

Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Ivar Landmark

Masteroppgave

Karriereveiledning med forvaringsdømte i fengsel – et samarbeidsprosjekt?

En kvalitativ studie om muligheter, forventninger og innhold

Career guidance with preventive detainees – a collaboration project?
A qualitative study of possibilities, expectations and content

Master i karriereveiledning

2021

Forord

En spennende og utfordrende fase nærmer seg slutten. Mest av alt har det vært lærerikt og spennende, men tidvis har det og vært frustrerende og utmattende. Hvorfor gir man avkall på frihet for å binde seg til slike oppgaver har jeg undret meg, og like fullt ender jeg opp med å svare «fordi jeg kan og vil». Hva hadde friheten vært uten å bruke den...?

Oppgavens tittel «Karriereveiledning med forvaringsdømte i fengsel - et samarbeidsprosjekt?» berører en helt annen side av friheten. Gjennom jobb har jeg hatt privilegiet av å bli kjent med en sårbar gruppe, men også en mangfoldig gruppe samarbeidspartnere. Kanskje kan oppgaven være en liten puslespillbit som bidrar til å skape et bedre tilbud for innsatte gjennom noen av de utviklingsområdene og problemstillingene den beskriver. Det har i hvert fall vært en viktig motivasjon til å fullføre når lysten til å stå på ski eller spille saxofon har vært sterkere.

En stor takk til alle dere jeg møter til daglig - kolleger, innsatte, ansatte, samarbeidspartnere også videre... Dere inspirerer og gjør at jeg har lyst til å gå på jobb, og dere gjør at jeg vil at vi skal få til mer.

Og takk til min arbeidsgiver, Rud videregående avdeling Ila, for å ha lagt til rette for at jeg har kunnet gjennomføre studier og oppgaveskriving.

Tusen takk til alle deltakerne i fokusgruppene, både ved Trondheim fengsel og ved Ila fengsel og forvaringsanstalt. Og spesielt takk for velvillighet og tilrettelegging så studien faktisk lot seg gjennomføre.

En stor takk til min veileder, instituttleder Erik Hagaseth Haug, PhD, ved Høgskolen i Innlandet. Du har inspirert og motivert meg i lang tid. Jeg setter alltid pris på dine innspill, og som veileder har du alltid gitt meg en fornyet tro på prosjektet. Du og dine kolleger må også ha takk for å ha utviklet et så spennende fagmiljø på Lillehammer knyttet til karriereveiledning og rådgivning at det traff noe i meg som jeg ville fortsette å undersøke, studere og arbeide med.

Til slutt en stor klem og takk til Cecilie! Du er en evig støttespiller uansett hva jeg foretar meg faglig og i livet ellers. Takk for endeløse timer med tålmodighet knyttet til dette prosjektet. Selv om ikke spesialiseringen er din, så kan du håndverket og har alltid gode innspill.

Ivar Landmark,

Gjettum 14/9-2021

Innhold

FORORD	3
INNHold	5
SAMMENDRAG	7
ABSTRACT	8
1. INNLEDNING	9
1.1 KARRIEREVEILEDNINGENS AKTUALITET	9
1.2 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA	11
1.3 PROBLEMSTILLING	14
1.4 LITTERATURSØK	16
2. TEORI	20
2.1 KARRIEREVEILEDNING.....	20
2.2 OM ENDRING OG UTVIKLING.....	25
2.3 SAMARBEID OG TVERRFAGLIGHET	29
3. METODE	32
3.1 UTVIKLING AV PROBLEMSTILLING (FASE 1)	33
3.2 VALG AV UNDERSØKELSESDSIGN (FASE 2)	35
3.3 VALG AV METODE - KVALITATIV ELLER KVANTITATIV (FASE 3).....	35
3.4 HVORDAN SAMLE INN DATA (FASE 4).....	36
3.5 HVORDAN VELGE UT ENHETER (FASE 5).....	40
3.6 HVORDAN ANALYSERE KVALITATIVE DATA? (FASE 6).....	42
3.6.1 Trinn 1 - Helhetsinntrykk (fra transkript til temaer).....	46
3.6.2 Trinn 2 - meningsbærende enheter (fra temaer til koder)	47
3.6.3 Trinn 3 - kondensering (fra koder til meningsinnhold og kondensering)	49
3.6.4 Trinn 4 - syntese (fra kondensering til beskrivelser, begreper og resultater).....	54
3.7 HVOR GODE ER KONKLUSJONENE? (FASE 7)	55
3.8 TOLKNING OG TOLKNINGSFEIL (FASE 8)	58
3.9 FORSKNINGSETISKE HENSYN	61
3.10 VITENSKAPSTEORETISK BEGRUNNELSE	64
4. RESULTATER	71
4.1 KARRIEREVEILEDNING KAN BIDRA TIL BEDRE PRAKSIS	71

4.2	DAGENS PRAKSIS ER KONTRASTFYLT OG MED UKLAR RETNING.....	72
4.3	BEHOV FOR ORGANISASJONS- OG KVALITETSUTVIKLING.....	73
4.4	KARRIEREVEILEDNING KAN BIDRA TIL BEDRE PLANARBEID.....	75
4.5	KARRIEREVEILEDNING KAN MOTIVERE TIL ENDRING.....	77
4.6	KARRIEREVEILEDNING - EN VEI TIL ØKT MYNDIGGJØRING.....	79
5.	DISKUSJON.....	81
5.1	KARRIEREVEILEDNING SOM MULIG NYTT VERKTØY?.....	81
5.2	ENDRINGSMOTIVASJON.....	85
5.3	SAMARBEID.....	90
5.4	HELHETLIGE PLANER.....	94
5.5	VERDIKONFLIKTER I PRAKSIS.....	97
6.	AVSLUTNING.....	101
	LITTERATURLISTE.....	103
	VEDLEGG.....	109

Sammendrag

Bakgrunn, problemstilling og formål

Karriereveiledning er i dag blitt en aktuell samfunnstjeneste som skal være tilgjengelig for alle innbyggere. Forvaringsdømte er en gruppe som har et særskilt krav på seg til å vise endring for å bli løslatt. Formålet var å undersøke hvordan karriereveiledningstjenester kan være et nyttig verktøy for denne gruppa. Følgende problemstilling ble valgt: «*Hvordan kan samarbeidende instanser bruke karriereveiledning i arbeidet med forvaringsdømte?*»

Metode

Det er gjort en kvalitativ studie ved å intervju to fokusgrupper, en ved Trondheim fengsel og en ved Ila fengsel og forvaringsanstalt. Begge steder var det en bred representasjon av ansatte fra ulike tjenesteområder som deltok i fokusgruppene for å få en god tilgang til data. Til å analysere intervjuene ble det benyttet systematisk tekstkondensering (STC).

Funn og konklusjon

Resultatene viser at karriereveiledning kan være et nyttig supplement til dagens arbeid med forvaringsdømte. Særlig to perspektiver gjør karriereveiledningstjenester aktuelt å prøve ut i større grad. Tjenesten kan bidra med et utviklingsperspektiv utover det endringsperspektivet som vanligvis ligger i rehabiliteringsarbeidet. Gjennom karriereveiledning er det mulig å gi den forvaringsdømte et rom for å utforske muligheter og utvikling med større grad av opplevd autonomi. Tjenesten kan bringe inn et langsiktig perspektiv i utviklings- og rehabiliteringsarbeidet som er mer tydelig enn i dagens arbeid. Gjennom å fokusere på valg, endring og utvikling som kan gi muligheter til økt livskvalitet etter soning, kan tjenesten bidra med en optimisme som kan gjelde i både nær og fjern fremtid. Funn fra fokusgruppene sier også noe om tjenestens avhengighet av andre aktører i kriminalomsorgen, og at godt samarbeid nødvendigvis vil være et premiss for å lykkes. Arbeid med å levere tjenester i kriminalomsorgen innebærer en rekke komplekse utfordringer og etiske overveielser. Å ta i bruk det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning vil være nyttig for å avklare forventninger og utvikle tjenestens innhold innenfor de gitte rammene i arbeidet med forvaringsdømte.

Nøkkelord: Karriereveiledning, kriminalomsorg, forvaring, rehabilitering, tverrfaglig samarbeid, fokusgrupper, systematisk tekstkondensering (STC).

Abstract

Background, topic and purpose

Career guidance has now become an relevant community service which should be available to all residents. Preventive detainees is a group that has a special demand to demonstrate a change in order to be released. The purpose was to investigate how career guidance services may be a useful tool for this group. The following topic was chosen: «*How may collaborating services use career guidance as part of their work with preventive detainees?*»

Method

A qualitative study was conducted by interviewing focus groups, one at Trondheim prison and one at Ila prison and preventive detention center. In both places, there was a broad representation of employees from different service areas who participated in focus groups to gain good access to data. Systematic text condensation (STC) was used as a methodological approach to analyse the interviews.

Findings and conclusion

The results demonstrate that career guidance can be a useful supplement in addition to their current work with preventive detainees. Two perspectives are specifically highlighted for providing career guidance services relevant to explore to a greater extent. This service may contribute with a developmental perspective beyond the perspective of a change as part of the rehabilitation work. Through career guidance, it is possible to give the preventive detainees possibilities to explore opportunities and development with a greater extent of perceived autonomy. This service may also contribute with a long-term perspective in development and rehabilitation work more clearly than in current practice. By focusing on choices, change and development that may provide opportunities for improved quality of life after imprisonment, this service could contribute with optimism that may apply to both the near and distant future. Findings from the focus groups also point to the service's dependence on other actors in the penal care system, and that good collaboration necessarily will be a factor for success. Work to provide services in the penal care system also involves a number of complex challenges and ethical considerations. To apply the national quality framework for career guidance will be useful to clarify expectations and develop the services content within the given framework and work with preventive detainees.

Keywords: Career guidance, prison care, preventive detention, rehabilitation, inter-professional collaboration, focus groups, systematic text condensation (STC).

1. Innledning

Karriereveiledning er i ferd med å bli en etablert samfunnstjeneste, og i 2020 ble det vedtatt som en tjeneste for alle landets innbyggere enten i regi av de fylkesvise karrieresentrene eller via den nasjonale portalen <https://www.karriereveiledning.no>. I mange sammenhenger er det imidlertid uklart hva karriereveiledning er og hvordan fag og tjeneste kan bidra i arbeidet med utsatte grupper i samfunnet, for eksempel gruppen innsatte. Er karriereveiledning i fengsel en ubenyttet ressurs i endringsarbeid med innsatte? Og kan det være et samarbeidsprosjekt der ulike instanser samles om et helhetlig rehabiliteringsarbeid? Dette har jeg blitt mer og mer nysgjerrig på å undersøke ved å daglig arbeide ved en videregående skole i fengsel og samtidig faglig fordype meg i karriereveiledning. Derav oppgavens spørrende tittel: «Karriereveiledning med forvaringsdømte i fengsel - et samarbeidsprosjekt?»

1.1 Karriereveiledningens aktualitet

I 2020 ble det vedtatt at alle landets innbyggere skal ha en rett til å få karriereveiledning, en oppgave som per i dag hovedsaklig er tildelt fylkeskommunene. Kompetanse Norge hatt ansvaret for å utarbeide en digital veiledningsportal og et nasjonalt og tverrsektorielt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning som ble ferdigstilt i 2021 (Kompetanse Norge, 2021). Målet er å høyne kvaliteten på tjenesten i alle ytende sektorer for å nå både individuelle og samfunnsmessige mål - på kort og lang sikt. Dermed beskriver kvalitetsrammeverket en tjeneste som i minst like sterk grad må videreutvikles for innsatte som for befolkningen forøvrig. Denne oppmerksomheten til karriereveiledningsfeltet er et resultat av at tjenesten i lengre tid har hatt internasjonal og politisk oppmerksomhet i samarbeidsfora som EU og OECD (OECD, 2004).

NOU 2016:7, Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn, kom med en rekke anbefalinger for ulike virksomhetsfelt og foreslo å utvikle et helhetlig system for å ivareta både innhold og organisering i karriereveiledningen (NOU 2016: 7). I denne NOU-ene blir også karriereveiledning i kriminalomsorgen viet et kapittel hvor det påpekes stor ulikhet i hvordan tjenesten tilbys og til hvem. Spesielt to anbefalinger trekkes frem (s. 216):

- At karriereveiledningstjenestene i kriminalomsorgen til enhver tid er i samsvar med behovet i kriminalomsorgen og forholder seg til nasjonale kompetansestandarder for karriereveiledning.

- At kunnskapsgrunnlaget om karriereveiledning i kriminalomsorgen styrkes.

I etterkant kom Nasjonal Kompetansepolitisk Strategi 2017-2021 (Regjeringen, 2017a), som både retter fokus mot blant annet karriereveiledning og ønsker å styrke kompetansen til voksne med svak tilknytning til arbeidslivet. Begge dokumenter skaper et kunnskapsgrunnlag, men uttrykker også at nasjonale satsninger også omfatter gruppen innsatte, noe som øker aktualiteten for å undersøke hvordan karriereveiledningen rettet mot innsatte kan styrkes.

Karriereveiledning med innsatte

Karriereveiledning i fengsel har også fått noe oppmerksomhet i seg selv gjennom rapporten Karriereveiledning i Kriminalomsorgen (Kompetanse Norge, 2017). Også denne konkluderte med at tilbudet og kvaliteten på tjenesten er høyst variabel. Kompetanse Norge sammenfattet fem anbefalinger:

1. Økt tilgang til karriereveiledning for flere grupper innsatte
2. Mer tid til veiledning av innsatte
3. Utforske mulighetsrommet i tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid
4. Økt tilbud om kompetanseheving
5. Oppfølgende undersøkelser og forskning på karriereveiledningsfeltet

Mens pkt. 1 og 2 handler mye om å øke tjenesteressursen, så er nettopp pkt. 3 i tråd med det jeg ønsker å undersøke - handlingsrommet for å utøve karriereveiledning i fengsel. For selv om tjenesten som begrep begynner å bli etablert i samfunnet, så viser både NOU-en og Kompetanse Norge-rapporten at det langt i fra noen enhetlig forståelse av tjenestens organisering og kvalitet, heller ikke innenfor virksomhetene i kriminalomsorgen.

Nordisk nettverk for voksnes læring som er et samarbeid i regi av Nordisk Råd, satte i 2018 ned en arbeidsgruppe for å arbeide med utviklingen av karriereveiledning i nordiske fengsler. Denne kom i 2020 med to informasjonsplakater, en beregnet på ansatte i kriminalomsorgen, og en beregnet på innsatte. Mens plakaten myntet på ansatte kommer med anbefalinger om karriereveiledning i kriminalomsorgen på områder som tilgjengelighet, innhold i tjenesten, sammenheng i tjenesten og kvalitet, og også en beskrivelse av veiledningen. Så sier plakaten rettet mot innsatte litt om hva karriereveiledning kan bidra

med. Den sier både noe om informasjon og studieveiledning, støtte i valgprosessen, og den peker på karriereveiledning som en del av utarbeidelsen av en soningsplan. Dermed er også begrepet soningsplan knyttet opp til karriereveiledning (Nordisk Råd, 2020).

1.2 Bakgrunn for valg av tema

Som oppgavens tittel indikerer, «*Karriereveiledning med forvaringsdømte i fengsel - et samarbeidsprosjekt?*», er temaet for studien å se hvorvidt karriereveiledning kan være et egnet verktøy i arbeidet med forvaringsdømte. Kriminalomsorgens oppgaver er ansvaret for straffegjennomføringen og å bidra til rehabilitering. For dens samarbeidspartnere er det et mål å bidra til rehabiliteringen av innsatte, men samtidig er det et mål i seg selv å tilby like samfunnstjenester som det befolkningen forøvrig tilbys. Karriereveiledning er en slik tjeneste som både kan være et verktøy i rehabiliteringsøymed men også som et mål i seg selv. Heri ligger det en spenning som byr på både muligheter og utfordringer, en spenning jeg søker å belyse gjennom studien. Preposisjonen 'med' i tittelen er valgt da karriereveiledning til syvende og sist alltid vil være en dialogisk aktivitet.

Forvaringsdømte - en særskilt innsattgruppe

Forvaring ble innført i 2002 og er en tidsbestemt tidsstraff som kan idømmes lovbrøyttere som antas å være særlig farlige. Straffen har til hensikt å beskytte samfunnet mot ny alvorlig kriminalitet og kan bare idømmes når ordinær tidsbestemt fengselsstraff ikke anses tilstrekkelig til å verne samfunnet, jf. Straffeloven § 39 c (Storvik, 2013). Dermed blir inkapasitering, eller uskadeliggjøring i form av oppbevaring, også en viktig del av straffeutmålingen og dens formål. Med tidsbestemt menes at den innsatte må prøve sin sak i retten i tiden som er gitt mellom minstetid og lengste tid.

Formålet med forvaring er å redusere faren for gjentatt kriminalitet og bidra til at den domfelte rehabiliteres og utvikler sosial tilpasning. Når en forvaringssak skal prøves på ny i retten, så må den innsatte dokumentere og overbevise om at han har endret seg tilstrekkelig til å ikke lengre utgjøre en samfunnsrisiko. Kravet til rehabilitering og endring blir dermed sentralt for den som idømmes forvaring.

«Forvaringsstraffen, med domstolens prøving av om den domfeltes personlige endring er vesentlig, stiller meget store krav til dokumentasjon av utviklingen. Kriminalomsorgen

skal ikke bare gi et bedre rehabiliteringstilbud til denne gruppen straffedømte, men må i hele sin arbeidsmåte ta hensyn til dokumentasjonskravet. (St.mld. nr. 37(2007-2008))»

Når kriminalomsorgen lager en innstilling om prøveløslatelse så vil den ifølge Storvik (2013, s.122-123) inneholde saks- og personbakgrunn og en vurdering av gjentakelsesfare knyttet opp til vedkommendes kjerneproblematikk. Noe som også skal omfatte beskrivelser av det endrings- og rehabiliteringsarbeidet som har foregått. Men i tillegg kan den forvaringsdømtes opplegg/planer ved en mulig prøveløslatelse være av betydning. Hva dette innebærer er imidlertid noe mer diffust, og den forvaringsdømte kan gi assosiasjoner til Giorgio Agambens (2010) beskrivelse av det nakne liv i møte med den suverene makt, en total samfunnsuttøstøtelse. For hvordan kan den forvaringsdømte bli gjort i stand til å tre tilbake til samfunnet etter en lang straff? Hvor stor tilpasning eller endring må den innsatte utføre? Og hvor villig er samfunnet til å la en forvaringsdømt inkluderes? Kan karriereveiledning her være et verktøy både for individ og samfunn? I så fall vil karriereveiledning med forvaringsdømte kunne tangere forhold som angår *endring, rehabilitering, utvikling og planlegging*.

Innsattes utfordringer

Om gruppa innsatte finnes det en del kunnskap. Svært mange har det man kaller en opphopning av livsutfordringer, altså flere vansker som inntreffer på likt og kan innvirke negativt på hverandre, som psykiske vansker, rusproblemer, økonomiske vansker, sosiale vansker m.m. De faktorene SSB opererer med varierer noe men omfatter: 1) Arbeidsledighet, 2) Lav utdanning, 3) Boligproblemer, 4) Økonomiske problemer, 5) Helseproblemer, 6) Psykiske vansker, 7) Mangel på sosial kontakt, 8) Nærmiljø. (Revold 2014 og Barstad 2016). Dette er alle utfordringer som alene kan bidra til ekskludering i samfunnet, og som er enda sterkere hvis de virker sammen med en eller flere andre. Som innsatt er man i tillegg utsatt for kanskje samfunnets sterkeste ekskluderingsmekanisme, noe som byr på enda en utfordring for inkludering tilbake til samfunnet igjen etter endt soning. Mange innsatte har dårlige skoleerfaringer og ikke fullført videregående skole (Revold, 2015). En av de mest anerkjente eller påviste faktorene for å forhindre tilbakefall er ifølge internasjonal forskning å ta utdanning. Noe som igjen kan endre livsutfordringene og øke livskvaliteten (RAND Corp, 2013). Effekten av utdanning kan altså virke inkluderende både direkte og indirekte. Gruppa innsatte er svært mangfoldig, og av de omkring 3000 som årlig soner i norske fengsler, så er det et fåtall som er gjengangere. Soningslengden varierer fra korte dommer på

under en måned til de som som får lovens lengste straff på 21 år. Men de forvaringsdømte skiller seg vesentlig ut med alvorlighetsgrad og tidsbestemthet, og mange har sonet gjentatte ganger. Antallet forvaringsdømte i Norge er stadig økende, og det var omkring 90 i 2016 mens i 2021 er det økt til 152 (Kriminalomsorgen, 2021).

Behov for samarbeid og tverrfaglighet

De åtte faktorene SSB beskriver berører mange ulike fagfelt og tjeneste- og forvaltningsområder. Et rehabiliteringsarbeid i fengsel vil dermed involvere minst like mange tjenesteytere, og behovet for samhandling og helhetlig arbeid blir tilsvarende stort. Arbeid med innsatte er et samarbeid mellom likestilte tjenester i regi av Arbeids- og sosialdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Kunnskapsdepartementet. Mens det i all hovedsak er Kriminalomsorgen som skal ivareta straffegjennomføringen med dertil frihetsberøvelse, så er rehabiliteringsarbeidet et felles anliggende for alle involverte. Nasjonal strategi for redusert tilbakefall (Regjeringen, 2017b) fremhever innsattes rett til samfunnstjenester og behovet for at disse målrettes innsattegruppas utfordringer. Arbeidet skal bidra til å redusere levekårsproblemer og forbedre tilbakeføring. Videre fremheves det at det er et mål å øke andelen innsatte som får opplæring, blant annet for etter endt soning gjøre de i stand til å delta i videre studier, opplæring eller arbeid. Et av tiltakene er:

«Styrke samarbeidet mellom kriminalomsorgen, arbeids- og velferdsforvaltningen og utdanningsmyndighetene i arbeidsdriften. Formålet skal være å gi bedre forutsetninger for kartlegging, opplæring og arbeidstrening, med sikte på økt overgang til arbeid og opplæring etter endt straffegjennomføring eller varetekt. (Regjeringen, 2017b)»

Nasjonal kompetansepolitikk strategi 2017-2021 (Regjeringen, 2017a) er et annet policydokument som fremhever behovet for at det arbeides med å styrke opplærings- og omstillingsarbeidet, særlig rettet mot voksne som av ulike årsaker har falt utenfor eller er i fare for å falle utenfor arbeidsmarkedet. Denne strategien omfatter alle voksne uavhengig av alder. Her fremheves behovet for å rette tiltak mot voksne med svake og mangelfulle grunnleggende ferdigheter og språkferdigheter gjennom å øke formell kompetanse og arbeidsrettet opplæring. Karriereveiledning er et av tiltakene som eksplisitt fremheves for å bidra til omstillings- og integreringsarbeid, og for at den enkelte kan ta bevisste og velinformerte valg. (s.16)

I et fengsel er god karriereveiledning et felt som er avhengig av at man får til et godt samarbeid med andre instanser. Men da må man kjenne til hva karriereveiledning er, gjenkjenne samarbeidsområder og felles støtte den innsatte i dennes prosess gjennom karriereveiledning, utdanning og endringsarbeid. Betydningen av dette fremkommer i rapporten om karriereveiledning i kriminalomsorgen og dens anbefalinger (Kompetanse Norge, 2017).

En studie av karriereveiledningens potensiale

Som avsnittene over viser, er forvaringsdømte en gruppe som behøver spesielt rettede og godt koordinerte rehabiliterings-, opplærings- og utviklingstiltak, både under og etter soning for å lykkes med å gjenintegreres i samfunnet. Samtidig er samfunnstjenesten karriereveiledning introdusert som både en lovfestet rett for alle, og tjenesten er fremhevet som et verktøy i arbeidet med kompetanseutvikling og endringsarbeid. Her ligger altså en mulighet for å utforske karriereveiledning som samfunnstjeneste i fengsel og karriereveiledning som et eventuelt samarbeidsprosjekt og tverrsektorielt ansvar. Det ligger altså både kunnskapspremisser og styringsdokumenter til grunn som faglig forankring for å hevde at det er av interesse for både individ og samfunn å utforske videre hvordan karriereveiledning kan utvikles som et verktøy arbeidet med forvaringsdømte.

1.3 Problemstilling

Som oppgavens tittel antyder, «*Karriereveiledning med forvaringsdømte i fengsel - et samarbeidsprosjekt?*», så ønsker jeg å undersøke karriereveiledningens potensiale. Denne kunnskapen kan deretter brukes i arbeidet med å videreutvikle karriereveiledningstjenesten i fengsel. Problemstillingen er derfor følgende:

«Hvordan kan samarbeidende instanser bruke karriereveiledning i arbeidet med forvaringsdømte?». Dette er problemstillingen jeg ønsker å *utforske og avklare*. For å utdype dette stilles følgende forskningsspørsmål:

Er forutsetningene til stede i dagens arbeid for å skape et samarbeid om karriereveiledning?

Er karriereveiledning noe alle vil si de holder på med allerede?

Er karriereveiledning i et høysikkerhetsfengsel et samarbeidsprosjekt og eventuelt et tverrsektorielt ansvar?

Vil karriereveiledning kunne være et virkningsfullt verktøy/virkemiddel i endringsarbeidet som foregår med forvaringsdømte?

NOU 2016:7 har særlig en anbefaling det er viktig å avdekke kunnskap om. «At karriereveiledningstjenestene i kriminalomsorgen til enhver tid er i samsvar med behovet i kriminalomsorgen...» I så fall - hva er behovet i kriminalomsorgen?

Målet med undersøkelsen

Å gjøre en studie forbundet med karriereveiledning og forvaringsdømte er ikke noe jeg har funnet er gjort tidligere, men det finnes mye forskning både nasjonalt og internasjonalt omkring innsatte og det er også gjort stadig mer på karriereveiledning. Gjennom prosjektet ønsker jeg å gjøre en studie for å oppnå et bedre kunnskapsgrunnlag om oppfatninger om karriereveiledning blant samarbeidende innsatser i et fengsel og å utforske karriereveiledningens potensiale. Målet er å bidra til å utvikle bedre tjenester som hjelper innsatte til å mestre livet etter soning bedre og hindre tilbakefall. Og min antagelse er at karriereveiledning er et fagområde med ubenyttet potensiale overfor gruppen innsatte. Her har det vært nødvendig å gjøre en sortering i forhold til hva som skal studeres og i hvilken rekkefølge. Gruppen innsatte, forvaringsdømte, er i denne sammenheng ikke studiens objekt, men de som tjenesten karriereveiledning rettes mot. Videre er dette heller ikke ment å være en studie av tverrfaglig samarbeid, men heller en utforskning av i hvilken grad samarbeid er en forutsetning for å tilby en helhetlig og god kvalitet på tjenesten karriereveiledning. Det er altså karriereveiledning og tjenestens muligheter som er gjenstand for utforskning.

Forvaringsdømte som tjenestemottakere, og tverrfaglig samarbeid rettet mot innsatte er her to premisser for å kunne diskutere tjenestens muligheter. Gir det så mening å spesifikt diskutere karriereveiledning? Hvorfor ikke like gjerne snakke om helhetlig tilbakeføring eller rehabilitering? Det er noe av det jeg antyder at jeg vil undersøke gjennom oppgavens undertittel, «*en kvalitativ studie om muligheter, forventning og innhold*». Dette innebærer å utforske språk, politikk og målsetninger - alt sammen kvalitative og normative størrelser som bidrar til en mulig innramming og avgrensning av fenomenet karriereveiledning. Og forhåpentligvis vil jeg komme nærmere hva god karriereveiledning er og hvordan det bør gjennomføres i møte med denne gruppen innsatte.

Overføringsverdi

Undersøkelsen er valgt å spisses mot forvaringsdømte for å tydelig avgrense prosjektet, men

jeg antar at den vil ha overføringsverdi i arbeid med innsatte generelt, og da særlig langtidsdømte. Samtidig som det å gjøre tilnærming til en gruppe som har særskilte behov i samfunnet også kan ha direkte eller indirekte overføringsverdi til andre tjenestetilbud som krever omfattende tverrfaglig arbeid, som mennesker med kroniske vansker, pasienter i psykisk helsevern eller rusomsorg.

1.4 Litteratursøk

Vinteren 2019 begynte jeg å utforme tema og problemstilling for oppgaven, og gjorde tilhørende litteratursøk. Utforskningen begynte med litt løse søk direkte på temaet *karriereveiledning med innsatte*, for deretter å gå i systematisk retning av noen av de behovene jeg hadde. Etter hvert kom avgrensningen til forvaringsdømte på plass i tema og problemstillingen, men det var ikke naturlig å avgrense søkingen til dette da det ville gjøre informasjonstilgangen for snever. Forvaring omfatter i utgangspunktet svært få, både som et nasjonalt fenomen og antall som er idømt reaksjonen.

Søk etter litteratur ble gjort i følgende faser der jeg benyttet søkemotorene 'Oria' og 'Google scholar'. Utfordringene lå på at enten ble søkene for vide eller for snevre.

Søkekombinasjon av ord som ble benyttet var '*karriereveiledning + fengsel*', '*karriereveiledning + innsatte*', '*career guidance + prison*' og '*career guidance + inmate*'.

De norske kombinasjonene ga svært få relevante treff uavhengig av søkemotor. Oria var avgrenset til 0 og 2 treff, mens Google Scholar ga henholdsvis 68 og 40 treff. Flere av treffene dukket opp flere ganger, og det var mange treff knyttet til ulike rapporter og policydokumenter fra ulike myndighetsnivåer. Ved å benytte de engelske søkekombinasjonene ble antall treff mange, ti-tusentalls, mens relevansen allikevel var liten. Svært mye hadde minimal nærhet til problemstillingen eller manglet nødvendig teoretisk presisjonsnivå. Jeg prøvde deretter å benytte ulike ekskluderingskriterier som å fjerne nettsted/avisartikler, policydokumenter og studentoppgaver fra lavere grad. Men fortsatt dukket det opp mye fagstoff som ikke var relevant, som innen juss, medisin og sosialfag.

Treff med relevans

Fagmiljøet knyttet til kognisjon og læring ved UiB har publisert flere rapporter blandt annet på oppdrag fra Fylkesmannen i Hordaland (Nå Statsforvalteren i Vestland). Dette er gjerne

rapporter om undersøkelser og forskning rundt innsatte, skolebakgrunn og læring, hvorav Manger m.fl. er forfatter. Også generelle undersøkelser om livsforhold var blant funnene, som rapporter fra SSB (Revold 2014 og Barstad 2016). Ulike av disse dokumentene er det henvist til mer generelt for å si noe om grunnlaget for og premissene for å drive karriereveiledning med innsatte.

Mer konkret knyttet til karriereveiledning med innsatte, så er det to funn som utmerker seg. Det ene er beskrevet i kapittel 1.1 som rapporten Karriereveiledning i Kriminalomsorgen (Kompetanse Norge, 2017). Denne rapporten oppfordrer til å arbeide mer systematisk med å utvikle karriereveiledningstilbud til innsatte med høyere og jevnere kvalitet. Som tidligere beskrevet (kap 1.1), så er det særlig behovet for og anbefalingen om å *utforske mulighetsrommet i tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid* som jeg har tatt med i dette arbeidet. Det er med på å danne utgangspunkt for både tematikk, problemstilling og forskningsspørsmål i denne oppgaven.

Et annet funn som gikk igjen flere ganger var May-Britt Bergset sin mastergrad fra 2018, der hun undersøkte en gruppe innsattes eget karrieresperspektiv. Ved bruk av Q-metodikk, utforsket hun innsatte på kortere dom sine forestillinger om egen livssituasjon knyttet til fremtidig jobbmulighet. Sentralt i oppgaven beskriver hun behovet for å møte også innsatte i fengsel på deres egne individuelle premisser. Innsatte avviker ikke fra andre folk, men de har som de fleste andre behov knyttet til fremtiden, og viktige stikkord er håp, drømmer, mål og mening. Andre stikkord knyttet til behov var mestring, tilhørighet og selvstendighet. Bergset (2018) knytter dette til to opplevelsesmodeller som hun benytter. 1) Subjektiv opplevelse av livskvalitet og 2) Subjektiv opplevelse av motivasjonskraft. Begge deler er med å underbygge mulige verdier ved og resultater av å rette karriereveiledningstiltak mot innsatte. Bergsets studie er på et lite og noe annerledes utvalg enn den gruppen innsatte jeg beskriver. Like fullt kan vi kanskje anta at noen av de samme opplevelsene vil gjøre seg gjeldende for forvaringsdømte, så undersøkelsen vil jeg komme tilbake til i drøftingen.

Et relevante treff beskrev karriereveiledning rettet mot innsatte både knyttet til innhold og struktur. Vernick og Reardon (2001) viser til hvordan de gjennom litteraturstudier og intervjuer avdekker at det mangler programmer for karriereveiledning og jobbferdigheter rettet mot innsatte. Deretter anbefaler de på bakgrunn av undersøkelsene økt samarbeid mellom faggrupper og systemer for å utvikle karriereprogrammer spesielt rettet mot innsatte. De påpeker også en faglig mangel i det helhetlige synet på rehabiliteringsarbeid når ikke karriereveiledning benyttes som et verktøy i arbeidet med å forebygge gjentakelse.

Erfaringer fra utviklingen av veiledningsprogrammer rettet mot andre sårbare målgrupper bør kunne ha stor overføringsverdi, og det bør vektlegges grunnleggende mål som gjør innsatte i stand til selv å skape endringer i sitt liv og karriere. Til slutt understreker de behovet for at et slikt praktisk utviklingsarbeid etterfølges av forskning på feltet, noe de hevder så langt er mangelfullt.

Flere treff viste til bøker som ikke enkelt lot seg skaffe, men to aktuelle og sentrale bøker knyttet til karriereveiledningsfeltet var *Career Development and systems theory* (Patton & McMahon, 2014) og *Handbok of Career Development* (Arulmani m.fl., 2014). Den første er en omfattende bok der forfatterne forsøker å binde sammen en rekke ulike perspektiver og teorier knyttet til karriereveiledningsteori til et helhetlig systemteoretisk rammeverk. Dette blir ytterligere beskrevet i kapittel 2.1 om karriereveiledningsteori. Den andre boken er også omfattende der den presenterer karriereveiledning i en rekke ulike sosiokulturelle kontekster. Del IV, *Making Our Careers Green: Work, Environmental Sustainability, and Social Justice*, har aktualitet rundt temaet karriereveiledning og sosial rettferdighet. Her er Ronald Sultana en av bidragsyterne som har videreført temaet sosial rettferdighet i flere senere arbeider også. Sultanas bidrag dukket også opp i selvstendige treff. Også del VI, *Innovations in Career Counseling: Services for Special Groups*, har noen interessante erfaringer fra blant annet karriereveiledning og psykiatri.

Andre tilnærminger

Litteratursøk foregår også i en mer ustrukturert form, og bidrag av verdi dukker opp gjennom litteraturlister, pensumlister, ulike nettsteder og plattformer, og som anbefalinger fra andre kolleger eller bekjente. Noe av interesse fører til noe nytt og kanskje relevant. Slik sett har relevant stoff også dukket opp via beslektede praksisfelt innen helse- og sosialfaglig arbeid. Teoretisk ble det også naturlig å undersøke sentrale begreper som dukket opp i arbeidet med skrivingen av de ulike delene og intervjuguiden.

Metodisk gikk dette raskt i retning av fokusgrupper og etter hvert systematisk tekstkondensering. Søk på litteratur knyttet til metode ble ikke gjennomført med samme systematikk som det som er beskrevet over. På fokusgrupper og gjennomføring gjorde jeg noen søk og fant noen beskrivelser av verdi. Malterud var tidlig en forfatter som gikk igjen i mange treff, blant annet med henvisning til flere av hennes bøker om fokusgrupper og kvalitativ forskningsmetode. Jeg valgte derfor å benytte disse lærebøkene da de hjalp meg til å få en helhetlig tilnærming til forskningsprosessen.

Den store utfordringen er å vite hva man skal ta vare på og hva man skal forfølge videre, og når skal man divergere og når skal man konvergere. Informasjonstilgangen er stor og det er en kunst å vite når man skal stoppe - både når det gjelder tematikk og metodetilfang.

Samtidig skal man alltid ha et våkent øye for noe nytt og relevant man kan komme over som har noe å tilføre oppgaven - det er aldri for sent å ta noe med hvis det er viktig nok.

2. Teori

2.1 Karriereveiledning

Karriereveiledning som fagfelt har vokst ut av en rekke fag som pedagogikk, psykologi, sosiologi, og tilnærmingen i dag er i liten grad preget av at feltet har en bestemt tilhørighet. Tvert imot, har heller utviklingen gått i retning av at faget utvikler en økende selvstendighet innen både forskning, teoriutvikling og utdanning. Gjennom ulike faglig historiske faser har det vokst frem en syntese av tilnærminger som både omfatter mål, metoder og innhold.

To definisjoner på karriereveiledning

OECDs definisjon av karriereveiledning har vært mye brukt i Norge, og den beskriver ganske detaljert både hva tjenesten er og hvor den kan gjennomføres.

«Karriereveiledning viser til tjenester og aktiviteter som skal hjelpe personer, uavhengig av alder og tidspunkt i livet, til å ta valg når det gjelder utdanning, opplæring og arbeid, og til å håndtere egen karriere. Tjenestene kan finnes i skoler, på universiteter og høyskoler, i opplæringsinstitusjoner og i arbeidsmarkedstjenester, på arbeidsplassen, i frivillig eller i privat sektor. Aktivitetene kan foregå på individuell basis eller i grupper, og i samme rom eller over avstand (inkludert telefon og nettbaserte tjenester). Disse kan inkludere informasjon (i trykket form, på nett eller annet), tester, veiledningssamtaler, karriereutviklingskurs og -programmer (for å hjelpe personer til å utvikle selvbevissthet, bevissthet om muligheter og karrierehåndteringsferdigheter), smakebitkurs (for å sammenligne alternativer før valg), jobbsøkerkurs og hjelp i overgangsfaser.» (OECD, 2004).

OECD-definisjonen innleder med en setning som beskriver både hva karriereveiledning er, hvem den rettes mot og tjenestens mål. Tjenestens objekt er lite avgrenset, det er alle personer uavhengig av alder og livsfase, men det er gjennom tjenestens formål begrensningen gjøres. Karriereveiledningen skal hjelpe personen med valg av utdanning, opplæring og arbeid og håndtere egen karriere, men det antydes ikke hvorfor dette er viktig eller hvem det er viktig for, og dessuten oppklares det ikke hva karriere er. Deretter er det en svært omfattende beskrivelse av hvor og hvordan karriereveiledning kan gis mens det i parentes beskrives hvordan noen av disse aktivitetene kan bidra til økt bevissthet.

Definisjonen er svært omfattende og slik sett krevende å benytte, men den var tidlig førende for tenkningen og forventningene omkring karriereveiledningsfeltet i Norge. Og den var senest brukt i NOU 2016:7 om Karriereveiledning og innledende i arbeidet med Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2020). I dette arbeidet så man imidlertid behov for å utarbeide en definisjon knyttet til arbeidet i Norge. Særlig ønsket man å få med en kvalitativ faktor i beskrivelsen av karriereveiledning, et behov som kan sees i sammenheng med arbeidet med å utvikle et nasjonalt helhetlig rammeverk og en felles virksomhetsforståelse og kvalitetssikring av denne. Da kvalitetsrammeverket ble lansert presenterte man også en bearbeidet norsk definisjon av karriereveiledning som lyder:

«Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammen av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet.» (Kompetanse Norge, 2021)

Først beskrives forventet resultat av tjenesten gjennom en målbeskrivelse og hva individet skal kunne forvente. Deretter beskrives prosessuelle og strukturelle betingelser for at noe skal kunne kalles karriereveiledning, først gjennom karriereveiledningens «hva» og «hvordan», og deretter «hvor» og «hvem».

I denne nye definisjonen gjøres mennesket (den karriereveiledningen rettes mot) i større grad til et aktivt subjekt gjennom verb som beskriver formålet, det beskrives hva subjektet skal oppnå og individet gis definisjonsmakt gjennom skulle bli i stand til å ta meningsfulle valg. En annen nyanse er at ordet «opplæring» er byttet ut med «læring», noe som gir større rom for individuelle erfaringer. Opplæring er tradisjonelt forbundet med aktiviteter institusjoner og virksomheter retter mot individet i et subjekt/objekt-forhold. OECD-definisjonen rommer også i større grad et slikt subjekt/objekt-forhold. Karriereveiledning blir noe som skal gis til individet for at denne skal foreta rasjonelle valg. Den inneholder mange utøvere uten å ha en kvalitativ beskrivelse av tjenesten og hva den skal føre til.

Dette skillet mellom de to definisjonene syns jeg også kommer til syne gjennom hvordan karriereveiledningen skal foregå. Her tas opp to viktige verb som «utforske» og «støtte», og dermed legges til grunn et subjekt/subjekt-forhold som er i tradisjon med de fleste veiledningstradisjoner og gjenspeiles i profesjonsetiske beskrivelser. Dermed kommer også en kvalitativ dimensjon til syne i forhold til forventninger til hvem som skal utføre karriereveiledning og hvordan denne skal foregå. For mens OECD-definisjonen kan virke

mest opptatt av å legge til rette for at det skal foregå karriereveiledning, så fanger den norske definisjonen opp noen kvalitative forventninger særlig knyttet til hvordan karriereveiledningen skal foregå. Det igjen bidrar til at vi med denne definisjonen vil kunne få gode diskusjoner om hva som er god karriereveiledning i ulike kontekster, så også «hva vil være god karriereveiledning med innsatte?».

I begge definisjoner handler karriereveiledning om å dyktiggjøre mennesket i viktige situasjoner som omfatter valg og ivaretagelse av egne interesser. Og utdanning, opplæring/læring og arbeid begrenses ikke til en livsfase eller avgrenset tid, tvert imot knyttes disse til overganger, som det jo er mange av i livet. Det er disse dimensjonene som gjør det aktuelt, uavhengig av hvilken definisjon man benytter, å sette søkelyset på karriereveiledning med innsatte. For utdanning, læring og arbeid er sentralt for å oppnå samfunnsdeltakelse, og overgangen fengsel til samfunn er avgjørende å lykkes med for å oppnå en vellykket reintegrering.

I oppgaven vil jeg benytte den nye definisjonen fra Kompetanse Norge, først og fremst fordi den gjennom kvalitetsrammeverket er gjort aktuell, men og fordi ordlyden er enklere og definisjonen oppleves mer konkret. Men det er og tre andre forhold jeg vil fremheve: subjektet fremheves og gjøres mer aktivt, aktivitetene utøves i god veiledningstradisjon gjennom støtte og utforskning, og det innføres en tydeligere kvalitativ dimensjon i tjenesten.

Paradigmeskifter i karriereveiledning

Haug (2017 og 2018) benytter fire ulike tilnærminger for å beskrive utviklingen av karriereveiledning: Det logisk positivistiske paradigme, et utviklings- og læringsparadigme, det konstruktivistiske paradigme og til slutt et meta-teoretisk paradigme.

Det logisk positivistiske paradigme referer på mange måter tilbake fagfeltets begynnelse med Frank Parsons (1909) i spissen og har vært individorientert og forsøkt å matche personlighetstrekk med arbeid. I tidlige faser allerede på begynnelsen av det 20. århundre, var arbeidspsykologiske tilnærminger gjeldende for å finne rett mann og kvinne til arbeidsoppgavene. Til en viss grad var denne første fasen noe deterministisk preget og tilnærmingen preget av spørsmålet «hva passer du til?». Tidsånden var til langt etter andre verdenskrig preget av blant annet arbeiderkamp og classesamfunn, og både selvberging og arbeid hadde moralske dimensjoner.

Dette ble etter hvert utvidet med et utviklings- og læringsparadigme, hvorav oppmerksomheten dreiet mot å få individet til å lære seg det nødvendige for arbeidslivet. Det pedagogiske og skolerettede tilsnitt fikk oppmerksomhet og betydningene av å kvalifisere

seg ga en annen individorientert tilnærming. Fortsatt var samfunnets behov det primære å skulle oppfylle gjennom karriereveiledning og -rådgivning. Men bevisstheten rundt hvordan den enkelte selv kunne påvirke sin fremtid gjennom opplæring, utdanning og utvikling var preget av ny optimisme og spørsmålsstillingen «hva vil du?» ble mer sentral. Tidsånden var gradvis preget av humanisme og utviklings- og fremtidsoptimisme, og ved å «arbeide hardt» var både velstand og klassereisen en oppnåelig drøm for flere.

En subjektivt orientert dreining kom for alvor til syne gjennom det konstruktivistiske paradigme som er fremtidsorientert og åpner for utvikling mer i tråd med personlige mål. Økt selvforståelse og muligheten til å skape mening og muligheter for å påvirke sin fremtid er trekk ved denne tilnærmingen der også individuelle behov kan sies å få større rom. Igjen kan et spørsmål være med å beskrive skillet fra tidligere tankegang. «Hvem vil du være?» omfatter større grad av eksistensiell og etisk tenkning omkring det å skape sin fremtid. Karriere omfatter i denne sammenheng mer enn bare det å ta utdanning for å kvalifisere seg til et ønsket arbeid. Meningsskaping, trivsel, og muligheten til å påvirke fremtiden, både for seg selv og andre gis en økende oppmerksomhet. Narrative og psyko-/sosiodynamiske tilnærminger omfatter å forstå hvordan fortid har vært med å skape deg til den du er, men ikke minst bevisstgjøre individer til å forstå hvordan de i sterkere grad kan påvirke sin fremtid i en forhåpentligvis ønsket retning.

Til slutt nevnes et meta-teoretisk paradigme, noe som innebærer hva jeg vil kalle en tverrfaglig og kontekstbasert holistisk orientering. Her kan karriereveiledningen også sees i lys av politiske strukturer og samfunnsstruktur, frigjøring, sosial inkludering og bærekraftig utvikling. Det å se individuell utvikling som en ressurs, både som kontinuerlig bidrag i samfunnsutviklingen, og som tilnærming til å leve gode liv, har bidratt til at karriereveiledning også diskuteres i sammenheng med «livslang læring».

Flere perspektiver

Et paradigme gjenspeiler både tidsånden i samfunnet, vitenskapsteoretisk forståelse og en gjeldende praksis. Et meta-teoretisk paradigme, som nevnt over, evner også å se og fange opp at det pågår ulike diskusjoner i et fagfelt, og at et fenomen kan oppfattes og fremstilles på flere vis. Hvorvidt dette skal kalles paradigmer eller perspektiver skal ikke diskuteres her, men at det finnes en rekke karriereveiledningsperspektiver kan fastslås. Kjærgård og Plant (2018) viser hvordan karriereveiledning har vokst frem gjennom industrisamfunn, velferdssamfunn og kunnskaps- og konkurransesamfunnet, noe som har bidratt til ulike makt- og styringsperspektiver fra myndighetshold påvirket av samfunnsbehov. Norendal

(2018) med referanse til Savickas knytter tilnærmingen til karriereveiledning til ulike praksisformer, som «vocational guidance, career education and development og life design». Det er mange flere tilnærminger som kunne nevnes, men variasjonen avhenger i stor grad av hvor forskeren retter sitt blikk, for eksempel mot samfunn, praksis eller individ.

Patton og McMahon (2014) har gjennom sine arbeider forsøkt å sammenfatte nettopp hvordan vi i dagens samfunn, mer enn å bevege oss fra en tilnærming til en annen, har nytte av å ta med oss ulike tilnærminger til karriereveiledning. De ser tre hovedutfordringer i den videre utviklingen av karriereveiledningsfeltet gjennom 1) behovet for å sammenfatte og integrere teorimangfoldet, 2) behovet for å inkludere andre felt (fagområder?) og 3) behovet for å møte den store påvirkningen fra fagområder som konstruktivisme og sosialkonstruktivisme. Deres systemteoretiske perspektiv og modell er et godt eksempel på et bidrag tilhørende det meta-teoretiske paradigme, og tilnærmingen fanger opp karriereveiledningens mangfoldige og komplekse sider ved å forsøke å komme i møte de tre beskrevne utfordringer. Modellen søker å sammenfatte ulike teoretiske tilnærminger og vise hvordan de gjennom et livsløp kan virke ulikt gjennom livsfasene hos et individ. Utvikling og påvirkning kan gi inntrykk av at individet er i en sammenhengende utvikling, men både tilfeldigheter og valgte hendelser kan skape brudd i denne sammenhengende utviklingen. En fengsling kan være et slikt brudd som kan medføre store forandringer i livssituasjonen, et brudd som medfører store begrensninger, men også mulighet til stor endring. Hvordan kan en slik erfaring bevisst brukes til noe positivt? Modellen viser og hvordan individet inngår i ulike strukturer og både påvirkes og påvirker disse. Slik kan modellen bidra til kvalitet og kontinuitet ved å være et verktøy for å belyse rollemangfold, påvirkning og plassere ansvar. Modellen gjenspeiles da også langt på vei i det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2020 & 2021). Kvalitetsrammeverkets formål er nettopp å ivareta at dette mangfoldet av hensyn som blant annet Patton og McMahon belyser, systematisk fanges opp i fremtidig karriereveiledningsarbeid.

Karriereveiledning til meningsfull endring

En systemteoretisk tilnærming til karriereveiledning med forvaringsdømte vil kunne fange opp og gjøre bruk av alle tradisjoner avhengig av individuelle behov og omkringingliggende faktorer. I tverrfaglig arbeid med endring og helhetlige planer er det nødvendig å kunne benytte ulike tilnærminger og perspektiver. Det behøver ikke være en motsetning i å benytte flere tilnærminger, men tvert om kan det være behov for bevissthet om ulike praktiske og strukturelle tilnærminger og metoder. Å dekonstruere kan hjelpe til å forstå, men samtidig

gjelder det i hverdagen å kunne sette det sammen til et hele. En holistisk tilnærming innebærer å forstå ekskluderings- og inkluderingsmekanismer og perspektiver som omhandler sosial rettferdighet og frigjøring. Dette er belyst gjennom nyere arbeider av blant andre Hooley, Sultana og Thompson (2018) og er aktuelle temaer i møte med forvaringsdømte og forventningen om deres endringsarbeid. Konstruktivistiske og holistiske tilnærminger overlapper til en viss grad hverandre, og som hos Savickas m.fl. favner det å skape sin egen fremtid om åpenhet for å utvikle ulike dimensjoner ved sitt liv. Karrierelæring vil kunne inneholde tilnærminger fra de ulike perspektivene nettopp for å individualisere og tilpasse seg behov. Og for å møte den forvaringsdømtes behov knyttet til livslang læring, håndtere fremtidige overganger og skape seg en ny fremtid.

Karriereveiledning har både en humanistisk og eksistensialistisk verdi forankring, og det er et mål at den som veiledes skal øke sin bevissthet om hvilken innflytelse man kan ha på sitt liv og hvilken mening man skaper. Jamfør Jean-Paul Sartre (1993) er mennesket først og fremst fritt, og essensen i våre liv skapes gjennom målrettede handlinger. Dette står i kontrast til hvordan vi ubevisst lar omgivelser, kultur, kjønn, klasse osv. begrense de valgene vi gjør ved å snevre inn rammene for valg av utdanning og jobb (Gottfredson, 2005). Og studier av selvkonsistens viser at vi kan ha lettere for å omfavne og holde ved et selvilde som inkluderer våre feil og mangler fremfor å løpe den risiko det er å skulle forsøke å endre noe til et usikkert resultat (Lecky, 1951). Både konstruktivistiske og sosiodynamiske veiledningssamtaler (Peavy, 2012), narrative tilnærminger (Cochran, 1997) og life-design (Savickas, 2011) er eksempler på tilnærminger til karriereveiledning der meningsskapning og positiv fremtidsorientering står sentralt. Felles for alle metodene er hvordan den som veiledes skal oppnå økt selvforståelse og -bevissthet gjennom å sette ord på og beskrive seg selv, og dermed oppdage mer av seg selv og utvide sitt handlingsrom. Hansen (2010) trekker frem konstruktivistisk veiledning og filosofisk veiledning som tilnærminger til karriereveiledning der veisøker i seg selv må oppdage og beskrive det gode liv.

2.2 Om endring og utvikling

I både karriereveiledning og i arbeidet med forvaringsdømte benyttes begrepene endring og utvikling, og i daglig tale kan begge begrepene brukes om hverandre og uten tydelig skille. Utviklingsbegrepet er ofte knyttet til læringspsykologi og pedagogikk og handler om å

danne eller skape noe. Endring kan ha en mer atferdsmessig tilnærming. Og det er noe allerede bestående som skal endres eller forandres, dette 'noe' er endringens subjekt.

Kapasitetsendring

Illeris (2006, s.16) benytter et vidt læringsbegrep der læring er definert som «enhver prosess som hos levende organismer fører til varig kapasitetsendring, og som ikke bare skyldes glemsel, biologisk modning eller aldring». Bredden på definisjonen omfatter blant annet sosialisering, kvalifisering, kompetanseutvikling og terapi. Illeris viser til at ordet «utvikling» kan forstås som en samlebetegnelse på læring og modning. Fra arbeider med voksenopplæring henter Illeris (2006) begrepet transformativ læring. Han viser til hvordan vi utvikler meningsperspektiver gjennom barndom og ungdom som fungerer bevisst og ubevisst for den voksnes meningsdannelse og forståelse. Å oppleve at disse perspektivene ikke passer kan føre til et behov for ny forståelse, noe som inviterer til utforskning og refleksjon over ens egne oppfatninger og selvforståelse, noe om igjen fører til transformativ læring. Men en slik subjektiv læringsprosess kan oppleves både truende og følelsesmessig.

Endringsområde

Biesta (2014) oppsummerer utdanning til å omhandle minst tre funksjonsområder, kvalifisering, sosialisering og subjektivering. Disse tre utgjør dermed også utdanningens formål og virker både hver for seg og i samspill. Kvalifisering, som handler om tilegnelse av kunnskap, verdier og evner. Sosialisering er utdanningens sterke bidrag til å innføre fellesskapstradisjoner og normer. Subjektivering handler om den individuelle utviklingen av frihet, frigjøring og medfølgende ansvar. Imidlertid argumenterer Biesta for at utdanning ikke kun dreier seg om reproduksjon, men at pedagogikken må risikere noe for å skape noe nytt. Denne utdanningens risiko er en holdning til læring som gjelder både for individ og samfunn.

Læring som helhet

Befring (2016) har hatt en tilnærming til læringsprosessen via spesialpedagogikken. Han vektlegger læring som en helhet bestående av flere funksjoner som gjerne virker sammen: Ferdighetslæring, kognitiv læring, sosial læring, emosjonell læring, holdningslæring og ansvarslæring. Læringserfaringer fra de fire første områdene vil gjerne tidlig være med å påvirke holdningslæring og ansvarslæring. For eksempel vil tidlige erfaringer avgjøre om en

elev utvikler positive eller negative holdninger til seg selv (gjennom kognitiv læring), skiftende livssituasjoner (gjennom sosial læring), andre mennesker (gjennom emosjonell læring) og aktiviteter og arbeid (gjennom ferdighetslæring). Å avdekke tidligere læringserfaringer, positive som negative, for så bevisst arbeide med de områdene som behøves for å styrke helheten vil her være sentralt. Denne tilnærmingen er beslektet med den sosialkognitive tradisjon som spesielt Bandura har stått i spissen for, og som har hatt stor påvirkning på utviklingen av karrierelæringsteori særlig i USA (Haug, 2018). Særlig det Bandura kaller self-efficacy, eller mestringsforventning som Imsen (1998) oversetter det med, vil kunne stå sentralt i det utviklingsarbeidet der læringserfaringene har vært negative. Motivasjon til endring og utvikling vil være tett forbundet med mestringsforventning.

Rehabilitering

Forbedring og forandring gjennom arbeid, utdanning og behandling har vært forbundet med straffegjennomføring tilbake til omleggingen av fengslene og innføring av Philadelphiamodellen på midten av 1800-tallet (Langelid og Fridhov, 2019). I en periode omkring 1960-tallet rådet det både i Norge og en del andre land en behandlingsoptimisme med vekt på resosialisering, rehabilitering og «nye metoder» som skulle redde flere fra kriminalitet. I nyere tid benyttes begrepet rehabilitering ofte som et samlende begrep om det arbeidet som Kriminalomsorgen og dens samarbeidspartnere skal utføre. Fortsatt er det i stor grad sentrert omkring utdanning- og arbeidsrettede tiltak, og behandling gjennom terapeutiske tiltak, men kanskje med et tydelig tilskudd gjennom sosial trening (St.mld. nr. 37 (2007-2008)). Formålet med rehabilitering i kriminalomsorgen er blant annet beskrevet som:

«...målet for rehabiliteringsarbeidet er redusert tilbakefall til ny kriminalitet.»

« ...Målet for kriminalomsorgens faglige virksomhet er en straffedømt som når dommen er sonet, er stoffri eller har kontroll over sitt stoffbruk, har et passende sted å bo, kan lese, skrive og regne, har en sjanse på arbeidsmarkedet, kan forholde seg til familie, venner og samfunnet for øvrig, evner å søke hjelp for problemer som måtte oppstå etter løslatelsen og kan leve uavhengig. Regjeringen mener et godt utgangspunkt ved løslatelsen øker sannsynligheten for at innsatte skal lykkes med å leve et liv uten kriminalitet.»

(St.mld. nr. 37 (2007-2008), s.8 og 9)

Det er altså et spesielt formål som handler om å forhindre ny kriminalitet, ofte omtalt som kjerneproblematikk. Og så er det et videre og mer generelt formål som handler om å gi et grunnlag for et godt/bedre liv.

Rehabilitering er i dag et begrep som både er omstridt og gjenstand for svært ulike tolkninger. Det spenner fra de smale som avgrenser rehabilitering til opptrening av fysisk og mental funksjon, til vide beskrivelser som omfatter både bredt samarbeid og mulighet for sosial inkludering og dyktiggjøring til å leve et godt liv (Solvang, 2019). Store medisinske leksikon forklarer begrepet som «...*sosial- og helsetjenester som har til formål å gjenvinne fysisk, kognitiv eller sosial funksjonsevne som er tapt på grunn av sykdom eller skade*». Begrepet stammer fra latin og handler om å gjøre dyktig igjen og kan ha to betydninger: «*gjeninnsettelse i tidligere verdighet og stilling, eller sette i funksjonsdyktig stand igjen*» (Mæhlum, 2020). Særlig i arbeid med mennesker med nedsatt funksjonsevne, så har rehabiliteringsbegrepet en lang tradisjon, men også generelt innenfor helserelatert arbeid har rehabilitering blitt innarbeidet som et arbeids- eller fagfelt, og da gjerne knyttet sammen med det beslektede begrepet «habilitering» (dyktiggjøring). I Forskrift om habilitering og rehabilitering, individuell plan og koordinator, kapittel 2 lyder definisjonen:

«Habilitering og rehabilitering skal ta utgangspunkt i den enkelte pasient og brukers livssituasjon og mål.

Habilitering og rehabilitering er målrettede samarbeidsprosesser på ulike arenaer mellom pasient, bruker, pårørende og tjenesteytere. Prosessene kjennetegnes ved koordinerte, sammenhengende og kunnskapsbaserte tiltak.

Formålet er at den enkelte pasient og bruker, som har eller står i fare for å få begrensninger i sin fysiske, psykiske, kognitive eller sosiale funksjonsevne, skal gis mulighet til å oppnå best mulig funksjons- og mestringsevne, selvstendighet og deltagelse i utdanning og arbeidsliv, sosialt og i samfunnet.»

(Forskrift om habilitering og rehabilitering, 2018)

Vi ser at rehabilitering, også omtalen av rehabilitering av innsatte, har tydelige beskrivelser og slektskap tilknyttet helse- og omsorgsektorens arbeid med mennesker med funksjonsnedsettelse. I forskriftens definisjon er brukerens mål sentralt, og det forutsettes en godt planlagt samarbeidsprosess som skal føre til økt mestring av eget liv og samfunnsdeltakelse. Særlig siste avsnitt i denne definisjonen må kunne leses som beslektet med det som over er nevnt som kriminalomsorgens andre formål.

Det er også interessant å merke seg at Kunnskapsdepartementet i Fullføringsreformen (Mld. St. 21 (2020-2021)) benytter tre kompetanser man peker på er verdsatt i arbeids- og

samfunnslivet, og som de skriver ikke læres gjennom kun fag alene. De tre er:

- 1) Grunnleggende kompetanse, som fagkompetanse og digital kompetanse.
- 2) Metakompetanse omfatter tenkning, læring og kompetanser som kommunikasjon og samarbeid, kreativitet og innovasjon og kritisk tenkning og problemløsning.
- 3) Livskompetanse, som omfatter sosial og kulturell bevissthet, evne til å leve i verden, etisk og emosjonell bevissthet, kulturell bevissthet og kompetanse og jobbkompetanse og lokalt og globalt borgerskap.

For å møte fremtidige behov i samfunns- og arbeidsliv, antas det at disse kompetansene vil være mer vesentlige å utvikle enn spesifikke fag.

Å møte individets behov for å mestre arbeids- og samfunnsliv er altså vesentlig både om vi ser på rehabilitering i Kriminalomsorgen, habilitering og rehabilitering innenfor helsevesenet eller om vi ser på mål for fullføring i utdanningssystemet.

2.3 Samarbeid og tverrfaglighet

I Norge har innsatte i fengsler rett på de samme offentlige tjenester som befolkningen forøvrig, og utdanning, NAV, helsetjenester, prest og bibliotek er tilbudt av de samme tjenesteleverandørene som for befolkningen ellers. Riktignok er det en uklar passus i lovens retningslinjer som sier «med de begrensninger som følger av frihetsberøvelsen» uten å tydelig definere innholdet i begrepet frihetsberøvelse. Mandatet er at det skal være et tverretattlig samarbeid som bidrar til rehabilitering mens kriminalomsorgen har ansvaret for straffegjennomføringen. Samtidig er det uttalt for flere av disse tjenestene at de også har en funksjon i rehabiliteringsarbeidet som foregår. I straffegjennomføringsloven § 4 heter det at:

«Kriminalomsorgen skal gjennom samarbeid med andre offentlige etater legge til rette for at domfelte og innsatte i varetekt får de tjenester som lovgivningen gir dem krav på. Samarbeidet skal bidra til en samordnet innsats for å dekke domfelte og innsattes behov og fremme deres tilpasning til samfunnet.» (Straffegjennomføringsloven, 2001, §4)

Også definisjonen på rehabilitering fra forrige avsnitt/kapittel, vektla at rehabilitering er en samarbeidsprosess mellom flere instanser. Her er også tilføyd kvalitative indikatorer som at arbeidet skal være målrettet, koordinert, sammenhengende og kunnskapsbasert. Men når ulike tjenester og etater skal samarbeide vil også ulike kulturer og verdier møtes, noe som både byr på muligheter og utfordringer.

Samarbeidskulturer

Andreassen og Fossestøl (2014) benytter begrepet institusjonell logikk for å forstå hvorfor inkluderingsarbeid og samarbeid ofte viser seg utfordrende. Forfatterne beskriver hvordan ulik tenkning, målforståelse og verdiorientering vanskeliggjør samarbeid mellom for eksempel NAV, helsetjenester og arbeidsliv. Dette kan også være beskrivende på de utfordringer som finner sted i samarbeidsprosesser rundt rehabiliteringsarbeid med innsatte. Her er og den forskjell at det er enda flere parter i samarbeidet, noe som igjen gir enda flere forståelser - eller institusjonelle logikker. For eksempel er skolens utviklingsorientering i kontrast til fengselets sikkerhetsorientering. Bang (2020) beskriver organisasjonskulturers kjerneelementer til å bestå av verdier, normer, virkelighetsoppfatninger og grunnleggende antagelser. Og eksempelvis kan utviklingsorientering og sikkerhetsorientering uttrykke ulik verdiorientering for to ulike organisasjoner. Hvilke verdiorienteringer vil i så fall karriereveiledningstjenester bringe inn i et eventuelt samarbeid?

Cameron og Quinn (2013) beskriver hvordan en organisasjonskultur ikke kun er bestående av tydelig uttalte verdier for virksomheten, men snarere består av enkeltmenneskers tenkemåte, verdier, antagelser og hvordan disse bearbeider informasjon. Dette kommer til tydelighet i et rammeverk bestående av to kryssende akser og beskriver konkurrerende verdier. Den vertikale beveger seg mellom stabilitet og kontroll på den ene siden (nede) og fleksibilitet og skjønn på den andre siden (oppe). Denne aksen krysses av en horisontal akse som går fra internt fokus og integrering (på venstre side) til eksternt fokus og differensiering (på høyre side). Hvilke fokus og verdier som er fremtredende kan man kartlegge og for deretter å plassere organisasjonen etter mest fremtredende kulturtrekk. Et viktig poeng er at man ikke kun har et hovedsett av verdier i en organisasjon men flere, og at flere av disse kan stå i et konkurranseforhold til hverandre. Ved å forstå hvilke verdier og hvilken kultur som dominerer i en organisasjon, så er det også lettere å utvikle et samarbeid basert på respekt for hverandres ulikhet.

Kompetanse Norges rapport om Karriereveiledning i Kriminalomsorgen (Kompetanse Norge, 2017) anbefalte å *«utforske mulighetsrommet i tverrfaglig og tverrsektorielt samarbeid»*. Karriereveiledning har i stor grad vært ivaretatt gjennom skolenes tradisjonelle tilbud jf. forskrift til opplæringslova § 22, Retten til nødvendig rådgivning (Forskrift til opplæringslova, 2006). Men dermed har den også ofte vært avgrenset til de som allerede har en plass på skole eller vet hva de skal etterspørre. Å etablere en karriereveiledningstjeneste som ivaretar noe alle innsatte har rett til med en god kvalitet vil være mye mer omfattende

og ikke minst kanskje utfordre en del av de samarbeidsprosesser og tjenester som er etablert i kriminalomsorgen i dag. Anbefalingen fra rapporten Karriereveiledning i Kriminalomsorgen innebærer både å utforske karriereveiledningens prosessuelle og strukturelle mulighetsrom innenfor kriminalomsorgen. Da vil det være viktig å lese og forstå de ulike samarbeidspartneres organisasjonskulturer for å være i stand til å utforske muligheter, men også forstå begrensninger.

3. Metode

Gjennom studien ønsket jeg å utforske hvordan karriereveiledning kan benyttes som verktøy i arbeidet med forvaringsdømte. Tilnærmingen startet åpent og utforskende, både med tanke på hva jeg skulle undersøke og hvordan. Behovet for å strukturere tilnærmingen og gjøre en rekke valg oppstod raskt. Etter hvert vokste det frem en forståelse av hvordan jeg skulle utforme et forskningsdesign og et undersøkelsesopplegg for å skape en gjennomgående helhet. Dette vil jeg redegjøre for i dette kapitlet. Teksten er i hovedsak strukturert i åtte hovedkapitler som gjenspeiler de åtte fasene Jacobsens (2015, s.68) benytter for å beskrive en undersøkelsesprosess, fra valg av tema og problemstilling til vurdering og tolkning - se under og kapittel 3.2. Videre er Malteruds (2012a og 2017) metode Systematisk tekstkondensering, foretrukket for den kvalitative analysen av data - se kapittel 3.6 for redegjørelse. Her er det også redegjort for hvordan jeg gikk frem i analysens fire trinn gjennom tilhørende underkapitler 3.6.1.-3.6.4.

Som nevnt er Jacobsens beskrivelse av undersøkelsesprosessen lagt til grunn for strukturen gjennom hele kapittel 3, og jeg har derfor valgt å beskrive fasene kort under med de betegnelser Jacobsen benytter.

1. Fase - Utvikling av problemstilling: Første fase er knyttet til utarbeidelsen av problemstillingen. Hvorvidt man søker deskriptiv eller normativ kunnskap vil allerede bidra til å peke oss i retning av et kvalitativt eller kvantitativt forskningsdesign. Arbeidet i denne fasen var langt på vei divergerende og utforskende, og mye tid ble brukt på å søke informasjon. (Se kapittel 3.1)

2. Fase - Valg av undersøkelsesdesign: Andre fase er å velge et undersøkelsesopplegg og ta stilling til hva dataene skal brukes til. Hva skal innhentede data fortelle oss og hvordan skulle de belyse det vi ønsker å undersøke? Jacobsen (2015) trekker her et skille mellom om dataene skal vektlegge kausale eller korrelasjonelle forhold. (Se kapittel 3.2)

3. Fase - Valg av metode - kvalitativ eller kvantitativ: Tredje fase handler om å endelig velge informasjonstype og ta stilling til valg av metode. I valget mellom kvalitativ eller kvantitativ metode er det blant annet viktig å ta stilling til i hvilken grad man ønsker mye informasjon fra noen enheter eller ønsker å teste ut noen få forhold hos mange enheter. (Se kapittel 3.3)

4. Fase - Hvordan samle inn data?: I fjerde fase tar vi stilling til hvordan vi skal samle inn dataene (metode). Fremgangsmåten er forbundet med hvilket nivå på data vi ønsker og hva som best gir tilgang til data som kan besvare problemstillingen. (Se kapittel 3.4)

5. Fase - Hvordan velge ut enheter?: Femte fase går videre i å bestemme hvem vi skal spørre (utvalg). Sammensettingen og antall i utvalget kan styre datainnsamlingen og -innholdet, så hva er nødvendige hensyn for å få valide data er sentralt å avklare. (Se kapittel 3.5)

6. Fase - Hvordan analysere kvalitative data?: Sjette fase omfatter å analysere systematisk de dataene vi har fått inn, men aller først velge analysemetode. Ulike analysemetoder kan benyttes og innebærer å følge en struktur for systematisk sortere og hente ut den informasjonen som er av verdi. (Se kapittel 3.6)

7. Fase - Hvor gode er de konklusjonene vi har trukket?: Videre analysearbeid av innsamlet materiale bringer over i fase syv, hvor man vurderer hvor gode resultater man har fått. Her gjelder det å kritisk vurdere funnene og se de i lys av både problemstilling og metode. Som del av analysearbeidet vil det være viktig å reflektere over styrker og svakheter med anvendt fremgangsmåte metode. Med andre ord oppsummerer vi det helhetlig metodologiske arbeidet vi har gjort så langt. Dette bidrar til å vurdere funnenes kvalitet og overførbarhet. (Se kapittel 3.7)

8. Fase - Tolkning av resultater: Til slutt gjelder det å fokusere på resultatene av arbeidet - fase åtte. Ble problemstillingen besvart eller ikke, og var resultatene forventet eller ikke? Reliabilitet og validitet er to sentrale begreper i dette arbeidet. Her lar vi det metodologiske være med å danne premisser for å gjøre en substansiell vurdering av funnene. (Se kapittel 3.8)

3.1 Utvikling av problemstilling (FASE 1)

Utviklingen av problemstillingen begynte som en ide påvirket av eget arbeid og masterstudiet i karriereveiledning. Først preget av at jeg ønsket å utforske temaet *karriereveiledning med innsatte*, og jeg anså en kvalitativ tilnærming som mest aktuell. Jeg fulgte tre tilnærminger i dette arbeidet, jeg gjorde litteratursøk vedrørende temaet, jeg gjorde undersøkelser forbundet med metode og tilhørende valg, og jeg gjorde praktiske undersøkelser vedrørende gjennomføringsmulighet.

Utforskningen bestod derfor først i å gjøre søk direkte på temaet *karriereveiledning med innsatte*, for deretter å gå i ulike retninger avhengig av hvilket spor jeg kom på. På temaet var det vanskelig å finne noe særlig av direkte verdi, både uavhengig av om jeg søkte på norsk eller engelsk eller om jeg brukte Oria og Google Scholar som søkemotor. Men som på et tre, fant jeg etter hvert avgreninger å forfølge. Knyttet til temaet ble det naturlig å skjele til beslektede arbeidsfelt som arbeidet med utsatt ungdom, rehabiliteringstjenester særlig innenfor rus og psykiatri. Mer teoretisk ble det etter hvert naturlig å gå mer inn på sentrale begreper som dukket opp, men også temaer som tverrfaglig arbeid og samarbeid.

Metodisk gikk dette raskt i retning av fokusgrupper, grounded theory og systematisk tekstkondensering. Den store utfordringen var, knyttet til temaet, både å vite hva man skal ta vare på og hva man skal forfølge videre. Internettet er stort og byr på utfordringer knyttet til informasjonstilgang, relevans, men også forskerens konsentrasjon. Det er vanskelig å vite når man skal stoppe og gå over i en konvergerende fase av innsnevring og utvelgelse - både når det gjelder tematikk og metodetilfang. Og samtidig skal man alltid ha et våkent øye for noe nytt og relevant man kan komme over som har noe å tilføre oppgaven - det er aldri for sent å ta noe med hvis det er viktig nok. Omfanget av litteratur og metodiske tilnærminger er mange, og i begynnelsen omfattet jeg alt for mye fremfor å avgrense. Jeg tok et tidlig valg om å benytte fokusgrupper, men metodisk «vinglet» jeg mellom flere tilnærminger.

Med tanke på gjennomføring fikk jeg raskt en forståelse av at det kunne være lurt å fokusere undersøkelsen mot en gruppe. Å både skulle hente data fra innsatte og ansatte innenfor kriminalomsorgen virket for omfattende for prosjektet, samtidig som jeg skjønnte det ville være særlige utfordringer knyttet til ansatte som gruppe.

I dette innledende arbeidet fant jeg ut at jeg ønsket å utforme en mulighetsstudie - gjøre problemstillingen eksplorerende. Særlig fordi tematikken opplevdes relativt uutforsket, fordi det nasjonalt foregikk arbeid for å gjøre retten til karriereveiledning utvidet og fordi arbeidet i kriminalomsorgen er tverretatlig og fordrer tjenestesamarbeid, så landet jeg på å utforske karriereveiledningens potensiale i arbeidet med innsatte. Utformingen av problemstillingen gikk flere runder før den endelig ble formulert som «*Hvordan kan samarbeidende instanser bruke karriereveiledning i arbeidet med forvaringsdømte?*». Begrunnelsen for å avgrense til kun forvaringsdømte er gjort rede for i kapittel 1.2 og 1.3, men kan oppsummeres med at gruppen oppleves særlig aktuell, med en generell overføringsverdi, og at det opplevdes nødvendig å spisse målgruppen av hensyn til oppgavens omfang.

3.2 Valg av undersøkelsesdesign (FASE 2)

Jacobsens (2015, s.68) modell for forskningsdesign som er benyttet, beskriver en undersøkelsesprosess i åtte faser. Denne benyttet jeg særlig innledningsvis for å lage en disposisjon for hva jeg skulle gjøre og for å kunne utarbeide de første dokumentene knyttet til intervjuopplegg og søknad til NSD. Jacobsens modell ble i stor grad foretrukket da den var kjent fra masterstudiet, og fordi jeg hadde behov for å raskt komme i gang med å utarbeide en helhetlig oversikt over undersøkelsesprosessen. Ved å utarbeide en skisse som omfattet alle faser, så fikk jeg en ide om tid og omfang, og jeg kunne lese meg opp på tips til gjennomføringen. Også Thagaards (2013) innføring i kvalitativ metode ble benyttet særlig innledende for å vurdere ulike valg. I praksis opplevde jeg at tidsplanen røk i forbindelse med gjennomføringen, og at det var behov for å gå mer i dybden på valg knyttet til analysemetode, se kapittel 3.6.

Undersøkelsesprosessens åtte faser beskriver de metodiske valg som må gjøres fra begynnelse til slutt. Jacobsens (2015) beskriver en logisk struktur der aktivitetene kronologisk følger etter hverandre basert på overveide valg i forrige fase. Men han understreker at man i praksis ofte går frem og tilbake mellom faser ettersom nye behov oppstår. Strukturen er beskrevet innledningsvis i kapittel 3.

3.3 Valg av metode - kvalitativ eller kvantitativ (FASE 3)

Som allerede nevnt, var jeg tidlig i prosessen motivert for å gjøre en kvalitativ undersøkelse. I forbindelse med å vurdere kvalitativ versus kvantitativ metode omhandlet dette å bevisstgjøre og argumentere for hvorfor kvalitativ metode var egnet på den problemstillingen og de oppfølgende forskningsspørsmål jeg har valgt.

Gjennom problemstillingen ønsket jeg å si noe om karriereveiledningens potensialitet, om den ansees som egnet som et fremtidig verktøy i arbeidet med forvaringsdømte. Jeg ønsket også å avdekke forestillinger og oppfatninger relatert til karriereveiledning slik de fremstår som systemoppfatninger. Gjennom verb som å *utforske*, *avklare* og *utdype* peker jeg på formål som handler om å få data som gir økt forståelse om et fenomen og peker i retning av et kvalitativt og eksplorerende undersøkelsesopplegg.

«*Hvordan kan samarbeidende instanser bruke karriereveiledning i arbeidet med forvaringsdømte?*» viser til at det er flere parter involvert og dermed også potensielt ulike

forståelser knyttet til både *karriereveiledning* og *arbeid med forvaringsdømte*. Denne muligheten for å bruke karriereveiledning som verktøy peker fremover og mot noe korrelasjonelt i en gitt tid og en gitt sammenheng. Dermed dannes det en sammenheng mellom hvordan problemstillingen er utformet og undersøkelsen formål, til hvorfor det i denne sammenheng er egnet å benytte kvalitativ metode, slik jeg har valgt. Tilsvarende peker også disse valgene fremover mot valg av datainnsamling og utvalg av enheter.

Utdypende kan det sies at målet med undersøkelsen var å bidra til å utvikle bedre tjenester som hjelper innsatte til å mestre livet etter soning bedre og hindre tilbakefall. Antagelsen var at karriereveiledning er en tjeneste med ubenyttet potensiale overfor gruppen innsatte, og videre at samarbeid om tjenesten vil styrke effekten av den overfor brukeren, i dette tilfellet den innsatte. Jeg måtte altså finne ut av en egnet metode å benytte som kunne hjelpe meg å besvare disse spørsmålene.

Ettersom jeg arbeidet med prosjektet, så ble mitt eget ståsted og motivasjon også tydeligere. Ønsket om å drive praksisforskning for å utforske og forbedre ble tydelig, og det er knyttet til en holdning jeg har med meg i møte med både jobb og samfunn. Jeg kan ha en både utforskende og kritisk holdning til fenomener, og likedan til tjenester, holdninger, etablerte sannheter med mer. Samtidig skapte dette en ny bevissthet vedrørende min egen forskerrolle. Erkjennelsen av at jeg ikke kun er ute etter å utforske et tema og en problemstilling, men også har motivasjon til å bidra med et forbedringsarbeid, gjorde at min egen rolle kom i et annerledes lys. Det er både utfordringer og fordeler ved å forske på noe man har en profesjonell interesse i. Hvordan kunne jeg opprettholde en tilstrekkelig avstand til det fenomenet jeg skulle forske på? Etter å ha valgt metode var dette et viktig spørsmål å ta med i videre praktiske valg av datainnsamling, valg av enheter og ikke minst analysemetode. Men det er også knyttet til overordnede betraktninger om kunnskapsdannelse, vitenskapsteori og etiske overveininger.

3.4 Hvordan samle inn data (FASE 4)

Jeg valgte tidlig at fokusgrupper ville være egnet for å få inn data til å besvare problemstillingen. Gjennomgang av diverse beslektet litteratur og studier, masterstudiets kurs IMAVITEN ved Høgskolen Innlandet, samt deltakelse som assistent/observatør i gjennomføringen av en annen studie, gjorde meg interessert i bruken av fokusgrupper.

Metoden er egnet for å undersøke andres tenkning og forståelse og innebærer å fremskaffe empiriske data om hvordan et fenomen erfarer. I dette tilfellet var jeg ute etter kvalitativ informasjon vedrørende tjenesten karriereveiledning. Meningsinnhold, forestillinger, opplevelse og oppfatninger på et systemnivå tenkte jeg var data det var enklest å samle inn ved å benytte fokusgruppeintervjuer (Thagaard, 2013 og Jacobsen, 2015). Både fleksibilitet, stor tilgang på informasjon og lite ressurskrevende er fordeler som trekkes frem med fokusgrupper (Nøtnæs, 2001).

Fokusgrupper er en måte å gjennomføre intervjuer på når man ønsker å få en bred oppfatning av hvordan en gruppe forstår et fenomen eller forholder seg til en situasjon.

Intervjupersonene blir samlet i en liten gruppe og blir bedt om å samtale om temaer som introduseres. Fasilitator passer tiden og fremdriften om ønskelig, og det er vanlig å ha en intervjuguide med temaer og spørsmål som benyttes som utgangspunkt for samtalen i gruppa. På denne måten kommer meninger, holdninger, normer og oppfatninger til syne, ikke bare som enkeltbidrag, men og som meningsfellesskap. Da jeg er interessert i nettopp meningsinnhold, forestillinger, opplevelse og oppfatninger, tenker jeg dette er nyanser det er enklest å få frem gjennom å benytte fokusgruppeintervjuer. Jacobsen (2015) viser til at fokusgrupper særlig er egnet når det er et avgrenset tema som skal diskuteres, som det i dette tilfelle er med karriereveiledning. Thagaard fremhever at fokusgrupper er egnet for å få innblikk i holdninger og meninger hos deltakerne (2013, s.99). Men hvilke deltakere og hvor mange, se det ble en videre utfordring å avklare. Jeg ønsket blant annet bredde i tjenester og ikke for stor dominans på enkeltpersoner. Intervjuguiden ble og utfordrende å sette sammen på en måte som balanserte mellom å styre samtalen på tema og samtidig skape en fri samtale på tvers i gruppene.

Planlegging på flere nivåer

Det var nødvendig å lage ulike planer knytte til prosjektet, en tidsplan for hele prosjektet og en detaljert plan for selve gjennomføringen. Forskningsprosjektet måtte meldes til Norsk senter for forskningsdata AS (NSD) fordi jeg kom til å samle inn personidentifiserende opplysninger. Dermed ville jeg være avhengig av en godkjenning før jeg kunne gjennomføre fokusgruppeintervjuer. Thagaard (2011) trekker frem viktigheten av etiske retningslinjer, og tre sentrale punkter i møte med deltakerne er informert samtykke, konfidensialitet og konsekvenser av deltakelse. Dette måtte jeg imøtekomme ved å gi god skriftlig informasjon og be om skriftlig samtykke.

I planleggingsfasen lå det også å utarbeide en intervjuguide, og her vektlegger Thagaard (2011) viktigheten av å ta med oppfølgingsspørsmål. Til slutt måtte jeg ta stilling til hvordan selve gjennomføringen skulle foregå. For å kunne avvikle hver fokusgruppe på en god måte, tenkte jeg at jeg måtte avsette ca en time til hver gruppe, og jeg ville benytte lydopptaker slik at jeg slipper å notere alt som ble sagt underveis. I forbindelse med søknaden til NSD dukket det opp dokumentasjonsbehov som gjorde at jeg måtte hoppe litt frem og tilbake mellom faser og beslutninger for å oppfylle dokumentasjonsbehovene.

Jacobsen (2015) og Tjora (2018) bemerker hvordan undersøkelsesprosesser ofte går frem og tilbake. Ett funn eller en beslutning kan gjøre at man går tilbake til forrige fase og ser det man først bestemte eller fant ut i et nytt lys, akkurat som en hermeneutisk prosess. Slik har jeg også opplevd at jeg til tider har hoppet frem og tilbake. I begynnelsen av arbeidet hadde jeg ikke valgt metode, men ettersom dette ble klart og jeg skulle benytte fokusgrupper, så valgte jeg å benytte fremgangsmåten beskrevet i *Focus Groups* av Krueger og Casey (2015) for å forberede gjennomføringen. Denne opplevdes å belyse flere av de praktiske spørsmålene som nå dukket opp og fungerte til en viss grad som en «huskeliste».

Pensumbøkene som innføringsbøker opplevdes ikke tilstrekkelige i denne fasen. Men etter hvert ble *Fokusgrupper som forskningsmetode for medisin og helsefag* av Malterud (2012) benyttet og foretrukket, da denne bokens oppbygging opplevdes enda mer spisset mot forskning og ga retning på valg av analysemåte.

Vurderinger omkring metodetriangulering

Tidlig i prosjektplanleggingen tenkte jeg det ville være aktuelt å gjøre en metodetriangulering, for eksempel bruke kvantitativ metode før en kvalitativ. Dette kan også gjennomføres motsatt jf. Jacobsen (2015), ved legge fokusgruppeintervju først, for å spisse hva man spør om i et spørreskjema. For eksempel vurderte jeg å spørre innsatte om deres opplevelse og behov, for så å benytte dette som kunnskapsgrunnlag i en intervjuguide. Men det var jo ikke den innsattes opplevelse av karriereveiledning jeg var opptatt av å besvare etter hvert som problemstillingen tok form. Det ville vært interessant å belyse, men det ville være å betrakte som en annen undersøkelse.

Det var særlig tre aspekter jeg så ville være problematiske ved dette og som styrte meg bort i fra denne løsningen. En etisk, da man spør en utsatt gruppe men står i fare for i liten grad å anvende svarene til å danne et kunnskapsgrunnlag. Den andre er ressursmessig, for det å triangulere er krevende og omfattende og innebærer i realiteten to undersøkelsesopplegg med praktisk gjennomføring og ikke minst ulike analysemåter etterpå. Til slutt det usikre og

ressurskrevende som lå i å skulle få godkjenning til å gjennomføre en undersøkelse blant forvaringsdømte.

Ved bruk av kun spørreskjema ville jeg miste muligheten til å undersøke det kvalitative ved at jeg ikke kunne følge opp svarene for å utforske meningen i det som er svart. Skulle jeg gjort kvalitative intervjuer ville jeg måtte gjøre svært mange for å få tilgang til den samme mengden med informasjon, og jeg ville også miste noe av systemperspektivet. Vi svarer annerledes alene i motsetning til som del av en gruppe, og jeg antok at noen av gruppenormene vil komme tydeligere frem ved bruk av fokusgrupper. Jeg la derfor vekt på at oppgaven og datainnsamlingen måtte være overkommelig, relevant og tilgjengelig.

Intervjuguide

Ettersom problemstillingen ble utformet bygget jeg opp intervjuguiden. Dette arbeidet måtte gjøres raskere enn planlagt for å få på plass materialet til søknadene til NSD og Kriminalomsorgen. Under er spørsmålene som ble benyttet og som deltakerne fikk på utdelt forhånd.

Om forvaring	• Hvilken endring skal til for forvaringsdømte for å komme tilbake til samfunnet?
	• Er de innsatte i stand til å gjøre disse endringene?
Om samarbeid	• På hvilke måter er arbeidet med forvaringsdømte avhengig av tverrfaglig samarbeid?
Om karriereveiledning	• Når man snakker om karriereveiledning – hva legger dere i det?
	• Hvem utfører eller har ansvar for dette?
Nye muligheter	• I det foreslåtte kvalitetsrammeverket er det foreslått fem kompetanseområder knyttet til karrierelæring og karrierekompetanser: 1) Meg i kontekst 2) Mulighetshorison og begrensninger 3) Valg og tilfeldigheter 4) Endring og stabilitet 5) Tilpasning og motstand Hvordan sammenfaller disse kompetansene med det arbeidet som gjøres med innsatte i dag?
	• På hvilke måter kan dette gi nye muligheter /verktøy i arbeidet med forvaringsdømte?
Helhet	• Kan et slikt perspektiv bidra til personlig frigjøring?
	• Ligger det muligheter for sosial utjevning/samfunnsdeltakelse her?
	• Hvordan kan karriereveiledning være et verktøy til å skape helhetlige planer for forvaringsdømte?
	• Skal den innsatte velge om han vil ha (oppsøke) karriereveiledning, eller bør det være ett tilbud til alle?

Hovedtanken var at jeg ønsket å stille åpne spørsmål som deltakerne skulle kunne drøfte og prate fritt om fremfor at jeg aktivt måtte fungere som ordstyrer og utspørter. Det ble derfor

valgt å først ha innledende spørsmål som kunne skape samtale om temaet, for deretter å følge opp med spørsmål mer sentrert om problemstillingen og effekten av karriereveiledning.

Tilhørende tematikk er i stikkord i kolonnen til venstre.

Praktiske forberedelser og søknader

Etter å ha utarbeidet nødvendige dokumenter, som prosjektplan, plan for gjennomføring og forespørsel om deltakelse med samtykkeerklæring (vedleggene 1,2 og 3), for å beskrive planlagt gjennomføring, gikk jeg i gang med å søke NSD og Kriminalomsorgen om tillatelse til å gjennomføre min studie. Søknadene ble sendt i slutten av juni 2019. Vedlagt var også både retningslinjer for forskning i Kriminalomsorgen og retningslinjer for studentprosjekter fra INN (vedlegg 5 og vedlegg 6). NSD var raske i sin behandling og jeg fikk etter en liten justering, godkjent gjennomføringen (vedlegg 7). Justeringen basert på kommentarene fra NSD, gikk ut på å fremheve alle deltakernes taushetsplikt. Dette ble gjort ved å gjøre en tilføyelse i dokumentet forespørsel om deltakelse (vedlegg 3), og ved at jeg la til et punkt om informasjon om taushetsplikt på min innledning ved oppstart av gruppene (vedlegg 2).

Kriminalomsorgen etterspurte også en bekreftelse fra læreinstitusjonen (vedlegg 4), og jeg måtte få godkjent opptakeren jeg skulle benytte (vedlegg 10). Da jeg fikk godkjenning fra Kriminalomsorgen region Øst i oktober (vedlegg 8), viste det seg at den ikke omfattet Trondheim fengsel, og Kriminalomsorgen region Nord måtte gjøre et eget vedtak (vedlegg 9). Dette var totalt en prosess som drøydde unødvendig mye på grunn av omstendigheter ved saksbehandlingen, og det medførte at jeg ble mange måneder forsinket med gjennomføring av fokusgruppene, mye mer enn jeg hadde kunnet forutse på forhånd. Jeg hadde gjort en del uformelle henvendelser til tjenesteledere om deltakelse i prosjektet for å kunne ha det med i søknaden at de stilte seg positive, men de formelle invitasjonene til deltakelse måtte jeg vente med til prosjektet var godkjent av både NSD og Kriminalomsorgen.

3.5 Hvordan velge ut enheter (FASE 5)

Hvordan å velge ut deltakere til fokusgruppe var nok en ting å ta stilling til som innebar ulike overveininger og tilhører fase 5. Jeg endte med å ville gjennomføre to fokusgrupper ved to av fengslene som er soningssted for forvaringsdømte. I tillegg lagde jeg i planleggingen en mulighet for å gjennomføre en tredje gruppe hvis behovet for data skulle tilsi det, men det ble det ikke nødvendig å gjøre. Fordi menn er overrepresentert i fengslene, og enda mer blant forvaringsdømte, så ble det naturlig i denne omgangen å velge fengsler

som primært har erfaring fra arbeid med menn. Det vesentlige var å videreføre fordelene med fokusgrupper nevnt i forrige kapittel, for å få stor og bred tilgang til representativ informasjon på en lite ressurskrevende måte.

Det er særlig fire av tjenesteyterne i fengselet, Kriminalomsorgen, helse, NAV og skole, som er mye involvert i arbeidet med innsatte og som jeg fant det spesielt interessant å ha med i fokusgruppene. Derfor ønsket jeg å ha en fokusgruppe bestående av hver instans/sector som representerer og kan belyse problemstillingen utifra sin institusjonelle logikk (Andreassen og Fossestøl, 2014). Fordi de representerer fire likestilte samarbeidspartnere, kaller jeg dette en horisontal tilnærming. Da jeg valgte fokusgrupper fremfor individuelle intervju, var det fordi jeg ønsket først og fremst å få frem den forståelsen hver ulike tjeneste har av arbeidet med innsatte og deres tilnærming til karriereveiledning. Det er ikke ett utall av individuelle stemmer som her er mest interessant. For å oppnå bredde i forståelse og tilnærming innen hver fokusgruppe, ønsket jeg den sammensatt av ideelt 4-8 personer, og jeg ville både ha et ledernivå representert og et nivå bestående av de som arbeider direkte opp imot innsatte om tjenesteyting. Størrelsen var i stor grad motivert av at jeg både skulle håndtere gruppa som fasilitator i gjennomføringen, og jeg skulle håndtere informasjonen fra gruppa i etterkant. I Kriminalomsorgen er det imidlertid mange ulike yrkesgrupper som møter innsatte med forskjellige oppgaver å løse. Det er de som møter innsatte på avdeling i det daglige, som kontaktbetjenter, miljøterapeuter og over dem avdelingsledere. I tillegg er det mange som arbeider med ulikt innhold, som program- og gruppetilbud knyttet til endringsarbeid og sysselsettingstilbud. Videre er det psykologer og psykiatere, jurister, sosialkonsulenter og inspektører med overordnede lederansvar, for å nevne en del funksjoner. Jeg ønsket en bredde også i disse funksjonene representert. Det kunne by på utfordring å få bredde i representasjonen og samtidig sørge for at ikke gruppene ble for store.

I praksis løste dette seg heldigvis elegant og med litt flaks. Jeg hadde god dialog ved begge fengsler gjennom kontaktpersoner, og da det ved det ene ble forfall ble det løst ved at den neste fokusgruppen hadde med de resterende jeg ønsket representert. Kontaktpersonene representerer det Malterud (2012) kaller portvaktfunksjoner i forbindelse med rekrutteringsprosessen. Mens tilpasningene jeg viser til bærer også preg av pragmatisk og trinnvis rekruttering, altså noe av fleksibiliteten med fokusgrupper (Nøtnæs, 2001). Jeg hadde to backup-løsninger, både ved at jeg kunne gjøre et tredje fokusgruppeintervju i enda et fengsel, og jeg kunne også sette sammen en fokusgruppe til ved mitt arbeidssted. Men dette slapp jeg, og jeg syntes også jeg hadde tilstrekkelig datamateriale etter den andre fokusgruppa var gjennomført.

Gjennomføring

I desember 2019 fikk jeg gjennomført den første fokusgruppen og i februar 2020 fikk jeg gjort den andre. Ved gjennomgang av materialet i etterkant, ble jeg trygg på at jeg hadde tilstrekkelig med data til å kunne besvare studiens problemstilling. Etter en samtale med veileder kunne jeg slå meg til ro med at jeg hadde tilstrekkelig materiale og ikke behøvde gjennomføre en ekstra fokusgruppe, noe jeg hadde hatt en åpning for. Begge fokusgruppene endte med å bestå av seks deltakere med ønsket bredde i tverrfaglig bakgrunn. Da jeg hadde hatt noe frafall før første gruppe, så fikk jeg kompensert ved å få med de aktuelle yrkesgruppene i den neste fokusgruppen. I alt 11 ulike funksjoner var representert.

3.6 Hvordan analysere kvalitative data? (FASE 6)

Sjette fase hos Jacobsen, omfatter å systematisk analysere de dataene vi har fått inn etter gjennomføring av datainnsamlingen. Først støttet jeg meg på metodelitteratur og litteratur om fokusgrupper som går frem på tilsynelatende lik måte, men ved nærmere lesing fremhever forfatterne noen sentrale ulikheter. Det ble klart at jeg måtte gjøre et valg fremfor å hente litt fra den ene og litt fra den andre, ikke minst for å kunne argumentere for undersøkelsens kvalitet med dertil vitenskapsteoretisk og etisk begrunnelse. Kravet til analysens intersubjektivitet ville blitt vanskelig å både ivareta og formidle uten å støtte den på en konkret fremgangsmåte. Valget falt til slutt på systematisk tekstkondensering (STC), da metoden er godt beskrevet og blant annet satt i sammenheng med gjennomføring av fokusgrupper (Malterud, 2012a, 2012b, 2017). Kirsti Malterud beskrev metoden originalt i en engelsk artikkel, *Systematic text condensation: A strategy for qualitative analysis*, derav forkortelsens engelske opphav, men videre har hun også forklart metoden i metodelitteratur på norsk (Malterud, 2012a). Malterud (2017) beskriver analyseprosessen i STC ved hjelp av fire avgjørende trinn. Disse er: 1) helhetsinntrykk (fra kaos til temaer), 2) meningsbærende enheter (fra temaer til koder), 3) kondensering (fra koder til meningsinnhold og kondensering) og 4) syntese (fra kondensering til beskrivelser, begreper og resultater).

Første trinn

Det første trinnet i STC handler om helhetsinntrykk og å danne seg en oppfatning av noen foreløpige temaer (Malterud 2017, s.99). Dette går ut på å arbeide med rådata, i mitt tilfelle den transkriberte teksten fra de to intervjuene, hvorav en tekst på 27 og en på 23 sider. Først arbeidet jeg med tekstene ved å lese de som helhetlige tekster, og deretter tok jeg noen

notater underveis. Jeg forsøkte å lete etter mulige temaer hvorav noen etter hvert kunne utgjøre hovedtemaer egnet til å arbeide med videre. En utfordring var knyttet til å frigjøre meg fra intervjuguiden og være åpen for andre temaer. Malterud anbefaler at vi ender opp med 4-8 temaer. Først hadde jeg mange flere og syntes mange var litt overlappende. Til slutt endte jeg med fire aktuelle temaer: endring, tverrfaglig arbeid, helhetlige planer og karriereveiledning.

Andre trinn

I analyseprosessens andre trinn søker vi etter meningsbærende enheter (Malterud 2017, s.100). Det handler om å lese flere ganger og lete etter deler som kan fremstå meningsfulle, tekst som er relevant og kan belyse problemstillingen. Systematikken i arbeidet med både STC og andre av metodene nevnt, henter tydelig inspirasjon fra fenomenologi og hermeneutikk. Det er uansett forskeren med sin forståelse som gjør utvelgelsen, og det ligger en erkjennelse i at en annen forsker vil kunne vektlegge andre deler enn det jeg gjør. Derfor gjelder det å bli bevisst både sin egen forforståelse og stille seg spørsmål om hvorfor man vektlegger noe som viktig. Jeg valgte å kjøre ut flere utskrifter av transkriberingene og gi hver utskrift en overskrift tilsvarende de fire aktuelle temaene. Deretter lette jeg kun etter meningsbærende deler knyttet til det respektive tema. Med markeringstusjer uthevet jeg tekst i flere omganger.

Fra veileder var jeg tipset om at en mulighet var å lage en form for skjema til det påfølgende struktureringsarbeidet. Deretter førte jeg alle de ulike tekstdelene over i et notat for hvert tema. I dette strukturerte jeg etter hvert delene i det som fremstod som naturlige undertemaer. Noen deler ble flyttet fra et tema til et annet, eller fra et undertema til et annet mens andre deler ble slått sammen. Til slutt hadde jeg et dokument for hvert tema med relativt lik struktur. Undertemaene var forskjellige, gjerne to til fem. Men alle fire dokumentene hadde undertemaene sentrale begreper, konflikter/motsetninger, sentrale koblinger til karriereveiledning og «gyldne sitater».

De to undertemaene konflikter/motsetninger og koblinger til karriereveiledning, hjalp meg å synliggjøre noen av mine tolkninger knyttet til analysen. Da jeg leste igjennom transkriberingene åpnet teksten seg på flere nivåer. Det ene er de utsagn som er direkte gjengivelser av deltakernes utsagn, de er direkte meningsbærende slik de fremstår, riktignok ved at jeg velger de ut. Det andre nivået er knyttet til min tolkning der jeg setter utsagn i kontekst, som ved å fremheve utsagn som er motsetningsfylte eller ved å peke på opplagte faglige koblinger til karriereveiledning.

En annen refleksjon som var tydelig i analysearbeidet, var nytten av å kunne veksle mellom å lytte til lydfilene og lese transkriberingene. På lik linje med at vi har ulike læringsstiler, så opplevde jeg det lettere å forholde meg til helhet gjennom lytting til filene, mens enkeltdeler kom tydeligere frem ved å lese transkripsjonene. Jeg tolker og assosierer forskjellig avhengig av om jeg leser eller lytter.

Tredje trinn

I trinn tre skal alle de ulike kodene og meningsbærende enhetene sammenfattes og struktureres. Syntesen av de ulike kodegruppene sammenfattes og abstraheres til et helhetlig innhold. Det lages et kondensat som inneholder kunstige sitater der meningsinnholdet forsøkes å beholdes men generaliseres fra å være enkeltutsagn fra enkeltpersoner til å bli del av en større virkelighetsbeskrivelse. Eller som jeg opplevde det, teksten skulle gå fra å være ulike subjektive meningsenheter til å bli en objektiv og relevant sammenfatning. Her kan også lages en form for kunstige sitater, artefakter, for å løfte frem innhold som har vært uttalt. Sitatene slik de forekommer opprinnelig i transkriberingene kan være ufullstendige setninger eller lange og komplekse, kanskje med mange unødvendige uttrykk. Den formen for parafrasering som gjøres på dette stadiet skal forsøke å løfte frem og forenkle det vesentlige innholdet i det som er sagt uten at vi tillegger annen eller ny mening. Dette var en krevende øvelse, som å bevege seg på en knivsegg, for det er ørlite som skal til for at man tillegger nyanser som ikke opprinnelig var tilstede. Samtidig hadde jeg forholdt meg så lenge til materialet at det ikke alltid var så lett å skille hvilke nyanser som var tilstede eller ikke. Da var det nødvendig å gå tilbake til transkriberinger og notater fra de forrige stadiene for å justere seg.

Fjerde trinn

I det fjerde trinnet skal funnene skrives ut som resultater. Bitene fra forrige fase skal reorganiseres og utgjøre en ny helhet. Delene får både overskrifter som beskriver innholdet, og det benyttes sitater fra transkriberingene som understreker innholdet og samtidig bidrar til å løfte frem relevansen og gyldigheten av funnene. I overgangen mellom fase tre og fire fant jeg det hensiktsmessig å lage en oppsummerende liste over det jeg mente var vesentlige funn. Jeg fant det utfordrende å skulle skrive ut funnene og jobbet meg gjennom flere utkast. Det var mye jeg ville ha med samtidig som jeg både ønsket å beholde en nærhet til problemstillingen og skape en tydelig struktur. Her kom innspill fra veileder godt med for å

forsøke og spisse teksten noe mer og samtidig gi frempek mot hva som kommer videre og skal løftes frem senere.

Forberedelser til analyse - praktisk databehandling

Lydopptaket jeg fikk etter fokusgruppeintervjuene ble overført til data og jeg opprettet umiddelbart backup både av selve lydfilene og transkriberingsfilene. På grunn av forsinkelsen med å få godkjent prosjektet, vurderte jeg om det ville være nyttig å få noen til å transskribere intervjuene for meg. Det ville være tidsbesparende fremfor å måtte sitte med jobben selv. Hvert opptak var totalt nærmere 1 time og 45 minutter. En uten nærhet til stoffet ville kanskje kunne gjøre transkriberingen mer nøytral. Men til slutt veide det tyngst at ved å gjøre jobben selv ville jeg både opparbeide nærhet og kjennskap til stoffet, og også få fornyet motivasjon for å gå inn i koding og analyse. Noen andre vurderinger var knyttet til at jeg ønsket å lære det metodiske håndverket, og da fant jeg det nyttig å ha gjennomført alle deler selv for å gjøre meg erfaringer fra alle ledd i prosessen. Å trekke inn en 'utenforstående' i prosjektet så sent ville dessuten by på nye utfordringer rundt taushetsplikt, godkjenningene hos både NSD og Kriminalomsorgen, og deltakerne var heller ikke informert om dette på forhånd.

Selve transkriberingen var en krevende prosess. Jeg benyttet medieavspilleren VLC som har mulighet både for hastighetsregulering, justering av lengde på tilbakehopp og har hurtigtastfunksjoner. En fotpedal kunne kanskje gjort jobben noe enklere, men det er uansett en konsentrasjonskrevende og tidkrevende oppgave som fordrer litt uavbrutte arbeidsperioder for å komme i «flyt». Jeg vurderte i liten grad å benytte programvare til denne jobben da omfanget uansett ikke var større enn at jeg anså gevinsten for liten opp i mot det å lære seg å effektivt bruke et helt nytt program. I ettertid syntes jeg det hadde stor verdi å utføre transkriberingen selv nettopp på grunn av den nærhet det ga til stoffet. Men og fordi det er en del tale som er vanskelig å renskrive på grunn av utydelighet, og da er det enklere å gjenskape en meningsfull kontekst ved å ha vært til stede. Spørsmålet om transkriberingsstøtte og programvare for transkribering og analyse, blir på mange måter viktige ressurs spørsmål versus validitet. Skulle jeg arbeidet i lengre tid med forskning og for eksempel transkribere flere titalls individuelle intervjuer, så tror jeg at jeg hadde vurdert disse spørsmålene annerledes.

Selve teksten skrev jeg inn som «råtekst» i word uten for mye justeringer. Jeg skrev jevnlig inn avspilt tid fra lydsporet for lettere kunne avbryte, ta pause, dobbeltsjekke tekst mot lyd, men også for lettere å finne tilbake til verdifulle utsagn og sitater. Jeg valgte å skrive inn

ufullstendige ord og uttrykk. I noen tilfeller der ting var uklart, det var latter eller avbrytelser, så skrev jeg disse inn i parenteser. Underveis dukket to viktige spørsmål opp. Skal man transkribere med dialekt eller ikke? Og skal jeg skrive inn hvem som sier hva, altså kode deltakerne? Til det første valgte jeg å skrive ganske så direkte det som ble sagt fordi det å lage nyanser av hva jeg skulle endre i så fall ville kunne bli inkonsekvent gjennom transkriberingsprosessen. Ulempen var at noen deltakere var lettere for meg enn andre å gjenkjenne i teksten. Til det andre valgte jeg å vente. Jeg ville la det være dialogen og det deltakerne skaper i fellesskap som skulle stå i fokus, ikke fremheve utsagn og påstander som var knyttet til enkeltpersoner. Studien var å vurdere karriereveiledning som mulig verktøy for det arbeidet et systemfellesskap utfører. Da tenkte jeg det kunne bli problematisk og forstyrrende å ende med kunnskap og funn som handler om enighet, uenighet og troverdighet. Dette henger også sammen med valg av fokusgrupper fremfor individuelle intervjuer. Hadde jeg ønsket større vektlegging på individuelle og ulike profesjonelle synspunkter og vurderinger tenker jeg fokusgrupper ikke nødvendigvis ville være riktig.

3.6.1 Trinn 1 - Helhetsinntrykk (fra transkript til temaer)

Etter helhetlig gjennomlesing av begge tekstene, transkripsjonene, ble det valgt det som i det første trinnet i STC kalles *foreløpige temaer* (Malterud 2017, s.99). Det gjaldt å lese tekstene uten å være forutinntatt med tanke på innhold og det som dukker opp. De ble først gjennomlest uten å ta notater underveis for at jeg skulle danne meg et helhetlig inntrykk. Da jeg etterpå leste tekstene og tok notater underveis fikk jeg en rekke foreløpige temaer - *rehabilitering, motivasjon, karriereveiledning, planlegging, makt, individualitet, planlegging, samarbeid, tillit, straffegjennomføring, endring....*

Det sentrale ble å sortere, velge og forberede blant disse begrepene med tanke på neste fase for å sitte igjen med 4-8 foreløpige temaer. I trinn to er det vesentlige å dybdelese for å lete frem meningsbærende enheter. Sorteringen måtte derfor ta utgangspunkt i å finne temaer som hadde relevans og kunne skape mening i forhold til problemstillingen. Jeg sorterte med fokus på å se hvilke begreper som fungerte som generelle nok til å fange opp noen av de andre, samtidig som jeg forsøkte å finne begreper som kunne egne seg adskilt fra de andre. Fire aktuelle foreløpige temaer stod igjen til slutt: *endring, tverrfaglig arbeid, helhetlige planer og karriereveiledning*. Et femte mulige foreløpige tema som jeg vurderte til siste slutt

var motivasjon, men jeg endte med å mene at dette ville egne seg bedre som et eventuelt undertema i temaet endring.

I trinn 1 lå det en utfordring knyttet til å frigjøre seg fra intervjuguiden ved gjennomlesing og utarbeidelsen av foreløpige temaer. Når det er mulig å gjenkjenne temaer fra intervjuguiden, så handler det om at den var laget for å gi struktur til gjennomføringen av fokusgruppene (se kap. 3.4 for intervjuguide).

3.6.2 Trinn 2 - meningsbærende enheter (fra temaer til koder)

De fire foreløpige temaene fra trinn 1: *endring, tverrfaglig arbeid, helhetlige planer og karriereveiledning*, ble benyttet som temaer for arbeidet med trinn 2. Nå skulle tekstene gjennomleses med en motsatt strategi av det som ble benyttet i forrige trinn; jeg skulle systematisk lete frem tekstsekvenser som fremstod meningsfulle og relevante, eller meningsbærende enheter (Malterud 2017, s.100).

Transkriberingene ble kopiert i flere eksemplarer og jeg benyttet ett nytt sett for hvert tema, i tillegg til at jeg for hvert tema benyttet markeringstusjer i flere farger. Hver kopi ble grundig gjennomgått for å lete frem tekst som kunne knyttes til hvert tema, selve kodingsarbeidet. Deretter ble de ulike tekstdelene hentet over i et skjema som jeg laget for hvert tema. Her ble tekstdelene sortert og etter hvert strukturerte i grupper av mulige undertemaer. Dette var et arbeid som foregikk både innenfor hvert tema etter som undertemaene ble tydeligere, men der også tekst kunne flyttes fra et tema til et annet hvor det tydeligere hørte hjemme. Et utsagn kan ofte tolkes inn flere steder, og dette ryddearbeidet handler mye om å gjøre sorteringsvalg for å forsøke å gjøre temaer og undertemaer tydelige, og stadig med problemstillingen i bakgrunnen. Dobbelt- og eventuelt trippelkoding er ikke nødvendigvis galt, men vi ønsker å tilstrebe tydelige kodegrupper for å unngå dette (Malterud, 2017 s104). Undertemaer ble også slått sammen og endret underveis.

Malterud oppgir STC som en metode med fire trinn som følger etter hverandre, men særlig innad i et trinn som trinn 2 (men og i sammenheng med både trinn 1 og 3), kan arbeidet foregå i mange runder og den hermeneutiske tolkningsprosessen blir særlig fremtredende. Tekstene åpnet seg på flere måter gjennom dette trinnets flere runder med analyse. En måte var gjennom direkte utsagn båret frem i transkripsjonene. Neste måte var gjennom det jeg direkte tolket av det som ble sagt, som eksempelvis å knytte utsagn til motsetninger eller konflikter er å sette de i kontekst. En tredje måte er med bakgrunn i min teoretiske forståelse

og erfaringsbakgrunn, der jeg for eksempel uthever særlige koblinger til karriereveiledning. Dette utgjør bakgrunnen for at fortolkningsvirksomheten er en iterativ og induktiv virksomhet (Malterud, 2017 s113). Det gjelder å begrunne hvorfor dette er meningsbærende ved å sette det i en faglig kontekst og videre diskutere om det også kan ha en allmenngyldig betydning. Fortolkningene må gjøres forståelige og akseptable ved å synliggjøre fremgangsmåten og hvordan forskeren bruker seg selv som et fortolkningsverktøy i denne prosessen.

Hvert tema ble sortert i et skjema med to til fem undertemaer og tilhørende tekst. De endelige temaene og undertemaene ble:

Temaer	Undertemaer
Endring	1. Motivasjon 2. Mål – hva slags endring
Tverrfaglig arbeid	1. Forventninger 2. Prioriteringer 3. Hvem? 4. Brukermedvirkning? 5. Barrierer
Helhetlige planer	1. Svært individuelle behov – liv uten kriminalitet 2. Lage en avklart plattform – grunnmur 3. Autonomi – «realistiske planer for livet videre» 4. Samarbeidspartnere – hva må til for å muliggjøre helhetlige planer?
Karriereveiledning	1. Planlegging 2. Muligheter/innhold 3. Møte individuelle behov 4. Samfunnsbehov 5. Eksistensielt (behov)

I tråd med sosial konstruksjonistisk forståelse, teoretisk bakgrunn og med tanke på problemstillingen, så var det også noen andre deler ved tekstene som jeg syntes ble viktige å løfte frem. Kanskje kunne de vært begrunnet som egne temaer, men i denne sammenhengen syntes jeg det i stedet fungerte å løfte de frem som tilnærmet egne undertemaer.

Den første var sentrale begreper, der jeg tok med begreper og uttrykk som jeg fant relevant knyttet til det enkelte tema. To eksempler på dette kan være begrepene *tillit* og *rehabilitering*. Begge begrepene ble mye benyttet i fokusgruppene, men de ble også brukt i flere og ulike sammenhenger. Et spørsmål til videre drøfting ble derfor om begrepene blir forstått likt.

Det andre undertemaet var konflikter/motsetninger. Her pekte det seg ut flere relevante verdikonflikter som behøver å belyses videre, og de er naturlige å se i lys av både teorien om institusjonelle logikker og den om konkurrerende verdier. Som eksempel under temaet endring, dukket det opp data som sa noe om styring versus det å bestemme selv (autonomiprinsippet). Det var og utsagn som tilsa at det var tvil om innsatte kan endre seg

eller ikke, jf striden om essensialisme i vitenskapsteorien. Mange av disse funnene er også interessante å se i lys av kvalitetsrammeverkets del om karrierelæring og oxymoroner. Den tredje var å lete etter tekst der koblingen til karriereveiledning stod frem spesielt. All endring er ikke tett knyttet til karriereveiledning; noe er mer vesentlig enn annet. Eksempelvis for temaet endring så kan forhold vedrørende helse være av indirekte art med tanke på karriereveiledning og ivaretas av andre gjennom helseoppfølging. Men helsemessige forhold som berører for eksempel rus eller atferd, kan være vesentlige for å skulle fungere i arbeid sammen med andre. Å skape prosesser der man øker forståelsen for hva det er behov for å lære, og hvordan og hvor det kan øves på, skaper koblinger direkte og indirekte til karriereveiledning og -læring.

Til slutt var det et dokument for hvert tema med relativt lik struktur. Underkategoriene var forskjellige, gjerne to til fem. Men alle fire dokumentene hadde underkategoriene sentrale begreper, konflikter/motsetninger, sentrale koblinger til karriereveiledning og «gyldne sitater». Dette dannet grunnlaget for å utføre metodens tredje trinn.

3.6.3 Trinn 3 - kondensering (fra koder til meningsinnhold og kondensering)

Ved bruk av dokumentene utarbeidet for hvert tema gjennom flere runder med koding i trinn to, så hadde jeg et systematisk bakteppe for å gjøre den sammenfatningen som tilhører trinn 3. Å kondensere innholdet består i å skape en objektiv og helhetlig beskrivelse av temaet med undertemaene, en tekst som sammenfatter de ulike subjektive utsagnene som er kodet og får frem innholdet uavhengig av respondent. Kondensatene oppsummerer dermed relevant innhold fra begge fokusgruppene og gjenspeiler ulike meningsoppfatninger og tolkninger av det temaet som beskrives. Det 3. trinnet påminner om den sosialkonstruksjonistiske forankringen der man er opptatt av meningsmangfold og fremhever en heterogen virkelighetsforståelse. I tillegg ble det utarbeidet artefakter, kunstige sitater som også skal representere det som er sagt med en objektivitet, men like fullt løfte frem innhold som har vært uttalt.

Kondensat om temaet endring

For temaet *endring*, gjenspeilet kondenseringen innhold særlig knyttet til spørsmålene hva

skal endres, hvem skal endre og hvorfor/hvordan skal det endres:

Hva skal de egentlig lære og endre? For mange er det ikke nødvendigvis viktig å få formell kompetanse, men å oppleve mestring og utvikle økt selvtillit. I det er det frigjøring og mulighet for økt sosial deltakelse. De innsatte behøver å få verktøy til å oppleve mestring og få tro på egne evner og muligheter. Mange behøver å møtes med stor grad av forutsigbarhet både i hva de skal gjøre, hvordan og når. Men kan de faktisk greie det? Det tror vi er variabelt, i hvert fall med dagens ressurser og slik tilbudene er i dag.

Hvem skal ta initiativet til endring? Det er jo den innsatte som må ville det og det kan ta lang tid for noen om de i det hele tatt greier det....

Et mål er det risikoreduerende som beskrives i dom og psykiatrirapport. Men det er og nødvendig å utvikle ansvar for eget liv og planlegge livet. Det kan omhandle skole, arbeid og fritid. Det kan være omskolering, hjelpe egne barn med lekser, arbeid med følelser og atferd eller tenkning. Her virker karriereveiledning som et verktøy som kan være nyttig for å hjelpe til å sortere og prioritere og gjøre det konkret og skape helhet.

Vi vil jo at de skal endre seg, men de har jo mange begrensinger knyttet til rus, psykiatri m.m. Også må de jo ville det selv. Mange vil slippe «livsvarig» fengsel» men vil de egentlig endre seg? Og kan de det? For å endre seg er de jo helt avhengige av systemet, men da må de vise vilje til samarbeid og opparbeide seg tillit. De starter jo med lav tillit når de kommer inn, men skjønner de egentlig det, og sier noen det til dem, at de må opparbeide seg tillit? Her er det en ambivalens.

Kondensat temaet tverrfaglig arbeid

Temaet tverrfaglig arbeid fanget opp mye data som kan knyttes til forventninger, styring og indirekte spørsmål om ulike kvaliteter, som struktur-, prosess- og resultat kvalitet:

Det er en politisk forventning at vi skal samarbeide. Vi har jo det samme målet, vi ønsker at de innsatte etter soning skal få et bedre liv uten kriminalitet. Og da er det jo fint om de har en utdannelse og kan få seg en jobb.

Det er viktig å få til en helhetlig plan med progresjon gjennom soninga, men alt kan ikke komme på samme tid. Endring er helt nødvendig for å komme ut, men endring er jo så mye. Du har den endringen som må skje i forhold til risiko og faren for gjentakelse, og så har du den endringen som bør skje for at vedkommende kan få et bedre liv, greie seg bedre der ute, og redusere faren for gjentakelse.

Den innsatte må forstå at han trenger hjelp, han greier ikke det aleine. Han må samarbeide med oss i stedet for noen ganger prøve å sette oss opp mot hverandre. Han må bevisstgjøres på sin situasjon og ha realistiske planer, og han må forstå at det tar tid for oss å vise han

tillit. Ansvarsgruppemøtene kunne kanskje brukes bedre til dette, for det er fint om alle sitter sammen og hører det samme, det gir en felles plattform.

Vi kan nok bli bedre på samarbeid. Det er kjempeviktig men litt vanskelig her inne. Det er ofte litt uklart med taushetsplikt og om den innsatte vil at vi skal gi hverandre opplysninger. For vi kan jo måtte gå i retten (vitne) hvis vi blir bedt om det, og da er det ikke sikkert at den innsatte vil at vi skal dele det som vi har snakka om. Så vi kan nok bli bedre på både samarbeid og å få den innsatte med på planene. Sånn sett er jo tverrfaglig samarbeid kjempeviktig her inne med de vi jobber med.

Karriereveiledning kan høres ut som veldig godt verktøy til å få til bedre samarbeid om en helhetlig plan som alle er kjent med og har forankring hos alle parter. Det kan få den innsatte mer på banen i å legge egne planer.

Kondensat temaet helhetlige planer

Også for temaet helhetlige planer, viste kondenseringen til behovet for å stille grunnleggende spørsmål ved hjelp av hvem, hva, hvorfor, hvordan og når. Og nok en gang dukker det indirekte opp behov for å se data og det faktiske arbeidet i lys av ulike kvaliteter.

Vi snakker ofte om at innsatte må ha en klar plan og at den må innebære realisme, men det blir ofte vagt for alle parter. Det er et behov for å konkretisere og gjøre prioriteringer på innholdssiden. Og vi må avklare hvordan man skal måle og evaluere prosessen Dessuten må planens omfang avklares bedre. Det gjøres mye kartlegging og planlegging, men det overføres lite mellom avdelinger og ulike parter. En helhetlig plan må tydeliggjøre hva som er relevant endring for å komme videre, avklare forventninger fra alle parter, og en slik plan må ha forankring hos alle involverte parter. Dette blir til slutt testet i retten.

Innsatte har svært forskjellig bakgrunn og forutsetning. Mange er svake og har begrensninger i form av for eksempel diagnoser. Risikovurdering og dom sier noe om det som må endres. Og det kan være både indre og ytre faktorer eller rammebetingelser som begrenser eller må tas hensyn til. Vi snakker mye om hva som ikke går, men må også få mer fokus på hva som går å endre. Men da er man også avhengig av hjelpere med mye kunnskap og mange ganger spesialisert kompetanse. Alle trenger en helhetlig plan, men ikke alle behøver karriereveiledning. Noen trenger helsehjelp, økonomisk veiledning, sosial trening, botrening også videre, i tillegg til spesifikk hjelp med sitt kriminalitetsbilde. Og de fleste behøver hjelp på mer enn ett område.

En utfordring er at innsatte må eie planen sin selv. Det kreves ofte en endring i tankesett hos den innsatte for å ville samarbeide og ta inn informasjon. Tillit er et sentralt stikkord vi ofte prater om. Å reflektere om handlingsmuligheter krever dialog.

Vi behøver noen ganger et tydeligere skille mellom når vi straffegjennomføring og vi arbeider med rehabilitering. For å få til dette bør vi utvikle bedre faglig forståelse, felles kunnskapsgrunnlag, bedre rutiner og følge opp progresjon og endringer bedre.

Samarbeidsflater må avklares og det må være tydelig hvem som veileder på hva. Vi har ofte en forståelse av at vi tilrettelegger for endring og har et godt tilbud, men arbeidet er sårbart og avhengig av gode relasjoner, dialog og tillit.

Kondensat temaet karriereveiledning

Temaet karriereveiledning belyste muligheter og begrensninger, og i kondensatet vises det til noen potensielle effekter, men og forutsetninger for å lykkes ved å innføre en ny tjeneste.

Karriereveiledning kan virke som et godt verktøy her, og de innsatte behøver den slags veiledning. Det er behov for å lage mer gjennomgående planer og gjøre de tilgjengelige for alle parter i arbeidet. Da kan man få et felles språk og en felles plattform, samtidig som man også får gjort nødvendige avklaringer vedrørende taushetsplikten og belyst behovet for tverrfaglig samarbeid. Det kan være nødvendig å skille mellom en plan som danner felles samarbeidsgrunnlag for straffegjennomføring og rehabilitering og det som må kalles en (selv-)utviklingsplan.

Hvordan noe slikt skal kunne organiseres er avhengig av mange faktorer, og det er naturlig å tenke at mange aktører har en rolle og kan bidra – både internt og eksternt.

Karriereveiledningen kan møte individuelle behov og omhandle

livsutfordringer/kriminogene faktorer, tankegang, verdier, valg og omskolering.

Karriereveiledning kan ta opp sentrale temaer for alle uansett hvor de er i livet.

Man kan tenke at karriereveiledning gjøres tilgjengelig for alle innsatte, men det krever et arbeid med implementering og kunnskapsutvikling. Både ansatte og innsatte må gjøres kjent med innholdet og det må gjøres forståelig. Her er arbeidet med å utarbeide nasjonale retningslinjer og standarder en mulighet.

Mange behøver en helhetlig plattform for endring der de opplever at personen er i fokus. Dette kan bidra til å bevisstgjøre aktive valg og muligheter, for eksempel synliggjøre skillet mellom valg og tvang, og bidra til motivasjon til å skape en endring de også kan nyttegjøre seg etterpå (etter endt soning). Er det rimelig å forvente at innsatte oppsøker dette selv og ser den umiddelbare nytten av slike tjenester, eller bør de tilbys det for å oppdage og lære om mulighetene karriereveiledning kan gi? Her kan det både rettes fokus på individuelle behov og utforske muligheter med personen i fokus, men også gjøres tilnærminger som problematiserer og konkretiserer samfunnets behov sett opp imot innsattes endringsbehov.

Karriereveiledning kan høres både stort og ambisiøst ut, noe som er langt utover det «gutta våre» trenger. På en annen side kan det være motiverende å oppdage nye sider ved seg selv og oppleve at man faktisk klarer å nå noen mål man setter seg.

Oversikt over sentrale funn basert på kondensatene

I fortsettelsen ble det laget en oppsummerende liste av det jeg oppfattet som viktigst for hvert tema før disse punktene ble omskrevet i forbindelse med trinn 4. Denne fungerte i stor grad som en første disponering og prioritering av innholdet inn mot utskrivningen av resultatene.

Endring: - hvilken retning? Dom/sikkerhet – livsutfordringer/kriminogene faktorer

- Det er mange ulike oppfatninger om motivene for endring
- Det er ulike oppfatninger og holdninger knyttet til i hvilken grad ulike innsatte kan endre seg
- I arbeidet med innsatte blir verdiene tillit og risiko ofte stående som sentrale (og motsatte)
- Behovet for endring omfatter svært ulike områder fra emosjonelle og kognitive til rent praktiske livsbetingelser.
- Behovet for endring oppleves større enn ressursene til å gjøre endringsarbeidet i mange tilfeller
- Det er uklart hvor initiativ til endringsarbeid skal tas også når innsatte i liten grad oppfattes til å ha ressursene selv
- Det uttrykkes en holdning til at selv en liten endring kan motivere til videre endringsarbeid

Tverrfaglig samarbeid: lovpålagt/i teori – i praksis /instanser - innsatt

- Det er en felles forventning til å drive tverrfaglig arbeid rettet mot innsatte og hovedmålet oppfattes likt – «et bedre liv uten kriminalitet.»
- God planlegging forutsetter tverrfaglig samarbeid
- Tverrfaglig samarbeid er nødvendig for å få til omfattende endringsarbeid
- Tverrfaglig arbeid handler både om risikoreduering og å tilføre livskvalitet
- Det er behov for å få en sterkere felles plattform i planarbeidet, noe som innebærer at innsatte er villig til større åpenhet
- Det er behov for å tydeliggjøre strukturelle muligheter og begrensninger (taushetsplikt, etatsamarbeid, politiske satsninger, mandat)

Helhetlige planer – organisering - innhold

- Det oppleves som et behov å utarbeide bedre helhetlige planer med de innsatte og involverte samarbeidspartnere. Behøver felles forankring.
- Planer som innebærer realisme, konkretiseringer, prioriteringer, ansvar og målepunkter.
- Det er behov for å gjøre tydelige avgrensninger, så ikke straffegjennomføring, endringsarbeid, rehabilitering, kartlegging og planer behandles om hverandre.

- Det bør tydeliggjøres og skilles hva retten (dommen) krever endret med tanke på kriminalitet og sikkerhet, og hva som bør utvikles/endres for å få et bedre utgangspunkt for å leve et kriminalitetsfritt liv i fremtiden.
- Lage planer med større fokus på individuelle behov og nødvendig tilrettelegging.
- Innsattes stemme kan bli sterkere/tydeligere i utarbeidelsen av egen plan. (dialog)
- Organiseringen av det tverrfaglige kan tydeliggjøres og samarbeidsflatene bedres
- Økt kunnskap om hverandres arbeidsfelt, gjensidig tillit og dialog er stikkord for bedre kommunikasjon omkring planer.

Karriereveiledning: organisering (struktur) – innhold (prosess) – lov/rett

- Karriereveiledning kan være et verktøy i planarbeidet for å involvere og skape helhet
- Karriereveiledning kan bidra til å motivere innsatte i endringsarbeidet
- Karriereveiledning kan gi økt refleksjon om ulike livsområder, egenskaper, ferdigheter og behov for å utvikle noen av disse.
- Karriereveiledning kan hjelpe innsatte til å planlegge egen fremtid og se positivt på denne
- Økt fokus på karriereveiledningsarbeid kan bidra til felles språk og kultur i det tverrfaglige arbeidet
- Gjennom karriereveiledning er det rom for refleksjonsarbeid omkring livsutfordringer og kriminogene faktorer.
- Karriereveiledning kan ta opp sentrale temaer for alle uansett hvor de er i livet.
- Nasjonal satsning og fokus på karriereveiledning kan bidra med positive ressurser i arbeidet med forvaringsdømte
- Karriereveiledning kan være et verktøy i refleksjons- og endringsarbeid knyttet til for eksempel holdninger og valg
- Karriereveiledning kan være et tilbud til alle og nå bredt – et lavterskeltilbud for å motivere til positiv endring

3.6.4 Trinn 4 - syntese (fra kondensering til beskrivelser, begreper og resultater)

Det fjerde trinnet i STC innebærer å skrive ut funnene som resultater. Dette er presentert samlet i kapittel 4. Kondenseringene og listen fra foregående trinn ble reorganisert og omskrevet for å fremstå som en helhetlig tekst. Begrunnelsen for hvorfor dette løftes frem eller prioriteres som et funn er der vesentlige data både kan knyttes til problemstillingen, tilhørende forskningsspørsmål, aktualitet og relevant teori.

Det er tatt med direkte sitater fra transkriberingene for å bidra til resultatenes autentisitet.

Overskriftene er valgt i tråd med innholdet og er endret fra tidligere trinns temabeskrivelser.

Også dette trinnet har vært preget av iterasjon for at den endelige utvelgelsen skulle bidra til å besvare de spørsmålene som har vært reist innledningsvis.

3.7 Hvor gode er konklusjonene? (FASE 7)

Videre analysearbeid av innsamlet materiale bringer over i fase syv, hvor man vurderer hvor gode resultater man har fått. Her gjelder det å kritisk vurdere funnene i forhold til kvalitet. Jacobsen (2015) opererer med begrepene intern og ekstern gyldighet og reliabilitet. Vurderingene er knyttet til hvorvidt data og tolkning av disse faktisk beskriver og gjengir virkeligheten, men også at det er bevissthet om forhold som påvirker. Videre vurderes både overførbarhet og øvrige metodiske svakheter eller utfordringer.

Intern gyldighet

En første validering omhandler forholdet mellom virkelighet, data og funn, eller hvorvidt forskerens gjengivelse og fortolkning av studieobjektene virkelighetsbeskrivelse kan sies å være gyldig. Jacobsen (2015) vurderer dette på tre nivåer. Det omhandler dataenes beskrivelse av virkeligheten. Det gjelder forskerens behandling av dataene. Og det gjelder den totale sammenhengen der forskeren beskriver funn og trekker konklusjoner om det fenomenet som undersøkes (virkeligheten).

I hvilken grad deltakerne gjengir virkeligheten, imøtekommes til en viss grad gjennom valg av metode og utvalg til fokusgruppe. Metoden åpner for subjektive beskrivelser, og gjennom sosial konstruksjonisme og STC, er det pluralitet og mangfold som verdsettes. Om kildene er de som er best egnet, eller de riktige til å gi et representativt bilde av virkeligheten vil alltid kunne være gjenstand for diskusjon. I kapittel 3.4 og 3.5 har jeg gjort rede for valgene og prioriteringer rundt disse, og i forhold til tilgjengelige ressurser mente jeg at en bredde i yrkesgrupper og tjenesteytere ville være det som best kunne gi tilgang til gyldige data. Andre sammensettinger av fokusgruppene eller flere ville kunne gitt andre eller mer utfyllende data. Og for eksempel mixed method, individuelle intervjuer eller en komplementerende gruppe med innsatte gitt et korrigerende eller også utfyllende bilde av virkeligheten.

En utfordring knytte til fokusgrupper kan være konformitet, at deltakerne tilpasser sine svar til hverandre. En annen utfordring kan være dominerende deltakere som enten påvirkere

andre deltakere eller blir forfordelt i taletid. Dette ble imøtekommet og forsøkt ivaretatt gjennom det Malterud (2012) beskriver om å skape god samhandlingsflyt, forberedelser vedrørende gjennomføring og intervjuguide, se kapittel 3.4 og 3.5.

Utfordringer vedrørende forskers behandling av dataene er i stor grad gjort rede for gjennom kapittel 3, og transparens i prosessen har vært viktig å oppnå. Valg er begrunnet, fra det praktiske og konkrete til etiske og vitenskapsteoretiske vurderinger. Stringens i gjennomføringen ved å benytte en valgt analysemåte, STC, og ved å dokumentere hvordan denne er gjennomført, bidrar til å gi gjennomføringen kvalitet og gyldighet. Dette bidrar videre til intern gyldighet gjennom fremvisningen av valgene som er gjort gjennom STC-metodens ulike trinn, gjort rede for i kapittel 3.6.

En innvendig som kan rettes mot gjennomføringen er knytte til sårbarheten som ligger i at analysen er gjort alene. Ved å være alene om å fortolke dataene, vil forskeren bevisst eller ubevisst kunne tillegge egen forforståelse eller subjektiv mening. Dette har vært et område som har krevd skjerpethet bevissthet underveis, men som også har vært et tema under veiledning for å imøtekomme kravene til gyldighet og intersubjektivitet.

Den interne gyldighet er til slutt forsøkt oppnådd og vist gjennom kritisk drøfting, og ved å fremvise en sammenheng mellom funn og relevant teori og forskning.

Ekstern gyldighet

Gjennom de valg som er gjort særlig i valg av undersøkelsesdesign (kap. 3.2) og valg av undersøkelsesenheter (kap. 3.4), men også generelt ved hele den metodiske gjennomføringen, så er det søkt å finne en fremgangsmåte der resultatene har overførbarhet. Vil resultatene antas å kunne generaliseres og ha overførbarhet til andre eller større deler av virkeligheten? Jacobsen (2015) lar dette spørsmålet omhandle to nivåer. Først om generaliseringen er gyldig innen samme organisasjon fo flere enheter. Deretter om generaliseringene er gyldige utover den undersøkte organisasjon og kan ha gyldighet for eventuelt andre case.

I kapittel 1.3 om problemstillingen, så er overføringsverdi beskrevet som et eget punkt. Det er ikke et direkte formulert formål å avdekke overføringsverdi, men det er en hensikt med studien at den gir en bred drøfting som kan gi grunnlag for også å se på anvendelsen av karriereveiledning i tilknytning til andre sektorer. Dette har også vært grunnlag for utforming og spissing av problemstillingen, og for valg knyttet til metode og gjennomføring.

Spissingen mot forvaringsdømte og valget av fokusgrupper, gjør at vi kan anta dataene kan ha gyldighet også i andre fengsler og i møte med andre innsatte, som de som sitter på

langtidsdommer. Men også andre sektorer der flere parter inngår i komplekse samarbeid, kan vi anta kan benytte studien.

Det vil være relevant å skille på hvilket nivå man forsøker å gjøre resultatene overførbare. Undersøkelsen må sies å være eksploderende og en mulighetsstudie. Den pretenderer derfor ikke å beskrive en total sannhet om et fenomen, snarere beskrive et mangfold av forståelser og tilnærminger. Det gjør at selv om ikke virkeligheten som beskrives er lik eller oppfattes lik, så kan erfaringer, problemstillinger og funn ha overføringsverdi eller relevans. I tillegg er flere av tjenestegruppene eller sektorene som er forespurt i fokusgruppene også tilstede andre virksomheter, noe som bidrar til å styrke mulig overføringsverdi.

Bredden i drøftingen forsøkes bidra til å vise overførbarhet. Der benyttes også erfaringer og teori fra annen virksomhet, noe som igjen bidrar til å belyse overførbarhet. Diskusjon rundt begrepet rehabilitering kan være et slikt eksempel. I kapittel 6, avslutning, er det benyttet en modell 'funn- og spørsmålsstruktur', som kan tenkes benyttet i annen virksomhet overfor andre målgrupper der man kan belyse om karriereveiledning kan være et verktøy.

Reliabilitet

Det gjelder å synliggjøre valg og sammenhenger så forskningen oppleves troverdig og pålitelig. Reliabilitet handler om at leserne opplever å kunne stole på det som beskrives, og igjen er transparens gjennom hele forskningsprosessen en viktig måte å bidra til dette. Men transparens bidrar også til at valg kan vurderes av andre som gode og dårlige, og at relevant kritikk kan rettes og avklares.

Både Malterud (2012) og Jacobsen (2015) beskriver hvordan ulike påvirkninger kan forekomme, fra forsker til fokusgruppe, fra fokusgruppe til forsker. Også her vil jeg referer til metodisk og praktisk gjennomføring, og spesielt som beskrevet over, valg i kapittel 3.4 og 3.5 knyttet til forberedelser, intervjuguide og samhandlingsflyt. Om deltakerne i liten eller stor grad ble påvirket av situasjonen vil være spekulativt å hevde uten å ha forespurt de om dette. Men det er i hvilken grad dette i så fall har hatt effekt på innholdet som er særlig relevant. Gjennom nettopp samhandlingen foregikk det i gruppene en utvikling der deltakerne bygger på hverandres resonementer, og som følge av spørsmålene i intervjuguiden foregår det en styrt utvikling i samtalen. Samtidig kan vi si at denne er valgt og ønsket gjennom utformingen av opplegget, og den er forsøkt balansert slik at den gir data som kan hjelpe oss å belyse problemstillingen, men uten at deltakerne påvirkes. Det siste var også søkt ved at moderator i hovedsak var tilhører til en fri samtale om de ulike temaene og

ikke styrte denne på annen måte enn ved å passe tiden, stille spørsmålene og noen ganger være ordstyrer ved behov.

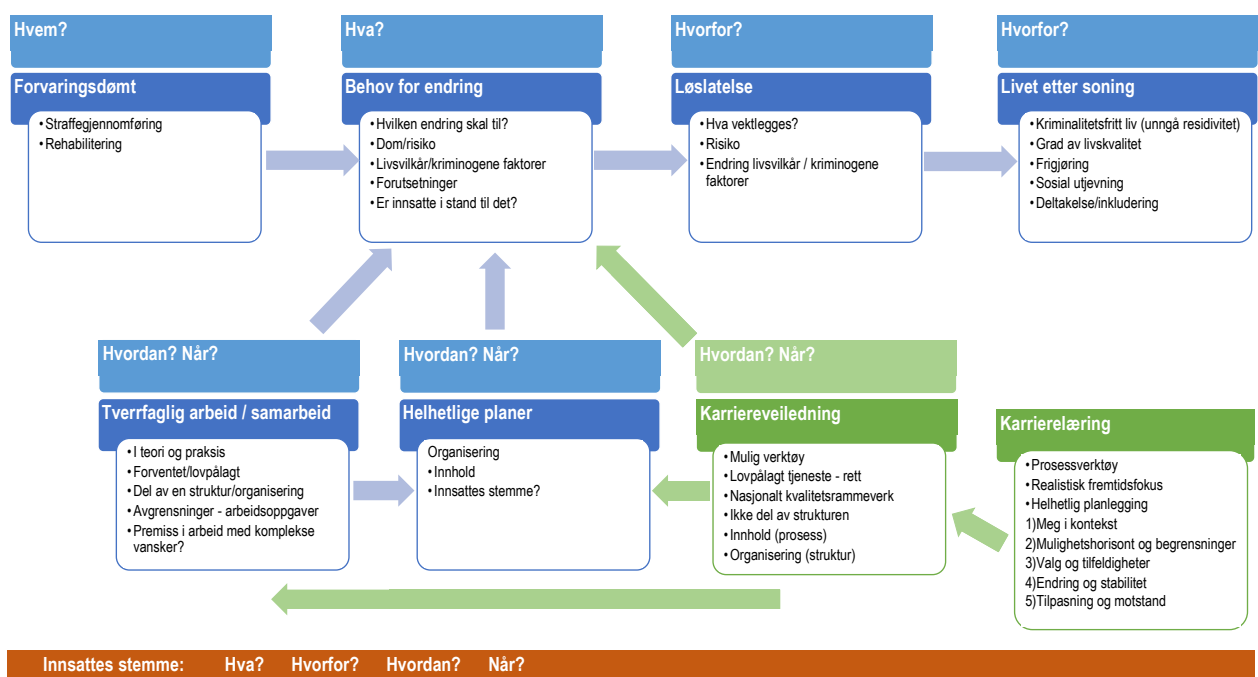
Videre har det vært redegjort for fremgangsmåte fra transkripsjon og gjennom analysetrinnene i STC. Særlig er også valg av betydning beskrevet både i kapitlene om gjennomføring og i forskningsetiske vurderinger. Vesentlig har vært å forsøke og vise at det finnes en logisk kobling mellom studiens ulike deler gjennom teori, vitenskapsteoretisk fundament, metodiske valg og drøfting. Det er denne helheten som skal bidra til å kunne vurdere at problemstillingen er besvart på en tilfredsstillende vitenskapelig måte.

3.8 Tolkning og tolkningsfeil (FASE 8)

Den siste fasen i Jacobsens fremgangsmåte (2015) handler om å vurdere helhet. Her er vurderingen av kvalitet tatt ett steg videre fra forrige fase, og nå skal substansiell og metodologisk drøfting sees i sammenheng. Den metodologiske drøftingen er presentert i kapittel 3.7, men er også vist gjennom hele kapittel 3 og har en logisk kobling til kapittel 3.10.

Substansiell drøfting

Den substansielle drøftingen foregår gjennom kapittel 4 og diskusjonen i kapittel 5, men peker også tilbake til kapittel 2 og til kapittel 3.10. I overgangen mellom de to resultater og



diskusjon hadde jeg behov for å strukturere en del av spørsmålene som hadde vært reist, så jeg kunne være sikker på å ha et hovedfokus på problemstillingen. (*Se figur*)

En modell ble skisset opp for å forsøke å få et bilde av hvordan spørsmål og organisering forholder seg til hverandre. Modellen bidro til å skape klarhet i hva som er essensen i det som behøvde diskusjon gjennom kapittel fem. Der er resultatene videre drøftet i tilknytning til aktuell teori, andre studier og erfaringer. Det er også forsøkt vist at erfaringer fra andre felt kan ha en overføringsverdi og gyldighet for vårt felt her. Generelt kan det sies at det er behov for å forske mer på feltet karriereveiledning med forvaringsdømte, og med innsatte generelt.

Essensen i drøftingen bør kunne benyttes i forbindelse med å danne beslutningsgrunnlag for strukturering og organisering av karriereveiledningstjenester i kriminalomsorgen, men her kan vi og anta at det kan ha overføringsverdi til beslektede områder. Mye av litteraturen som er benyttet har relevans langt utover kun karriereveiledning med forvaringsdømte, og det kan gjelde for flere funn som handler om samarbeid og organisering. Modellen over kan også tydeliggjøre det, da man kan forsøke å bytte ut 'forvaringsdømt' med en annen tjenestemottaker i et system der tverrfaglighet er sentralt.

Total kvalitet

Til slutt gjenstår å vurdere den totale kvaliteten ved å se metodologisk og substansiell drøfting sammen. Her utgjør den vitenskapsteoretiske forankringen en essensiell del og bør være tydelig gjennom både metodiske valg og substansiell behandling av funn og resultater, og samtidig ha relevans for problemstillingen og det vi kan vente å finne. Oppgaven bør fremstå konsistent og troverdig gjennom å ha en overordnet logisk sammenheng. Noen utfordringer har vært knyttet til fremgangsmåten, men de er samtidig forsøkt imøtekommet.

Prosessen har dratt ut i tid av flere grunner. Kan det ha påvirket slik at noe av drøftingen blir selektiv, ikke utifra bevisst gjennomføring, men mer av at prosessen avbrytes og forskeren mister den røde tråden? Jeg tenker dette er ivaretatt, men det har vært utfordrende og bidratt til at det mange ganger har tatt tid å komme inn igjen i materialet. Det har vært behov for å lese ting om igjen for å gjenfinne den røde tråden. Dermed har det ligget en negativ selvforsterking i noe av gjennomføringen.

Sosial konstruksjonisme vektlegger pluralitet og mangfold. Allikevel kommer man inn i en fase preget av stress der man til en viss grad skriver seg inn i en egen forståelse. Det å

ha tid til å bruke andre stemmer til å gjennomlese utkast, komme med innspill og utfordre forståelsen er krevende, og på slutten skulle det vært fint å hatt anledning til å gjøre dette enda mer. For å imøtekomme dette har jeg sørget for at noen til enhver tid har lest delene med et kritisk blikk.

To fokusgrupper vil kun gi øyeblikksbilder av hva deltakerne synes fremstår som viktig der og da. Men med en sosial konstruksjonistisk tilnærming, så ligger det både en anerkjennelse av deltakernes ulike forståelse og tilnærming i samtalene, og det ligger en verdi i den felles utforskningen som foregår i en slik dialog. Det er en antagelse om at det 'viktigste' forsterkes og at forståelsen utvides og utvikles ved hjelp av flere stemmer. Samtidig er det viktig å ikke generalisere utifra noens forståelse til å hevde at det med sikkerhet er gyldig for andre. Her gjelder det å minne seg på den sosial konstruksjonistiske tradisjon metoden og oppgaven står i. Det er imidlertid ikke det samme som at man ikke kan vurdere overføringsverdi.

Det var også forskjell på fokusgruppene. Den ene var på eget arbeidssted hvor jeg i større grad kjenner kulturer, forståelser og mennesker. Den andre ble gjort med ukjente stemmer. Påvirket dette ulikt? Det er en toveis påvirkning som skjer i intervjusammenhengen i fokusgruppene, men i hvilken grad dette påvirket resultatene er vanskelig å si. På en annen side var dette noe ivaretatt gjennom å benytte lydopptaker. Det gjorde at jeg som fasilitator ikke behøvde notere samtidig som jeg fulgte med på gruppedynamikken. Og der jeg under transkriberingen var usikker på nyanser i det som ble sagt, kunne jeg til enhver tid gå tilbake til lyd materialet for å vurdere det en gang til. Om forskningen fremstår som troverdig (reliabel) vil blant annet avhenge av en form for transparens i metodebruk og presentasjon av data og analyse. Og gyldigheten (validiteten) vil avhenge av argumentasjon i tolkning, saklighet og overførbarhet. Gyldigheten er derfor avhengig av at det fremkommer sammenheng og ballanse mellom vitenskapsteori, fagteori og metode.

Sosial konstruksjonisme og STC åpner for vid tolkning, og det er et grunnpremiss at ulike forskere vil kunne få ulikt resultat. Gjennom åpenhet omkring svakheter og feilkilder vil forhåpentligvis tolkningsfeil være unngått. Materialet er behandlet med omhu, men den største feilkilden eller usikkerheten vil nok allikevel være hvorvidt forskeren ubevisst bringer inn egne oppfatninger.

Jeg tenker problemstillingen er vist besvart gjennom oppgaven, og det bør fremkomme gjennom kapitlene at det er en helhetlig og forskningsmessig 'rød tråd' som bidrar både til oppgavens reliabilitet og validitet.

3.9 Forskningsetiske hensyn

Jeg har i hovedsak valgt å legge forskningsetiske hensyn i et eget kapittel, selv om det i noen faser er beskrevet tilhørende etiske avveininger. Forskningsetiske hensyn skal ivaretas gjennom hele forskningsprosjektet, og etiske vurderinger bør synliggjøres for å ivareta transparens. Krav til god forskning er knyttet til å kunne begrunne valg i forskningsprosessen, ivaretagelse av forskningsobjektene interesser, rett behandling av data og synliggjøre påvirkninger (Jacobsen 2013 og Malterud 2017).

Underveis har jeg forholdt meg til retningslinjer fra:

- HINN (Høgskolen i Innlandet), <https://innafor.inn.no/ekstern/forskning/forskningsetikk-og-regelverk>
- NSD (Norsk senter for forskningsdata), <https://www.nsd.no/>
- Kriminalomsorgen (se vedlegg nr 6)

Forskningsdesign og forberedelser

Det ble tidlig synlig at å designe forskningen slik at den ivaretok personvernet kunne by på ekstra utfordringer hvis innsatte skulle være enheter for datainnsamling. Dette var en betraktning som påvirket i utformingen av problemstillingen og valg av deltakere til fokusgruppene.

I begynnelsen av prosjektet var det særlig fire hensyn som var vesentlige å få frem at var ivarettatt. Det var hensyn til anonymitet ved personvern, databehandling- og oppbevaring, samtykke til deltakelse og god informasjon om prosjektet. Det digitale meldeskjemaet hos NSD og tilhørende informasjon ga god oversikt over hva som måtte avklares og vedlegges. For å få prosjektet godkjent i Kriminalomsorgen, var det også nødvendig med tilleggsinformasjon fra veileder og informasjon om opptaksutstyret som skulle benyttes. Søknad måtte behandles både hos Kriminalomsorgen region Øst og Kriminalomsorgen region Nord da fengslene var tilknyttet ulike regioner, og det spesifikke fengsel måtte i tillegg godkjenne gjennomføringen lokalt og stille med kontaktperson.

Til både meldeskjemaet og søknaden ble det vedlagt prosjektplan, gjennomføringsplan og forespørsel om deltakelse. Fra NSD ble det spesifisert at jeg også muntlig ved oppstart av fokusgruppeintervjuene skulle minne om frivillighet og retten til å trekke seg og minne om

taushetsplikt og at deltakerne skulle unngå snakk om gjenkjennbare tilfeller, noe jeg etterfulgte i praksis. Under er listet opp formelle dokumenter som var nødvendige før jeg kunne starte opp fokusgruppeintervjuene.

Dokumentene finnes som vedlegg 1 – 10 bak i oppgaven.

1. Prosjektplan
2. Plan for gjennomføring
3. Forespørsel om deltakelse /fullmakt
4. Bekreftelse fra INN og veileder
5. INN retningslinjer for forskning
6. Retningslinjer for forskning i Kriminalomsorgen
7. NSD-vurdering
8. Godkjenning region Øst
9. Godkjenning region Nord
10. Godkjenning lydopptaker

Personvern og anonymitet

Hensyn til personvern, anonymitet og taushetsplikt har vært et gjennomgående tema å forholde seg til og har vært til stede på minst tre nivåer. Det har handlet om dataivaretagelse så deltakernes anonymitet har blitt ivaretatt. Det har handlet om å ikke gjøre respondentene gjenkjennbare i oppgaveteksten. Og det har handlet om å unngå å snakke og skrive om innsatte enkeltpersoner for å unngå gjenkjennelse.

Forske på egen organisasjon

Det kan være utfordringer knyttet til å forske på egen organisasjon, både når det gjelder habilitet og i hvilken grad man risikerer å overse noe av verdi fordi man er en del av kulturen eller regner noe som selvsagt. En utfordring som har vært til stede hele tiden er å la forskeren tale, ikke privatpersonen eller arbeidstakeren. Det har vært viktig med rollebevissthet gjennom hele prosessen. Ved å være påpasselig med å hele tiden vise beslutninger og avveininger som er tatt, så regner jeg dette punktet for ivaretatt. Det har imidlertid vært viktig å være oppmerksom på fra små beslutninger til større metodiske valg.

Denne studien kan neppe regnes som kontroversiell, og av den grunn anser jeg ikke resultatene som problematiske eller utfordrende å presentere. Men det kan ikke utelukkes at den møter uenighet da berører forhold som har med kvalitative forhold og strukturelle forhold omkring kriminalomsorgen og dens samarbeidspartnere.

Gjennomføring

Deltakerne fikk på forhånd tilsendt informasjon, samtykkeskjema og intervju spørsmål (Vedlegg 2 og 3). Ved oppstart ble nødvendig informasjon gitt og presisert muntlig, og samtykkeskjemaene ble samlet inn etter signering.

Gjennom fokusgruppeintervjuene gjorde jeg kun noen små notater. Min rolle var å være fasilitator og kun stille spørsmål knyttet til intervjuguiden. Jeg ønsket at dialogen skulle lee mellom deltakerne og at min påvirkning var lav.

Transkribering

Ved transkribering av intervjuene vurderte jeg om jeg skulle benytte noen andre til gjennomføringen. Dette slo jeg fra meg både av metodiske hensyn, men ikke minst fordi jeg verken hadde søkt om eller fått godkjent å benytte en ekstern person til jobben, og jeg hadde heller ikke informert deltakerne om muligheten.

En praktisk ting jeg møtte underveis i transkriberingen var om jeg skulle velge å skrive ut dialekter eller ikke? Jeg valgte å nøytralisere transkripsjonene for å i minst mulig grad feste meg ved hvem som sa hva da det ikke var vesentlig, tvert om kunne det påvirke meg i tolkningen ved å vektlegge utsagn ulikt.

Analyse og tolkning

Den kanskje vesentligste vurderingen jeg gjorde underveis var knyttet til valg av tolkningsmåte, se kapittel 3.6. Hvis jeg hadde valgt en mer eklektisk metodetilnærming, så hadde jeg fått en desto mer krevende oppgave med å forklare forankring knyttet til alle valg underveis i prosessen og spesielt knyttet til tolkningen. Forskningsetisk ville det ha utfordret oppgavens troverdighet, men også vært et mulig misbruk av respondentenes tillit og samarbeid. De hadde gitt meg tilgang til sine forståelser og jeg hadde ansvar for å forvalte disse dataene på best mulig måte. Jeg landet på valget av STC for å kunne behandle materialet med størst mulig fortrolighet.

Det å ikke la sin egen stemme eller forutinntatthet prege tolkningen er vesentlig. Stegene i STC innebærer at man bevisst forsøker å holde avstand og er bevisst på egne fordommer. Ved å benytte en form for analyselogg, noteringer underveis i tolkningsprosessen, så kunne jeg notere egne refleksjoner for seg fremfor å risikere at disse ble 'bakt inn' i stegene i STC. Også i oppgavens drøftings del har det vært viktig å være oppmerksom for å unngå å fordreie meningsinnhold.

Slutføring

Til slutt tenker jeg det har hvilt på meg et ansvar for å gjennomføre prosjektet overfor arbeidsgiver, HINN og ikke minst familie, som alle har gitt meg tid og mulighet til å studere ved siden av jobb. Og ikke minst har jeg opplevd å få tillit av respondentene i fokusgruppene. Den har jeg ønsket å 'svare ut' ved å fullføre oppgaven.

3.10 Vitenskapsteoretisk begrunnelse

Å kunne forholde seg til overordnede spørsmål som 'hva kan vi vite, mene og si noe allmenngyldig om' utgjør en slags grunnmur for all forskning og kunnskapsutvikling. Vitenskapsteorien beskriver disse forholdene og danner en slags forståelsesgrunnmur for hva vi etter hvert kan kalle vitenskap og ikke. Hva må være på plass og hvilke premisser må oppfylles?

Ambisjonen med denne studien er å skulle undersøke og utforske mulighetene for å benytte et verktøy, *kariereveiledning*, rettet mot en bestemt gruppe, *forvaringsdømte*, i en bestemt kontekst, *samarbeidende instanser*. Til sammen utgjør dette å undersøke mulighetene for å skulle drive en bestemt praksis. Selve praksisen er beskrevet i en teoretisk kontekst i oppgavens teorikapittel. Grunnlaget for å gjøre undersøkelsen er redegjort for i metodekapittelet. Samtidig henger disse to sammen på den måten at både teori og metode som er utvalgt og benyttet hviler på en felles vitenskapelig tradisjon. Her ligger premissene for at kunnskapsdannelse kan skje.

Jeg vil plassere oppgaven slik sett i en sosial konstruksjonistisk tradisjon. Dette fordi, som jeg skal beskrive under, mye moderne samfunnsvitenskaplig kunnskap og herunder mye kariereveiledningsteori, bygger på denne tradisjonens måter å forklare menneskelige virksomheter gjennom betydningen av sosiale forhold. Dette er også knyttet opp til et tilhørende humanistisk og eksistensialistisk menneskesyn. Også den metodiske tilnærmingen som er benyttet plasserer seg i denne tradisjonen. Det ligger innenfor teori og metode som er valgt, en gjensidig anerkjennelse av kunnskapsdannelsen som kan skapes innenfor disse rammene. Noe som videre skal utdypes.

Kunnskapsdannelse

En tradisjonell og generell oppfatning av vitenskap er at det er systematisk og kontrollert utvikling av kunnskap om et fenomen (Aadland 2011, s.50). For en mer omfattende beskrivelse viser Aadland til Tranøys definisjon: «Vitenskapelig virksomhet er systematisk og sosialt organisert a) søken etter, b) ervervelse og produksjon av, og c) forvaltning og kommunikasjon av kunnskap og innsikt» (Aadland 2011, s. 50). Med 'søken' vektlegges en dimensjon som både kan være eksplorerende, normativ og dristig. Kommunikasjonsaspektet som fremheves, bidrar til at vitenskap settes i en sosial og språklig kontekst, som igjen bidrar til å reise spørsmål om hvorvidt man kan ha kunnskap alene, eller er den avhengig av å deles og anerkjennes for eksempel gjennom språk. Her ligger også en normativ faktor som beskriver en forventning til hva og hvordan forskeren skal utføre sitt arbeid, noe som får vitenskapsteori også til å omfatte forskningsetikk.

Når kunnskapsproduksjon skjer innenfor de rammene som Tranøys definisjon beskriver, og følger de normer som gjelder innenfor en vitenskapelig tradisjon, så sier vi at den foregår innen et paradigme. Kuhns opprinnelig begrepsbruk omfatter både uttalte og uuttalte forutsetninger som styrer en vitenskapelig praksis (Thomassen 2006, s106-107).

All kunnskap oppstår innenfor et paradigme og hviler på en rekke både premisser og antagelser. Skal forskning og kunnskap derfor få gyldighet, så er det viktig at sammenhengene mellom teori og metoder blir synliggjort og at den logiske strukturen som binder disse sammen blir tydelig og anerkjent. Forskningen forsøkes gjøres relevant gjennom å vise hvorfor den valgte metoden er (spesielt) egnet for finne ut av problemstillinger innenfor et eller flere fagområder. Slik benyttes vitenskapsteori for å begrunne hvorfor vi gjør som vi gjør når vi benytter en metode, vi påviser gyldighet.

«I vitenskapsfilosofien betraktes vitenskap fra et «metaperspektiv»: En ser på vitenskap «utenfra» og søker å tydeliggjøre grunnleggende kjennetegn og forutsetninger som man tar for gitt når man står på «innsiden» av en bestemt vitenskapelig disiplin og arbeider med forskning og teoriutvikling. Vitenskapsfilosofi har altså selve den vitenskapelige kunnskap og virksomhet som gjenstand for systematisk undersøkelse og refleksjon.» (Thomassen, 2006).

Ontologi regnes for å være læren om det værende, det som er og ikke er (Aadland 2011). Ontologi omhandler altså det vi søker å erfare og få kunnskap om. Epistemologi omfatter også det som kalles erkjennelsesteori og kunnskapsteori, og er læren om hva kunnskap er, hvordan erverver vi kunnskap og hva vi kan ha kunnskap om (Thomassen 2006). Vi ser at vitenskapsteori binder sammen ontologi og epistemologi ved å danne en helhetlig forståelse og begrunnelse (Fuglsang, Olsen & Rasborg, 2013). Dette får så normative konsekvenser,

både ved å si noe om hvordan vi bør gå frem som forsker, under forskningen og i etterkant hva vi bør gjøre med kunnskapen vi har ervervet. Det siste reiser også et spørsmål om forskningens formål. Er det i hovedsak for å utforske et fenomen for økt kunnskap? Eller er det klare hensikter med forskningen å bidra til endring, forbedring eller påvirkning? I så fall får selve forskningen et normativt formål. Dette viser igjen hvordan etikken har en sentral plass i vitenskapsteorien. I forhold til min problemstilling og målet jeg har med denne utforskningen, så vil vitenskapsteori og -filosofi utgjøre selve fundamentet for en argumentasjon der man ønsker med støtte i empiri å foreslå endringer eller ikke.

Sosial konstruksjonisme

Sosial konstruksjonisme er en tilnærming som i stor grad vil være opptatt av mangfold i erfaringer og beskrivelser. For forskeren vil dette mangfoldet være en berikelse å utforske fremfor å lete etter en homogen forståelse. Man søker etter ulike fenomenbeskrivelser og anerkjenner at det kan fremstå på ulike måter for forskjellige individer. Fremfor å argumentere for at et fenomen, for eksempel smerte, skal forstås på en måte, måles på en måte osv., noe som bidrar til å lete etter 'riktig og gal' smerte, så ser man heller verdien av å finne mangfold i smerteforståelsen. Smerten ved å brette benet er en annen enn for eksempel den en mor som mister sitt barn har, som igjen er annerledes enn den kollektive smerten vi som samfunn snakker om å ha opplevd etter 22. juli.

Slik sett kan vi hevde at sosial konstruksjonisme omhandler sannhetene om verden - i flertall. Rent ontologisk vil spørsmålet kunne dreie seg om man kan regne sosialt konstruerte fenomener som en del av det værende, som noe som er i verden? Kanskje kan det synes som om det ikke er vesentlig å drøfte i sosial konstruksjonisme. Desto viktigere blir de epistemologiske spørsmålene - hvordan kan vi få kunnskap om disse sannhetene. Enkelte vil kanskje hevde at for mange sosiale konstruksjonister er det at vi i det hele tatt snakker om et fenomen nok bevis på at det eksisterer - det eksisterer på et vis mellom oss, noe som i seg selv er ontologisk grunnlag nok.

«Alle mennesker er sosiale i den forstand at det bare er gjennom kontakt med andre mennesker at vi lærer å bli menneskelige, ved å lære språket, seder og skikker, forskjeller på riktig og galt og så videre.» (Eriksen og Sajjad, 2015). Sosial konstruksjonisme benyttes om retninger som vektlegger og anerkjenner menneskets evne til å konstruere og formidle erfaringer i fellesskap (Thomassen 2006 og Lock & Strong 2014). Erfaringer og erkjennelser aksepteres som og må være subjektive. De kan være intersubjektive, som at flere erfarer det

samme og deler denne erfaringen og forståelsen av det samme. Språket virker blant annet som et verktøy for å beskrive, men det benyttes også som et fortolkningsverktøy og et verktøy til å konstruere den erfarte virkelighet. Gjennom hele det 20. århundre vokste det frem stadig nye bidrag innen tenkning, teoridannelse og vitenskap som vektla ulike sosiale sider ved menneskelig aktivitet.

I senere arbeider tok Wittgenstein (1997) til orde for at språklig mening konstitueres gjennom språkbruken. Han hevdet språket fungerte som et verktøy til formidling, hvorpå språkbrukerne konstituerte språkets mening. Dette er noe som må skje i fellesskap. Ved 'privatspråkargumentet' viste han at vi ikke kan lage et språk alene (Wittgenstein, 1997). Dette er nært opp til hvordan Lev Vygotsky (1978), inspirert av Hegel, la vekt på at menneskets utvikling alltid skjer i sammenheng med de sosiale omgivelsene, og at dets viktigste redskap for å lære og erkjenne er språket. «*Human learning presupposes a specific social nature and a process by which children grow into the intellectual life of those around them. (Vygotsky, 1978)*». Språkets sosiale funksjon ble regnet som sentralt for individets kognisjon og selvkonstruksjon, noe som ble videreført i en rekke arbeider av andre som også regnes for å falle inn under sosial konstruksjonisme.

Når språk og sosial interaksjon utgjør rammen for kunnskap og erkjennelse, så vil også fellesskap kunne opptre ulikt og danne ulike forståelser. Diskursive praksiser har nettopp som formål å oppdage og avdekke hvordan slike interaksjoner oppstår og virker (Thomassen, 2006). Med referanse til Foucault, viser Thomassen (2006) til at kunnskapsutvikling er bestemt av maktrelasjoner og fremproduseres gjennom vitenskapelige, politiske og faglige diskurser. Så hvordan kan karriereveiledning ha eller ikke ha en plass i slike maktrelasjoner i fengselet og hva innebærer det? Foucault selv viet fengsel særlig oppmerksomhet i ett av sine verk, og forvaringsinnsatte med krav til endringsarbeid er nettopp en gruppe mennesker som gjøres til gjenstand for slike diskurser og politiske mål. Da er det interessant å undersøke om de ulike fagmiljøene har samme diskurser og like eller ulike forståelser av hvordan endringsarbeid med innsatte bør foregå. Undersøkelse av slike prosesser omtaler Thomassen (2006) som institusjonell diskurs, mens Andreassen og Fossetøl (2014) benytter begrepet institusjonell logikk for å beskrive det som kan kalles et fenomen innenfor diskursen.

Enten vi benytter samtaleanalyse, kritisk diskursanalyse, temabasert kategorianalyse eller annet, beveger vi oss også innenfor en hermeneutisk og fortolkende tradisjon. Dette handler om å betrakte vårt materiale gjentatte ganger med ny forståelse som igjen vil kaste nytt lys

over stoffet. Hermeneutikken ønsket å vise hvordan all vår viten baserer seg på tidligere erfaringer og forståelse, noe vi bygger videre på og gir grunnlag for nytolkning av det vi allerede har erfart og har kunnskap om. Særlig Habermas, peker Thomassen (2006) på, viser til at vi står i tradisjoner som overfører urett og makt gjennom historisk overføring. Denne forforståelsen har imidlertid et endringspotensiale gjennom økt bevissthet om de hermeneutiske prosesser der vi også selv kan aktivt inngå. «I den sosiale og politiske virkeligheten er språket også bærer av herskestrategier», skriver Thomassen (2006) og viser til oppfattelsen av språk som like gjerne et potensiale for forvrengning som forståelse. Både Gadamer, Ricoeur og Habermas er sentrale innenfor denne tradisjonen gjennom bidrag til humanistiske metoder hvor spesielt det å belyse en selvfortolkning både i forhold til erkjennelse, som gjennom fordommer, og egen språk- og symbolbruk bidrar til forståelseshorisont og -helhet.

Å forstå hvordan bruk av språk også kan bidra til at vi havner i fastlåste mønstre, og ved å forstå dette i ny tolkning, er sentralt knyttet til mye både læring og endring, både for individ og samfunn. Transformativ læring som hos Illeris (2012) viser hvordan dette kan være en endrende kraft ved å forandre gamle (og fastlåste?) forestillinger på et individuelt plan. På et sosialt plan har disse tankene vært sentrale i arbeider som har argumentert for frigjøring, klassekamp og likestilling, som hos Freire m.fl. I nyere tid ser vi eksempler på hvordan dette er ideer som også er hentet opp i arbeider som omhandler karriereveiledning, for eksempel av Hooley, Sultana og Thompson (2018).

På slutten av 60-tallet og begynnelsen av 70-tallet var det også ulike retninger som tilnærmet seg det å tenke helhetlig på nye måter. Arne Næss er kjent for sin økosofiske retning inspirert av bl.a. Spinoza og panenteisme, der han argumenter for at mennesket i mye større grad må erkjenne seg selv som i ett med naturen på det mest omfattende nivå gjennom en økosentrering fremfor den tradisjonelle antroposentrerte tilnærming (Næss, 1999). En som både var inspirert av helhet og økologi/økosofi, men og fant moderne inspirasjon i blant annet ny teknologi som kybernetikk, var Gregory Bateson. I motsetning til å studere kommunikasjon gjennom tradisjonell reduktiv analyse og en deduktiv tilnærming, viste han hvordan mekanismer i kommunikasjonsmodeller hang sammen og skapte feedbackslynger, forsterkninger og avhengigheter. Dette fikk særlig gjennomslag i terapeutiske miljøer som ble opptatt av å se på dialog som helhet fremfor å studere hver enkelt talehandling og -handlende isolert.

Innen karriereveiledning er særlig det systemteoretiske rammeverket til McMahon, Watson og Patton (2014) et arbeide som fanger opp mange av de arbeider og tanker som er knyttet til både sosial konstruksjonisme og som kan sies å være beslektet. Deres arbeider søker nettopp en bevissthet om alle de ulike påvirkninger som opptrer i en veiledningsprosess. Det er ikke bare den som veiledes det handler om, men også den som veileder har med seg en rekke påvirkninger, og selve veiledningsprosessen kan ta nye vendinger gjennom det som sies eller gjøres.

Tilsvarende systemorienterte tilnærminger har også fått stadig større påvirkning innenfor andre former for praksis og bidrar til mer helhetlige tilnærminger til komplekse menneskelige aktiviteter og fenomener særlig innen helse- og sosialfag. Dette har bidratt til både endrede praksisformer, som eksempelvis dialogsentrerte praksiser, og profesjonsetisk utvikling med eksempelvis økt fokus på brukermedvirkning.

Å skulle gi en bestemt beskrivelse på sosial konstruksjonisme eller i det hele tatt forsøke å enes om en vil i seg selv være tilnærmet en feilslutning. Så heller får vi trekke frem noe av det som er felles for flere av bidragene som ofte får denne merkelappen. Jakten på felles mening og forståelse gjennom språk, kultur, normer og å avdekke sosial samskaping, er vesentlig for mange av de ulike faglige bidragene. Lock og Strong (2014, s.31-34) vektlegger fem hovedtrekk for å beskrive sosial konstruksjonisme. 1) Mening og forståelse utgjør grunnleggende trekk for å forstå menneskers aktivitet. 2) Sosial interaksjon former mening og forståelse gjennom grunnleggende kultur. 3) Denne utformingen vil være tids- og stedsavhengig og dermed sosiokulturell. 4) I motsetning til psykologisk essensialisme definerer mennesker seg selv inn i en sosial kontekst. 5) Det undersøkes temaer for å avdekke sosiale fenomener og maktforhold. Til dette siste punktet skriver Lock og Strong, «Målet må være at disse funksjonsmåtene kan endres og erstattes med noe som er mer rettferdig» (2014, s. 33-34). Dette siste punktet finner noen vitenskapelige tradisjoner kontroversielt sett i lys av å hevde at forskning skal være nøytral og objektiv. Men tilslutter man seg ett eller flere av hovedtrekkene ved sosial konstruksjonisme som beskrives over, så kan det samtidig argumenteres for at man også aksepterer en virkelighetsforståelse som er mulig å forandre. Dermed knyttes det en binding til det normative og etiske.

Fokusgrupper og STC

Malterud skriver at systematisk tekstkondensering (STC) er inspirert av fenomenologi og Amadeo Giorgis psykologisk fenomenologiske analysemetode (Malterud, 2012a). Det er en

metode innenfor fortolkningstradisjonen som er egnet for å analysere kvalitative data og som skal ivareta forskerens intersubjektivitet gjennom analyseprosessen. I denne sammenheng kan vi si at implisitt plasserer metoden innenfor rammen av det som vil regnes som sosial konstruksjonisme.

Dette gjelder også for fokusgrupper, der forskeren gjennom dialog søker å forstå et fenomen gjennom ulike fortolkninger og stemmer. I det ligger en anerkjennelse av at ulike mennesker oppfatter fenomener forskjellig. Her er en kobling til dialog, og det er ikke nødvendigvis en riktig stemme, men flere, og det å både ta beslutninger sammen, finne felles løsninger, og igjen få frem mangfoldet har verdi i seg selv. Objektivitet ligger i gjennomsiktighet og prosess, og det gjelder derfor for forskeren å synliggjøre dette gjennom hele forskningsprosessen.

4. Resultater

I dette kapitlet er funnene presentert. Der ikke annet er angitt, så er sitatene hentet fra fokusgruppeintervjuene. Hvert kapittel avsluttes med avsnitt som ser funnet i lys av teori og grunnlagsmateriale som er introdusert i kapittel 1 og 2.

4.1 Karriereveiledning kan bidra til bedre praksis

«Dette er en gylden mulighet til å begynne å diskutere dette (karriereveiledning) fordi at er det et sted det virkelig må settes i gang, så er det her. Ute må det ta tid å få innarbeidet begrepene og mulighetene som jeg vet at de har i mange andre land. Men nå har regjeringen satsset på dette her, og det skal være en del av livslang læring og det er hjelp til alle. Og her inne er de helt avhengige av å få en fornuftig plan og en bevisstgjøring rundt sin egen situasjon og veien videre, for det er helt maktpåliggende for i det hele tatt å slippe ut.»

I begge fokusgrupper kom det tydelig frem at karriereveiledning er et forholdsvis nytt tjenestetilbud uten et felles etablert begrepsapparat eller -innhold. At tjenesten er foreslått å være tilgjengelig også for innsatte, var i stor grad ukjent. Det var lite forventninger knyttet til tjenesten og begrenset kunnskap om innhold og omfang. Like fullt var gruppene positive til at en nasjonal satsning og fokus på karriereveiledning kan bidra med positive ressurser i arbeidet med rehabilitering av forvaringsdømte. Det ble antydnet at karriereveiledning kan bidra til å utvikle større grad av felles språk og kultur i det tverrfaglige arbeidet rettet mot innsatte. ^[15]Behovet for å forbedre planarbeid og involvere den innsatte var det stor enighet om er nødvendig. Karriereveiledning kan være et verktøy i planarbeidet for å involvere, motivere og skape helhet. Det forventes i stor grad at innsatte selv er sentrale og en drivkraft i eget endringsarbeid. Samtidig var et tilbakevendende tema om innsatte *kan* endre seg og hva han *bør* eller *må* endre. Begge fokusgrupper trakk frem hvordan karriereveiledning kan være et mulig verktøy, fra helt konkrete intervensjoner til mer prosessuelt endringsarbeid. Funnene delte seg i to retninger – karriereveiledning som noe *nytt* og for mange litt ukjent. Da hendte det at svarene innebar en viss skepsis til å innføre noe *nytt* og om det virker. I andre sammenhenger snakket deltakerne om karriereveiledning som noe *prosessuelt* som langt på vei omhandler arbeid man allerede gjør i varierende grad eller som noe man ønsker å gjøre.

Som funn samsvarer dette i stor grad med noen av erfaringene i både NOU 2016:7 og rapporten fra Kompetanse Norge (2017). Både kunnskapsgrunnlaget om og handlingsrommet for karriereveiledning bør undersøkes og prøves ut i arbeid med innsatte. Gjennom lov, forskrifter og strategier er det tydelig forventet et samarbeid om et helhetlig rehabiliteringsarbeid, se kap. 2.2 og 2.3. Men innholdet og gjennomføringen er ikke like tydelig, og forståelsene av dette arbeidet er ulike. En tilnærming til endring og rehabilitering som omfatter karriereveiledning, jf definisjonene i kapittel 2.1, bør kunne åpne for positive tilnærminger når det gjelder både meningsskaping og fremtidsorientering, slik konstruktivistiske og holistiske tilnærminger til karriereveiledning gjør (Peavy 2012, Cochran 1997 & Savickas 2011).

4.2 Dagens praksis er kontrastfylt og med uklar retning

«Vi kan nok bli bedre på samarbeid. Det er kjempeviktig men litt vanskelig her inne. Det er ofte litt uklart med taushetsplikt og om den innsatte vil at vi skal gi hverandre opplysninger. For vi kan jo måtte gå i retten (vitne) hvis vi blir bedt om det, og da er det ikke sikkert at den innsatte vil at vi skal dele det som vi har snakka om. Så vi kan nok bli bedre på både samarbeid og å få den innsatte med på planene.»

Begge fokusgruppene la vekt på at det er en politisk forventning at man samarbeider om rehabiliteringsarbeidet for forvaringsdømte, og målet er «...at innsatte skal hjelpes til et bedre liv uten kriminalitet». Samtidig som man fremhever flere felles idealer for gjennomføringen av rehabiliteringsarbeidet, omtales mange både strukturelle og prosessuelle utfordringer som bidrar til at arbeidet i praksis oppleves annerledes. Samarbeidskulturen beskrives uklar og preget av mange tilfeldigheter. I kontrast til verdier knyttet til rehabiliteringsarbeid, utvikling og veiledning, som autonomi og brukermedvirkning, er det interessant å se hvor lite plass eller hvor uklar innsattes stemme og rolle er i dette arbeidet. Hvordan man kan komme dette i møte vil være viktig å belyse i den videre drøftingen, også i lys av karriereveiledningens verdifundament.

Tverrfaglig arbeid ble uttrykt som et premiss for å lykkes med endringsarbeidet rettet mot forvaringsdømte. Arbeidet omfatter både risikoredusering og å tilføre mulighet for økt livskvalitet gjennom arbeid med ulike livsutfordringer. Imidlertid kom begge gruppene gjentatte ganger tilbake til strukturelle hindringer som taushetsplikt, uklare forventninger,

mangel på retningslinjer for prioriteringer, manglende ressurser og kompetanse, rollekonflikter og verdier i motsetning, som tillit versus risiko og kontroll. Dette igjen medfører at det oppstår uklare skiller på hvem som jobber med hva når og hvordan, og arbeid med risikoredusering og arbeid med livsutfordringer flyter i hverandre. Ut ifra det som ble sagt, kan det virke som det er et behov for å tydeliggjøre strukturelle muligheter og begrensninger. Og i dette landskapet må det diskuteres hvilken plass og rolle karriereveiledning skal ha.

Funnene beskriver utfordringer knyttet til samarbeid som samsvarer godt med litteraturen både om institusjonelle logikker (Andreassen & Fossetøl, 2014) og konkurrerende verdier (Cameron & Quinn, 2013). Selv om intensjonene om samarbeid er tydelige i overordnede styringsdokumenter, så er praksis preget av tidvis ulikhet og mindre tydelig styring. Også behovet for å utarbeide samarbeidskulturer der kunnskap om felles mål og handlingsrom kan sette funnene i sammenheng med nevnte litteratur.

4.3 Behov for organisasjons- og kvalitetsutvikling

«Tverrfaglig samarbeid er kjempeviktig på det her klientellet som vi jobber med, og spesielt på forvaring og på andre der en endring er perspektivet, men spesielt på forvaringsdømte så er det uten et godt tverrfaglig samarbeid så vil det vanskeliggjøre jobben for å få til en god endringsprosess tenker jeg.»

Det var mange kommentarer til at det tverrfaglige og samarbeidet i dag ikke er tilstrekkelig, og det uttryktes direkte gjennom utsagn som *«behov for å øve på samarbeid»*, *«jobbe med forbedring»* og *«å smøre leddene»*. Behovet for kvalitet, både i struktur og prosess, er dermed viktige fokusområder for å oppnå bevisste resultater. Hva innebærer kvalitet i både rehabiliteringsarbeid og karriereveiledning vil være sentralt å belyse. Vurderinger av kvalitet er i det hele tatt nødvendig også for å ta stilling til andre forhold som kommer opp i samtalene i fokusgruppene. Organiseringen av et slikt tjenestetilbud er et spørsmål. I hvilken grad bør tjenesten ivaretas av allerede etablerte samarbeidspartnere, som NAV eller skole, eller bør det ivaretas av karrieresentre? Dette reiser mange spørsmål. På den ene siden sier fokusgruppene noe om muligheter for å ivareta tilbudet gjennom at det belyses gjennom allerede etablerte funksjoner. Ansvarsgruppemøter og kontaktbetjenter nevnes som ressurser

som i dag kan være viktige brikker i arbeidet med karriereveiledning. Kontaktbetjent bør ha en mer deltakende rolle i arbeidet. Dessuten har både kriminalomsorgens programvirksomhet som «motivator», og skole og NAV fokus på elementer i karriereveiledning allerede. Hvordan dette kan forsterkes eller om man bør man bringe inn et nytt tjenestefelt i samarbeidet om rehabilitering, er et aktuelt spørsmål som reises.

«...jeg er sterk forkjemper for mye mer fokus rundt ansvarsgruppemøtene, konkretisering, og veiledning i de møtene også tverrfaglig... Da ville jeg ha et ønske om at man hadde et løpende dokument som hadde noen få utvalgte områder som man hele tiden skulle ta opp slik at det fikk noe konsensus rundt tiltak for eksempel.»

Det ble og trukket frem hvordan ulike tjenester gjennomfører en rekke samtaler, kartlegginger og legger planer. Samkjøringen av disse var det enighet om kunne vært bedre. Behovet for å lage en sterkere felles plattform i planarbeidet med større vekt på både kunnskap om hverandres bidrag og med mer vekt på den forvaringsdømtes individuelle behov kom tydelig frem. Fokusgruppene sa at karriereveiledning kunne ha et meningsfylt bidrag inn i dette arbeidet. Kvalitet og standard på karriereveiledningsarbeidet vil være sentralt å diskutere i denne sammenheng.

Sentrale forbedringsområder var at organiseringen av det tverrfaglige kan tydeliggjøres og samarbeidsflatene utvikles. «Systemet» beskrives som tungrodd og at det ofte trekker unødige ut i tid før beslutninger tas. Ordningen med ansvarsgruppemøter fungerer ikke godt nok, og planer formidles for dårlig til involverte eller ved overføring mellom avdelinger. Det var et tydelig behov for økt kunnskap om hverandres arbeidsfelt. Det kan synes som det både er mangelfull systematikk i erfarings-, evaluerings- og utviklingsarbeidet, men og et savn eller ønske om å utbedre dette. Gjensidig tillit og dialog var stikkord for å oppnå bedre kommunikasjon omkring planer.

En tydelig rollekonflikt/tillitskonflikt som beskrives av fokusgruppene, er den som oppstår når man både skal skape en arbeidsrelasjon med innsatte og skal rapportere til fengsel og domstol. Man er både veileder og forvalter.

Også disse funnene kan i sterk grad knyttes til at praksisbeskrivelsene avviker fra styringsdokumentenes intensjoner. Mye kan som 4.2, settes i sammenheng med ulike institusjonelle logikker og verdikonflikter. For å skape oversikter knyttet til disse utfordringene, men også for å vurdere innføringen av et strukturert karriereveiledningsarbeid, kan også funnene settes i sammenheng med Patton og McMahons arbeider (2014). En

systemteoretisk tilnærming anerkjenner kompleksiteten som påvirker i veiledningsarbeid, og deres arbeider kan være til hjelp i arbeid med å utvikle forståelse for samarbeidsutfordringer og ulike påvirkninger.

4.4 Karriereveiledning kan bidra til bedre planarbeid

«-alle burde jo egentlig tatt utgangspunkt i en felles plan og felles begreper, og så jobber man på hvert sitt område, men med utgangspunkt i noen sånne punkter som dette som er tatt opp felles»

«...for når du bruker ord som prognose eller ordet realistisk, som i en realistisk plan, hva betyr det, det er mange som ikke vet hva det er for noe...»

Fokusgruppene fremhevet at det arbeides med mange ulike typer planer med de innsatte, men forskjellige faggrupper har både ulikt fokus og forskjellig terminologi/fagspråk, og det var heller ingen selvfølge at man var kjent med hverandres planer og fokusområder. Det burde tydeliggjøres og adskilles hva retten (dommen) krever endret med tanke på kriminalitet og sikkerhet (risikobegrensende), og hva som bør utvikles/endres for å få et bedre utgangspunkt for å leve et kriminalitetsfritt liv i fremtiden (forebyggende). Dette innebærer et behov for å gjøre tydelige avgrensninger, så ikke straffegjennomføring, endringsarbeid, rehabilitering, kartlegging og planer behandles om hverandre. Behovet for å tydeliggjøre mål, innhold, progresjon og måling og evaluering var sentralt gjennom samtalene i fokusgruppene. Det fremstod ofte vagt for de sentrale aktørene, og de fremhevet at det må fremstå enda mer uklart for selve hovedpersonen i arbeidet – den innsatte. Det var heller ikke tydelig om innsatte selv har en stemme inn i disse planene. Tvert imot, mange ganger omtales innsatte med en tvil til hvorvidt de er i stand til å legge realistiske planer selv. Behovet for å gjøre planene mer konkrete og tydeliggjøre prioriteringer, ansvar og målepunkter og å skape felles forankring, var det stor enighet om nødvendigheten av. Gjennom det som ble sagt, virker det nødvendig å rette større fokus på individuelle behov med nødvendig tilrettelegging i arbeidet med innsattes planer for soning og livet etterpå. Økt dialog med innsatte og mellom samarbeidspartnerne er helt nødvendig for å få til dette. Motsetninger som tilpasning versus motstand og valg versus tilfeldighet ble synlige gjennom det fokusgruppene diskuterte.

To perspektiver som ikke ble berørt i fokusgruppene var inkapasitering og den usikkerheten forvaringsinstituttet medfører. Inkapasitering er et uttalt formål med straff, og kommer enda

tydeligere til uttrykk ved forvaring enn ved vanlig dom. For innsatte er det et stort usikkerhetsmoment knyttet til når man får opp saken sin på ny i domstolen og hvilken progresjon man kan forvente å få til hvilken tid. Er dette to momenter man ikke er bevisste på eller er det temaer man unngår? Jeg tolker begge momentene som aktuelle funn da jeg finner det overraskende at de ikke omtales.

Disse behovene for økt helhetlig planlegging og arbeidet med kvaliteten på prosessen og innholdet i disse, ble fremsatt med stor grad av enighet i fokusgruppene. Behovene virket som et «frustrasjonspunkt» i dagens arbeid, noe som gjorde at flere av deltakerne omtalte karriereveiledning som en positiv ressurs som kan tilføre dette arbeidet fornying.

«...jo men jeg har jo litt tro på dette, det er jo en hel pakke. Og at det er en bit av endringsprosessen og endringsarbeidet å ha en karriereveiledning der man får en gjennomgang av og en presentasjon av hva er realistisk her, det tenker jeg er (bra). Spørsmålet er jo hvordan kan karriereveiledning være et verktøy til å skape helhetlige planer her for forvaringsdømte? Jeg tror at det er det, det er jo en viktig brikke sammen med alt det andre vi gjør. Får man en god karriereveiledning som man bygger videre på, så er det en viktig bit i en god endringsplan, tror jeg.»

Mange av disse funnene kan sees i sammenheng med hva karriereveiledning kan være og hvorfor det kan være egnet. Kjærgård og Plant (2018) berører mange aspekter knyttet til hvordan karriereveiledning kan oppfylle både individuelle mål og samfunnsformål, og disse kan i stor grad anvendes i arbeid med forvaringsdømte også. Karriereveiledningens ulike paradigmer gir innspill til ulike måter å arbeide med veiledning rettet mot forvaringsdømte, men felles er prinsippet for autonomi og at veileder støtter i prosessen men ikke bestemmer. Dette ser vi også igjen som prinsipper for annet endrings-, veilednings- og rehabiliteringsarbeid. Det vektlegges i stor grad subjektive behov og individualisering, men ikke uten at man også forholder seg til rammer og begrensninger. Også her kan det sies at Patton og McMahons arbeider (2014) kan bidra til å fange opp nødvendige påvirkningsfaktorer som kan øke realismen i planleggingsarbeid - også i møte med innsatte. Kap. 2.2 viser noe av kompleksiteten ved endring og utviklingsarbeid, men samtidig noe av grunnlaget for å kunne knytte karriereveiledning opp imot arbeid som allerede foregår eller intenderes. Det kan være grunnlag for å fokusere på hvordan tjenestene kan utfylle hverandre fremfor å fokusere på ulikhet. Planer er slik sett bare tjenestenes redskaper.

Økt fokus på muligheter og innhold sammen med den innsatte kan tilføre planene økt realisme, men også et økt fokus på hva planene skal føre til, noe som vil gjøre det enklere å evaluere arbeidet underveis sammen med den innsatte. Det bringer oss over i neste tema –

endring, for hvilken endring er det som etterspørres eller er nødvendig? I drøftingen vil det være aktuelt å knytte både helhetlige planer og endring opp til begrepet resultat kvalitet.

4.5 Karriereveiledning kan motivere til endring

«Det å få den drømmen, den vage ideen til å bli en konkret plan som er gjennomførbar, tenker jeg er karriereveiledning som vi tenker på.»

«Det kan jo hende at en innsatt med å få slik veiledning oppdager nye sider ved seg selv som en mulighet han ikke har tenkt på før selv»

Som del av endringsarbeidet kan karriereveiledning hjelpe innsatte til å planlegge egen fremtid og se positivt på denne ved å rette fokus på bevisste livsvalg. Karriereveiledning kan ta opp sentrale temaer for alle uansett hvor de er i livet, og slik sett blir det et verktøy som kan nå bredt så lenge karriereveileder evner å møte innsatte der denne er. Karriereveiledning kan være et tilbud til alle som et lavterskeltilbud for å motivere til positiv endring.

Behovet for økt refleksjon rundt fremtidig livsførsel og om ulike livsområder, egenskaper, ferdigheter og behovet for å utvikle noen av disse er unisont. Også her kan karriereveiledning være et mulig verktøy hvor man tar utgangspunkt i konkrete mål og oppgaver knyttet til utdanning og jobb. Det kan samtidig bidra til generelt refleksjons- og endringsarbeid knyttet til for eksempel holdninger og valg og dermed arbeid med temaer omkring livsutfordringer og kriminogene faktorer.

Behovet for endring er u diskutabelt og omfatter svært ulike områder fra emosjonelle og kognitive til rent praktiske livsbetingelser. Motivasjonen for og evnen til endring ble diskutert mye i begge fokusgrupper. Angående motivasjon er det særlig noen grunner som trekkes frem, behovet for endring jamfør dom, behovet for å skape en bedre fremtid - for seg selv og/eller nære relasjoner. Det kan virke uklart for de involverte når man arbeider med hva, hvordan dette planlegges og hvordan det evalueres. Det er altså et fokus som handler om det direkte sikkerhetsrelaterte, det man er dømt for. Det er også et fokus som omhandler det forebyggende som kan være knyttet til ulike livsutfordringer. Sentralt i denne diskusjonen står verdiparet risiko og tillit; dette er begreper som gjentas flere ganger og kan tolkes som sentrale motsetninger. Dette kom for eksempel frem i at deltakerne snakket med skepsis om den endring og de valg innsatte gjør, er den genuin eller forsøker han å spille/lure?

«Hva innebærer det å jobbe mot å få en større tillit? Helt konkret hva er det de skal gjøre, det glemmer vi noen ganger, vi bruker begrepet som om alle er kjent med innholdet og det skjønner jeg er vanskelig jeg, for det kan brytes ned i hvert fall i noen konkrete handlinger over tid for eksempel.»

Dette behovet for endring må i drøftingen sees opp mot karriereveiledningens innhold og særlig det som i det nasjonale kvalitetsrammeverket beskrives som karrierelæring. En del av dilemmaene og motsetningsforholdene som fokusgruppene beskriver, har mange likheter med ordparene/oksymoronene som er knyttet til karrierelæring og er godt beskrevet i det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2021). Kan karriereveiledningen dermed skape refleksjon som bidrar i endringsprosessen utover det å arbeide mot utdannings-, arbeidsmarkeds- og inkluderingsmål? Kan effekten også være bidrag som ytterligere resulterer i holdnings- og atferdsendring?

Behovene som beskrives i fokusgruppene kan gjenkjennes i litteraturen omkring læring, endring og karriereveiledning. Mange av tilbudene som nevnes knyttet til kriminalomsorgens programvirksomhet er særlig rettet mot å sakte atferdsendringer direkte knyttet til kriminogene faktorer og kan ha betydning for hvorvidt innsatte idømmes forlengelse eller løslatelse. Men det legges også stor vekt på å kunne bli bedre stand til å mestre et liv i frihet, både sosialt, gjennom arbeid og fritid og ved samfunnsdeltakelse. Dette er også beskrevet gjennom intensjoner i styringsdokumenter og i litteratur knyttet til rehabilitering og for å forhindre utenforskap. SSB-rapportene om opphopping av livsutfordringer (Revdal 2014 og Barstad 2016) sier også noen om behovet for endringer som må til på flere områder for å øke mulighetene for et godt liv. Dette samsvarer godt med de mer overordnede beskrivelser av kapasitetsendring, helheter og komplekse læringsformer som vi finner hos både Illeris (2006), Biesta (2014) og Befring (2016). For enten vi vender oss mot beskrivelsene av rehabilitering eller mot definisjonen på karriereveiledning, så rettes blikket mot en mer varig endring enn den som kun handler om løslatelse.

Igjen kan de komplekse utfordringene knyttet til endring, og motivasjon til endring, som beskrives i fokusgruppene, med fordel utforskes i lys av karriereveiledning. I det å danne identitet, enten vi kaller det utvikling eller endring, habilitering eller rehabilitering, så vil temaer knyttet til autentisitet, mestring, meningsskaping og livskvalitet utfordre den forvaringsdømte til å reflektere over veien fra levd til ønsket liv. Dette vil være uavhengig av hvilken metode eller tradisjon man benytter, så lenge man beveger seg innenfor tradisjoner knyttet til sosial konstruksjonisme.

4.6 Karriereveiledning - en vei til økt myndiggjøring

«Det kan jo hende at en innsatt med å få slik veiledning oppdager nye sider ved seg selv som en mulighet han ikke har tenkt på før selv. Jeg tenker at alle ting som bidrar til nye perspektiver på egne evner og person er frigjøring»

Initiativ til endring er også et motsetningsfylt område. I stor grad uttrykkes en holdning der det snakkes om at den innsatte må «ville det» og «ta initiativ». Samtidig omtaltes en stor gruppe innsatte i generelle vendinger der man i verste fall betviler deres evne til å endre seg og i hvert fall deres evne til selv å ta initiativ til endringsarbeidet. Dermed kom det også frem en tvil knyttet til om man har de ressursene som behøves for å initiere nødvendig endring for alle, og om en stor gruppe av innsatte er i stand til å faktisk endre seg i den grad retten forventer. Dette er store spørsmål som indirekte langt på vei stiller spørsmål ved forvaringsregimet. Mer direkte vil spørsmålet være å avklare hva rehabilitering skal innebære og hvordan karriereveiledning evt kan være en del av dette.

Det blir blant annet trukket frem diagnoser som hemmer læring og endring, og hvordan disse står i kontrast til en holdning basert på at «alle kan hvis de vil nok». Samtidig ble det trukket frem hvordan en liten endring eller mestringsopplevelse kan motivere innsatte til videre endringsarbeid, men dette sees i lys av svært individuelle tilpasninger og et behov for svært mangfoldige muligheter for intervensjoner. En tydelig uttalt motsetning blir altså forsøket på å lage generelle (og rasjonelle) løsninger rettet mot grupper av innsatte, samtidig som man erkjenner det store behovet for individualisering og tilpasning i endringsarbeidet.

Det kom også frem en sterk motsetning i forventningen til autonomi i endringsprosessen hos innsatte og graden av kontroll/styring som systemet ønsker i denne prosessen. Mange innsattes avmaktsfølelse og motstand mot hele systemet beskrives som utfordringer som også kan skape avmakt i hjelpeapparatet og uklarhet rundt brukermedvirkning. Dette står i kontrast til den myndiggjøring man samtidig beskriver at man ønsker å oppnå hos innsatte. Behovet er derfor stort for å drøfte flere av disse funnene i lys av etikk, makt og resultatoppnåelse.

Som i 4.5, vil ulike tilnærminger fra karriereveiledningsfeltet kunne imøtekomme og ivareta mange av de utfordringer og motsetningsforhold fokusgruppene berører. Det ble nevnt over, hvordan autentisitet, mestring, meningsskaping og livskvalitet vil være sentrale temaer innen karriereveiledning og videre identitetsutvikling. Igjen er den individuelle tilnærmingen og autonomiprinsippet sentralt, og funnene reiser også spørsmål ved etiske sider av både

rehabiliteringsarbeid og karriereveiledning i møte med den forvaringsdømte. Gjennom å skape rom for de subjektive fortellingene, drømmene og ønskene, så hevder litteraturen og praksiserfaringer fra karriereveiledningsfeltet at de kan bidra til økt selvforståelse og positiv fremtidsorientering. Både Peavy (2012), Cochran (1997), Savickas (2011) og Hansen (2010) gir eksempler på hvordan man kan møte veisøkere gjennom å anerkjenne deres fortellinger og livsbeskrivelser, og støtte dem i å beskrive veien til et nytt og forhåpentligvis bedre liv.

5. Diskusjon

I den følgende delen vil resultatene diskuteres i forhold til relevans. Kun funnene som anses som viktigst knyttet opp imot problemstillingen er inkludert.

5.1 Karriereveiledning som mulig nytt verktøy?

Som beskrevet i kapittel fire, så var deltakerne i begge fokusgrupper relativt ukjente med feltet karriereveiledning og oppfatningene var i stor grad begrenset til det som tradisjonelt har vært knyttet til skole- og studierådgivning. Diskusjonen om karriereveiledningens muligheter og begrensninger med forvaringsdømte er derfor avhengig og naturlig å sette i sammenheng med allerede pågående aktiviteter og målsetninger. Karriereveiledning ble både sett på med en skepsis, slik noe nytt kan virke 'utfordrende på det bestående og kjente' eller oppfattes litt 'som keiserens nye klær'. Men det ble også tydelig sett på som noe som kan tilby noe nytt og positivt og bidra med nye ressurser i møte med innsatte. Særlig to kategorier ble fremhevet som er viktig å drøfte videre, og hvor det er mulig å hevde at karriereveiledning kan bidra som en tjeneste eller aktivitet med positive ressurser - både i det tverrfaglige arbeidet og direkte rettet mot den forvaringsdømte.

Prosessuelt tilskudd

Prosessuelt vil karriereveiledning kunne være konkrete intervensjoner i form av aktiviteter og metoder, både direkte gjennom veiledningsmetoder, verktøy og informasjon i konkrete valgprosesser. Det gjelder også indirekte gjennom å støtte og motivere innsatte i valgsituasjoner knyttet til utdanning og yrkestilnærming, og å bidra til nødvendig støtte i prosessen gjennom å skape håp og motivere til endring. En bevisstgjøring knyttet til hvilke kompetanser som må/bør utvikles, som gjennom karrierekompetanser, har imidlertid ikke kun en egenverdi for den forvaringsdømte. Arbeid med spørsmål som «Hva ønsker jeg å endre/utvikle?» og «Til hva behøver jeg hjelp/støtte/kunnskap/andre ferdigheter?» vil kunne bidra til bevisstgjøring på områder som også er pågående rehabiliterende prosesser. Også en mer eksistensiell endring ble berørt som mulig effekt av tjenesten, men denne dimensjonen ved karriereveiledning virket desto mer ukjent for deltakerne.

Oppsummert kan vi hevde at prosesser knyttet til karriereveiledning kan være utforskende, utfordrende og utviklende, men det kan også være prosesser som tilbyr hjelp og støtte. Som

prosesser kan de ha verdi i form av egenverdi for den enkelte innsatte, men de kan også ha verdi som del av eller bidrag i større rehabiliterende prosesser. En amerikansk studie fra 2001 pekte også på dette ubenyttede potensialet i karriereveiledningstjenester (Vernick & Reardon, 2001). De viste til dette som en manglende helhet i synet på rehabilitering og mente det var både kunnskap og erfaringer å hente fra arbeid på beslektede felt.

Strukturelt tilskudd

Strukturelt vil karriereveiledning kunne bidra både konkret og mer overordnet. Tjenesten kan være et utviklende bidrag inn i plan- og prioriteringsarbeidet og det tverrfaglige rehabiliteringsarbeidet, både gjennom å bidra til felles språk og forståelse, og ved å være et bidrag til økt fokus på helhet, men også ved å være direkte og konkrete tiltak som skal tilbys og gjennomføres etter en plan. Slik sett kan karriereveiledning tilføre ny tenkning og nye ressurser inn i rehabiliteringsarbeidet, enten gjennom eksterne eller interne krefter.

Ut ifra det deltakerne i fokusgruppen berører, så er imidlertid muligheter og begrensninger tett beslektet. Både direkte og indirekte nevnes utfordringer knyttet til samarbeidet i dag. Det er utfordringer som berører konkurrerende verdisyn, maktstrukturer, lovmotsetninger, organisering, styring, tverrfaglighet med mer. Å innføre en ny tjeneste, nye metoder og terminologi og enda en samarbeidspartner inn i et allerede eksisterende system vil kunne være krevende og også kunne by på motstand. En rekke av disse utfordringene slik de fremstår som både muligheter og utfordringer, vil også være sentrale i den videre drøftingen i kapittelet.

Et konkret spørsmål som dukket opp i forhold til det å innføre en ny tjeneste, var knyttet til hvem som skal utføre tjenesten og hvilken kompetanse som behøves. Karriereveiledning som lovfestet rett er foreslått vedtatt, men det er ikke endelig besluttet hvor tjenesten skal forankres annet enn hos fylkeskommunen (Mld. St. 14 (2019-2020)). Bør den vokse ut av allerede eksisterende tjenester, som fra NAV og skole, eller skal den etableres som noe eget? Også her er det av interesse å vise til Vernick og Reardon (2001). Behov for tverrfaglig samarbeid om utvikling av praktiske karriereveiledningstjenester og -aktiviteter, og systematisk kunnskapsutvikling på feltet var av de viktigste anbefalingene i deres forskning.

Hva kan karriereveiledning føre til?

Fordi karriereveiledning fortsatt er en forholdsvis ny og ukjent tjeneste for mange, så er det i første omgang noe uklart hva en slik tjeneste kan tilføre i arbeidet med forvaringsdømte. Det er gjennom spørsmål fokusgruppene som bidrar til å sette tjenesten i kontekst, at det lar seg

virkelig gjøre å oppdage og utforske hvilken plass og rolle karriereveiledningstjenester kan ha i et slikt samarbeid. For hva vil være effekten av karriereveiledning? Som beskrevet over, så fremkommer det tydelige interesse og nysgjerrighet for tjenesten i prosessuell sammenheng. Men når det dreier seg om hva prosessene kan føre til, resultater for den innsatte av karriereveiledning, så fremkommer det også grader av ambivalens.

Det vil si alle er enige om at målet er en endring der innsatte får et kriminalitetsfritt liv etter soning. Men om det er mulig ut ifra dagens menneskesyn, ressurser, metoder og arbeidsmåter, virker mer uklart. Kjennskapen til og forståelsen av overordnede mål og prioriteringer virker ulik, og graden av forankring gjennom systemet kan og synes tilfeldig. Deltakerne beskriver både tregt og mangelfullt samarbeid og en rekke verdimotsetninger. Denne ambivalensen kommer også til uttrykk gjennom troen på at innsatte kan endre seg og muligheten til faktisk å oppnå positive resultater.

Mye av samtalen i fokusgruppene har en instrumentell tilnærming til karriereveiledning der tjenesten hovedsakelig settes i kontekst med rehabiliteringsarbeid og pågående aktiviteter. For hva er karriereveiledningens plass i rehabilitering? Allikevel er det tilnærminger der karriereveiledning gis en egenverdi gjennom at arbeid med refleksjonsprosesser er noe innsatte kan ha glede av uansett og slik sett ha egenverdi ved å bidra til endring. Flere av aspektene som nevnes her blir tatt opp videre i kapitlet, og de er essensielle å utdype og begrunne for å kunne forsvare verdien av å tilby karriereveiledning med forvaringsdømte.

«Keiserens nye klær?»

Gjennom fokusgruppene dukket det opp to kritiske tilnærminger som handler om hvorvidt karriereveiledning har en for intellektuell tilnærming i forhold til målgruppa, og hvorvidt mye av innholdet i karriereveiledning ivaretas/utføres av funksjoner, tilbud og yrkesgrupper i fengselet i dag.

Den første kritikken tenker jeg imøtegås gjennom essensen i all veiledningskunst, nemlig å møte den som veiledes der han eller hun er. Dette er altså en metodisk utfordring som alltid er til stede gjennom at veileder må tilpasse sin veiledning til den enkeltes individuelle behov. Å kunne imøtekomme utfordringen ligger som en etisk grunnmur i all veiledning og stiller krav til veileders kompetanse og kunnskap om etikk, slik det for eksempel gjøres i det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning (Kompetanse Norge, 2021).

Den andre kritikken inneholder for såvidt en påstand mer enn en kritikk. Det kan være lett å møte nye tjenester, pålegg og tilbud med en holdning om at det er «keiserens nye klær» på oppgaver som allerede utføres. En kvalitativ vurdering av eventuelle tangeringspunkter

avdekker hvorvidt beslektede tilbud allerede eksisterer. I tillegg må det vurderes med hvilken kvalitet tjenestene utføres og om de er tilgjengelige for alle. Dette handler om behovet for å gjøre en tilstrekkelig evaluering og sammenligning av dagens tilbud opp imot nytt lovverk og kvalitetsbeskrivelser av tilbud og innhold, for så å vurdere behovet for å eventuelt sette i gang en ny tjeneste. Dette behovet tenker jeg allerede er beskrevet og forankret, for eksempel i NOU og rapport. I tillegg inneholder kvalitetsrammeverket beskrivelser som både sier noe om innhold, forankring og kvalitetsutvikling (Kompetanse Norge, 2021).

Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning

Gjennom arbeidet med denne oppgaven har utviklingen av karriereveiledningsfeltet skjedd parallelt. Ansvar for karriereveiledning er i dag plassert hos fylkeskommunen, og det er lansert et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Det er i dag mer et spørsmål om *hvordan* skal karriereveiledning tilbys til innsatte enn det er et spørsmål om *hvis*. Det gjør at man på sett og vis må kunne argumentere for hvorfor man *ikke* skal kunne tilby karriereveiledningstjenester også til forvaringsdømte. Likedan, når det er utformet et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, så ligger vel argumentasjonsbyrden nå egentlig hos den som *ikke* vil benytte dette.

I fokusgruppene var det uttrykt nysgjerrighet rundt hvilke ressurser karriereveiledningstjenesten ville bringe med seg. I første rekke tenker jeg kvalitetsrammeverket er et verktøy som bør gjøres kjent for samarbeidspartnere og benyttes til diskusjon rundt forventninger og kvaliteter. Kvalitetsmodellen som er beskrevet i rammeverket, kan brukes til å kartlegge sammen med samarbeidspartnere, og det fremheves et behov for å arbeide systematisk med syv områder for å skape kvalitet og helhet i arbeidet. 1) ledelse, 2) etikk, 3) tilbud og innhold, 4) rammer og organisering, 5) kompetanse, 6) kunnskapsgrunnlag og 7) nettverk og samarbeid (Kompetanse Norge, 2021).

I praksisfeltet bør man iverksette samarbeidsprosjekter på fylkesnivå eller regionsnivå. Både karrieresentrene, skoleavdelingene i fengsel og NAV bør involveres og prøve ut tiltak og innhente erfaringer. Dette er også anbefalt som tiltak i Kompetansereformen (Mld. St. 14 (2019-2020)). Men det behøves en tydelig styring og oppfølging i tillegg til kun å sette i gang tiltak, og det må bevilges ressurser. I de neste kapitlene utforskes handlingsrommet for karriereveiledning med forvaringsdømte. Det gir muligheter, men det er også mange utfordringer som ikke alltid kan løses av praksisfeltet alene. Mange av disse tror jeg det er nødvendig å ha et avklart forhold til for å oppnå kvalitet i karriereveiledningen.

5.2 Endringsmotivasjon

Funnene gjennom analysen viser en klar og ubetinget enighet i at å tilrettelegge for endringsarbeid er noe av det aller viktigste arbeidet som foregår med forvaringsdømte. Allikevel er dette arbeidet så mangfoldig, med så mange faglige innfallsvinkler, rammer og begrensninger, og ikke minst en målgruppe som ikke er homogen, at det er vanskelig å få øye på en sammenhengende 'rød tråd' i det som sies og gjøres. Kanskje er behovet for individualisering så særegent at det må være slik? Like fullt høres det ut som om mangfoldigheten oppleves begrensende og forsinkende for flere av deltakerne.

Nødvendig endring

Deltakerne omtaler minst tre ulike endringsperspektiv som vi kan skille mellom. Det første er endring under soning. Det andre er endring for løslatelse. Og det tredje er endring for å skape et godt liv. Det er altså svært ulike tidshorisonter på den endringen man ønsker å oppnå. Noe er kortsiktig og noen ganger et ønske om en umiddelbar effekt. I motsetning står det å forme et fremtidig godt liv, som både er langsiktig og mange ganger uoverskuelig. I hvilken grad kan karriereveiledning bidra inn i disse ulike perspektivene? Her må vi ta med første del av definisjonen på karriereveiledning som ble benyttet innledningsvis.

*«Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet. Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse.»
(Kompetanse Norge, 2021)*

Målet som beskrives i definisjonen har ingen spesiell tidshorison, tvert om, det vil kunne gjøre seg gjeldende gjennom lang tids soning og handler både om de kortsiktige og de langsiktige valgene på samme tid. Men bevisstheten om hva som er hva, fra kortsiktig til langsiktig, kan være viktig å fremheve i et slikt arbeid. Derfor er det viktig å se karriereveiledning mer som en prosess som kan pågå gjentatt eller over tid fremfor å være en enkeltstående aktivitet. Den neste delen av definisjonen inneholder to sentrale elementer i veiledning, nemlig utforskning og støtte.

Innenfor holistiske og konstruktivistiske tilnærminger i karriereveiledning, står veiledningssamtaler sentralt. Uavhengig hvilken tilnærming man benytter til karriereveiledning, vil det å skape en trygg ramme for utforskning innebære anerkjennelse av den andres livsfortelling og å gi støtte til fremtidige valg. Selv om det kan være ulikhet i

fremgangsmåter og gjennomføring av veiledningssamtalene når vi ser på tidligere nevnte måter som sosiodynamiske veiledningssamtaler (Peavy, 2012), narrative tilnæringer (Cochran, 1997), life-design (Savickas, 2011) og mer filosofiske veiledningsmåter (Hansen, 2010), innebærer alle en bevegelse mellom fortid, nåtid og fremtid. Selv om ikke metodene eller veiledningene er terapi, har de klare røtter til narrativ praksis og terapi, hvor det å forstå fortid, reformulere, gjenkjenne styrker og finne kraft til endring står sentralt (White, 2009).

Mål og motivasjon

Det mest sentrale som ble diskutert i fokusgruppene var hvordan karriereveiledning kunne være en tjeneste som kunne bidra til motivasjon og fremtidshåp, altså hvilke positive effekter en slik tjeneste kunne ha for de forvaringsdømte. Ved å ta opp sentrale temaer fra karriereveiledningsfeltet som sentrale momenter i karrierelæringen, kan man bidra både til en utvikling, men og bidra inn i det nødvendige endringsarbeidet gjennom å skape gode refleksjonsprosesser. Refleksjonsarbeid er omfattende og behøver ofte ulike innfallsvinkler. Karrierelæring slik det er beskrevet i kvalitetsrammeverket (2021), bidrar til å skape refleksjoner med ulike perspektiver, fra de helt subjektive og personlige til mer objektive samfunnskontekstuelle.

Motivene for den innsatte kan spenne vidt og behøver ikke kun bestå av et motiv, tvert i mot. Mange innsatte opplever heller å måtte veie mange ulike hensyn. Det kan være drømmer opp imot realistiske jobbmuligheter, geografiske hensyn i arbeidsmarked, mulighet for å gjennomføre ønsket utdanning under soning osv.

I en tidligere undersøkelse om motivasjon blant innsatte, så er det fire motivasjonsgrunner som er sterkere tilstede desto lengre den innsatte soner. Dermed kan vi anta disse også gjør seg gjeldende hos forvaringsdømte. Disse er: 1) For å bruke tiden til noe nyttig og fornuftig, 2) For å tilegne meg faglig kunnskap, 3) For lettere å få jobb etter avslutta soning, 4) For å mestre tilværelsen etter avslutta soning (Manger, Eikeland & Asbjørnsen, 2010). I samme undersøkelse ser en også at innsatte med lav utdanning eller læreavanser, oftere også oppgir sosiale motiver til å ta utdanning. Økt selvtillit og mindre risiko for gjentagelse kan være eksempler på dette. Når enkeltmotivene ble slått sammen i tre hovedkategorier, så var grunner som hadde med endring og mestring av fremtiden den klart viktigste motivkategorien (Manger, Eikeland & Asbjørnsen, 2010). Dette sammenfaller med erfaringene Bergset (2018) skriver, hvor også subjektiv livskvalitet og motivasjonskraft blir sentralt.

Både motivene for innsatte og behovene beskrevet i fokusgruppene, samsvarer godt med utdanningens funksjonsområder, som Biesta beskriver som kvalifisering, sosialisering og subjektivering (2014). Den ene utelukker ikke nødvendigvis den andre, og med tanke på å skape gode rehabiliteringsprosesser er det heller viktig å tilrettelegge for alle tre. En god rehabiliteringsprosess bør kanskje omhandle alle tre funksjonsområder. Disse funksjonsområdene kan også sees i sammenheng med tidsdimensjonen som er nevnt over. Motivasjon til endring kan både sees i lys av å mestre soningssituasjonen her og nå, å bevise endring for å overbevise om redusert risiko og raskest mulig oppnå løslatelse, og det kan være å oppnå kortsiktige og langsiktige gevinster som gir mestring i livet etter soning. Solvang (2019) viser at forståelsen av rehabilitering i dag går i retning av en vid forståelse av mestring. Bruken av begrepet knyttet til både kriminalomsorgen og helsesektoren, gir rom for å la rehabilitering omfavne kvalifisering, sosialisering og subjektivering (St.mld. nr. 37 (2007-2008) og Forskrift om habilitering og rehabilitering 2018).

Et element som ikke var med i motivasjonsundersøkelsen nevnt over, var den frivillige tvangen til endring som gjelder spesielt for forvaringsdømte. Endringsbehov på bakgrunn av dommen kan også være et motiv, og fokusgruppene vektlegger nettopp dette, men ser også en problematisk side ved det. Det kan ligge motivasjonsverdi i å forstå at man har et endringsbehov for å løslates. Dette kan omfatte både behov med tanke på det kriminalitetsspesifikke, men det kan og være mer generelt for å endre på ulike livsbetingelser. Men det kan og problematiseres ved at det skaper ytre motivasjon og formålsrasjonalitet, og deltakerne i begge fokusgrupper var innom dette som et problem. Kunne man stole på at endringen var ekte? Kanskje kan karriereveiledning stimulere til økt forståelse av endringsbehov og sette disse i tilknytning til øvrige behov for utviklings- og endringsarbeid. En karriereveiledningsprosess vil kunne veksle mellom å motivere til utvikling på enkeltområder til å hjelpe til å sette dette sammen til en helhet, i tråd med også den helhet Befring (2016) beskriver når ulike læringsfunksjoner virker sammen.

Fra drøm til konkret plan

Katznelson (2010, s.75) viser i en artikkel til hvordan forholdet mellom ulike planer kan utgjøre en trekant der drømmeplaner, konkrete planer og oppgitte planer opererer i hver sin spiss. Det kan også gjelde i arbeidet med innsatte, for mens noen innsatte i hovedsak tilhører en bestemt spiss, så kan det for andre være vanskelig å orientere seg og man veksler mellom ulike planmessige tilnærminger. Modellen er også viktig å ha med da veien fra en kant i trekanten til den andre kan være kort, som for eksempel når en har hatt en drøm om en

utdanning og den faller i grus pga krav til politiattest under utdanningen. Forvaringens usikkerhet og institusjonenes begrensede utdanningstilbud bidrar også til at det kan være behov for mer enn en plan, og karriereveiledningen kan ha behov for å utforske flere scenarier innenfor begrensede rammer.

«Det å få den drømmen, den vage ideen til å bli en konkret plan som er gjennomførbar, tenker jeg er karriereveiledning som vi tenker på.» Sitatet var fra den ene fokusgruppen og illustrerer ønsket resultat etter en veiledningsprosess, og derav muligheten for å bringe inn optimisme i endringsarbeidet. Veien til realistiske planer må nødvendigvis også gå innom det man er dømt for, og for mange er det aktuelt å ta med i betraktning når han gjør sine valg. Men samtidig kan det være et ubehag knyttet til å bringe det inn i veiledningen. En realistisk plan må gjenspeile mange av de begrensninger som innsatte vil møte, både i fengsel og etterpå. Det kan handle om svært begrensede utdanningsmuligheter eller jobbmuligheter. Derfor kan det være viktig å ha noen å støtte seg på i valgprosessen, som kan hjelpe til å utforske, se muligheter og utfordre forståelsen, med andre ord å ha noen å reflektere sammen med, som gjennom konstruktivistiske karriereveiledning.

Med begrensninger er det noe som er absolutt, men også noe som kan avdekkes og omformuleres til utfordringer eller utviklingsområder. Muligheter for kapasitetsendringer, som Illeris (2006) benytter i sitt læringsbegrep, vil kunne være viktig å avdekke både i samråd med innsatte og andre involverte i samarbeid og kartlegging. For i motsetning til fysiske barrierer, så er læringsbarrierer et område å vie oppmerksomhet både i forhold til rehabilitering og karriereveiledning. Å gå inn i transformativ læringsprosesser kan være krevende og utfordre grunnleggende verdier og identitetens kjerne. Og på lik måte som nevnt over med konstruktivistiske tilnærminger til karriereveiledning, kan det her også være utfordrende å skille læring fra terapi. På den annen side, så er det mulig å tenke at karriereveiledning kan bidra til å avdekke både muligheter for kapasitetsendringer og læringsbarrierer, særlig om den det gjelder selv blir i stand til å sett ord på sine behov og begrensninger.

Hva er god rehabilitering?

Når fokusgruppene beskriver rehabilitering og behov for endring, så omfattes svært ulike områder fra emosjonelle og kognitive til rent praktiske livsbetingelser. Er derfor rehabilitering nettopp et samvirke av ferdighetslæring, kognitiv læring, sosial læring, emosjonell læring, holdningslæring og ansvarslæring, slik Befring (2016) beskriver en helhet

av læringsfunksjonene? Fra ulike sektoreres tilnærminger, og de behov som fremkommer både i motivasjonsundersøkelsen som er referert og i fokusgruppene, så tenker jeg Befring beskriver nettopp den komplekse helhet som kommer frem. Endringsbehov eller rehabiliteringsbehov omfatter som regel arbeid på mange arenaer, og derav også et tverrfaglig behov. Å identifisere og prioritere disse vil være en del av rehabiliteringskjernerne.

Språket som benyttes og forståelsen av rehabiliteringsoppdraget er derimot mangfoldig. Noen ganger på bakgrunn av ulik fagtradisjon med tilhørende prioriteringer. Men det kan virke på fokusgruppene som det er behov for å arbeide med felles forståelse av innholdet i rehabiliteringsarbeidet. Hva er kvalitet i rehabiliteringsarbeidet, kunne det i ettertid vært spennende å utfordre fokusgruppene på. Og skal karriereveiledning benyttes som et verktøy må det være sentralt å se det i sammenheng med å skape kvalitet i rehabiliteringsarbeidet.

Der rehabilitering handler om å føre noe tilbake til det som var før en eventuell skjevutvikling, og endring nødvendigvis må føre fra noe til noe annet, så kan utvikling bidra med en annen dimensjon. I utviklingsbegrepet ligger det også en potensiell egenverdi i det som ikke har vært før. Både opplæring og karriereveiledning har egenverdi som aktiviteter, og rettighetene til begge tjenester har innsatte på lik linje med befolkningen ellers. Hvis tjenestene i møte med forvaringsdømte kun knyttes opp til rehabilitering, så står de også i fare for å instrumentaliseres som kun endringsverktøy. Tjenestenes utviklingspotensiale blir redusert. Derfor er også kvaliteten og omfanget på disse tjenestene avhengige av begrepsmessige avklaring og grensedragninger. Skole og karriereveiledning kan ha rehabiliterende effekt, men er tjenestene rehabilitering?

Å strebe etter en språklig konsistens innebærer også å avklare hvilke begreper som benyttes når. I fokusgruppene ble det benyttet rehabilitering, endring og utvikling, og man kan sette språket som benyttes både i en teoretisk, vitenskapsteoretisk og metodisk, og en etisk kontekst. Det er tross alt der rehabiliteringsarbeidet grunnmur er å finne, og skal en ny tjeneste inn i dette arbeidet med sine metoder, så behøves også premissene for arbeidet å tydeliggjøres.

I fokusgruppene beskrives det mange aktiviteter som pågår knyttet til endring. Særlig i arbeid med forvaringsdømte, så gjennomfører Kriminalomsorgen samtalegrupper og en-til-

en samtaler med fokus på kriminalitetsforebyggende endringsarbeid, og i regi av spesialisthelsetjenesten foregår også omfattende terapeutisk arbeid. Men der karriereveiledning kan tilby et kompletterende tilbud som utvider eksisterende tilbud, det kan være ved å gi et tilbud rettet mot utvikling, langsiktighet, helhet og fremtidsoptimisme. Dette er dimensjoner som ligger i styringsdokumenter og de ulike forståelsene av rehabilitering. Skal det argumenteres for hvordan karriereveiledning kan innta en plass i arbeidet med forvaringsdømte, så mener jeg det er her tjenesten har sin styrke.

5.3 Samarbeid

Behovet for samarbeid oppleves for alle deltakerne i fokusgruppene, og likeledes er oppfatningen om at dette er pålagt av myndighetene gjennom et ønsket forvaltningssamarbeid. Like fullt er det mange utsagn i retning at dette ikke foregår optimalt - «vi kan øve på samarbeid», «vi arbeider ikke sammen», «vi må kunne/vite mer om hverandres arbeid» også videre. Betyr dette at kvaliteten på arbeidet heller ikke er som ønsket?

Det levnes liten tvil i begge fokusgruppene om at kriminalomsorgen har den sterkeste stemmen i samarbeidet. Arbeidet med å ivareta sikkerheten trumfer rehabiliteringsarbeidet, og det både styrer og begrenser samarbeidskulturen og rehabiliteringsarbeidet. Vansker med å oppnå fremdrift og helhet, og kulturelle motsetninger med skepsis og mistillit kommer til uttrykk kommer tydelig til uttrykk gjennom fokusgruppene.

Mye av arbeidet handler om maktutøvelse, først og fremst overfor innsatte. Men man kan og snakke om en maktutøvelse i et samarbeid. Arendt fremhever dialogisk maktutøvelse i motsetning til totalitær maktutøvelse (2017) Skal samarbeid fungere er det avhengig av at dialogen fungerer omkring det det skal samarbeides om. Med så ulike oppfatninger om både oppdrag (rehabilitering) og prosesser, og mangelfull samarbeidskultur, så virker også at ett av premissene for å lykkes med felles oppdrag i liten grad er til stede. Kan dette enkelt endres? Og hvordan skal karriereveiledning finne en plass i det arbeidet som pågår? Eller som sagt underveis om drøftingen i den ene fokusgruppen som var sammensatt av representanter for ulike tjenester, «Det her skulle vi gjøre oftere, vi har jo aldri tid til det.»

Felles rehabiliteringsideal

Både styringsdokumenter og litteratur som beskriver intensjonene med forvaringsstraff (Storvik, 2013) viser til at tilbudet til forvaringsdømte er basert på et samarbeid og tverrfaglig innsats. I fokusgruppene fremheves det både kjennskap til dette og en anerkjennelse av felles idealer for rehabilitering. Det uttrykkes også anerkjennelse for hverandre som samarbeidspartnere.

Tverrfaglig arbeid ble uttrykt som et premiss for å lykkes med endringsarbeidet rettet mot forvaringsdømte. Arbeidet omfatter både risikoreduering og å tilføre mulighet for økt livskvalitet gjennom arbeid med ulike livsutfordringer. Det ramses opp en rekke strukturelle og prosessuelle utfordringer som ulikt lovverk, taushetsplikt, uklare forventninger, mangel på retningslinjer for prioriteringer, manglende ressurser og kompetanse, rollekonflikter og verdier i motsetning, som tillit versus risiko og kontroll.

Samarbeidet beskrives uklart og preget av mange tilfeldigheter. Dette igjen medfører at det oppstår uklare skiller på hvem som jobber med hva når og hvordan, og arbeid med risikoreduering og arbeid med livsutfordringer flyter tidvis i hverandre. Ut ifra det som ble sagt, så kan det virke som det er et behov for å tydeliggjøre strukturelle muligheter og begrensninger. Det beskrives ingen felles kultur, snarere tvert om, flere kulturer. Og det er liten grad av felles utviklingsarbeid og evalueringsarbeid. I dette landskapet må det diskuteres hvilken plass og rolle karriereveiledning skal ha.

Som eksempel fra fokusgruppene vises det til en struktur som ligger til grunn ved oppstart av arbeidet med innsatte, men dette har lett for å ikke videreføres innad ved flytting mellom avdelinger og når det går litt tid. Deltakerne påpeker hvor lett har for å bli at tiltak og oppgaver utsettes - både på grunn av mangel på ressurser, men og fordi det er kultur for at innsatte har god tid.

Behov for å utvikle samarbeidskultur

Samarbeid vil aldri være statisk, men heller alltid under utvikling. Med så veletablerte institusjoner som skal arbeide sammen, som Kriminalomsorgen, helse, skole og NAV, er det ikke overraskende at det oppstår noen utfordringer. Det kreves forståelse på tvers av institusjonene, ikke bare innad. Dette samsvarer i stor grad med det Andreassen og Fossetøl (2014) vektlegger når de benytter begrepet institusjonell logikk. Til hver av institusjonene

tilhører det langt på vei egne profesjonsutdanninger og egne lovverk, så tenkemåten og verdiprioriteringene er innarbeidet over lang tid. Men til samarbeid vil det også følge en risiko for at man må oppgi noe av det en synes arr viktig. Nettopp derfor blir Cameron og Quinns (2013) forklaring om konkurrerende verdier også viktig å forstå, og behovet for å løfte frem institusjonenes verdier og prioriteringer, like og ulike, behøves for å forstå utfordringene man sammen møter. Dette moderne kravet til samarbeid gjenspeiler en pluralisme, men også en optimisme hvor man tenker at mennesker sammen kan oppnå bedre eller sterkere resultater, samarbeidet blir et sosialkonstruksjonistisk prosjekt (Lock og Strong, 2014)). Hvordan kan man benytte denne kunnskapen til å gjøre noe bedre? Et formelt og strukturert samarbeid der man ikke kun løser felles oppgaver, men det også brukes tid på å utvikle og evaluere en samarbeidskultur kan være veien å gå. Utviklingen av en sterk kultur oppsummeres i å dele normer og verdier i stor grad, og det forutsetter at de deles av mange i arbeidet, fortolkes på samme måte og at delingen foregår i lang tid (Bang, 2020).

En ny part i samarbeidet?

I hvilken grad bør så karriereveiledningstjenesten ivaretas av allerede etablerte samarbeidspartnere, som NAV eller skole, eller bør det ivaretas av karrieresentre? Dette reiser mange spørsmål. På den ene siden sier fokusgruppene noe om muligheter for å ivareta tilbudet gjennom at det belyses gjennom allerede etablerte funksjoner. Ansvarsgruppemøter og kontaktbetjenter nevnes som ressurser som i dag kan være viktige brikker i arbeidet med karriereveiledning. Kontaktbetjent bør ha en mer deltakende rolle i arbeidet. Dessuten har både kriminalomsorgens programvirksomhet som «motivator», og skole og NAV fokus på elementer i karriereveiledning allerede. Kan dette forsterkes eller bør man bringe inn et nytt felt i samarbeidet om rehabilitering?

Fylkesvise karrieresentra er etter hvert etablert over hele landet og disse tilbyr tjenester til alle over 19 år. Det er karrieresentre knyttet til alle de store universitetene og høgskolene, og det er etablert en nasjonal digital karriereveiledningstjeneste, karriereveiledning.no. I tillegg er det karriereveileder knyttet til alle de videregående skolene som skal ivareta skolens elever. Like fullt betyr ikke dette at tjenesten er tilgjengelig for alle innsatte. Mange forvaringsdømte soner på høysikkerhetsanstalter, og da er tjenestene hos eksterne, både de fylkesvise karrieresentrene, de ved høgskole og universitet, og de digitale tjenestene, langt på vei utilgjengelige per i dag. Og det er kun de som er elever ved skolen som har tjenesten

tilgjengelig via en videregående skole. Hvordan kan dette løses? Vi kan tenke oss to tilnæringer. Den ene er å bygge ut tjenester som allerede eksisterer, for eksempel ved å utvide ressursen ved skoler og karrieresentra til å utføre tjenesten. Spørsmålet da blir om det vil være enklest å benytte en allerede etablert intern samarbeidspartner, eller om det vil gi bedre resultat ved å trekke inn en ekstern tjenesteleverandør som karrieresentrene? Jeg tror det er fordeler og ulemper med begge, og man kan også tenke seg en veksling med begge deler. Noe veiledning gjøres internt mens noen kurs holdes av eksterne aktører. Dette kan prøves ut systematisk og evalueres. Kanskje er det ikke den samme modellen som passer hvert sted? Men det vesentlige er at tjenesten etableres og forankres inn i et allerede eksisterende samarbeid, det oppfatter jeg som et grunnleggende premiss.

Erfaringer fra andre

«Men sånn sett tverrfaglig samarbeid er kjempeviktig på det her klientellet som vi jobber med, og spesielt på forvaring og på andre og der en endring er perspektivet, men spesielt på forvaringsdømte så er det uten et godt tverrfaglig samarbeid så vil det vanskeliggjøre jobben altså for å få til en god endringsprosess tenker jeg.»

Erkjennelsene i fokusgruppene rundt behovet for å forbedre samarbeidet ble uttrykt gjennom sitater som: «*behov for å øve på samarbeid*», «*jobbe med forbedring*» og «*å smøre leddene...*». Behovet for å videreutvikle kvalitet, både i struktur og prosess, er dermed viktige fokusområder for å oppnå bevisste resultater.

Her er det mange og også viktige erfaringer å hente fra andre samarbeidsprosjekter og kunnskap utviklet fra disse. Skjeseth (2019) beskriver i sin rapport fra forsøket med NAV-veiledere i videregående skole, om viktigheten av å arbeide med de institusjonelle logikker for å sette en ny samarbeidskultur. Særlig to anbefalinger trekkes frem til slutt. Den ene er viktigheten av at ledere arbeider med å håndtere rammene for samarbeidet. Den andre er å benytte dialogisk praksis for å skape ekte to-veis kommunikasjon i både samarbeid og veiledning (Seikula & Arnkil, 2013).

BTI (Bedre tverrfaglig innsats) er en modell der prosess og kvalitetssikring underveis er sentralt. Modellen ble introdusert av BUFDIR og Helsedirektoratet, og er et stegvis holdningssett og samhandlingsverktøy som beskriver ulike innsatser og avhengigheter av andre samarbeidspartnere. Erfaringene herifra er blant annet benyttet i oppfølgingen av sårbare barn i familier hvor det er rus og/eller psykiatri (Johannessen & Mikkelsen, 2021). Dette er kun to eksempler der viktigheten av å aktivt utvikle gode prosesser og strukturer bidrar til godt samarbeid og å ivareta helheter. Skal karriereveiledning utvikles som en

tjeneste inn i arbeidet med forvaringsdømte, så bør man høste av slike erfaringer og benytte muligheten til å arbeide med tjenestens forankring og målsetninger inn i de fora den skal samhandle. Det må uttrykkes tydelige forventninger, både til samarbeidet og til formålet.

5.4 Helhetlige planer

Vi ser ut ifra funnene at det oppleves et behov for å arbeide med å lage mer helhetlige planer. Karriereveiledning kan virke (alt-)omfattende men skal ikke være det. Det er behov for å gjøre avgrensninger av grunner som ressurser, relasjon, tid, måloppnåelse med mer. Samtidig kan det være viktig å fremheve deler som kan benyttes spilt inn i en helhetlig plan. For noen kan karriereveiledningen utgjøre en liten del, mens for en annen kan det være snakk om at karriereveiledning bidrar til en helhetlig overbygging eller skaper en slags 'rød tråd'. Dette kan utgjøre en systematisk begrunnelse og logikk for hvorfor noe gjennomføres, og vil derfor kunne være viktig når det dukker opp prioriteringsspørsmål. Men det vil også være med på å synliggjøre avhengigheter til andre tjenester og behov for å prioritere i tidsrekkefølge.

Som nevnt er det utfordringer knyttet til at det arbeides med mange former for planer, og at ulike tjenester benytter ulik terminologi. At begreper også benyttes generelt uten å få konkret innhold, oppleves utfordrende blant deltakerne og de antar at det er likedan for de det faktisk gjelder og omfatter - de forvaringsdømte. Et særlig behov for tydelighet omfatter spesielt fokusområder og begreper knyttet til endring. Å arbeide strukturert med å skape mer helhetlige planer som benyttes i samarbeid mellom flere tjenester og den innsatte, må vi anta også vil bidra til at språk og forståelse blir mer enhetlig. Behovet for å skape mer helhet i planlegging hos deltakerne i fokusgruppene, må vi anta henger sammen med at de har en formening om at dagens arbeid kan utføres bedre, eller med andre ord - at kvaliteten på rehabiliteringsarbeidet kan blir enda bedre.

Helhetlige intervensjoner

Kunnskap om læringsintervensjoner viser fra flere hold at behovet for helhet og struktur er viktigere enn selve intervensjonens innhold så lenge intervensjonen har kvalitet. Ting kan løses på ulike måter ved hjelp av ulike metoder og ulikt innhold, men viktigst er en gjennomgående helhet og struktur. Fra undersøkelser som sammenligner ulike program for

sosial kompetanse, så ser man at en helhetlig gjennomføring kan være viktigere enn hvorvidt det ene programmet er å foretrekke fremfor et annet (Ogden, 2009). Lignende funn har man også fra undersøkelser forbundet med tiltak for karriereveiledning. Det enkelte tiltak hadde ingen avgjørende effekt så lenge tiltakene var tydelig bundet sammen til en meningsfull helhet (Hooley m.fl., 2012).

Disse erfaringen er nyttige hvis man skal arbeide med å innføre karriereveiledning og se arbeidet i lys av et helhetlig rehabiliteringsarbeid. Karriereveiledning må settes i sammenheng med andre tiltak, og de må gjenspeile en meningsfull helhet - både for de som utøver tiltakene og for de tiltakene rettes mot. Likedan behøver språket som benyttes å bidra til å synliggjøre en rød tråd i arbeidet, ikke som fokusgruppedeltakerne fortalte om, at ulike tjenester benytter forskjellige begrep, meningsinnhold og forskjellige planer. Jeg vil understreke at jeg her ikke mener at ulike sektors egenart eller arbeid skal forsøkes å viskes ut, men det behøves å skape en felles overbyggende helhet.

Helhet kan gi livskvalitet

Grunnmuren for å utvikle sosial kompetanse ved hjelp av positive atferds- og støttetiltak, består i å ivareta verdighet og valgmuligheter hos den man skal hjelpe, beskriver Gundersen og Moynahan (2006). Uansett funksjonsnivå er det nødvendig å vektlegge retten til samfunnsdeltakelse, sosial deltakelse og utvikling av personlig kompetanse gjennom hele livet. Dette krever brukermedbestemmelse og tverrfaglige tjenester. Gundersen og Moynahan refererer til Thomas Hylland Eriksen og beskriver *den norske livskvaliteten* som det å ha materiell trygghet, stabile familie- og vennskapsforhold, meningsfull sysselsetting, god helse, personlig frihet og interessante fritidsaktiviteter.

«Selv om ikke enhver intervensjon som planlegges og implementeres nødvendigvis kan ivareta alle disse dimensjonene, er det viktig at den samlede effekten av mange intervensjoner gjør det» (Gundersen & Moynahan, 2006). I denne beskrivelsen av livskvalitet kan vi gjenkjenne mye av det SSB-rapporten (Revol, 2015) beskriver som livsutfordringer. Kan vi anta at behovet for å ivareta helhetlige verdier er like sterkt i arbeid med forvaringsdømte som hos barn og ungdom?

Det er to sentrale fokus som går igjen som vesentlig for å lykkes i et bedre samarbeid om innsatte, og som også peker i retning av å bruke karriereveiledning hyppigere og sterkere

som et verktøy. Det ene er samarbeid om kartlegging med et fokus på livsmestring og fremtidig livskvalitet. Det andre er myndiggjøring og brukermedbestemmelse. Dette kan man samle i et helhetlig planarbeid og ved å benytte strukturerte samhandlingsverktøy, men man må også fange opp den innsattes stemme.

Hvem «eier» planen?

Fokusgruppene bestod ikke av innsatte, men av tverrfaglige representanter fra tjenestegruppene som arbeider med forvaringsdømte. Men måten å snakke om planlegging på, og en manglende referanse til innsatte, synes jeg gjør det utydelig hvorvidt det er innsattes planer, anstaltens planer eller 'samarbeidets' planer man snakker om. Er det kriminalomsorgen med stor eller liten 'k' som eier planene? Straffegjennomføring og rehabilitering omtales tidvis om hverandre og det viser noe av kompleksiteten i dette arbeidet. Når dette tidvis er vanskelig for ansatte, så antar de (her representantene i fokusgruppene) at det også er vanskelig for innsatte.

I litteraturen vises det til at veiledning generelt fungerer best når det etterspørres av veisøker (Seikkula & Arnkild, 2013). Autonomiprinsippet står sterkt som etisk prinsipp i både veiledning, rehabilitering og hos Kriminalomsorgen (Westrheim & Eide 2019, Brinchmann 2016, Gravås & Gaarder 2011). Det er grunn til å anta at disse forholdene også gjelder med tanke på karriereveiledning med forvaringsdømte, og i utarbeidelse av planer for den enkelte innsatte. Også selv om dette problematiseres i fokusgruppene med at evnen til realisme er svært variabel. Autonomi versus paternalisme er en konflikt som stadig er tilstede. Like fullt kan denne problematikken til en viss grad imøtekommes ved at prinsipper for dialogisk praksis og god veiledning desto mer bør legges til grunn for arbeidet. Bergset (2018) viste i sin studie at det for de innsatte var viktig å få bringe frem sin historie og få anerkjennelse for den. Det er der grunnlaget for veiledningen starter og eierskapet til planene etableres.

Konkrete planer

Usikkerhet rundt når man kommer ut og om man skal via åpent fengsel eller annen utslusing uroer mange innsatte, og deltakerne i fokusgruppene bekrefter at dette bidrar til å gjøre det vanskelig å planlegge. Denne uforutsigbarheten er et urovekkende tillegg i forhold til en vanlig dom. Innsatte kan nok oppleve muligheten for forlengelse som demotiverende og noe som gir avmaktfølelse. Desto viktigere er det at man griper fatt i det konkrete og motiverer for dette. «Positiv usikkerhet» og «planned happenstance» er nok begreper fra

karriereveiledningsteorien som for noen forvaringsdømte vil oppleves provoserende hvis de introduseres. Men innholdet i begrepene og teoriene kan brukes for å lete frem muligheter, interesser og ferdigheter for å planlegge for mer enn et utfall. Her vil kvalitetsrammeverkets innhold vedrørende karrierelæring kunne være nyttig.

Både rehabiliteringsarbeid og karriereveiledning, består av tre faser, på lik linje med ethvert pedagogisk og spesialpedagogisk arbeid. Det er kartleggingsfasen, tiltaksfasen og evalueringsfasen (Johannessen, Kokkersvold & Vedeler, 2001). En planlegging sammen med den innsatte må ha fokus på hva som skal evalueres og hvordan. Dette henger sammen med en tydelighet på hva endringsarbeidet består i, eller hva som skal rehabiliteres og hvordan. Da holder det ikke å kun fokusere på endring her og nå, hvis det for eksempel er behov knyttet til å endre på livsbetingelser ved løslatelse. Også disse må tydeliggjøres og inn i planarbeidet, noe på kort og noe på lang sikt.

Samarbeid om planer

Fra forrige kapittel så vi på avhengigheten av godt samarbeid i det rehabiliterende arbeidet med forvaringsdømte. Helhetlig planlegging har vi sett i dette kapitlet, er avhengig av at samarbeidet er velfungerende. Ved å eventuelt innføre karriereveiledning, så tilfører man enda en aktivitet det er nødvendig å inkorporere i et helhetlig arbeid. Slik sett gir det en mulighet for å evaluere dagens arbeid og vurdere hvordan det kan styrkes med en ny tjeneste og hvilken rolle den skal ha. Jeg tolker fokusgruppene dithen at den «meningsfulle helheten» kan styrkes. Det vil kunne ha positiv effekt for både profesjonsutøvere og forvaringsdømte. For karriereveiledningsfeltet tenker jeg denne helheten er en like selvfølgelig del å arbeide med som det enkelte lille tiltak. Totalkvaliteten ligger i begge deler.

5.5 Verdikonflikter i praksis

Tjenestene i fengsel virker å møte mange utfordringer gjennom daglige verdikonflikter - i møte med forvaringsdømte, men og i møte med hverandre. Er det hensiktsmessig å arbeide uten å avklare disse, eller i det minste drøfte de for å gjøre avklaringer vedrørende prioriteringer? Ut ifra det som blir beskrevet i fokusgruppene kan det virke som dette både bidrar til ineffektivitet og trege prosesser. Men det setter også verdisyn og profesjonsetikk på prøve. Kanskje må det være slik? Men kan og hende det behøves klarere styring og felles

verdiavklaringer? Samsvar mellom faktiske ressurser og de overordnede mål som settes er også utfordringer for mange offentlige tjenester. Det vil være en for omfattende prosess å forsøke og drøfte alt dette, men jeg tenker det er viktig å belyse noen av de problemområdene eller utfordringene som tydelig kom frem i fokusgruppene. Skal karriereveiledning inn som en tjeneste i arbeid med forvaringsdømte, så vil det være viktig å forholde seg til noen av disse konfliktene for å avklare rammer og struktur. Å undersøke mulighetene for å bruke karriereveiledning som verktøy, innebærer også å forstå noen hindre eller begrensninger for å møte de som utfordringer. En bevisst imøtekommelse kan belyse og sørge for lederstøtte og videre avklaringer knyttet til mandat, forventninger og ressurser.

Rollekonflikt

For flere av tjenestene nevnes det at man står i en vanskelig situasjon der man veksler i rollen som forvalter og veileder. I det ene øyeblikket opparbeider man seg tillit og relasjon til den forvaringsdømte. Men man skal og ivareta vedkommendes rettigheter knyttet til forskrifter og lovverk. Videre er man også en av flere forvaltere av et rehabiliteringsarbeid. Det medfører at mål også skal oppnås på vegne av flere. Her kan taushetsplikt komme i konflikt med opplysningsplikt.

Videre kan man innkalles i retten og bli spurt om innhold fra fortrolige samtaler. Dette kompliseres ytterligere ved at man kan bli bedt om å vitne for begge sider i forbindelse med løslatelse. Det kan være ødeleggende for en veiledningsrelasjon, men det kan også være ødeleggende for en samarbeidsrelasjoner med andre parter. For en karriereveileder vil det kunne være viktig å få avklart hva som kan deles med hvem.

Tillit eller kontroll

Begrepet tillit dukker opp i mange sammenhenger i fokusgruppene, og det settes gjerne i motsetning til kontroll eller risiko. Gjennom analysene dukket det opp i to ulike sammenhenger. Den ene er knyttet til hvorvidt man kan ha tillit eller stole på innsatte. Den andre er knyttet til jobbmessige samarbeidsrelasjoner og hvorvidt man stoler på andre samarbeidspartnere.

For å begynne med det siste først. Det beskrives en ulikhet i tenkning, der Kriminalomsorgen lar sikkerhetstenkningen komme først, mens de andre samarbeidspartene er unntatt å ha sikkerhetsansvar. Derav følger et sterkt kontrollbehov, og i fokusgruppene beskrives det som begrensende for rehabiliteringsarbeidet. Her kommer ulikheten i institusjonelle logikk og konkurrerende verdier til syne. Samtidig er alle tjent med at sikkerheten ivaretas på riktig

nivå. I fordi vi er mennesker, beskriver Kristiansen (2003) to veier til å skape tillit i samarbeid. Det kan konkret settes på agendaen, men kanskje enda mer virkningsfullt er det å la det vokse frem gjennom tydelige mål for samarbeidsoppgaver. Da vil tilliten vokse frem ettersom oppgaver løses og felles fremgang oppnås. Tillit er fellesskapsorientert og handler om å ta hverandre på alvor og vise respekt. Motsatt, så kan fastlåste oppfatninger, fordommer og manglende vilje til å ta del i samarbeidet være hindre for å utvikle tillit, altså en passiv deltakelse i samarbeidet. Kanskje kan et økt fokus på å klargjøre felles rehabiliteringsmål bidra til økt tillit i samarbeidet.

Endring for alle?

Når det gjelder tillit til innsatte blir det snakket med en ambivalens i fokusgruppen. Det er et faktum at forvaringsdømte soner for alvorlig kriminalitet. Det er et brudd eller flere på samfunnskontrakten, og det blir hevdet at innsatte begynner soningen med 'null tillit'. Dette går igjennom som noe motsetningsfullt fra man begynner å beskrive forvaring i styringsdokumentene - samfunnet skal skjermes og det er behov for kontroll - og samtidig skal man legge til rette for endring. Dermed må man legge opp til å håndtere begge deler. Dette beskriver også fokusgruppene som motsetningsfullt og krevende, og gjentatte ganger ordlegger deltakere seg med stor skepsis til om innsatte er i stand til å endre seg. Både determinisme og essensialisme kan gjenkjennes gjennom generaliseringer som «når man er sånn» og «...(diagnose) kan ikke endre seg». Men så skifter samtalen karakter og deltakerne beskriver hvordan små skritt kan skape store endringer.

Hvordan kan tillit utvikles hvis man ikke vises tillit? Ligger grunnlaget for endring i styring og kontroll eller gjennom dialog og tillit? Inkapasitering har likheter med passivering. Rehabilitering handler derimot om aktivisering av positive evner. Gjennom denne ambivalensen rundt utvikling av tillit, kommer det frem en annen tvil også. Man har ikke tro på at alle kan endre seg tilstrekkelig til å løslates. Allikevel nevnes ikke straffens inkapasiterende formål. Skyldes dette at ingen tjeneste har formulert et oppdrag «meningsfull oppbevaring»? Er karriereveiledning for alle, så er dette en problematikk man vil kunne møte på. Selv når svært mange signaliserer liten tro på rehabilitering, endring og utvikling, så skal man allikevel forsøke å skape et rom for veiledning med støtte og fremtidsoptimisme. Det kan by på utfordringer å møte slike situasjoner med profesjonalitet. Og er det riktig bruk av fellesskapsressurser - er karriereveiledning for alle?

Biopolitikk

«nå høres jeg kanskje litt paternalistisk ut, men i forhold til den populasjonen vi har her, så tror jeg folk, det dem trenger er noen helt konkrete svar, ikke så veldig mye prosess og refleksjon, jeg tror heller ikke dem er så veldig interessert i det heller»

I forlengelsen av forrige avsnitt er det også en problematikk knyttet til det å ta initiativ til endring. Både Katznelson (2010) og Callesen & Thomsen (2010) tar opp utfordringene knyttet til nyliberalisme både gjennom økt individualisering og samfunnsøkonomiske motiver for å legge større ansvar på enkeltindividet for å gjøre riktige valg. Fokusgruppene viser også til slike holdninger, der den innsatte selv må ta initiativ til sin endring og han kan få hjelp men «må ville det». Johnsen (2006) viser til en utbredt nyliberalistisk holdning i moderne tilnæringer til straff og straffegjennomføring. Det er individet som må endre seg, og sikkerhetstenkningen trumfer arbeidet med rehabilitering. Det vesentlige er å hindre gjentakelse, og Johnsen ser forvaringen med sin inkapasitering i lys av denne tenkningen. Fokuset på å bekjempe straffens og fengselets skadevirkning er lite tilstede, og det å gjøre innsatte i stand til å mestre livet etter soning er i stor grad redusert til å håndtere sin kriminalitet, ifølge Johnsen (2006). Dette samsvarer med Ugelviks (2019) beskrivelse av forvaringsstraff som en behandlingsnær straffeform.

Her ligger det utfordringer knyttet til karriereveiledningens verdigrunnlag. For skal karriereveiledning med forvaringsdømte bidra som et verktøy til styring og sosial kontroll, eller skal det heller være frigjørende og et verktøy til å skape sosial rettferdighet? Dette er viktige diskusjoner knyttet til makt og styring, og hvorvidt karriereveiledning primært er et styringsverktøy for myndighet til å oppnå samfunns mål, eller om det er et umyndiggjørende verktøy som bidrar til at individet kan ta større kontroll på sin egen fremtid (Hooley, Sultana & Thompson 2018, Kjærgård & Plant 2018). Jeg tror dette utgjør noe viktig med tanke på hvordan man skal organisere karriereveiledning. Det blir viktig å avklare spørsmål som hvor tett bør man jobbe med fengselet og andre samarbeidspartnere? Hvilke opplysninger skal man dele med hvilke instanser? Og hvem skal ta initiativ og ha eierskap til planene? I kvalitetsrammeverket kan finne støtte for profesjonsetiske valg og en refleksjonsmodell som kan benyttes når man står overfor utfordrende spørsmål knyttet til karriereveiledning.

Allikevel tror jeg en del av spørsmålene som reises i tilknytning til arbeid med forvaringsdømte behøver grundig drøfting i forbindelse med etableringen av slike tjenester tilknyttet kriminalomsorgen. Og kanskje bør man etablere noen felles etiske kjøreregler for tilsvarende tverrfaglig samarbeid, i det minste være godt kjent med hverandres profesjonsetikk.

6. Avslutning

Til oppgavens tittel, *Karriereveiledning med forvaringsdømte i fengsel - et samarbeidsprosjekt?*, vil svaret være 'Ja'. Gjennom oppgaven og undersøkelsen har jeg utforsket handlingsrommet for å benytte og utøve karriereveiledning i arbeidet med forvaringsdømte. Oppgavens problemstilling «*Hvordan kan samarbeidende instanser bruke karriereveiledning i arbeidet med forvaringsdømte?*» har vært belyst ved å benytte fokusgrupper med ansatte fra Trondheim fengsel og Ila fengsel og forvaringsanstalt. Det ble gjort en avgrensning til kun å omhandle forvaringsdømte med tanke på rammer for gjennomføring av undersøkelse. Forvaringsdømte har et særskilt krav på seg til å vise endring for å bli løslatt. Samtidig tenkes det at studien kan ha overføringsverdi både til andre grupper av innsatte og forøvrig sårbare grupper som har behov for tjenester levert av instanser hvor godt samarbeid er påkrevd. Tilnærmingen innebærer at verdien av karriereveiledning vurderes i forhold til det rehabiliteringsarbeidet som foregår i dag gjennom tverrfaglig arbeid og samarbeid. Innsamlede data ble analysert ved bruk av systematisk tekstkondensering.

Gjennom oppgavens substansielle deler, er det funnet og drøftet en rekke muligheter og utfordringer knyttet til å innføre karriereveiledningstjenester i arbeidet med forvaringsdømte. Det er i hovedsak drøftet hvorfor og hvordan karriereveiledning kan være nyttig og hva tjenesten kan bidra med. Dette er sett i lys av at tjenesten må inngå i et samarbeid med andre tjenester i fengselet. Oppgavens problemstilling bør derfor være solid belyst, men den har også en praktisk side som til nå ikke har vært utforsket. Det behøver det å gjøres noe med videre gjennom både praktisk utvikling og oppfølgende forskning. Vernick og Reardon (2001) savnet karriereveiledningstjenester som en naturlig del av rehabiliteringsarbeidet. Ståle Olsen (2012) har beskrevet en holdningsendring fra «Nothing Works» til «Something Works» innen både forskning og kriminalomsorgen. Strukturert arbeid med å utvikle praktiske tiltak og gjøre tilbudet kjent blant ansatte og innsatte vil være et naturlig neste skritt å gå. I arbeidet må brukernes stemme få en sentral plass, både om innhold og effekt.

Viktigste resultater

- Karriereveiledning kan være et lavterskeltilbud som bidrar til å skape motivasjon til endring og utvikling, håp, fremtidsoptimisme og arbeid med livsutfordringer
- Karriereveiledning kan bidra til økt myndiggjøring og selvstendighet gjennom autonomi i veiledning og planleggingsprosessen

- Karriereveiledning kan gi rehabiliteringsarbeidet økt fokus på langsiktige mål etter soning
- Karriereveiledning kan være et verktøy til å forbedre arbeidet med å skape helhet i planleggingsarbeidet
- Karriereveiledning kan bidra til å utvikle et økt fokus på felles språk i rehabiliteringsarbeidet
- God karriereveiledning hviler på et premiss om godt tverrfaglig samarbeid
- Karriereveiledning bør settes i sammenheng med allerede eksisterende tilbud
- Det er behov for økt kunnskap om karriereveiledning i kriminalomsorgen og hos dens samarbeidspartnere

Konklusjon

Karriereveiledningstjenester kan være et nyttig tilbud å innføre i arbeidet med forvaringsdømte. Det kan bidra til å oppfylle behov for både individet og samfunnet gjennom å rette fokus mot nye muligheter for den forvaringsdømte, og bidra til økt ressursutnyttelse og effekt i rehabiliteringsarbeidet.

To perspektiver gjør karriereveiledningstjenester særlig aktuelt å prøve ut i større grad. 1) Tjenesten kan bidra med et utviklingsperspektiv utover det endringsperspektivet som vanligvis ligger i rehabiliteringsarbeidet. Gjennom karriereveiledning er det mulig å gi den forvaringsdømte et rom for å utforske muligheter og utvikling med større grad av opplevd autonomi. 2) Tjenesten kan bringe inn et langsiktig perspektiv i utviklings- og rehabiliteringsarbeidet som er mer tydelig enn i dagens arbeid. Gjennom å fokusere på valg, endring og utvikling som kan gi muligheter til økt livskvalitet etter soning, kan tjenesten bidra med en optimisme som kan gjelde i både nær og fjern fremtid. Viktige temaer i arbeidet vil være kvalifisering, sosialisering og subjektivering.

Karriereveiledning med forvaringsdømte vil være et samarbeidsprosjekt, og god kvalitet på karriereveiledningstjenester rettet mot innsatte avhenger av et godt tverrfaglig samarbeid. Arbeidet bør ha en solid forankring i organisasjon, strukturer og planer, og innføring av tjenesten vil være avhengig av at den følges opp av ressurser, ledelse og styring. Dette er viktig for å imøtekomme komplekse utfordringer og etiske overveielser som ellers vil kunne være hindringer for å oppnå god kvalitet i arbeidet. Å ta i bruk det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledning vil være nyttig for å avklare forventninger og utvikle tjenestens innhold innenfor de gitte rammene i arbeidet med forvaringsdømte.

Litteraturliste

- Aadland, E. (2011). *Og eg ser på deg... Vitenskapsteori i helse- og sosialfag*. Universitetsforlaget
- Agamben, G. (2010). *Homo Sacer – den suverene makten og det nakne livet*. Valdisholm forlag
- Andreassen, T. A. & Fossetøl, K. (2014). Utfordrende inkluderingspolitikk. I *Tidsskrift for samfunnsforskning nr 2, 2014*. Universitetsforlaget.
- Arendt, H. (2017). *Makt og vold - tre essay*. Cappelen Damm AS
- Arulmani, G., m.fl (2014) *Handbok of Career Development. International Perspectives*. Springer
- Bang, H. (2020). *Organisasjonskultur*. Universitetsforlaget
- Barstad, A. (2016). *SSB - Rapport 2016/32, Hopning av dårlige levekår*. Statistisk Sentralbyrå
- Befring, E. (2016). *Grunnbok i spesialpedagogikk*. Universitetsforlaget
- Bergset, M.-B. (2018). *Gi meg en jobb, så går alt bra. En Q-metodologisk studie av hvordan innsatte på kortere dommer opplever seg selv i et karrieresperspektiv*. NTNU.
<https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/2559993?show=full&locale-attribute=no>
- Biesta, G. J. J. (2014). *Utdanningens vidunderlige risiko*. Vigmostad & Bjørke AS
- Brinchmann, B. S. (Red.)(2016). *Etikk i sykepleien*. Gyldendal Norsk Forlag AS
- Callesen, M. M. & Thomsen, R. (2010). Refleksion - en tom betegnelse? I Plant, P. (red). *Vejbred – en antologi om vejledning*. Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. (2013). *Identifisering og endring av organisasjonskultur - de konkurrerende verdier*. Cappelen Damm AS
- Cochran, L. (1997). *Career Counseling - A Narrative Approach*. Sage Publications
- Eriksen, T. H. & Sajjad, T. A. (2015). *Kulturforskjeller i praksis. Perspektiver på det flerkulturelle Norge*. Gyldendal Norsk Forlag AS.

Forskrift om habilitering og rehabilitering. (2018). *Forskrift om habilitering og rehabilitering, individuell plan og koordinator. Kapittel 2. Generelt om habilitering og rehabilitering.* (FOR-2011-12-16-1256). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2011-12-16-1256/§3>

Forskrift til opplæringslova. (2006). *Forskrift til opplæringslova. Kapittel 22. Retten til nødvendig rådgiving.* (FOR-2006-06-23-724). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2006-06-23-724>

Fuglsang, L., Olsen, P. B. & Rasborg, K.(red.) (2013). *Videnskabsteori i samfundsvidenskabene.* Samfundslitteratur.

Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counselling. I Brown & Lent (red). *Career Development and Counseling.* John Wiley & Sons.

Gundersen, K. & Moynahan, L. (2006). *Nettverk og sosial kompetanse.* Gyldendal Norsk Forlag AS

Gravås, T. F. & Gaarder, I. E. (Red.) (2011). *Karriereveiledning.* Universitetsforlaget

Hansen, F. T. (2010). Livsmening, tavs viden og filosofisk vejledning. I Plant, P. (red). *Vejbred – en antologi om vejledning.* Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.

Haug, E. H. (2017). *Kvalitet i norske skolars karriereveiledning (doktorgradsavhandling).* Høgskolen i Innlandet

Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning.* Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Hooley, T., Marriott, J., Watts, A. G. & Coiffait, L. (2012). *Careers 2020: Options for Future Careers Work in English Schools.* Pearson

Hooley, T., Sultana, R. & Thompson, R. (Red.) (2018). *Career guidance for social justice.* Routledge

Illeris, K. (2012). *Læring.* Gyldendal Norsk Forlag AS

Imsen, G. (1998). *Elevenes verden - Innføring i pedagogisk psykologi.* Tano Aschehoug

Jacobsen, D. I. (2015) *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Cappelen Damm AS

Johannessen, C. U. & Mikkelsen, E. (2021). *Samhandling mellom barnehage, foreldre og barnevern.* Gyldendal Norsk Forlag AS

Johannessen, E., Kokkersvold, E. & Vedeler, L. (2001). *Rådgivning - Tradisjoner, teoretiske perspektiver og praksis*. Gyldendal Norsk Forlag AS.

Johnsen, B. (2006). Forvaring - et barn av sin tid. I *Materialisten 4-06*. Lastet ned fra KRUS (Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter. <https://krus.brage.unit.no/krus-xmloi/handle/11250/160395>

Katznelson, N. (2010). De skal selv finde ut av det, og det er der mange der ikke magter. I Plant, P. (Red). *Vejbred – en antologi om vejledning*. Danmarks Pædagogiske Universitets Forlag.

Kjærgård, R. & Plant, P. (Red.). (2018). *Karriereveiledning for individ og samfunn*. Gyldendal Norsk Forlag AS

Kompetanse Norge (2017). *Rapport: Karriereveiledning i Kriminalomsorgen*. <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/karriereveiledning-i-kriminalomsorgen/>

Kompetanse Norge (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*. <https://www.kompetansenorge.no/statistikk-og-analyse/publikasjoner/kompass-2020/nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning/>

Kompetanse Norge (2021, 9. september). *Kvalitet i karriereveiledning*. <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/>

Kriminalomsorgen (2021, 20. august). *Nøkkeltall fra kriminalomsorgen for august 2021*. <https://kommunikasjon.ntb.no/pressemelding/nokkeltall-fra-kriminalomsorgen-for-august-2021?publisherId=17847130&releaseId=17913797>

Kristiansen, A. (2003). Tillit i samarbeid. I Eide, Grelland, Kristiansen, Sævareid og Aasland, *Fordi vi er mennesker*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Krueger, R. & Casey, M. A. (2015). *FocusGroups, A practical Guide for Applied Research (5th edition)*. SAGE Publications, Inc

Langelid, T. & Fridhov, I. M. (2019). Straffegjennomføring i Norge - eit kort historisk oversyn. I Westrheim & Eide (Red.) *Kunnskapsbasert straffegjennomføring i Kriminalomsorgen i Norge*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Lecky, P. (1951). *Self-consistency - a theory of personality*. Island Press. <https://pdfcookie.com/documents/self-consistency-a-theory-of-personality-by-prescott-lecky-31d00943x624>

- Lock, A. & Strong, T. (2014). *Sosial konstruksjonisme. Teorier og tradisjoner*. Fagbokforlaget
- Malterud, K. (2012a). Systematic text condensation: A strategy for qualitative analysis. I *Scandinavian Journal of Public Health, 2012; 40*. Nordic Societies of Public Health
- Malterud, K. (2012b). *Fokusgrupper som forskningsmetode for medisin og helsefag*. Universitetsforlaget
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. Universitetsforlaget
- Manger, T., Eikeland, O.-J. & Asbjørnsen, A. (2010) *Innsette i norske fengsel: Motiv for utdanning under soning* (Rapport 3/10, Fylkesmannen i Hordaland)
- McMahon, M., Watson, M. & Patton, W. (2014) Context-Resonant Systems Perspectives in Career Theory. I Arulmani (red.). *Handbook of Career Development*. Springer
- Mld. St. 14 (2019-2020). *Kompetansereformen - lære hele livet*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20192020/id2698284/>
- Mld. St. 21 (2020-2021). *Fullføringsreformen - med åpne dører til verden og fremtiden*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-21-20202021/id2840771/>
- Mæhlum, S. (2020, 25. september). *Rehabilitering*. I Store medisinske leksikon på snl.no. <https://sml.snl.no/rehabilitering>
- Nordisk Råd (2020). *Plakater om karriereveiledning i kriminalomsorgen*. Nordisk Netværk for Voksnes Læring. <https://nvl.org/content/plakater-om-karriereveiledning-i-kriminalomsorgen>
- Norendal, K. M. (2018). Life design i Norge - en vei til meningsskaping for individet. I Kjærgård & Plant (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 206-228). Gyldendal Norsk Forlag AS
- NOU 2016: 7 (2016). *Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-7/id2485246/>
- Næss, A. (1999). *Økologi, samfunn og livsstil - utkast til en økosofi*. Bokklubben Dagens Bøker
- Nøtnæs, T. (2001). *Notat 2001/24, Innføring i bruk av fokusgrupper*. SSB

-
- OECD (2004). *Career guidance and policy: Bridging the gap*. OECD
- Ogden, T. (2009). *Sosial kompetanse og problematferd i skolen*. Gyldendal Norsk forlag AS
- Olsen, S. (2012). *Virker Straff?* Scandinavian Academic Press/Spartacus Forlag AS
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Houghton Mifflin company. Nedlastet 9. <https://archive.org/details/choosingavocati00parsgoog>
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career Development and systems theory*. Rotterdam: Sense Puplicers
- Peavy, R. V. (2012). *At skabe mening - Den sociodynamiske samtale*. Schultz
- Peavy, R. V. (2012). *Konstruktivistisk vejledning - Teori og metode*. Schultz
- RAND Corp (2013). *Evaluating the Effectiveness of Correctional Education*. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR266.html
- Regjeringen (2017a). *Nasjonal Kompetansepolitisk Strategi 2017-2021*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nkps/id2527271/>
- Regjeringen (2017b). *Redusert tilbakefall til ny kriminalitet. Nasjonal strategi for samordnet tilbakeføring etter gjennomført straff 2017-2021*. Justis- og beredskapsdepartementet, Arbeids- og sosialdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet og Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/redusert-tilbakefall-til-ny-kriminalitet/id2556905/>
- Revol, M. K. (2014). *SSB - Notater 2015/38, Levekårsundersøkelse blant innsatte 2014*. Statistisk Sentralbyrå
- Sartre, J.-P. (1993). *Væren og intet (i utvalg)*. Pax forlag A/S
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling*. American Psychological Association
- Seikula, J. & Arnkil, T. E. (2013). *Åpen dialog i relasjonell praksis*. Gyldendal
- Skjeseth, E. (2019). *Tverrsektoriell ledelse i forsøk med NAV-veiledere i videregående skole 2013-2018*. (Skriftserien 07/2019, Høgskolen i Innlandet). <https://brage.inn.no/inn-xmllui/handle/11250/2583291>

Solvang, P. K. (2019). *(re)habilitering - terapi, tilrettelegging, verdsetting*. Vigmostad & Bjørke AS

St.mld. nr. 37 (2007-2008). *Straff som virker - mindre kriminalitet - tryggere samfunn (kriminalomsorgsmelding)*. Justis- og beredskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-37-2007-2008-/id527624/>

Storvik, B. L. (2013). *Forvaringsstraff*. Cappelen Damm AS

Straffegjennomføringsloven. (2001). *Lov om straffegjennomføring (LOV-2001-05-18-21)*. Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2001-05-18-21/§4>

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse*. Fagbokforlaget

Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, Kunnskap og Praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Tjora, A. (2018). *Viten skapt, kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Oslo: Cappelen Damm AS

Ugelvik, T. (2019). *Sosial kontroll*. Oslo: Universitetsforlaget

Vernick, S. H. & Reardon, R. C. (2001). *Career Development Programs in Corrections. Journal of Career Development, Vol. 27, No. 4, 2001*. Human Sciences Press, Inc.

Vygotsky, L. (1978). *Mind in society*. Harvard University Press

Westrheim, K. G. & Eide, H. M. K. (Red.) (2019). *Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen i Norge*. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke

White, M. (2009). *Kart over narrativ praksis*. Pax Forlag

Wittgenstein, L. (1997). *Filosofiske undersøkelser (oversatt av Mikkel B. Tin)*. Pax Forlag

Vedlegg

1. Prosjektplan
2. Plan for gjennomføring
3. Forespørsel om deltakelse /fullmakt
4. Bekreftelse fra INN og veileder
5. INN retningslinjer for forskning
6. Retningslinjer for forskning i Kriminalomsorgen
7. NSD-vurdering
8. Godkjenning region Øst
9. Godkjenning region Nord
10. Godkjenning lydopptaker

Vedlegg 1

Prosjektplan fokusgrupper - Ivar L (081219).docx

Prosjektplan fokusgruppegjennomføring:

Karriereveiledning i nedforvaringsdømte og i samarbeidsprosjekt?

- En kvalitativ studie om forventning, muligheter og innhold

Ved Ivar Landmark, Student ved master i karriereveiledning - Høgskolen Innlandet
Cand philol og rådgiver ved Rud videregående skole avdeling Ila fengsel og
forvaringsanstalt

☐

Bakgrunn og formål

Karriereveiledning er en tjeneste og et fagområde som i Norge har hatt en litt sakte fremvekst, og OECD (2014) og NOU 2016:7 har anbefalt at Norge utvikler et helhetlig system for denne tjenesten. I 2017 kom en rapport fra Kompetanse Norge om karriereveiledning i kriminalomsorgen med en ikke anbefaling for å forbedre tilbudet til innsatte bl.a. for å tilrettelegge tilbudet for de øvrige innbyggere, men også å lys av at innsatte er en gruppe med særlige behov.

I regjeringens strategi, Redusert tilbakefall i høy kriminalitet 2017-2021, er det flere punkter som tangerer karriereveiledningsfeltet. I tillegg sier den noe om behovet for økt samarbeid mellom de ulike instansene som arbeider med innsatte.

I 2017 ble det gitt oppdrag fra regjeringen og kunnskapsdepartementet til Kompetanse Norge, å lage nasjonale retningslinjer for karriereveiledning i Norge. Nå er dette arbeidet første del ferdigstilt, og en rapport/instilling er på nasjonal høring. <https://www.kompetansenorge.no/globalassets/karriere/rapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning.pdf>

☐

Undertegnede er student og arbeider med en masteroppgave i karriereveiledning ved Høgskolen Innlandet, ved siden av å arbeide som rådgiver ved Rud videregående skoles avdeling ved Ila fengsel og forvaringsanstalt. I denne forbindelse ønsker jeg å gjøre tre fokusgruppeintervjuer med ulike tjenestegrupper og ansatte som del av en studie for å undersøke karriereveiledning som mulig verktøy i arbeidet med nedforvaringsdømte. Tre hovedstikkord for den kunnskapen jeg ønsker å nytte til karriereveiledning er: forventninger, muligheter og innhold.

☐

Mål med undersøkelsen

Målet med undersøkelsen er å få kunnskap om karriereveiledning som verktøy i forhold til nedforvaringsdømte, og hovedspørsmålet jeg håper å kunne besvare er:

"Hvordan kan karriereveiledning brukes som et verktøy i tverrfaglig samarbeid mellom ulike instanser i arbeid med nedforvaringsdømte?"

Et viktig element er å avdekke om det ligger ubrukte muligheter ved økt tverrfaglighet, men generelt om karriereveiledning kan i sterkere grad benyttes i rehabiliteringsarbeidet.

☐

Forskningsdesign og gjennomføring

Jeg ønsker å gjennomføre et kvalitativt undersøkelsesopplegg ved bruk av fokusgrupper for å finne ut av tenkningen og forståelse omkring tjenesten karriereveiledning. Dette innebærer å fremskaffe empiriske data om hvordan et fenomen er fares. Derfor tenker

☐

Vedlegg 1

Prosjektplan fokusgrupper - Ivar L (081219).docx

Jeg å gjennomføre en kvalitativ studie bestående av følgende hovedelementer:

- 1) Fokusgrupper
- 2) Innholdsanalyse
- 3) Drøfting

Det er ønskelig med to-tre fokusgrupper med 5-8stk i hver gruppe. Fengslene som forespørres er Trondheim fengsel og Ila fengsel og forvaringsanstalt, som er fengslene med flest forvaringsplasser. I tillegg kan det være aktuelt å forespørre Bredtveit fengsel og forvaringsanstalt og Telemark fengsel avdeling Skien.

Jeg ønsker en bred tjenesterepresentasjon med deltakere fra ulike områder i en og samme fokusgruppe. Fokusgruppens oppbygging (5-8 stk) vil være den samme begge steder og bestå av:

Inspektør, Kriminalomsorgen
 Avdelingsleder, Kriminalomsorgen
 Sosialkonsulent, Kriminalomsorgen
 Psykolog, kriminalomsorgen
 Jurist, kriminalomsorgen
 NAV-veileder, NAV
 Sykepleier, Helse
 Skoleleder/-rådgiver, Skole

Undertegnede benytter kontaktnett i fengslene til rekruttering av deltakere, og det er frivillig å delta. Deltakerne påminnes taushetsplikten både gjennom brev om forespørsel om deltakelse og ved innledningen til fokusgruppene.

Gjennomføring: September 2019.

Tid: 2 timer inkl en halvtime til oppstart og evaluering.

Ved oppstart samles det inn samtykkeskjemaer. Deltakerne får informasjonsbrev forelagt på forhånd – se eget vedlegg: *Forespørsel om deltakelse i fokusgruppe*.

Deltakerne får spørsmålene på forhånd – se eget vedlegg: *Plan for gjennomføring og intervjuguide*.

Det gjøres lydopptak av selve fokusgruppeintervjuet på privat enhet og lydfilene lastes opp i sikker skylagringstjeneste. I etterkant vil lydopptakene transkriberes og kodes. Kun undertegnede med veileder vil ha tilgang til persondata, og disse vil anonymiseres for det videre arbeidet.

Lydopptakene vil utføres, lagres og behandles i henhold til Høgskolen i Innlandets 'Rutine for opptak og bearbeiding av intervjuer i studentprosjekter (25.01.2019)' – se eget vedlegg: *20190125 Rutine for opptak og lagring av intervjuer i studentprosjekter*.

Lydopptakene vil slettes når oppgaven er ferdigstilt, og senest 31/12 2020.

Eventuelle sitater brukt i oppgaven anonymiseres.

Resultatene vil kunne benyttes til videre arbeid i etterkant.

Kontaktinformasjon

For mer informasjon kan undertegnede, Ivar Landmark, kontaktes på:
ivar.landmark@rud.vgs.no eller tlf: 41513837 (m) eller 67161183 (a).

Vedlegg 1

Prosjektplan fokusgrupper - Ivar L (081219).docx

Min veileder, 1. Amanuensis Erik Hagaseth Haug ved Høgskolen i Innlandet, kan kontaktes på: erik.haug@inn.no eller telefon: 61288258.

Vedlegg 2

Plan for gjennomføring og intervjuguide (081219).docx

Plan for gjennomføring og intervjuguide

5-8 deltakere

Ca 2 timer hvorav 1,5 time til gjennomføring av fokusgruppe

1. Innledning

- Kort presentasjonsrunde
- Info om prosjektet
- Samtykke – påminnelse om frivillighet og innsamling av skriftlig samtykke
- Taushetsplikt – påminnelse om viktigheten av at denne overholdes

2. Fokusgruppespørsmål

Om forvaring	<input type="checkbox"/> Hvilken endring skal til for forvaringsdømte for å komme tilbake til samfunnet? <input type="checkbox"/> Er de innsatte i stand til å gjøre disse endringene?
Om samarbeid	<input type="checkbox"/> På hvilke måter er arbeidet med forvaringsdømte avhengig av tverrfaglig samarbeid?
Om karriereveiledning	<input type="checkbox"/> Når man snakker om karriereveiledning – hva legger dere i det? <input type="checkbox"/> Hvem utfører eller har ansvar for dette?
Nye muligheter	<input type="checkbox"/> I det foreslåtte kvalitetsrammeverket er det foreslått fem kompetanseområder knyttet til karrierelæring og karrierekompetanser: <ol style="list-style-type: none"> 1) Meg i kontekst 2) Mulighetshorisont og begrensninger 3) Valg og tilfeldigheter 4) Endring og stabilitet 5) Tilpasning og motstand Hvordan sammenfaller disse kompetansene med det arbeidet som gjøres med innsatte i dag?
Helhet	<input type="checkbox"/> På hvilke måter kan dette gi nye muligheter /verktøy i arbeidet med forvaringsdømte?
	<input type="checkbox"/> Kan et slikt perspektiv bidra til personlig frigjøring? <input type="checkbox"/> Ligger det muligheter for sosial utjevning/samfunnsdeltakelse her? <input type="checkbox"/> Hvordan kan karriereveiledning være et verktøy til å skape helhetlige planer for forvaringsdømte? <input type="checkbox"/> Skal den innsatte velge om han vil ha (oppsøke) karriereveiledning, eller bør det være ett tilbud til alle?

3. Avslutning med kort evaluering

- Hvordan har det opplevdes å delta (følelse)?
- Var det interessant (innhold)?
- Har dialogen vært god (gruppeprosess)?
- Hvordan opplevdes gjennomføring (ledelse)?

Takk for innsatsen!

Lenker til Kompetanse Norge og utviklingen av nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning:
<https://www.kompetansenorge.no/Karriereveiledning/kvalitet-i-karriereveiledning/>
<https://www.kompetansenorge.no/globalassets/karriere/rapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning.pdf>

Vedlegg 3

Forespørsel om deltakelse i fokusgruppe (010819).docx

Forespørsel om deltakelse i fokusgruppe:

Karriereveiledning i nedforvaringsdømte og samarbeidsprosjekt?

- En kvalitativ studie om forventning, muligheter og innhold

?

Ved Ivar Landmark, Student ved master i karriereveiledning - Høgskolen Innlandet

?

Bakgrunn og formål

Karriereveiledning er en tjeneste og et fagområde som i Norge har hatt en litt sakte fremvekst, og OECD (2014) og NOU 2016:7 har anbefalt at Norge utvikler et helhetlig system for denne tjenesten. I 2017 kom en rapport fra Kompetanse Norge om karriereveiledning i kriminalomsorgen med en rekke anbefalinger for å forbedre tilbudet til innsatte bl.a. for å tilrettelegge tilbudet til de øvrige innbyggere. I tillegg er det også i lys av at innsatte er en gruppe med særlige behov.

I regjeringens strategi, Redusert tilbakefall til høy kriminalitet 2017-2021, er det flere punkter som tangerer karriereveiledningsfeltet. Tilleggsier den noe om behovet for økt samarbeid mellom de ulike instansene som arbeider med innsatte.

I 2017 ble det gitt oppdrag fra regjeringen og Kunnskapsdepartementet til Kompetanse Norge, å lage nasjonale retningslinjer for karriereveiledning i Norge. Nå er dette arbeidets første del ferdigstilt, og en rapport/instilling er på nasjonal høring. <https://www.kompetansenorge.no/globalassets/karriere/rapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning.pdf>

?

Selv er jeg student og arbeider med en masteroppgave i karriereveiledning ved Høgskolen Innlandet, ved siden av å arbeide som fagleder ved Rødvideregående skoles avdeling ved Mafengsel og forvaringsanstalt. I denne forbindelse ønsker jeg å gjøre tre fokusgruppeintervjuer med ulike tjenestegrupper og ansatte som del av en studie for å undersøke karriereveiledning som mulig verktøy i arbeidet med forvaringsdømte. Tre hovedstikkord for den kunnskapen jeg ønsker å knytte til karriereveiledning er: forventninger, muligheter og innhold.

?

Mål med undersøkelsen

Målet med undersøkelsen er å få kunnskap om karriereveiledning som verktøy sett mot forvaringsdømte, og hovedspørsmålet jeg håper å kunne besvare er:

"Hvordan kan karriereveiledning brukes som et verktøy i tverrfaglig samarbeid mellom ulike instanser i arbeid med forvaringsdømte?"

Et viktig element er å avdekke om det ligger ubrukte muligheter ved økt tverrfaglighet, men generelt om karriereveiledning kan i sterkere grad benyttes i rehabiliteringsarbeidet.

?

Forskningsdesign og utvalg

Det er ønskelig med tre fokusgrupper med 5-8 stk i hver gruppe. Fengslene som forespørres er Rødheimfengsel og Mafengsel og forvaringsanstalt, som er fengslene med flest forvaringsplasser. Tillegg kan det være aktuelt å forespørre bredtveit fengsel og forvaringsanstalt og Elemark fengsel avdeling skien.

?

?

1

Jeg ønsker en bred tjenesterepresentasjon med deltakere fra ulike områder i en og samme fokusgruppe. Fokusgruppens oppbygging (5-8 stk) vil være den samme begge steder og bestå av:

Inspektør, Kriminalomsorgen
Avdelingsleder, Kriminalomsorgen
Sosialkonsulent, Kriminalomsorgen
Psykolog, kriminalomsorgen
Jurist, kriminalomsorgen
NAV-veileder, NAV
Sykepleier, Helse
Skoleleder/-rådgiver, Skole

Gjennomføring: September 2019.

Tid: 2 timer inkl en halvtime til oppstart og evaluering.

Hva innebærer deltakelse?

Deltakelse innebærer å møte i en fokusgruppe og delta i samtale med andre representanter men svare på egne vegne. Gjennomføringen vil ta ca 1 ½ time.

Spørsmålene vil bli utdelt på forhånd. Det vil gjøres lydopptak av samtalen.

Deltakeropplysningene registreres, navn og tjenesteområde, så man er ikke anonym, men personopplysningene vil behandles konfidensielt. Det er frivillig å delta, og du kan når som helst trekke samtykket uten å måtte oppgi grunn. Du har rett til innsyn, utskrift, be om endring og/eller sletting av personopplysninger. Og du har rett å klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

For å delta må du signere samtykkeerklæringen til slutt i dette skrevet.

Studien er interessert i å fremskaffe generell informasjon og kunnskap. Det vil ikke være behov for å dele taushetsbelagt informasjon. Det er viktig å minne om at alle deltakere er bundet av taushetsplikten både overfor innsatte, arbeidsgiver og tjenestested/institusjon.

Hvordan behandles informasjonen?

Personinformasjon vil anonymiseres og kun behandles av student og veileder.

Lydopptakene skal skrives ut og brukes som kildemateriale i forbindelse med en masteroppgave. I denne forbindelse anonymiseres og kodes teksten. Eventuelle sitater som blir benyttet vil anonymiseres. Lydopptakene vil slettes senest ved avslutning av oppgaven, og målet er ferdigstilling mai 2020.

Resultatene vil kunne benyttes til videre arbeid i etterkant.

For å ivareta forsvarlig håndtering av personopplysninger er studien meldt til NSD, Norsk Senter for Forskningsdata (<https://nsd.no/>) som må godkjenne studien.

Lydopptakene vil utføres, lagres og behandles i henhold til Høgskolen i Innlandets 'Rutine for opptak og bearbeiding av intervjuer i studentprosjekter (25.01.2019)'

Kontaktinformasjon

- For mer informasjon kan undertegnede, Ivar Landmark, kontaktes på ivar.landmark@rud.vgs.no eller tlf: 41513837 (m) eller 67161183 (a).
- Min veileder, 1. Amanuensis Erik Hagaseth Haug ved Høgskolen Innlandet, kan kontaktes på erik.haug@inn.no eller telefon: 61288258.

Vedlegg 3

Forespørsel om deltakelse i fokusgruppe (010819).docx

- Personvernombud ved Høgskolen Innlandet er seniorrådgiver Hans Petter Nyberg. Ved spørsmål om hvordan høgskolens ivaretagelse av personvern, så kan han kontaktes på e-post hans.nyberg@inn.no eller telefon 62430023.
- Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) kan kontaktes på epost personvertjenester@nsd.no eller tlf 55582117.

Vennlig hilsen
Ivar Landmark
Masterstudent, INN (01/08-2019)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om studien *Karriereveiledning med forvaringsdømte – et samarbeidsprosjekt?* og dens formål, og jeg sier meg villig til å delta i en fokusgruppe.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca juni 2020.

Tid/sted

Navn

Vedlegg 4



Høgskolen i Innlandet

Bekreftelse vedrørende veiledning masteroppgave Ivar Landmark

Det bekreftes herved at Ivar Landmark er student på master i karriereveiledning ved Høgskolen i Innlandet. I sitt masteroppgaveprosjekt gis han veiledning av førsteamanuensis Erik Hagaseth Haug. I tillegg deltar han på tre obligatoriske seminarer i forbindelse med gjennomføringen. Veiledningen baseres på underskrevet veiledningsavtale mellom student og veileder. Til grunn for veiledningsavtalen ligger *forskrift om opptak, studier og eksamen ved Høgskolen i Innlandet og etiske retningslinjer for veiledning*. Den totale veiledningsrammen er 30 timer og omfatter oppfølging i forbindelse med utvikling av problemstilling og forskningsspørsmål, metodevalg og utvikling av forskningsstrategi, analyse og fortolkning av data og dokumentasjon av forskningen.

Veileder vurderer prosjektbeskrivelsen for prosjektet *Karriereveiledning med forvaringsdømte – et samarbeidsprosjekt? - en kvalitativ studie om forventning, muligheter og innhold* som faglig og forskningsetisk forsvarlig. Videre bemerkes at prosjektet dekker en relevant og aktuelt tematikk det pr. d.d. finnes lite empirisk forskning på.

Eventuelle spørsmål kan rettes til erik.haug@inn.no eller tlf 91708016

Mvh

Erik Hagaseth Haug

Lillehammer 25.6.19

Vedlegg 5



Rutine for opptak og bearbeiding av intervjuer i studentprosjekter (bachelor- og masteroppgaver)

Gjelder for studenter ved Høgskolen i Innlandet fra og med 25.1.2019

Intervju som kvalitativ metode er hyppig benyttet av studenter ved Høgskolen i Innlandet. Intervjuene gjennomføres enten med enkeltpersoner eller gruppebasert.

Intervjuformen regnes alltid som innsamling av personopplysninger¹ og denne type digital datainnsamling vil kreve beskyttelse ved opptak og lagring. Det er *kun* lov å benytte egen smarttelefon eller privat pc-enhet til intervjuer ved å følge nøyaktig de premisser som er beskrevet her.

Rutinen gjelder for innsamling av alminnelige personopplysninger. Dersom [særlige kategorier/sensitive personopplysninger](#) skal samles inn og/eller intervjuene er rettet mot såkalte [sårbare grupper](#), kommer ikke denne rutinen til anvendelse. Ta i så fall kontakt med din veileder for å diskutere datasikkerheten og eventuelt deretter innhent råd fra personvernrådgiver og IT-avd.²

Instruksjon for sikker innsamling og lagring mens prosjektet pågår:

1. Meld prosjektet ditt til [NSD Personvernombudet](#). Når ditt meldeskjema er ferdig vurdert og godkjent av NSD, er det dokumentasjon på at personopplysninger behandles på en lovlig måte i prosjektet ditt. Prosjektet ditt kan *ikke* påbegynnes før NSD har svart.
2. I meldeskjemaet blir du bedt om å oppgi opplysninger om hvordan databehandlingen skal behandles på en sikker måte. For deg som er student uten pc som er satt opp og driftet av høgskolen, hukes det av på følgende måte:

Behandling

Hvor behandles opplysningene? [?](#)

- Maskinvare tilhørende behandlingsansvarlig institusjon [?](#)
- Mobile enheter tilhørende behandlingsansvarlig institusjon [?](#)
- Fysisk isolert maskinvare tilhørende behandlingsansvarlig institusjon [?](#)
- Ekstern tjeneste eller nettverk (databehandler) [?](#)
- Private enheter

3. Du huker av for *Maskinvare tilhørende behandlingsansvarlig institusjon* og *Private enheter*. Det betyr følgende:

¹ Et lydopptak vil registrere hvordan stemmen til en person høres ut, noe som i seg selv er en personopplysning. Lydopptak av samtaler innebærer derfor registrering av personopplysninger. Dette gjelder alle lydopptak som gjøres når en person prater (kilde: NSD).

² anne.lofthus@inn.no (FoU-adm/personvernrådgiver), ian.mckelvey@inn.no (IT), erik.lysbakken@inn.no (IT)

Vedlegg 6

Rundskriv fra Justis- og politidepartementet, Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (KSF) - G-2007-7

Myndighet Rundskriv fra Justis- og politidepartementet, Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (KSF)
Dato 2007-12-07
Doknr/publisert G-2007-7
Stikkord
Sammendrag Retningslinjer for behandling av søknader om forskning i kriminalomsorgen
Saksgang G07/2007 (200703703). Erstatte tidligere retningslinjer datert 12. mars 2004.
Parter
Forfatter

Rundskrivet finnes i pdf-format (Adobe acrobat).

Innledning

Retningslinjene omfatter behandling av søknader om adgang til å rekruttere innsatte/domfelte og tilsatte til forskningsprosjekter, og søknader om bruk av taushetsbelagte opplysninger fra kriminalomsorgen til forskning hvor det kreves dispensasjon fra taushetsplikten, jf. Forvaltningsloven § 13 d. Regionalt nivå er ansvarlig for å avgjøre slike søknader med Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (KSF) som klageinstans.

Regionene anmodes om å legge til rette for økt forskning med sikte på å gi etaten og samfunnet for øvrig informasjon og ny kunnskap. Kriminalomsorgen skal tilstrebe åpenhet og innsyn med hensyn til forskning.

Formål med retningslinjene

Retningslinjene skal sikre at forskningen gjennomføres på en forsvarlig måte og at domfelte og tilsatte ikke utsettes for personlige belastninger. Sentrale føringer for behandlingen av slike enkeltsaker, vil også kunne sikre ensartet praksis mellom regionene.

Definisjon

Retningslinjene for behandling av søknader om forskning i kriminalomsorgen gjelder som regel bruk av metoder som intervju, spørreskjema eller observasjon av innsatte i fengsel eller domfelte i friomsorgen mv. Retningslinjene gjelder også forskning om tilsatte og ledelse i kriminalomsorgen. Søknader om innsyn i domfeltes/innsattes journaler, eller kriminalomsorgens vurderinger, vedtak eller registre.

Retningslinjene regulerer ikke forskning der kriminalomsorgen selv, dvs. departementet eller Kriminalomsorgens utdanningssenter(KRUS) initierer, administrerer, og/eller gjennomfører forskning. Henvendelser fra journalister om å intervju domfelte eller tilsatte i kriminalomsorgen reguleres ikke av dette rundskrivet, men av straffegjennomføringsloven § 24.

Samtykkebasert forskning

Hovedregelen er at forskningen skal være basert på informert samtykke fra deltakerne. Det betyr at forskeren skal forsikre seg om at deltakerne får utførlig informasjon om undersøkelsen, og at de har forstått denne før samtykkeerklæringen undertegnes. Også etterundersøkelser/oppfølgingsundersøkelser skal etter hovedregelen være samtykkebasert. Det skal da

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Karriereveiledning av forvaringsdømte i fengsel - et samarbeidsprosjekt? En kvalitativ studie om muligheter, forventning og innhold

Referansenummer

788425

Registrert

19.06.2019 av Ivar Landmark - 195367@stud.inn.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for sosialfag og veiledning

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Erik Hagaseth Haug, erik.haug@inn.no, tlf: 61288258

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Ivar Landmark, ivar.landmark@rud.vgs.no, tlf: 41513837

Prosjektperiode

12.08.2019 - 30.06.2020

Status

02.08.2019 - Vurdert

Vurdering (1)

02.08.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 02.08.2019, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.



Kriminalomsorgen region øst

Vedlegg 8

Ivar Landmark
Ivar.Landmark@rud.vgs.no

Deres ref:

Vår ref:
201900137-80

Dato:
02.10.2019

SØKNAD OM Å SAMLE DATA OM KARRIEREVEILEDNING I ILA FENGSEL OG FORVARINGSANSTALT

Det vises til søknad med vedlegg av 20.08.2019 om tillatelse til å innhente data i Ila fengsel og forvaringsanstalt i forbindelse med ditt arbeide med en masteroppgave i karriereveiledning.

Vi beklager sen tilbakemelding på søknaden.

Bakgrunn og formål

Søker skriver følgende; karriereveiledning er en tjeneste og et fagområde som i Norge har hatt en litt sakte fremvekst, og OECD (2014) og NOU 2016:7 har anbefalt at Norge utvikler et helhetlig system for denne tjenesten. I 2017 kom en rapport fra Kompetanse Norge om karriereveiledning i kriminalomsorgen med en rekke anbefalinger for å forbedre tilbudet til innsatte bl.a. for å likestille tilbudet med det øvrige innbyggere får, men også i lys av at innsatte er en gruppe med særlige behov.

I regjeringens strategi, Redusert tilbakefall til ny kriminalitet 2017-2021, er det flere punkter som tangerer karriereveiledningsfeltet. I tillegg sier den noe om behovet for økt samarbeid mellom de ulike instansene som arbeider med innsatte. I 2017 ble det gitt i oppdrag fra regjeringen og kunnskapsdepartementet til Kompetanse Norge, å lage nasjonale retningslinjer for karriereveiledning i Norge. Nå er dette arbeidets første del ferdigstilt, og en rapport/innstilling er på nasjonal høring.»

Målet med undersøkelsen er ifølge søker «å få kunnskap om karriereveiledning som verktøy rettet mot forvaringsdømte, og hovedspørsmålet han håper å kunne besvare er:” Hvordan *kan karriereveiledning brukes som et verktøy i tverrfaglig samarbeid mellom ulike instanser i arbeid med forvaringsdømte?*”»

Metode

Det er ønskelig med to-tre fokusgrupper a’ fem til åtte deltakere fra NAV, helse, skole og kriminalomsorgen i hver gruppe. Primært er det ønskelig å innhente data i Trondheim fengsel og

Kriminalomsorgen region øst

Postadresse:
Postboks 694
4302 Sandnes

Besøksadresse:
Solheimsgata 21, 2000
Lillestrøm

Telefon: 21 53 73 00
Telefaks:
Org.nr: 982 349 419

Saksbehandler:
Ellen C. Bjercke

E-post: postmottak-
8100@kriminalomsorg.no

Vedlegg 9



Kriminalomsorgen region nord

Høgskolen i Innlandet
Førsteamanuensis Erik Hagaseth Haug
erik.haug@inn.no

Deres ref:

Vår ref:
200900463-333

Dato:
05.11.2019

SVAR PÅ FORESPØRSEL OM DELTAKELSE I STUDIE, FOKUSGRUPPE

Det vises til forskningssøknad mottatt 15.10.19 fra Ivar Landmark. Landmark jobber ved skoleavdelingen ved Ila fengsel og forvaringsanstalt og tar master i karriereveiledning ved Høgskolen i Innlandet. Veileder er førsteamanuensis Erik Hagaseth Haug. Svar på søknad sendes faglig veileder slik praksis er når søker selv ikke har forskerkompetanse.

Landmarks prosjekt er *Karriereveiledning med forvaringsdømte – et samarbeidsprosjekt? – en kvalitativ studie om forventning, muligheter og innhold.*

Landmark søker om å få rekruttere ansatte fra Trondheim fengsel for deltakelse i en fokusgruppe. Fokusgruppen skal ha en bred tjenesterepresentasjon med deltakere fra ulike områder. Målet med undersøkelsen er å få kunnskap om karriereveiledning som verktøy rettet mot forvaringsdømte, og hovedspørsmålet er: «*Hvordan kan karriereveiledning brukes som et verktøy i tverrfaglig samarbeid mellom ulike instanser i arbeid med forvaringsdømte?*»

Fokusgruppens oppbygging (5-8 stk) vil bestå av:

Inspetør, Kriminalomsorgen
Avdelingsleder, Kriminalomsorgen
Sosialkonsulent, Kriminalomsorgen
Psykolog, kriminalomsorgen
Jurist, kriminalomsorgen
NAV-veileder, NAV
Sykepleier, Helse
Skoleleder/-rådgiver, Skole

Landmark har forespurt Kriminalomsorgen region øst og fått positivt vedtak og tillatelse til å gjennomføre fokusgruppe ved Ila fengsel og forvaringsanstalt. Søknad ble ikke forelagt Kriminalomsorgen region nord før 15.10.2019, og vi har derfor valgt å gjennomføre egen saksbehandling av søknaden.

Kriminalomsorgen region nord

Postadresse:
Dokumentsenter,
Postboks 694
4302 Sandnes

Besøkadresse:
Brattørkaia 15, 7010
Trondheim

Telefon: 73 56 16 10
Telefaks:

Org.nr: 982348048

Saksbehandler:
Marit Wangsholm



Kriminalomsorgen
Ila fengsel og forvaringsanstalt

Vedlegg 10

Ivar Landmark
Rud videregående skole, avdeling Ila fengsel

Deres ref:

Vår ref:

Dato:
17.09.2019

BRUK AV LYDOPPTAKER I FORBINDELSE MED FORSKNINGSSTUDIE – 2019/ 2020


Ivar Landmark gis tillatelse til å bruke lydopptaker, Zoom H2n Handyrecorder, i forbindelse med gjennomføring av forskningsstudie ved Ila fengsel og forvaringsanstalt.

Lydopptaker kan ikke benyttes i Sydblokk (innenfor muren).



Zoom H2n Handyrecorder

Med hilsen


Terje Granheim
fengselsinspektør
Ila fengsel og forvaringsanstalt

Kopi:

OPS, vaktleder, avdelingsleder OPS

Kriminalomsorgen region øst

Postadresse:
Postboks 694
4302 Sandnes

Besøksadresse:
Jøssingveien 33

Telefon: 67 16 10 00
Telefaks: 67 14 98 40
Org.nr: 982 349 214

Saksbehandler:
Granheim Terje (Ila fengsel)
E-post: postmottak-
8210@kriminalomsorg.no