

Svar (25/8 97)

**Justitsministeren** (Frank Jensen):

Der henvises til det anførte under spørgsmål S 2970.

Spm. nr. S 2972

Til justitsministeren (7/8 97) af:

**Inge Dahl-Sørensen** (V):

»Vil ministeren oplyse principperne for ansættelse af medarbejdere i de akademiske og andre specielt kvalificerede stillinger, der er normeret under Direktoratet for Kriminalforsorgen, herunder kvalitetskrav, ansættelsesprocedure og eventuelle omrokeringer af personer, som i første omgang har vist sig mindre egnede til en given stilling?«

Svar (25/8 97)

**Justitsministeren** (Frank Jensen):

Langt den største gruppe af medarbejdere, der er ansat i en akademisk eller anden specielt kvalificeret stilling inden for Kriminalforsorgen, har funktion som f.eks. fængselsinspektør, vicefængselsinspektør, kontorchef, fængselsfuldmægtig eller fuldmægtig. Dertil kommer enkelte andre akademiske stillinger som f.eks. overlæge, fængselslæge, psykolog og andet helsepersonale.

Med hensyn til ansættelse af akademiske fuldmægtige i Kriminalforsorgen skal det indledningsvis nævnes, at de pågældende ansættes med et bredt ansættelsesområde i Justitsministeriet med tilhørende institutioner. Kriminalforsorgen har imidlertid inden for dette ansættelsesområde selvstændig ansættelseskompetence, hvor der dog i den daglige administration er et meget udbygget samarbejde med det øvrige ministerområde, bl.a. i forbindelse med den for akademiske fuldmægtige gældende turnusordning.

Ansættelse som akademisk fuldmægtig i Kriminalforsorgen sker typisk efter offentligt opslag eller som led i den for akademiske fuldmægtige gældende turnusordning.

Ved den første gennemgang af indkomne ansøgninger vurderes, om den pågældende har gennemført en akademisk relevant uddannelse

med tilfredsstillende resultat. For nyuddannede tages valg af kursusfag og emne for speciale til lige i betragtning. Derudover lægges der bl.a. vægt på den pågældendes arbejdsmæssige erfaring, herunder om denne har medført et vist kendskab til Kriminalforsorgens område. Endvidere tillægges det betydning, at den pågældende ikke tidligere er straffet.

På baggrund af denne gennemgang inviteres et antal ansøgere til en ansættelsessamtale, der ledes af en vicedirektør. Derudover deltager chefen for det kontor eller den afdeling, der søger en ny medarbejder, samt en repræsentant for Sektionen af Overenskomstansatte Jurister i direktoratet.

Efter en samlet vurdering udvælges den bedst kvalificerede, som ansættes med en prøvetid på tre måneder. Inden udløbet af prøvetiden vil den nyansatte og dennes chef afholde en medarbejderaftale, hvor det hidtidige arbejdsforløb vurderes. Der tages herefter stilling til den pågældendes egnethed.

Der afholdes herefter løbende medarbejdersamtaler, typisk en gang årligt. Samtalerne har bl.a. til formål at bidrage til at sikre et fremadrettet arbejde med kvaliteten i opgaveløsningen og udviklingen af medarbejdernes kvalifikationer. I den forbindelse kan tillige drøftes eventuelle ønsker om forflyttelse.

Akademiske fuldmægtige er, som nævnt, omfattet af en turnusordning, der medfører, at medarbejderne skal gennemføre tre turnusperioder af normalt 2-4 års varighed, herunder mindst en gang skifte institution. Det bevirker, at de akademiske fuldmægtige skifter stilling med en vis hyppighed.

Udvælgelsen af akademikere til advancementstillinger, som f.eks. vicefængselsinspektør, kontorchef og fængselsinspektør sker ofte blandt medarbejdere, som Kriminalforsorgen via bl.a. nævnte turnusordning har indgående kendskab til. Der lægges vægt på faglige evner, samarbejdsevne, lederegenskaber m.v.

For så vidt angår læger kan det oplyses, at overlægestillinger opslås i Ugeskrift for Læger, hvorefter proceduren, der fremgår af § 14 i lov-bekendtgørelse anr. 632 af 20. juli 1995 om udøvelse af lægegerning (lægeloven), følges. Et fagligt bedømmelsesudvalg vurderer ansøgerens lægefaglige kvalifikationer. Herefter foretager direktoratet en vurdering samt en vejledende høring af Sundhedsstyrelsen, hvorefter den, som efter en samlet vurdering skønnes bedst egnet, ansættes.