innholdsarbeidet i forhold til andre områder i EK* er også blant spørsmålene med lavest skåre. Her er også forskjellen mellom viktighet og fornøydhed mer enn 1. Hedmark skårer likevel positivt med 1,75 og Rogaland 2,75, mens de andre enhetene skårer 3 eller høyere. Det er liten forskjell for kjønn, de yngste og eldste er mest positiv med hhv. 2,67 og 2,25. Tilsatte med tidligere friomsorgserfaring skårer også høyt med 2,2.

Område 2: Kontroll			
Vold	2,27	2,19	0,08
<p>Hvor fornøyd er du med at <i>dom for vold og sedelighet skal i hovedsak ikke sones med fotlenke</i>? Dette spørsmålet er inne på listen over åtte positive skårer. Det er også det spørsmålet hvor differansen mellom viktighet og fornøydhet er minst. Her er Rogaland og Sogn og Fjordane mest fornøyd med en skåre på 2,0. Oslo skårer 2,56. Eldre er mer positive enn yngre. Aldersgruppen under 20 år skårer 2,5. De med annen høyskoleutdanning er også mer negativ, med en skåre på 2,47.</p>			
Språk	3,33	1,97	1,36
<p>Hvor fornøyd er du med <i>tiltak for språkproblemer når domfelte ikke snakker norsk/engelsk</i> er også et negativt spørsmål. Også her er det stor forskjell mellom viktighet og fornøydhet. Her er det stor forskjell mellom enhetene, Hedmark skårer mest kritisk med 3,83, mens Troms skårer 2,5. Tilsatte uten annen høyskoleutdanning er litt mer positive med en skåre på 2,9.</p>			
Oversikt	1,89	1,58	0,31
<p>Spørsmålet om <i>oversikt over domfelte i aktivitetsplan og Emsys</i> skårer positivt, og er inne på oversikten med de mest positive skårene i undersøkelsen. Her skårer alle enheter bedre enn kritisk grense, best i Sogn og Fjordane og Hedmark med hhv. 1,5 og 1,6. De som er over 40 år er mer fornøyd enn de yngre. Tilsatte med tidligere fromsorgserfaring også mer positive med en skåre på 1,40.</p>			
Kontroll bolig	2,08	1,74	0,34
<p>Hvor fornøyd er du med <i>kontroll når domfelte er hjemme</i>? Her er svarene positive for alle enheter, særlig for Hedmark med en skåre på 1,83. Eldre tilsatte over 40 er også mer positive. Tilsatte med tidligere erfaring fra fromsorgen skårer positivt med 1,5.</p>			
Kontroll arbeid	2,15	1,89	0,26
<p>Spørsmålet om <i>kontroll på sysselsettingsstedet</i> skårer også positivt med et gjennomsnitt på 2,15. Vestfold og Hedmark skårer best her med hhv. 1,8 og 1,83. Igjen er de over 40 mer fornøyd, i følge med tilsatte med bakgrunn fra fromsorgen (1,83).</p>			
Ruskontroll	2,37	1,53	0,84
<p>Hvor fornøyd er du med <i>overholdelse av rusforbudet</i> skårer også positivt i forhold til kritisk grense. Her er det likevel store forskjeller enhetene imellom. Hedmark skårer positivt med 1,8, mens Rogaland skårer 3,63. Tilsatte over 50 år er mer fornøyd enn gjennomsnittet, med 1,33. Det er også de med tidligere erfaring fra fromsorgen med en skåre på 1,6.</p>			
Sikkerhet for samboende	2,56	1,86	0,70
<p><i>Ivaretagelse av sikkerhet for samboende av domfelte</i> skårer litt over kritisk grense. Troms og Sogn og Fjordane skårer positivt her, begge med 2,0. Rogaland skårer 3,38. Menn er litt mer fornøyd enn kvinner med hhv. 2,47 vs. 2,62. Tilsatte med tidligere erfaring fra fromsorgen er også litt mer fornøyd (2,40).</p>			
Sikkerhet for tilsatte	2,03	1,5	0,53
<p><i>Sikkerhet for oss tilsatte ved besøk og kontroll av domfelte</i> skårer positivt i forhold til kritisk grense. Det er også et spørsmål som skårer høyt for viktighet. Skåren er særlig positiv for Vestfold med 1,8. Oslo og Troms skårer hhv. 2,22 og 2,25. Menn er mer positiv enn kvinner med hhv. 1,87 vs. 2,13. Aldersgruppen 30-40 år er de minst positive med en skåre på 2,42. Tilsatte med erfaring fra fromsorgen er mer positiv enn tilsatte med erfaring fra fengsel, hhv. 2,15 vs. 1,67.</p>			

Ny kriminalitet	2,74	1,69	1,05
-----------------	------	------	------

Spørsmålet om *sikkerhet for at det ikke blir utført ny kriminalitet under soning* skårer negativt i forhold til kritisk grense på 2,5. Vi ser også at dette spørsmålet blir sett på som viktig og at differansen mellom viktighet og fornøydhet er mer enn 1. Det er liten forskjell enhetene imellom, men Rogaland er mest negativ med en skåre på 3,25. Det er ellers liten forskjell for bakgrunnsfaktorene. Tilsatte med tidligere erfaring fra friomsorg skårer positivt med 2,17.

Planlegging	2,26	1,47	0,79
-------------	------	------	------

Hvor fornøyd er du med *forutsigbarhet og oversikt i planlegging mellom tilsatte i EK-teamet*? Her er det en positiv skåre, men hvor det er forskjeller enhetene imellom. Hedmark er mest positiv med en skåre på 1,8, mens Troms er mest negativ med 3,0. De yngste er mest positiv. Aldersgruppen under 30 år skårer 1,67. De som ikke har annen høyskoleutdanning skårer også bedre enn gjennomsnittet med 2,10. Det gjør også tilsatte med tidligere erfaring fra friomsorgen (1,60).

### Område 3: Trivsel

Forventning	1,62	1,36	0,26
-------------	------	------	------

Påstanden om at *jeg vet hva som forventes av meg på jobben* skårer best av alle spørsmålene i målingen. Her er det positive skårer for alle enheter, men mest for Vestfold og Hedmark med hhv. 1,3 og 1,5. Kvinner skårer litt bedre enn menn med hhv. 1,54 vs. 1,73. De yngste og de eldste tilsatte er mer positive. Også tilsatte med fengselsfaglig utdanning skårer bedre enn gjennomsnittet med 1,47. Det samme gjelder de uten annen høyskoleutdanning og tilsatte med tidligere erfaring fra friomsorgen, hhv 1,30 og 1,17.

Hjelpemidler	2,08	1,56	0,52
--------------	------	------	------

Påstanden om at *jeg har de nødvendige hjelpemidler for å gjøre jobben min på riktig måte* skårer positivt for alle enheter, men best for Hedmark med 1,83. Spørsmålet skårer gjennomgående godt for alle faktorer, særlig tilsatte med tidligere erfaring fra friomsorgen med 1,67.

Best på	2,53	1,90	0,63
---------	------	------	------

*Jeg får mulighet til å gjøre det jeg er best til på jobben hver dag.* Denne påstanden skårer positivt for Sogn og Fjordane, Troms og Vestfold med hhv. 2,0, 2,0 og 2,11. Rogaland og Oslo skårer negativt med 3,13 og 2,78. Menn er mer positive enn kvinner med hhv. 2,36 vs. 2,63. Det er liten forskjell for alder. De med fengselsfaglig utdannelse skårer mer positivt enn de som ikke har dette, hhv. 2,33 vs. 2,88. Gruppen med tidligere erfaring fra friomsorgen skårer også positivt her med 2,0.

Ros	2,97	2,0	0,97
-----	------	-----	------

Spørsmålet om at *en i den siste arbeidsuken har fått anerkjennelse og ros for godt utført arbeid* skårer negativt. Her er det likevel mer positive skårer i Hedmark med 2,5 og Vestfold med 2,6. Rogaland skårer 3,75. Menn er mer positive enn kvinner med hhv. 2,53 vs 3,26. Tilsatte med tidligere erfaring fra fengsel skårer litt bedre med 2,88.

Bry seg	2,23	1,82	0,41
---------	------	------	------

Påstanden om at *min nærmeste leder, eller noen annen på jobben, ser ut til å bry seg*, oppleves positivt for alle enheter. Best for Vestfold og Sogn og Fjordane hvor begge skårer 2,0. Også her er menn mer positive enn kvinner med 1,93 vs. 2,42. Tilsatte med tidligere erfaring fra friomsorgen er også positive her med en skåre på 1,67.



Videreutvikle	2,61	1,84	0,77
---------------	------	------	------

Hvor fornøyd er du med at *din nærmeste leder, eller andre på jobben oppmuntrer deg til å videreutvikle deg?* Her finner vi en svak negativ skåre, men med store forskjeller mellom enhetene. I Hedmark er skåren mest positiv med 1,83, mens Oslo skårer 3,0 og Sogn og Fjordane 4,0. Menn er mer positive enn kvinner med hhv. 2,36 vs. 2,75. De yngste og eldste er mest positive, de med fagskoleutdannelse og de som ikke har annen høyskoleutdannelse (hhv. 2,20 og 2,30). Tilsatte med tidligere erfaring fra friomsorgen skårer også her positivt med 2,17.

Relasjon	1,97	1,79	0,18
----------	------	------	------

Spørsmålet om *relasjon som du har til domfelte som du har kontaktansvar for* skårer høyt, og gjennomgående høyt for alle enheter. Høyeste skårer finner vi i Rogaland og i Vestfold med hhv. 1,75 og 1,8. Tilsatte over 40 år er mer fornøyd. De som har tidligere erfaring fra kriminalomsorg, friomsorg eller fengsel, skårer litt bedre med hhv 1,83 og 1,92.

Trygghet	2,31	1,56	0,75
----------	------	------	------

For spørsmålet om *trygghet for å ta opp problemer/utfordringer på arbeidsplassen*, skårer alle enheter positivt med unntak av Rogaland (2,75) og Troms (3,0). Det er små forskjeller for kjønn og alder. De som har fagskoleutdannelse eller sosialfaglig utdanning er mer positiv med hhv. 2,20 og 2,24. De som har annen høyskoleutdannelse er litt mer negativ enn de som ikke har det (2,39 vs. 2,0). De som har tidligere friomsorgserfaring eller fengsels erfaring er mer positive med hhv. 1,67 og 2,19.

#### Område 4: Kompetanse

Egen kompetanse	2,13	1,65	0,48
-----------------	------	------	------

Hvor fornøyd er du med *din egen kompetanse i forhold til dine arbeidsoppgaver?* Her svarer de fleste positivt og med positive skårer for alle enheter. Vestfold og Sogn og Fjordane skårer 2,0. Troms skårer 2,25. Det er små forskjeller for kjønn og alder. Aldersgruppen 30-40 år er litt mer negativ til egen kompetanse. Ansatte med fagskoleutdannelse og sosialfaglig utdannelse er mer positiv med hhv 2,07 og 2,10. De som ikke har annen høyskoleutdannelse er mer positiv med en skåre på 1,8. De med tidligere erfaring fra friomsorg skårer 1,67, mens de med tidligere erfaring fra fengsel skårer 2,19.

Kollegers kompetanse	1,92	1,70	0,22
----------------------	------	------	------

Spørsmålet om *dine kollegers kompetanse i forhold til de oppgavene som skal løses oppleves* også som positivt for alle enheter. De beste skårene finner vi i Oslo og i Vestfold med hhv. 1,75 og 1,80. Dette spørsmålet er også et av de spørsmålene med mest positiv skåre i denne målingen. Menn er mer positive enn kvinner med hhv 1,80 vs. 2,0. De under 30 år er mest positive blant aldersgruppene med en skåre på 1,5. Fagskoleutdannelse og sosialfaglig utdannelse er mer positive med hhv. 1,80 og 1,90, mens de med annen høyskole skårer 2,12. Tilsatte med tidligere erfaring fra friomsorg og fra fengsel er mer positive enn gjennomsnittet med hhv. 1,67 og 1,88.

Kompetanse ivaretatt	2,38	1,71	0,67
----------------------	------	------	------

For spørsmål om hvordan *din kompetanse blir ivaretatt av arbeidsgiver* finner vi generelt positive skårer, men det er forskjeller mellom enhetene imellom. Hedmark, Vestfold og Troms skårer positivt med hhv. 1,83, 2,0 og 2,25. Rogaland skårer 3,0. Menn er mer positiv enn kvinner med hhv. 2,2 vs. 2,5. De over 40 år er mer positive enn yngre. De med fagskoleutdannelse er mer positiv enn de som har sosialfaglig utdannelse. De som har tidligere erfaring fra friomsorgen er mer positive enn gjennomsnittet med 1,67.

Forstå domfelte	1,92	1,61	0,31
-----------------	------	------	------

Spørsmålet om *din evne til å forstå hvordan domfelte har det* skårer svært positivt og er blant de beste skårene i målingen. Her finner vi de beste skårene i Oslo med 1,56 og Rogaland med 1,88. Kvinner er mer positive enn menn, med hhv. 1,88 vs. 2,0. De som er yngre enn 40 år er mer positive enn eldre. Det er små forskjeller for utdanning. De som har tidligere erfaring fra friomsorg er mindre positiv med 2,33. De med tidligere fengselsfaglig erfaring er mer positiv med 1,88.

Opplæringstilbud	2,78	1,83	0,95
------------------	------	------	------

Spørsmål om *det opplæringstilbudet som du får i forhold til din kompetanse* skårer negativt i forhold til kritisk grense på 2,5. Her er det også forskjeller mellom enhetene, hvor Hedmark og Oslo skårer positivt med hhv. 2,33 og 2,28, mens Troms og Sogn og Fjordane skårer negativt med 2,33 og 2,5. Menn er mer positiv enn kvinner med hhv. 2,64 vs. 2,86. Aldersgruppen mellom 30 og 40 år er også mer negativ til opplæringstilbudet. Tilsatte med fengselsskole er mer positive med 2,67 og tilsatte som ikke har annen høyskole med 2,3. Også gruppen med tidligere erfaring fra friomsorg skårer positivt med 2,2.

Samarbeid friomsorg	2,26	1,87	0,39
---------------------	------	------	------

Spørsmål om *samarbeidet med andre tilsatte ved friomsorgskontoret* skårer også positivt for alle enheter med unntak av Oslo som skårer 2,67. De mest positive enhetene her er Vestfold og Sogn og Fjordane, begge med en skåre på 2,0. Det er ingen forskjell for kjønn. De over 40 år er mer positive enn yngre. De som har fengselsfaglig utdanning er mer positive enn de som ikke har det. De som har tidligere erfaring fra friomsorg og fengsel er mer positive, med hhv. 2,0 og 2,19.

Samarbeid kriminalomsorgen	2,66	2,05	0,61
----------------------------	------	------	------

Hvor fornøyd er du med *samarbeidet med fengsler og andre deler av kriminalomsorgen?* Dette spørsmålet skårer negativt, men ulikt enhetene imellom. De er mest positive i Troms og i Vestfold med hhv. 2,25 og 2,3, mens det er mer negative skårer i Hedmark og i Sogn og Fjordane (hhv. 3,0 og 4,0). Kvinner er mer positive enn menn med hhv. 2,43 og 3,0. Det er liten forskjell for utdanning. De med tidligere friomsorgserfaring er mer positive (2,5). De som har tidligere fengsels erfaring er mer negative (2,81).

Samarbeid kommune	2,78	2,14	0,64
-------------------	------	------	------

Spørsmål om *samarbeid med kommunale samarbeidspartnere om den domfelte* får negative skårer. Dette gjelder for alle enheter med unntak av Sogn og Fjordane, som skåre på kritisk grense 2,5. Mest positive er unge tilsatte under 30 år (2,57) og tilsatte med sosialfaglig utdanning (2,58). Tilsatte med tidligere erfaring fra friomsorgen skårer 2,5.

Samarbeid frivillige	2,34	2,05	0,29
----------------------	------	------	------

Hvor fornøyd er du med *samarbeidet med frivillige organisasjoner/tiltak?* Også her skåres det positivt for de fleste enheter, med unntak av Hedmark med 3,17. Mest positive skårer finner vi i Vestfold med 2,10. Kvinner er mye mer positive enn menn med hhv. 2,09 vs. 2,73. Unge under 30 år er også mer positive enn eldre. De som har sosialfaglig utdanning er mer positiv enn de som ikke har dette (2,30 vs. 2,63). De som har annen høyere utdanning er mer negativ enn de som ikke har det og skårer 2,47 vs. 2,10. Tilsatte med tidligere fengsels erfaring er med positiv enn de som ikke har det, med hhv. 2,28 vs. 2,5.

Veiledning	2,59	1,78	0,81
------------	------	------	------

Hvor fornøyd er du med *veiledning for å løse utfordringer i jobben?* Her er skårene litt negative i forhold til kritisk grense på 2,5. Det er forskjell enhetene imellom; Hedemark skårer 1,5, mens Sogn og Fjordane skårer 4,5. Det er også negative skårer i Oslo (3,38) og i Troms (2,67). Menn er mer positive enn kvinner med hhv 2,29 vs. 2,78. De yngste og de eldste er også mer positive til veiledningen. De som har fengselsfaglig eller sosialfaglig utdanning er mer positiv (hhv. 2,67 og 2,68). Tilsatte som har tidligere erfaring fra friomsorgen er mer positiv (2,17), mens de som har tidligere erfaring fra fengsel er mer negative (2,68).

Resultater	1,69	1,46	0,23
------------	------	------	------

Spørsmålet om *resultater som dere har oppnådd i prøveperioden med EK* skåres svært positivt for alle enheter. Best ut kommer Vestfold med 1,4 og Sogn og Fjordane med 1,5. Menn er mer fornøyd enn kvinner med hhv. 1,5 og 1,82. De yngste og de eldste tilsatte er også her mer fornøyd enn de i aldersgruppen 30-40 år. Tilsatte med sosialfaglig utdanning er mindre fornøyd enn de som ikke har slik utdanning (1,79 vs. 1,38). Tilsatte med annen høyere utdanning er mer fornøyd enn de som ikke har dette (1,33 vs. 1,80).

#### 4.2.1 DE VIKTIGSTE FAKTORENE – EN OPPSUMMERING

Alle bakgrunnsfaktorene skaper forskjeller i måling av fornøydhet. I gjennomgangen har jeg konsentrert meg om de mest vesentlige forskjellene for hvert spørsmål. Noen spørsmål er i stor grad knyttet til den enheten den tilsatte jobber ved. Spørsmål om veiledning er et slikt eksempel. Hvis en enhet ikke hadde dette tilbudet i den perioden målingen ble foretatt, vil de tilsatte svare på en annen måte enn i en enhet hvor tilbudet eksisterte.

Alle bakgrunnsfaktorene er ikke gjensidig utelukkende. For enhet, kjønn og alder vil den tilsatte tilhøre en eller en annen kategori, Oslo, mann eller unge under 30 år. For utdanning og erfaring så vi i gjennomgangen av bakgrunnsfaktorer at noen hadde både fengselsfaglig og sosialfaglig utdanning, flere hadde fengselsfaglig eller sosialfaglig og annen høyere utdanning, mange hadde fengselsfaglig erfaring uavhengig av utdanning osv. Skårene for utdanning og erfaring har vært vanskelig å analysere fordi de til dels er overlappende.

Oversikten under viser bakgrunnsfaktorer med de spørsmålene som varierer mest for denne faktoren. I første kolonne er kortnavnet for spørsmålet, se gjennomgang over. I andre kolonne er gjennomsnitt skåre for spørsmålet. Tredje kolonne viser mest positive skåre for bakgrunnsfaktoren. Fjære og siste kolonne viser den mest negative skåren for denne bakgrunnsfaktoren. Listene er ikke uttømmende.

#### ENHET/TEAM

Spørsmål	Gjennomsnitt	Positiv	Negativ
Utviklingsarbeid	3,39	2,83	4,0
Språk	3,33	2,5	3,83
Samarbeid kriminalomsorgen	2,66	2,25	4,0
Ros	2,97	2,5	3,75
Ruskontroll	2,37	1,8	3,63
Sikkerhet for samboende	2,56	2,25	3,38

### TILSATTES ALDER

Spørsmål	Gjennomsnitt	Positiv	negativ
Tilbud	2,59	2,0	2,86
Sikkerhet for tilsatte	2,03	1,67	2,42
Planlegging	2,26	1,0	2,67
Kollegers kompetanse	1,92	1,50	2,08
Opplæringsstilbud	2,78	2,0	2,91

### TILSATTES UTDANNING

Spørsmål	Gjennomsnitt	Positiv	Negativ
Samhandling	2,38	2,0	2,73
Oppfølging	2,72	2,5	3,0
Opplæring	2,78	2,0	3,0
Forventning	1,62	1,30	1,82
Egen kompetanse	2,13	1,8	2,24
Kompetanse ivaretatt	2,38	2,13	3
Samarbeid frivillige	2,34	2,10	2,63
Veiledning	2,59	2,38	3,0

### TILSATTES ERFARING

Spørsmål	Gjennomsnitt	Positiv	Negativ
Samhandling	2,38	2,20	2,82
Oppfølging	2,72	2,17	2,92
Utviklingsarbeid	3,39	3,17	3,55
Mål	1,87	2,17	3,30
Innhold	3,03	2,20	3,16
Oversikt	1,89	1,4	1,92
Kontroll bolig	2,08	1,50	2,18
Sikkerhet for tilsatte	2,03	1,67	2,15
Ny kriminalitet	2,74	2,17	2,85
Forstå domfelte	1,92	1,83	2,33

Som vi ser av oversikten over inngår flere av spørsmålene med negative og positive skårer for fornøydhet fra tabell 1 og 2. Dette gjelder for enhet, tilsattes utdanning, men særlig for tilsattes tidligere erfaring fra frimsorg og/eller fengsel.

## 4.3 KRIMINALOMSORGSKONSULENTEN

I arbeidsplassundersøkelsen skulle alle tilsatte fylle ut en logg for hver arbeidsdag over en periode på 2 uker. Vi har mottatt 26 slike logger. To logger ble forkastet da de var ufullstendig utfylt. Loggføring fra 2 nattevakter ble ikke tatt med da de var ufullstendig utfylt.

I loggen skulle den tilsatte fylle ut tidspunkt for start og slutt på arbeidsdagen hver dag og hovedaktivitet for hver time på dagen. Med hovedaktivitet menes et eller to ord som beskriver aktiviteten, eks: kontrollbesøk, egnethetsvurdering, saksbehandling osv. for åtte eller flere arbeidstimer per dag.

Hoveddelen av skjemaene er utfylt etter retningslinjene, men flere mangler tidspunkter for start og slutt for arbeidsdagen. Jeg har da valgt å se bort fra inndeling i tidlig- og senvakt, eventuelt nattevakt (2 skjemaer), selv om det er forskjell på aktivitetene for disse periodene.

Det er noe varierende føring for flere ukedager, særlig uke to av de to ukene loggen skulle føres. At loggen viser en periode på to uker kompenserer likevel for unøyaktig føring for enkelte ukedager.

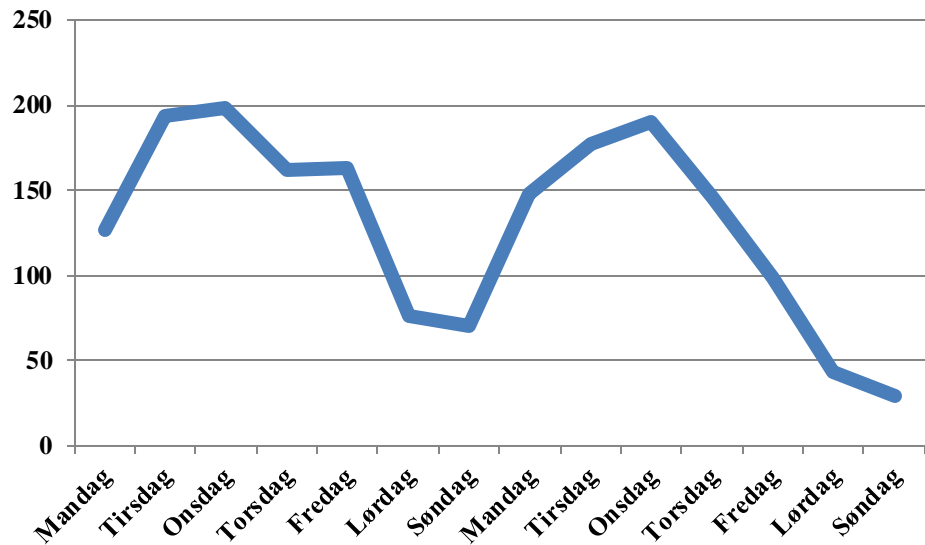
Hver enkelt aktivitet er summert slik som de er skrevet i skjema innenfor hovedaktiviteter:

### **Aktivitet**

- Avslutning EK
- Annet (ofte enkeltaktiviteter, avspasering osv.)
- Egenaktivitet (ofte trening i arbeidstiden)
- Egnethetsvurdering
- Grupper
- Individuelle samtaler
- Kjøring/reise i jobben
- Kontroll på arbeidsplass
- Kontroll på bopel
- Kurs (Opplæring, veiledning, seminar)
- Møte (teammøter, EK-møter)
- Obligatorisk oppmøte
- Oppstart EK
- Oppstartsmøte
- Overlapping (ved start/avslutning av arbeidsdag)
- PEU (Personundersøkelser el. andre aktiviteter for friomsorgskontoret)
- Saksbehandling (Alle ikke definerte kontoroppgaver, føring av KOMPIS, EMSYS osv.). Omfatter ikke direkte forberedelse til oppgitt aktiviteter.
- Samarbeidspartnere (Møter med samarbeidende tiltak/personer)

Antall aktiviteter ført varierer fra dag til dag; fra tirsdager og onsdager, med nær 200 førte timer, til lørdag og søndager med 60 – 70 førte timer. Gjennomsnitt for de to ukene er 130 timer ført hver dag. Fordelt på de inkluderte skjemaene gir dette 5,4 førte timer hver dag.

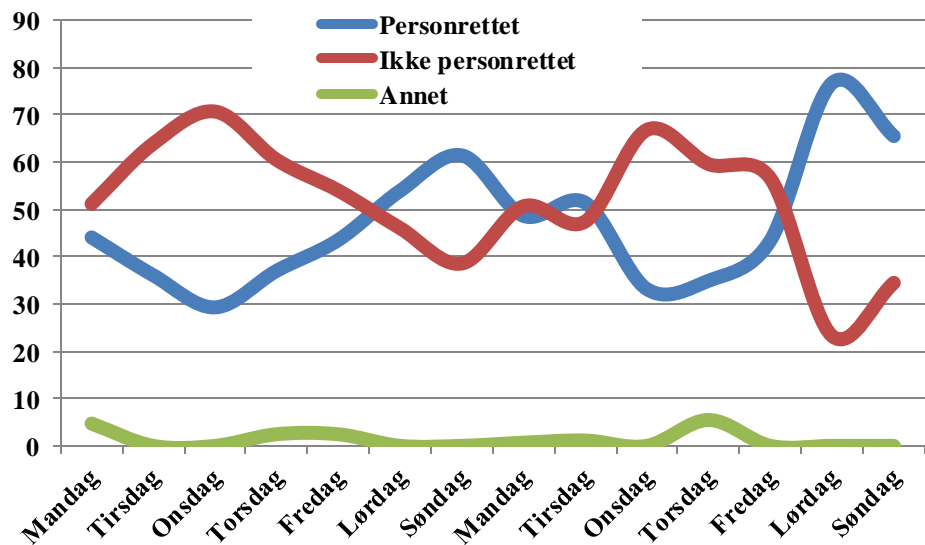
Figur 1: Førte timer for aktiviteter i loggperioden. N=1822



Som vi ser av figuren er tirsdag og onsdag de ukedagene med flest loggførte timer, mens helgen representert med lørdag og søndag har færrest antall oppførte timer. Den viktigste årsaken her er antall tilsatte som er på jobb i helger. Vi ser også at mandager og/eller fredager er fridager, brukes til avspasering eller reiser i forbindelse med møter. En annen årsak til forskjellen i førte aktiviteter kan være egenskapen ved aktivitetene.

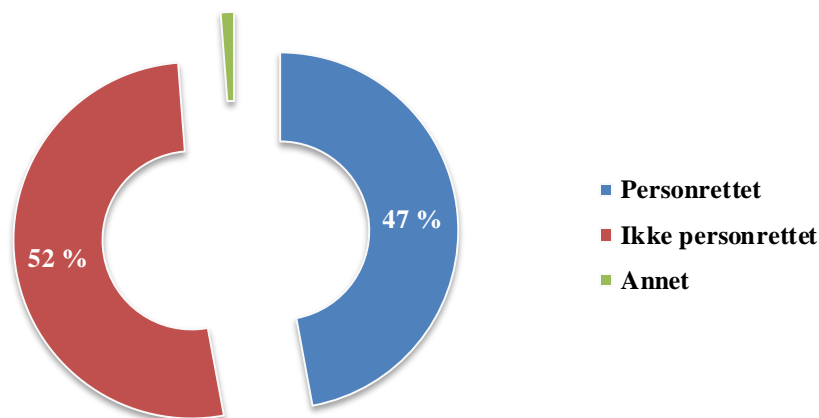
I tabellen under ser vi en relativ fordeling av de samme aktivitetene, delt etter aktiviteter som er direkte personrettet, ikke personrettede aktiviteter og annet. I personrettede aktiviteter inngår oppstart, avslutning, kontroller, oppmøter og individuelle samtaler. Ikke personrettet er møter, saksbehandling og kjøring osv. Annet er aktiviteter utenom EK, som gjennomføring av PEU for fromsorgskontoret.

Figur 2: Relativ fordeling av aktiviteter inndelt etter type aktivitet. N=1822



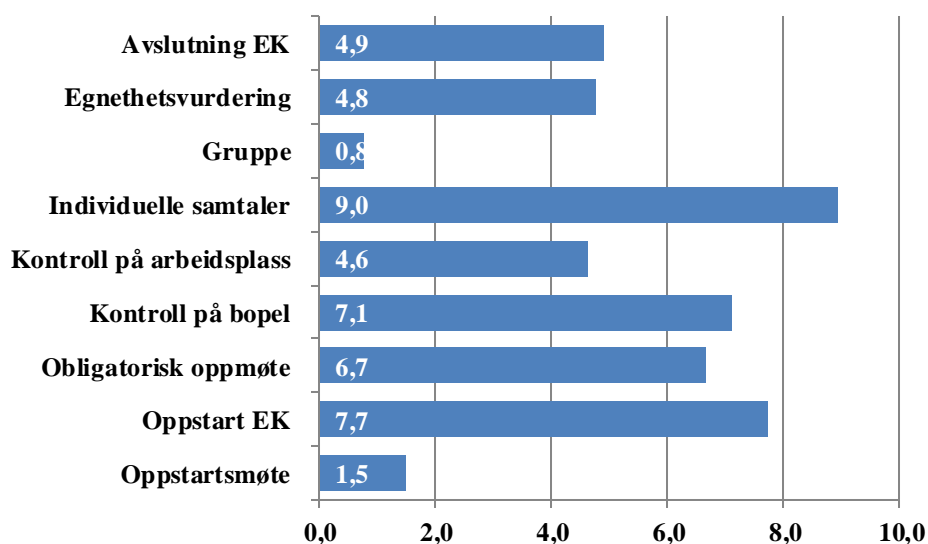
Som vi ser av figur 1 og 2 er det en hovedvekt av ikke personrettede aktiviteter som samvarierer med et høyt antall loggførte timer, særlig på ukedagene tirsdag og onsdag. Motsatt ser vi i helgene der antall loggførte timer var lavt samtidig som de personrettete aktivitetene dominerer.

**Figur 3: Kriminalomsorgskonsulentens ulike aktiviteter. N=1822**



Summerer vi de ulike aktivitetene oppgitt, finner vi den typiske kriminalomsorgskonsulentens sine arbeidsoppgaver delt i nesten like store deler personrettede tiltak (47 %) og ikke personrettede tiltak (52 %). En prosent er andre arbeidsoppgaver (PEU) som utføres utenfor de tilleggende arbeidsoppgavene.

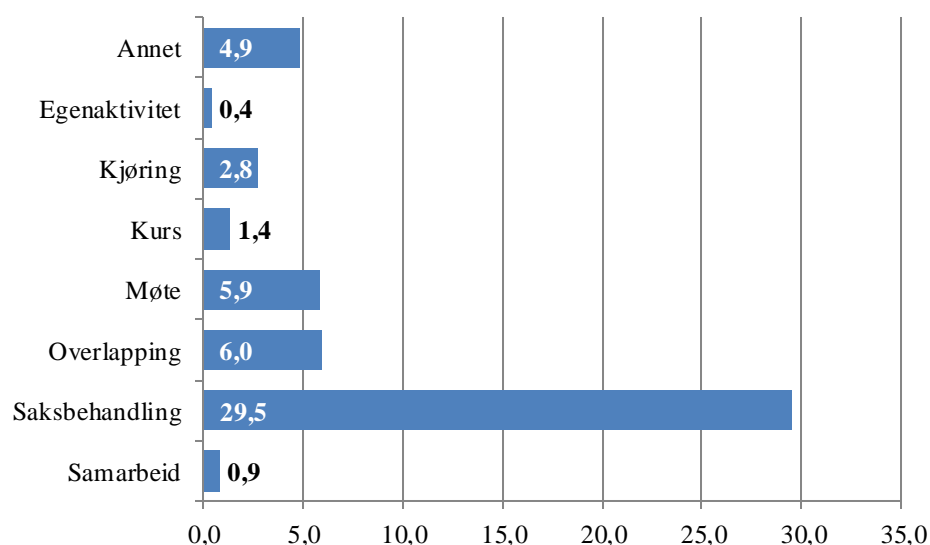
**Figur 4: Personrettete aktiviteter. Relativ fordeling av alle aktiviteter. N=1822**



Figur 4 over viser til brukt til personrettede aktiviteter som oppgitt. Det er derfor ikke antall aktiviteter som er gjennomført i perioden. Eksempelvis oppgis oppstart EK ofte som flere timer enn avslutning EK.

Figur 4 viser hvordan individuelle samtaler, gruppe og obligatorisk oppmøte utgjør nær 17 prosent av alle aktiviteter i EK, kontroller på arbeidsplass og bopel utgjør nær 12 prosent. Nær 5 prosent av tiden går med til egnethetsvurdering, mens oppstart og avslutning av EK utgjør 14 prosent.

**Figur 5: Ikke personrettede aktiviteter. Relativ fordeling av alle aktiviteter. N=1822**



Som vi ser av fordelingen av ikke personrettede aktiviteter, domineres denne av saksbehandling, som omfatter nær 30 prosent av all arbeidstid for EK-konsulentene. Denne andelen er relativt stabil rundt 30 prosent uken gjennom, inkludert helgene. Andre omfattende aktiviteter er overlapping og møter. For overlapping varierer denne med tidlig/senvakt, hvor overlapping i hovedsak brukes om overlapping til/fra nattevakt. Møter varierer uken igjennom, hvor 75 prosent av all møteaktiviteten skjer på onsdager.

I hvilken grad gir denne loggføringen et riktig bilde av arbeidshverdagen for kriminalomsorgskonsulentene? Loggføringen får med seg et grovt bilde av hverdagen, mens det for den enkelte medarbeider kan oppleves forskjellig. Det er forskjeller mellom tilsattes tidsbruk til ulike aktiviteter. Noen har et tydeligere fokus på personrettede tiltak, egnethetsvurderinger, kontroller og på/avlekning. Andre fører oftere saksbehandling og har flere kontordager. Det er forskjeller mellom enhetene, særlig i antall individuelle samtaler, obligatoriske oppmøter og på/avleknings på en dag. Der noen har tre eller fire personrettede aktiviteter har andre en aktivitet knyttet til kjøring før/etter aktiviteten. Som et utgangspunkt for ledelse, oppfølging og veiledning, synes likevel denne fremstillingen å være hensiktsmessig, og gir en rimelig vektning av de ulike hovedaktivitetene i arbeidshverdagen. Den store andelen personrettede aktiviteter stemmer også godt med andre funn. Mye av den ikke personrettede aktiviteten er også innrettet mot organisering, planlegging og oppfølging av individuelle straffegjennomføringsforløp.



## 5. DRØFTING AV RESULTATENE - FORKLARINGER

Hensikten med arbeidsplassundersøkelsen var å vise hvordan en kartlegging av arbeidshverdagen kunne avdekke styrker og svakheter ved de erfaringene som er skapt i prosjektperioden. En måling som denne er ikke nok for å basere et kompetanseprogram for EK, men et kontinuerlig fokus på kompetanse sammen med gjentatte arbeidsplassundersøkelser vil over tid gi riktig retning.

En enkelt måling er et for dårlig grunnlag for store konklusjoner. Likevel er det interessant å se på gjennomgangen av skårer og forskjellen mellom negative og positive skårer i SWOT-diagrammet. Tabell 1 og tabell 2 med de mest negative og de mest positive skårene gir en rask inngang til problemstillinger som er relevante for EK.

I syv spørsmål med negative skårer for fornøydhet kjenner vi igjen flere spørsmål fra område 1: Innhold. Her er tid til faglig utviklingsarbeid, mål for fagutvikling, prioritering av innholdsarbeidet og muligheter til å følge opp områder som kan være viktige for domfelte. Alle disse spørsmålene er utviklingsområder som peker fremover i tid. Samtidig lå det forventninger til at EK som et prøveprosjekt skulle ha rom for å jobbe mer med disse områdene. Her er det forskjell enhetene imellom. En av enhetene skårer gjennomgående mer positivt for flere av disse innholds-spørsmålene.

Tar vi først tak i spørsmål om tid til faglig utviklingsarbeid, kan det være en øvelse å etterspørre hvilke situasjoner dette utviklingsarbeidet skal ta utgangspunkt i. Det er både nyttig for å få en omforent forståelse av hva slags arbeid dette er og hvor mye tid som skal brukes. Dette er et spørsmål med høy viktighet og hvor forskjellen mellom viktighet og fornøydhet er på 1,88. Samtidig er det en enhet som har positive skårer for dette spørsmålet. Tilsatte fra denne enheten burde være med i en prosess for å sette av nok tid og gjøre riktig arbeid.

Det samme gjelder for spørsmål om mål for arbeidet med fagutvikling. Dette kan nok skyldes erfaringer og frustrasjon med tidligere prosesser, men kan avklares og på samme måte som over. Her er differansen mellom viktighet og forventninger enda større, med 1,44. Også her er det en enhet som har funnet en måte å gjøre dette på. I tillegg skårer tidligere tilsatte med erfaring fra frimsorgen positivt for dette spørsmålet.

Prioritering av innholdsarbeidet er ytterligere en operasjonalisering av det samme tema. Her er det imidlertid en mer konkret relasjon mellom innholdsarbeid og annet arbeid, som også kan ses i forhold til loggføringen for å identifisere i hvilke situasjoner innholdsarbeidet skal brukes, omfanget av disse og forholdet til andre aktiviteter. Her finner vi både innholdsarbeid knyttet til kontroll gjennom på/avlekning, alarmhåndtering og obligatoriske oppmøter, samt innholdsarbeid gjennom individuelle samtaler, oppstartsmøter og gruppemøter. Også her har en enhet positiv skåre for dette kritiske spørsmålet. Det samme gjelder tilsatte med tidligere erfaring fra frimsorgen.

Spørsmålet om språkproblemer varierer også noe med enhet, avhengig av omfanget for problemet, men også kreativitet og erfaringer fra å ha funnet andre løsninger. Spørsmål om progresjon var forventet skulle variere mer med tilsattes erfaring. Her burde noen ha erfaringer fra fengsel om soningsprogresjon eller helsevesen om pasientflyt for å overføre god praksis. To enheter skårer høyere her. Da kan en god løsning være å hospitere i perioder hvor slike situasjoner oppstår.

Spørsmål om ny kriminalitet under soning er et kritisk spørsmål. Dette gjelder for alle enheter. Det er interessant at noen tilsatte med tidligere erfaring fra friomsorgen er mer fornøyd med dette. Diskusjoner eller øvelser kan være gode virkemidler. Det samme kan det være å trekke vekslere på tilsatte i fengsler eller friomsorgskontorer som har erfaring med rømming, unnvikelse og uteblivelser for å lage beredskapsplaner, øve på planer og rutiner for unnvikelse, kontakt med leder, egen etat politi, presse osv. Scenarioøvelser.

Det er like viktig å ta vare på de positive spørsmålene som å arbeide med de negative:

Jeg er fornøyd med at *jeg vet hva som forventes av meg på jobben*. Dette er et interessant spørsmål, formulert som en påstand. Spørsmålet skårer også svært positivt, både i viktighet og for fornøydhets. Hva er det jeg tenker på når jeg vet hva som forventes? Er det fordi arbeidsoppgavene er forutsigbare? Er det fordi jeg uansett behersker de oppgavene jeg får? Er det fordi jeg kan velge mine egne oppgaver? Uansett er det viktig å hva det er i situasjonen som gjør deg fornøyd og hvorfor det er viktig for deg. Ved å bli bevisst på disse situasjonene, kan du sikre at situasjonen fortsetter like bra, overføre egenskapene fra denne situasjonen til et annet sted, overføre følelsen av opplevelsen til andre situasjoner, invitere andre inn for å dele din opplevelse. Noen er mer fornøyd enn andre; kvinner, de yngste og de eldste, osv. Her er tilgjengelige muligheter for ny kunnskap.

Resultatene dere har oppnådd i prøveperioden, er en fantastisk opplevelse å kunne dele, med andre og med hverandre. Her er det gode skårer for både viktighet og fornøydhets. Dette er også en viktig styrke å holde ved like og kunne dele til nye enheter og prosjekter som starter opp. Det er en viktig styrke som ressurs i straffegjennomføringen: Det er vi som oppnårresultater. Samtidig er det viktig å undersøke hva i situasjonen som gir den gode følelsen av å lykkes. Hva er det du ser som gjør at du opplever akkurat den følelsen? Hva føler du da? Hva sier du da til andre?

Hvor fornøyd er du med oversikten du får over den domfelte i aktivitetsplan og Emsys. Her skårer alle enhetene mer positivt enn kritisk grense, to enheter skårer vesentlig bedre. Hva er det de har gjort? Hvordan opplever de oversikten de får? Hva bruker de den til? Hva sammenligner de med når de er så fornøyd som de er? Er det andre som trenger den kunnskapen de/vi har. Er det andre områder vi kan ta i bruk denne kunnskapen? Det er også forskjeller her for alder og tidligere erfaring. Kan det være noen som har en mindre positiv opplevelse enn oss? Kan vi trekke disse med inn i vår opplevelse?

Din evne til å forstå hvordan domfelte har det. Denne påstanden er formulert i et spørsmål som også svarer svært positivt. Her er det flere enheter som skårer positivt. Det er også forskjeller for alder, utdannelse og erfaring. Er det mulig å knytte denne positive skåren til andre områder/utfordringer hvor vi trenger mer positive skårer? Er det andre som kan ha bruk for vår kompetanse på dette området? Er det andre områder hvor denne kompetansen er nyttig? Kan måten å gjøre det på overføres til andre områder/grupper?

På samme måte kan vi lage en metode for å undersøke andre styrker. Det er hele tiden to hovedmål for denne prosessen: Hvordan kan vi beholde og utvikle ny kompetanse? Hvordan kan vi overføre denne kunnskapen til andre?

## STYRKER OG SVAKHETER I HVERDAGEN

Hvor mange spørsmål som skal inngå i analysen er en ledelsesbeslutning. Det er det også for hvilke spørsmål som skal stilles og hvor den kritiske grensen skal ligge. Et godt grunnlag for en slik ledelsesbeslutning er en oversikt over arbeidshverdagen og en analyse av de kritiske faktorene som bør være med i undersøkelsen. Loggskjema er et enkelt eksempel på en måte å innhente data om arbeidshverdagen på. En annen kan være uttrykk for produksjon, andre former for rapporteringer, registreringssystemer, overvåkningssystemer og gjennom observasjon.

Arbeidsloggene våre viste et bilde av en arbeidsuke med mange og ulike aktiviteter. Når vi delte aktivitetene inn etter om de var direkte knyttet til den domfelte (personrettet), fant vi å kunne dele alle aktivitetene inn i en todeling, hvor 47 % omfatter personrettede aktiviteter og 52 % ikke personrettede aktiviteter. Bryter vi disse ned, finner vi at 16,6 % er direkte knyttet til kontroll, enten gjennom teknologi eller fysisk kontroll. Nær 23 % er knyttet til innholdsarbeid, individuelle samtaler, egnethetsvurdering, oppstartsmøte og obligatorisk oppmøte og gruppe. Ser vi på saksbehandling, så er denne gruppen alene 29,5 prosent og overlapping, møter i teamet og med samarbeidspartnere og kurs utgjør til sammen 13,3 prosent.

Oppsummert har vi nå fire ulike hovedaktiviteter. Den største aktiviteten er knyttet til saksbehandling, dokumentbehandling, føring av fagsystemer, føring av arkiv med nær 30 prosent. Innholdsfraglig arbeid utgjør den neste variabelen, som omfatter individuelle samtaler, egnethetsvurdering, oppstartmøter, obligatorisk oppmøte og grupper. Dette utgjør 23 prosent. Kontroll på bopel og på sysselsetningssted og alarmhåndtering utgjør nær 17 prosent. Møter og overlapping utgjør 13 prosent.

Det bør være et mål å øke de personrettede aktivitetene. Om dagens andel er mye eller lite i forhold til håndtering av dagens volum og sett i forhold til sammenlignbare tiltak, vet jeg ikke. Likevel er det et tydelig ønske om mer tid til personrettede tiltak i fornøydhetsmålingen. Den letteste måten å oppnå dette på er å redusere tiden som blir brukt til ikke personrettede tiltak som saksbehandling og møter.

Å analysere kunnskapsbehovet ut fra den faktiske aktiviteten styrker også relevansen i læreprosessene. Det er lettere å knytte læring til aktiviteter som gjentas ofte og som tilhører et tregere felt. Saksbehandling, dokumentlære, fagsystemer, Doculive osv. er et slikt felt hvor det er mulig å bruke både ferdighetslæring og tilrettelegging av situasjoner for å utvikle gode ferdigheter og måter å gjøre dette arbeidet på.

Jeg har forståelse for at mange søkte jobb i EK for å kunne jobbe med mennesker. Det er derfor det er viktig å bli flik til å jobbe med system og frigjøre tid til det viktige og vanskelige arbeidet å jobbe med mennesker.

## 6. PROBLEMSTILLINGER FREMOVER

Vi har sett hvordan kompetanse kan knyttes til styrker og svakheter i hverdags-situasjonene og at læring kan skje ved overføring av ferdigheter i situasjonen eller gjennom tilrettelegging av situasjonene. Vi har også sett hvordan det å ta utgangspunkt i en analyse av den faktiske arbeidssituasjonen kan analysere utfordringer og gjøre strategiske valg for å forbedre det vi vil bli bedre i.

I stedet for å begynne med en teori om hva vi skal bli, kan vi starte med å endre den praksisen som vi står i. Å utvikle teori og praksis hver for seg fører oftest til at det ikke er kontakt mellom fagteorien og den praksisen vi står i. Det faglige arbeidet får andre prioriteringer og blir drevet frem av andre krefter og behov enn de som er et resultat av målsetningene i hverdagen. Dette er et paradoks i mye arbeid med mennesker hvor teori og ismer er tilpasset andre fagprofesjoner enn de som utfører det daglige arbeidet. I dette ligger også noe av utfordringen for friomsorgen og for EK, som et resultat av noe som er både straffegjennomfører og endringsarbeider, og enten eller, samtidig.

I gjennomgangen av alle spørsmålene i fornøydhetsmålingen finner vi styrker og svakheter for EK, men også for alle enhetene hver for seg. En enhet er god på utvikling av personrettet innhold og skårer høyt på faglig arbeid. En annen enhet har god relasjon med de domfelte, men er ikke fornøyd med tid, mål og mulighet for utvikling av personrettet innhold. En tredje enhet har rom og tid nok, men ikke nok ressurser til å kunne realisere tiltakene.

Finnes det en felles EK-kompetanse eller er kompetanse i EK i så stor grad knyttet til de ulike arenaene i de enhetene og teamene. Den lokale kunnskapen omfatter områder som oppnår gode skårer i fornøydhetsmålingen; *Hvor fornøyd er du med samarbeid med andre ansatte ved friomsorgskontoret (2,26), samarbeid med fengsler og andre deler av kriminalomsorgen (2,66), samarbeid med kommunale samarbeidspartnere (2,78), samarbeid med frivillige organisasjoner/tiltak (2,34).*

Her finner vi også de aller fleste spørsmålene som omfatter de personrettede tiltakene: *Hvor fornøyd er du med samhandling med relevante samarbeidspartnere under soningen (2,38), muligheter for å følge opp områder som kan være viktig for domfelte (2,72), osv.*

En av utfordringene fremover vil være å styrke kunnskaper og ressurser for lokal kompetanseutvikling, medarbeidere imellom, i EK-teamene, ved friomsorgskontorene, mellom kriminalomsorgsenhetene, i samarbeid med forvaltnings-samarbeidspartnere, sammen med domfelte, i samhandling med lokalsamfunnet rundt.

Det er en utfordring å legge til rette for overføring av kompetanse mellom enhetene som jobber med EK parallelt med den lokale forankringen. Dette krever både et avgrenset område og en tydelig legitimering av kunnskapen. Slik arbeidet med teknologi har blitt håndtert fra KITT er et godt eksempel på et slikt felles område. Her er det f.eks. en funksjonsdeling mellom bruken av utstyret og utstyret i seg selv, som muliggjør kunnskapsoverføring ved på- og avlenking. For de tilsatte som gjentar disse situasjonene ofte, er det et mer sømløst samarbeid. Der den tilsatte sjelden ringer inn for hjelp til pålenking, skjer det mindre læring, men mer instruksjon.

## 6A. BEHOLDE OG UTVIKLE NY KOMPETANSE

Å beholde kompetanse handler om repetisjon og ny kunnskap, utvidelse av eksisterende kunnskap og ny praksis, osv. Også her er det forskjell for hvilke type læring som skjer. Ved ferdighetslæring vil repetisjon over en periode føre til at handlingen "sitter". Et eksempel på dette er sykling, som man enten kan eller ikke kan. Modellering gjennom tilrettelegging av situasjonen er mer avhengig av de mer dynamiske faktorene som vi undersøkte i kapittel 3. Her er det den aktive, deltagende og åpne holdningen i situasjonen som skaper en modell for å håndtere lignende situasjoner. Et bilde på dette kan være teamet hvor den tilsatte håndterer en diskusjon for å finne en løsning på et problem. Denne problemløsningsmodellen er i seg selv et redskap i relasjonelle sammenhenger, men er mer kontekstavhengig enn ved læring av en ferdighet som det å lære å sykle. Denne modelleringen er også på en helt annen måte avhengig av jevnlig repetisjon for å bli holdt ved like. Den skjer som et resultat av gjentatt samhandling og kan ikke skje uten slike situasjoner. Derfor er kunnskap om arbeid med mennesker ofte redusert til teknikker og programmer, og ikke det relasjonelle i seg selv.

Jeg tror ikke EK vil utvikle noen nye relasjonelle kunnskaper som ikke allerede eksisterer i friomsorgen. Tvert imot tror jeg det er nødvendig å fokusere på en mer effektiv gjennomføring av de ikke personrettede aktivitetene for å frigjøre tid og rom til å være tilgjengelig. Tilgjengelighet er av de viktigste områdene som trekkes frem i brukerundersøkelsene fra domfelte som gjennomfører straff med EK. At EK-konsulentene er tilgjengelig på telefon 24/7 er en ressurs som kan brukes av alle domfelte og samboende til domfelte som gjennomfører straff med fotlenke.

Jeg tror det er viktig å identifisere felles standarder og rutiner innenfor de områdene som trenger lik praksis. Det gjelder i første rekke ikke personrettede tiltak, saksbehandling, informasjon og dokumentasjonssystemer, men også felles rutiner for alarmhåndtering, regelverk osv. Det bør etableres bedre systemer for kommunikasjon mellom enhetene, fremme kultur for hospitering, samarbeid med andre enheter i og utenfor kriminalomsorgen.

Det er samtidig viktig at kompetanseutvikling innenfor de personrettede områdene forankres lokalt og i en enhet med best mulig ressurser. Det kan også innebære tett samarbeid med andre enheter i kriminalomsorgen og/eller samarbeid med andre forvaltningssamarbeidspartnere for å få tilgang til nok ressurser i utviklingen av ny kompetanse.

Kompetanseutvikling skjer ikke i et vakuum, men er avhengig av å bli sett og verdsatt for å utvikle seg videre. Slik innsyn i situasjonene er oftest lettest lokalt og på nært hold. På avstand trengs gode felles systemer for å dokumentere aktiviteten. Utvikling av slike systemer er et felles ansvar.

For å oppsummere, vil jeg anbefale å innføre et tydeligere skille mellom kompetanseutvikling sentralt og lokalt. Jeg vil i større grad anbefale at kompetanseutvikling om personrettede tiltak skjer lokalt, mens felles EK-områder knyttes til å legge til rette for god praksis for ikke personrettede områder. Både lokalt og sentralt vil det være behov for gode systemer for å dokumentere aktiviteter, både personrettede- og ikke personrettede aktiviteter.

Et eksempel på hvorfor dette skillet er viktig finnes i fornøydhetsmålingen hvor flere kritiske spørsmål var knyttet til manglende tid, mål og prioritering av utviklingsarbeid, faglig arbeid og mulighet for å følge opp områder som kan være viktig for domfelte. Det er uheldig at behovene som disse spørsmålene representerer får stå udekket over tid. Ansvar for å utvikle tiltak her må legges lokalt.

## 6B. KOMMUNISERE KUNNSKAP TIL NYE ENHETER SOM SKAL JOBBE MED EK

Det er viktig å kommunisere suksessfaktorene, her representert ved åtte spørsmål med positive skårer for fornøydhet (se tabell 2). Det er viktig å avklare roller og forventninger til organisering av arbeidet (ikke personrettede tiltak) og innholdet i EK som personrettede tiltak. Det er viktig å kommunisere felles systemer, metoder, teknikker og ferdigheter som gjør belastningen med saksbehandling, logistikk og organisering så lite belastende som mulig. Det er viktig å utfordre nye enheter til å bruke egen kompetanse og lokale ressurser for å styrke relasjonsarbeidet og det personrettede arbeidet. Det bør vurderes å fortsette med hospitering, støtte fra annen EK-enhet for å etablere gode rutiner for de ikke personrettede tiltakene og gråsonen mellom de to områdene. Det vil også kunne gi nødvendig trygghet for å gripe de nye situasjonene selv og utvikle egen lokal kompetanse.

For de allerede eksisterende opplæringspakkene, synes jeg disse fungerer godt når det gjelder opplæring innenfor lov og regelverk, saksgang og organisasjonskart. For bruk av Emsys, Kompis og DocuLive vil jeg også anbefale å bruke ferdighetslæring gjennom hospitering fra annen enhet og/eller bruk av andre tilsatte ved friomsorgskontoret. Dette er kritiske områder for å få frigjort trygghet og tid til å gå ut å jobbe godt kriminalomsorgsfaglig med domfelte under straffegjennomføring.

*Teamets sammensetning, og hver enkelt medarbeiders kompetanse og trygghet, gjør at det er solid kriminalomsorgsfaglig jobbing!*

EK-tilsatt, arbeidsundersøkelse 2010

Straffegjennomføring med elektronisk kontroll. EK-teamet i: \_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_

#### KVALITETSMÅLING FOR TILSATTE I PILOTENHETENE FOR STRAFFEGJENNOMFØRING MED ELEKTRONISK KONTROLL. MÅLING I APRIL 2010

Undersøkelsen skal gjennomføres i løpet av april måned 2010 og i svarkonvolutt til KRUS. Alle tilsatte skal få anledning til å svare, også faste vikarer og tilsatte i ledende stillinger som har faste oppgaver med EK. Ansatte i regionadministrasjonen skal ikke svare på denne undersøkelsen.

Du skal ikke skrive navn på skjema. Alle opplysninger blir behandlet konfidensielt. Hvis antall svar fra en enhet er mindre enn fem, vil svarene ikke bli brukt direkte. Enkeltsvar eller kommentarer som kan identifisere hvem som har svart, skal ikke brukes.

Svarene skal inngå i intern evaluering av kompetanse i prøveprosjekt med straffegjennomføring med elektronisk kontroll 2008 – 2010. Det vil bli gjennomført 2 slike målinger i prøveperioden, en i april 2010 og en i oktober 2010.

Spørresettet består av tre deler:

1: Persondata om deg, din utdanning og erfaring. Her svarer du ved å oppgi svar eller krysse ja eller nei i svarbokser

2: Fornøydhetsmål, består av 4 områder: Innhold, kontroll, trivsel og kompetanse. Her svarer du først på spørsmålet om hvor fornøyd du er med dette som det spørres om på en skala fra 1 til 5 hvor 1 er *i svært stor grad* til 5, som er *ikke i det hele tatt*. Deretter svarer du på om hvor viktig det som spørres om er for deg. Her følger du samme skala. Du kan for eksempel svare 2, i stor grad på fornøydhet, mens du svarer 5, ikke i det hele tatt for viktighet, hvis du er fornøyd med noe, men ikke synes det er viktig.

3: Logg for arbeidsdagen. Før inn for de dagene som du jobber i en 2 ukers periode. Skriv tidspunkt for start og slutt for hver dag og hovedaktivitet for hver time på dagen. Med hovedaktivitet menes et eller to ord som beskriver aktiviteten, eks: Kontrollbesøk, egnethetsvurdering, saksbehandling osv. Før ut for hver time. Det er 8 timer tilgjengelig for hver dag. Er arket for lite, bruk eget ark.

Alle delene fylles ut og skjema sendes i vedlagt konvolutt til Tore Rokkan, Kriminalomsorgens utdanningscenter KRUS, Pb 6138 Etterstad, 0664 Oslo. Ring for eventuelle spørsmål om utfylling eller behandling av svarene, mobil 46965950. Takk for hjelpen!

Kjønn: Mann  Kvinne  Alder: Under 20 år  20-30 år  30-40 år  40-50 år  50 -60 år  Mer enn 60 år

Er du fast ansatt? Ja  Nei  Har du hovedsakelig en ledende stilling i din nåværende jobb (leder, teamleder el.)? Ja  Nei

#### UTDANNELSE

Har du fengselsfaglig utdanning (2 år)? Ja  Nei  Har du sosialfaglig utdanning (2 år eller mer)? Ja  Nei

Har du annen universitets- eller høyskoleutdanning (2 år eller mer)? Ja  Nei  I hvilket fagområde? \_\_\_\_\_

Opplever du din utdanning som relevant for de arbeidsoppgavene du har nå? \_\_\_\_\_

---

---

#### ARBEID

Hvor lenge har du jobbet ved dette friomsorgskontoret? Antall mnd: \_\_\_\_ (Hvis du har vært ansatte fra oppstarten, kryss her: )

Har du tidligere jobbet i friomsorgen? Ja  Nei  Har du tidligere jobbet i fengsel? Ja  Nei

Hvis ja, hvor lenge? \_\_\_\_\_ Var dette en enhet i samme region som du nå arbeider i? Ja  Nei

Hadde du i hovedsak en ledende stilling i din tidligere jobb? (teamleder, avdelingsleder, førstebetjent el.)? Ja  Nei

Opplever du din arbeidserfaring som relevant for de arbeidsoppgavene du har nå? \_\_\_\_\_

---

---



## OMRÅDE 1: INNHOLD

Området innhold handler om den måten som teamet ivaretar den enkeltes behov og kriminalomsorgens mål om å motvirke skade under soningen og motvirke tilbakefall til ny kriminalitet. Innholdet i EK er prioritert i forskrifter og regelverk og konkretisert gjennom faglig veileder og arbeid i fagutviklingsgruppen. Her er fagutvikling og innhold også definert bredere. Før inn dine egne kommentarer under.

### Hvor fornøyd er du med dette?

I svært stor grad    I stor grad    I noen grad    I liten grad    Ikke i det hele tatt

### Hvor viktig er dette for deg?

I svært stor grad    I stor grad    I noen grad    I liten grad    Ikke i det hele tatt

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Samarbeidet med den domfelte om innholdet i soningen										
Sammenhengen i tilbudet domfelte mottar under gjennomføring										
Samhandling med relevante samarbeidspartnere under soningen										
Mulighet for å følge opp områder som kan være viktig for domfelte										
Tid til faglig utviklingsarbeid i teamet										
Tydelige mål for arbeidet med fagutvikling										
Det tilbudet som teamet gir til de domfelte under soning										
Hvordan dere måler progresjon i arbeidet med domfelte										
Arbeid med å ivareta domfeltes pårørende under soning										
Prioriteringen av innholdsarbeid i forhold til andre områder i EK										

Kommentarer til området innhold:

## OMRÅDE 2: KONTROLL

Området kontroll handler om å ivareta trygghet for samfunnet, den enkelte domfelte, den domfeltes familie, samarbeidspartnere og for oss selv i forbindelse med straffegjennomføringen. Kontroll handler ikke bare om å ta kontroller, men om alle tiltak som gir en nødvendig trygghet for alle involverte.

### Hvor fornøyd er du med dette?

I svært stor grad    I stor grad    I noen grad    I liten grad    Ikke i det hele tatt

### Hvor viktig er dette for deg?

I svært stor grad    I stor grad    I noen grad    I liten grad    Ikke i det hele tatt

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Dom for vold og sedelighet skal i hovedsak ikke sones med fotlenke										
Tiltak for språkproblemer når domfelte ikke snakker norsk/engelsk										
Oversikt over domfelte i aktivitetsplan og Emsys										
Kontroll når domfelte er hjemme										
Kontroller på sysselsetningsstedet										
Kontroll med overholdelse av rusforbudet										
Ivaretagelse av sikkerhet for samboende av domfelte										
Sikkerhet for oss tilsatte ved besøk og kontroll av domfelte										
Sikkerhet for at det ikke blir utført ny kriminalitet under soning										
Forutsigbarhet og oversikt i planlegging mellom tilsatte i EK-teamet										

Kommentarer til området kontroll:

### OMRÅDE 3: TRIVSEL

Området trivsel handler om deg og ditt forhold til arbeidsoppgaver, kolleger og ledere. Trivsel handler om hvordan du får brukt dine talenter og hvordan du opplever at du og jobben du gjør blir sett av andre.

#### Hvor fornøyd er du med dette?

I svært stor grad    I stor grad    I noen grad    I liten grad    Ikke i det hele tatt

#### Hvor viktig er dette for deg?

I svært stor grad    I stor grad    I noen grad    I liten grad    Ikke i det hele tatt

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Jeg vet hva som forventes av meg på jobben										
Jeg har de nødvendige hjelpemidlene for å gjøre jobben min på riktig måte										
Oversikt over domfelte i aktivitetsplan og Emsys										
Jeg får mulighet til å gjøre det jeg er best til på jobben hver dag										
I den siste arbeidsuka har jeg fått anerkjennelse eller ros for godt utført arbeid										
Min nærmeste leder, eller noen andre på jobben, ser ut til å bry seg										
Min nærmeste leder, eller andre på jobben, oppmuntrer meg til å videreutvikle meg										
Relasjonen du har til domfelte som du har kontaktansvar for										
Trygghet for å ta opp problemer/utfordringer på arbeidsplassen										
Kommentarer til området trivsel:										

## OMRÅDE 4: KOMPETANSE

Området kompetanse handler om hvordan du får brukt din utdanning og dine erfaringer i jobben din. Det handler også om samarbeidet med andre tilsatte, enten på EK eller i enheten om felles arbeidsoppgaver. Kompetanse handler både om hvordan du får brukt deg selv, men også om hvordan du får mulighet for å utvikle ny formell og uformell kunnskap.

### Hvor fornøyd er du med dette?

I svært stor grad    I stor grad    I noen grad    I liten grad    Ikke i det hele tatt

### Hvor viktig er dette for deg?

I svært stor grad    I stor grad    I noen grad    I liten grad    Ikke i det hele tatt

	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Din egen kompetanse i forhold til dine arbeidsoppgaver										
Dine kollegers kompetanse i forhold til de oppgavene som skal løses										
Hvordan din kompetanse blir ivaretatt av arbeidsgiver										
Din evne til å forstå hvordan de domfelte har det										
Det opplæringstilbudet du får i forhold til din kompetanse										
Samarbeidet med andre tilsatte på friomsorgskontoret										
Samarbeid med fengsler og andre deler av kriminalomsorgen										
Samarbeid med kommunale samarbeidspartnere om den domfelte										
Samarbeid med frivillige organisasjoner/tiltak										
Veiledning for å løse utfordringer i jobben										
Resultatene dere har oppnådd i prøveperioden med EK										

Kommentarer til området kompetanse:



Arbeidsdagen for: \_\_\_\_\_

Dato/periode: \_\_\_\_\_

Time	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Start kl:							
Første							
Andre							
Tredje							
Fjerde							
Femte							
Sjette							
Sjuende							
Åttende							
Slutt kl:							

Arbeidsdagen for: \_\_\_\_\_

Dato/periode: \_\_\_\_\_

Time	Mandag	Tirsdag	Onsdag	Torsdag	Fredag	Lørdag	Søndag
Start kl:							
Første							
Andre							
Tredje							
Fjerde							
Femte							
Sjette							
Sjuende							
Åttende							
Slutt kl:							