

Tom Are Jensen Normann



Empowerment som sikkerhetsfaktor i kriminalomsorgen

Forord

Denne masteroppgaven er slutten på flere års studie ved Høgskolen i Hedmark-/Innlandet, Campus Rena. Studietiden har vært en lærerik prosess og kommer for alltid til å prege meg som person.

Jeg uttrykker stor takk til ressurspersonene som velvillig har delt sine kunnskaper og erfaringer knyttet til denne avhandlingen, og vil særlig takke min veileder førsteamanuensis Jens Petter Madsbu ved Høgskolen Innlandet for gode tilbakemeldinger og konstruktive innspill. Videre rettes en stor takk til alle de innsatte og ansatte ved Fengsel N.N som har vært villige til å gi meg et lite innblikk i deres livsverden, uten deres refleksjoner og erfaringer hadde ikke denne oppgaven vært mulig å gjennomføre. Jeg ønsker også å rette en takk til min mor, Mari Ann Jensen for at du alltid finner tid, selv i en hektisk hverdag til å lese korrektur, og komme med konstruktive innspill.

Det har vært både utfordrende og til tider svært krevende å kombinere et masterstudie parallelt med familie og fulltids jobb, derfor vil jeg til slutt også takke min familie, dere har vært utrolig tålmodige gjennom hele skriveprosessen. Dere er fantastiske.

Resultatet av min undersøkelse presenteres i denne oppgaven, og jeg som forfatter står ansvarlig for både innhold og konklusjoner.

Akershus, november 2017

Tom Are Jensen Normann

Sammendrag

I denne kvalitative studien ønsket jeg å argumentere for at økt bruk av menneskelige relasjoner, og empowerment som tilnærming vil øke graden av sikkerheten i kriminalomsorgen på kort- og lang sikt. For å svare på problemstillingen har jeg koplet relevante teorier sammen med egen empiri. Mine undersøkelser er gjort ved en rusmestringsenhet i et av landets største høysikkerhets fengsel. For å ivareta fengslets anonymitet har jeg valgt et fiktivt navn, Fengsel N.N. Jeg har analysert og transkribert informasjon fra intervjuene, tilsammen 16 personer, 10 ansatte, hvorav 6 kvinner og 4 menn, og 6 mannlige innsatte. Intervjuene utgjør en stor del av undersøkelsen og er med på å dokumentere de funn jeg har gjort, de utgjør også en stor del av grunnlaget for mine konklusjoner. Undersøkelsen bygger på følgende problemstilling:

På hvilken måte kan bruk av menneskelige relasjoner og empowerment som tilnærming bidra til å styrke sikkerheten i kriminalomsorgen?

Problemstillingen ble til ved at jeg diskuterte kriminalomsorg med en av de ansatte ved en av kriminalomsorgens 13 rusmestringsenheter, og den ansatte dro frem empowerment i sitt arbeid med rusavhengige kriminelle. Dersom jeg husker riktig så vil dette sitatet være noenlunde treffende fra vår samtale:

«Vi har begynt men noe som kalles empowerment i arbeidet med de innsatte på vår avdeling, de innsatte, rusmisbrukerne, er i en avmaktsposisjon, men vi har fokus på å gi dem økt kontroll og styring over egne liv gjennom denne arbeidsformen. Det vi erfarer er at vår avdeling har tilnærmet ingen volds- eller trussel hendelser, det har resten av fengslet. Dette til tross for at vi har de samme innsatte, våre ansatte har samme grunnutdanning og vi opererer i det samme kontrollregimet som resten av fengslet.»

Dette er noe av bakgrunnen for valg av tema-, avdeling og problemstilling for denne avhandlingen. Jeg syntes begrepet var fengende og ønsket å finne ut av hvilke muligheter og begrensninger empowerment kan gi for relasjonene mellom ansatte og innsatte knyttet opp mot sikkerhet i kriminalomsorgen. Basert på påstanden om at rusmestringsenheten har få uønskede hendelser knyttet til vold og trusler valgte jeg også å se nærmere på om det er en sammenheng mellom ansattes- og innsattes relasjoner og antall uønskede hendelser ved fengselet.

Nøkkelord: Kriminalomsorgen, makt, empowerment, sikkerhet, relasjoner, rusmestringsenhet.

Abstract

In this qualitative study, I wanted to argue that increased use of human relationships, and empowerment as an approach, will increase the level of security in the Correctional Service in short and long term. To answer the problem, I have linked relevant theories along with my own empiricism. My investigations has found place in a unit for prison drug treatment in one of the country's largest high security prisons. In order to safeguard the anonymity of the prison, I have chosen a fictional name, Prison N.N. I have analyzed and transcribed information from the interviews, totaling 16 people, 10 employees, of which 6 women and 4 men, and 6 male inmates. The thesis reads:

In what way can the use of human relations and empowerment as an approach contribute to strengthening the security in the Correctional Service?

This theme arose when I discussed the correctional care with one of the staff at one of the 13 units for prison drug treatment, and the staff member told me about empowerment in their work with drug addicts. This is a quote from our conversation:

«We have begun with something called empowerment in the work with the inmates in our unit, the inmates, drug addicts, are in a deprivation position, but we are focusing on giving them greater control and control over their own lives through this form of work. What we experience is that our unit has less violence and threat events, than the rest of the prison. This despite the fact that we have the same inmates, our employees have the same basic education and we operate in the same control regime as the rest of the prison.»

This is one of the reasons for choosing the theme, the unit and problem for this Master thesis. I thought the term was catchy and wanted to find out more about the opportunities and limitations empowerment can provide for the relations between employees and inmates linked to security in the Correctional Service. Based on the claim that the unit for prison drug treatment has got few unwanted events related to violence and threats, I also chose to look into whether there is a correlation between employee and inmate relations and the number of unwanted incidents in the prison.

Keywords: Correctional Service, power, empowerment, security, relationships, unit for prison drug treatment.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	1
Sammendrag.....	3
Abstract	5
Innholdsfortegnelse	7
Oversikt illustrasjoner, tabell og figurer.....	9
Vedlegg til oppgaven.....	11
Innledning.....	13
Kapittel 1 Problemstilling, avgrensning og oppbygning	19
1.1 Problemstilling.....	19
1.2 Avgrensning.....	21
1.3 Oppbygning.....	22
1.4 Oppsummering.....	23
Kapittel 2 Metode.....	25
2.1 Metode og fremgangsmåte.....	25
2.2 Kilder og kildekritikk.....	30
2.3 Annen forskning på området.....	30
2.4 Etske betraktninger, taushetsplikt og utfordringer	31
2.5 Reliabilitet og validitet.....	33
2.6 Oppsummering.....	34
Kapittel 3 Teori	35
3.1 Definisjon av makt.....	35
3.2 Maktens kilder, funksjoner og dysfunksjoner.....	38
3.2.1 Makt versus Avmakt.....	38
3.2.2 Ulike typer makt i en fengselshverdag	39
3.3 Empowerment – ulike tilnæringer.....	40
3.3.1 Etablering av motmakt.....	41
3.3.2 Markedsorientert tilnærming	41
3.3.3 Terapeutisk posisjon	42
3.3.4 Liberal styringsstrategi	42
3.3.5 Brukermedvirkning versus empowerment.....	43
3.4 Sikkerhet i kriminalomsorgen	44
3.4.1 Hva er sikkerhet for kriminalomsorgen?	45
3.4.2 Statisk sikkerhet.....	45
3.4.3 Organisatorisk sikkerhet	45
3.4.4 Dynamisk sikkerhet	45
3.4.5 SIK – Et program for Sikkerhet i kriminalomsorgen.....	46
3.4.6 SIF – Et program for Sikkerhet i fengsel.....	48

3.5 Oppsummering.....	49
Kapittel 4 Analyse- og drøfting av funn med resultat	51
4.1 Beskrivelse av diagram	51
4.1.1 Kontroll.....	53
4.1.2 Rådgivning.....	62
4.1.3 Koordinering.....	64
4.1.4 Veiledning	69
4.1.5 Delegere/Empowerment	71
4.1.6 Deltagelse	76
4.2 Relasjoner og tilnærminger.....	82
4.2.1 Kobling av Etablering av motmakt og modell-/er	83
4.2.2 Kobling av Markedsorientert tilnærming og modell-/er.....	83
4.2.3 Kobling av Terapeutisk posisjon og modell- /er.....	85
4.3.4 Kobling av Liberal styringsstrategi og metode-/er	86
4.3 Oppsummering.....	89
Kapittel 5 Avslutning, konklusjon og videre undersøkelser.....	91
5.1 Avslutning og konklusjon	91
5.1.1 Empowerment, makt og sikkerhet	92
5.1.2 Menneskelige relasjoner, makt og sikkerhet – færre uønskede hendelser	93
5.1.3 Kritikk mot empowerment som tilnærming.....	94
5.1.4 Forslag til tiltak.....	95
5.2 Konklusjon.....	96
5.3 Videre undersøkelser.....	97
Kilder.....	99
Vedlegg	105
Vedlegg I - Søknad om intervjuutilgang.....	105
Vedlegg II - Invitasjon til deltakelse i undersøkelse.....	107
Vedlegg III – Samtykkeerklæring.....	109
Vedlegg IV - Intervjuguide.....	110
Vedlegg V – Søknad til region [Anonymisert] utdypning.....	113
Vedlegg VI – Bekreftelse på veilederforhold.....	115
Vedlegg VII – Innvilgelse av søknad om intervjuutilgang	116
Vedlegg VIII – Taushetserklæring	118
Vedlegg IX - Begrepsavklaring	119

Oversikt illustrasjoner, tabell og figurer

- Illustrasjon 1. forside: Tegnet av Tom Are Jensen Normann «Dukkemester».
- Illustrasjon 2. takkekort fra innsatt til betjent. Fra [anonymisert], 2017. Brukt med tillatelse.
- Tabell 1: Funn som begrunner oppgavens validitet av Tom Normann.
- Figur 1. Modell for bokens overordnede perspektiv. Fra Jacobsen og Thorsvik, 2013, Hvordan organisasjoner fungerer, 4. utgave, s. 25.
- Figur 2. Fem kategorier arbeidsoppgaver, tilpasset oppgaven. Fra Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll, 2014, s. 153.
- Figur 3. Løkmodellen, tilpasset oppgaven, basert på Broch, H., Enerstvedt, R. T, Fjell, E., Hammerlin, Y., Hope, T., Huserbråten, K., ... Rolland, A., 1991.
- Figur 4. Kryssende maktrelasjoner av Tom Normann.
- Figur 5. Empowerment som treleddet begrep av Tom Normann.
- Figur 6. Autoritet versus Autonomi av Tom Normann.
- Figur 7. Temasirkel som viser de ulike temaene som gjennomgås i grupper ved rusmestringsenheten. Fra anonymisert [anonymisert], 2016. Brukt med tillatelse.
- Figur 8. Empowerment og ulike relasjoner av Tom Normann.

Vedlegg til oppgaven

- Vedlegg I: Søknad til fengslet
- Vedlegg II: Invitasjon til deltakelse
- Vedlegg III: Samtykkeerklæring
- Vedlegg IV: Intervjuguide
- Vedlegg V: Søknad til region [anonymisert] utdypning
- Vedlegg VI: Bekreftelse veiledning Normann
- Vedlegg VII: Svar på søknad til region
- Vedlegg VIII: Taushetserklæring
- Vedlegg IX: Begrepsavklaring

Innledning

Kriminalomsorgens samfunnsoppdrag er:

«å gjennomføre varetektsfengsling og straffereaksjoner på en måte som er betryggende for samfunnet og som motvirker straffbare handlinger. Vi skal legge til rette for at lovbrytere kan gjøre en egen innsats for å endre sitt kriminelle handlingsmønster. Målet vårt er at den domfelte etter soning skal velge å leve et kriminalitetsfritt liv.» (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2014).

For å forvalte dette samfunnsoppdraget er det de ansatte som er kriminalomsorgens viktigste ressurs. Samfunnsoppdraget viser tydelig kompleksiteten og dualiteten i det å gjennomføre straff og frihetsberøvelse på vegne av samfunnet. De ansatte skal utøve makt og kontroll, samtidig som de skal jobbe mot en gradvis tilbakeføring av den innsatte til samfunnet. Tilsatte i kriminalomsorgen står ovenfor tydelige krav til sin yrkesutøvelse, det vektlegges særlig krav om profesjonalitet, etikk, opplæring og faglig kompetanse. Bestillingen er tydelig, kriminalomsorgen skal legge til rette for en sømløs straffegjennomføring, og det er gjennom ulike metoder de ansatte skal løse dette oppdraget. Menneskelige relasjoner og empowerment er slike metoder. «Domfelte/innsatte har i ulik grad behov for kunnskapsutvikling, veiledning og trening. Straffegjennomføringen må tilpasses individuelt og domfelte/innsatte skal oppleve å bli respektert og inkludert. En slik innfallsvinkel til endrings- og rehabiliteringsarbeid kalles empowerment.» (Neset, Welde & Espeland, s.a., s. 19). Formålet med denne avhandlingen er å argumentere for at økt bruk av menneskelige relasjoner, og empowerment som tilnærming, vil øke graden av sikkerheten i kriminalomsorgen på kort- og lang sikt. Jeg ønsker å undersøke dette fordi jeg antar at ved å styrke individers muligheter gjennom myndiggjøring, så styrkes også sikkerheten for både ansatte, innsatte og samfunnet. Menneskelige relasjoner er ressurser som kriminalomsorgen allerede besitter, derfor antar jeg at tilnærmingen har en klar overføringsverdi til de fleste enheter og avdelinger i Norge. Min problemstilling blir da:

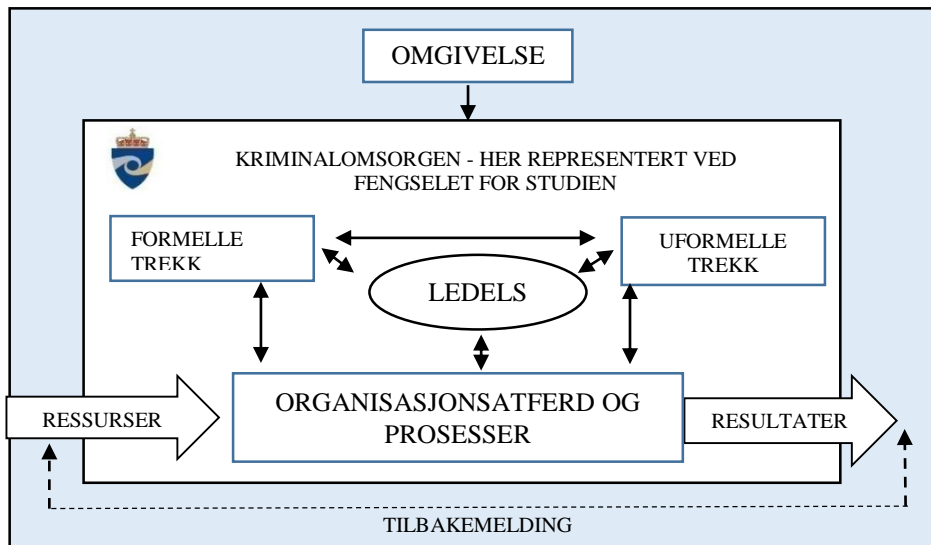
På hvilken måte kan bruk av menneskelige relasjoner og empowerment som tilnærming bidra til å styrke sikkerheten i kriminalomsorgen?

Jeg vil svare på problemstillingen ved å kople relevante teorier sammen med egen empiri.

Mine undersøkelser er gjort ved en rusmestringsenhet i et av landets største høysikkerhets fengsel, heretter kalt Fengsel N.N. «N.N., 'jeg kjenner ikke navnet', betegnelse for et navn man ikke kjenner eller ikke vil nevne.» (Gundersen, 2009). Den omfatter intervju av ansatte og innsatte (tilsammen 16 personer, 10 ansatte, hvorav 6 kvinner og 4 menn, og 6 mannlige innsatte). Intervjuene er en del av min undersøkelse og skal være med på å dokumentere de funn jeg har gjort. Analyse av disse vil være en del av grunnlaget for mine konklusjoner. Begrunnelsen for valg av rusmestringsenheten skyldes at denne avdelingen har et bedre sikkerhetsnivå enn de øvrige avdelinger ved samme fengsel, til tross for at forutsetningene er tilnærmet lik. Denne påstanden bygger på at det er mindre vold og uønskede hendelser der enn ved øvrige avdelinger i Fengsel N.N. Avdelingen benytter seg av empowerment i sitt møte med innsatte, og er derfor en naturlig arena for min undersøkelse.

En forutsetning for å forstå avhandlingen innebærer en nærmere beskrivelse av oppbygning- og organisering av Fengsel N.N, herunder rusmestringsenheten. Organisasjonsteorien beskriver flere organisasjonstyper, jeg vil ta utgangspunkt i teori fra Jacobsen og Thorsvik (2013) og noe fra boken Organisasjonsteori av Eriksson-Zetterquist et al. (2014). Michel Foucault definerte i sin bok Overvåkning og straff (1977), fengselet som en forbryterskole. Thomas Mathiesen skriver i forordet til boken:

«Fengselets funksjon, sier Foucault, består bl.a. i å skape forbrytere, for at samfunnet derved lettere skal kunne kontrollere dem. Fengselet er et uunnværlig ledd i den produksjon av forbrytere som inngår i samfunnets selvforsvar. Derfor har vi fengsler. Og derfor kan fengslene sies å være en «suksess» (sitert i Foucault, 1977, s. IX).



Figur 1. Modell for bokens overordnede perspektiv. Fra Jacobsen og Thorsvik, 2013, Hvordan organisasjoner fungerer, 4. utgave, s. 25.

Jacobsen og Thorsvik (2013) definerer en organisasjon på følgende måte: «En organisasjon er et sosialt system som er bevisst konstruert for å løse spesielle oppgaver og realisere bestemte mål.» (s. 18). Modellen over er et utsnitt av virkeligheten og har til hensikt å forenkle komplekse organisasjoner, i dette tilfellet et fengsel. Jeg vil knytte definisjonen og modellen til Jacobsen og Thorsvik (2013) inn i konteksten til kriminalomsorgen og Fengsel N.N. I forhold til definisjonen ser man at en organisasjon består av flere ulike elementer, og eksisterer for at de skal *løse spesielle oppgaver og realisere bestemte mål*.

Kriminalomsorgens mål er tydelig definert i lov 18. mai 2001 nr. 21 om gjennomføring av straff mv. § 2 (straffegjennomføringsloven, heretter forkortet til strgfjl.):

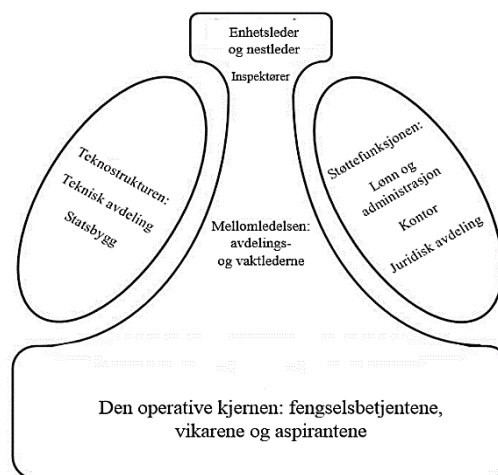
«Straffen skal gjennomføres på en måte som tar hensyn til formålet med straffen, som motvirker nye straffbare handlinger, som er betryggende for samfunnet og som innenfor disse rammene sikrer de innsatte tilfredsstillende forhold.
 Det skal gis tilbud om gjenopprettende prosess under straffegjennomføringen.
 Ved varetektsfengsling skal kriminalomsorgen legge forholdene til rette for å avhjelpe negative virkninger av isolasjon.»

Et fengsel er et *sosialt system* som består av mennesker, både ansatte og innsatte, som samhandler med hverandre. Vi ser at forfatterne bruker betegnelsen *system*, noe som viser at fengselet er avhengig av ressurser fra omgivelsene for å kunne opprettholde virksomheten (Ibid). Dette innebærer derfor at man må forstå fengselet som system hvor flere sett av

elementer står i et gjensidig påvirkningsforhold til hverandre. Det som foregår i en del av systemet, for eksempel i rusmestringsavdelingen, vil påvirke andre deler av systemet eller organisasjonen som helhet (Ibid). Et fengsel og en rusmestringsenhet har til hensikt å utgjøre et minisamfunn hvor innsatte skal gis muligheten til å fungere og trene på livsmestring. Samtidig kan et «mini samfunn» i fengsel som treningsarena, virke hemmende og begrensende på grunn av for stor ulikhet fra livet som de innsatte møter utenfor murene. «Tilværelsen under straffegjennomføringen skal så langt som mulig være lik tilværelsen ellers i samfunnet. Det er selve frihetsberøvelsen som er straffen.» (Justis- og beredskapsdepartementet, 2008, s. 22).

Jacobsen og Thorsvik (2013) skriver også at organisasjonen er *bevisst konstruert*, dette innebærer at fengselet er utformet på en bevisst måte, både fysisk og organisatorisk, i forhold til tanken om at dette er den mest effektive eller beste måten å løse oppgavene på. Fengselets arbeidsmetoder og strukturelle oppbygning er ansett som de mest formålstjenlige for å kunne oppfylle formålet med samfunnets strengeste sanksjon. Kriminalomsorgen skiller seg gjerne ut fra andre organisasjoner ved at den i større grad enn andre må benytte seg av standardiserte arbeidsoppgaver, regelstyring og formalisering. Det siste begrepet i definisjonen er at fengselet som organisasjon er etablert for å løse oppgaver og realisere mål. Denne avhandlingen omhandler i all hovedsak en tydelig målbeskrivelse gjennom samfunnsoppdraget, sikkerhet på kort- og på lang sikt. Den

organisasjonsformen jeg mener har flest likhetstrekk med et høysikkerhetsfengsel er Henry Mintzbergs maskinbyråkrati (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll, 2014). Selv om Fengsel N.N ligner denne organisasjonsformen vil jeg presisere at jeg ikke påstår at fengselet er et rendyrket maskinbyråkrati, men innehar flere elementer som passer inn under denne organisasjonsformen. Denne organisasjonsformen kjennetegnes ved at den er sterkt hierarkisk med over- og underordnede, hvor arbeidsoppgavene er standardiserte, og regelstyrte. Figur 2 er tilpasset oppgaven og tar utgangspunkt i Mintzbergs organisasjonsstruktur som er



Figur 2. Fem kategorier arbeidsoppgaver – tilpasset oppgaven. Fra Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll, 2014, s. 153.

bestående av fem strategiske hoveddeler; toppledelsen, mellomledelsen, den operative kjernen, teknostrukturen og støttestrukturen (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll, 2014, s. 83). I kapittel 4 vil jeg benytte Figur 2 for å synliggjøre og begrunne mine påstander og argumenter. Som en del av konteksten og forutsetningene for oppgaven er det også behov for å redegjøre for utgangspunktet for etablering av rusmestringsenhetene i Norge, og kort beskrive hva formålet med slike avdelinger er. Det ble i perioden november 2002 til februar 2004 utarbeidet en rapport på oppdrag fra Sosial- og helsedirektoratet og Justisdepartementet hvor målgruppen var fengslede menn og kvinner. Formålet med rapporten, *Levekår blant innsatte* (2004), var å belyse sammenhengen mellom ulike levekårsproblemer, og gi innspill til en videre diskusjon om innsattes gjenintegrering i samfunnet etter endt soning. (Friestad & Hansen, 2004). Funnene ble videreført og integrert i St.meld. nr. 37 (2007-2008). Med utgangspunkt i Stortingsmeldingen lagde kriminalomsorgen en russtrategi, for perioden 2008–2011, hvor man skisserte en satsning på rusmestringsenheter med samarbeid om behandling for rusavhengige i fengsel. Russtrategiens visjon var «Aktiv oppfølging av domfelte/ innsatte med rusproblemer – bedre livsmestring og et tryggere samfunn (2008, s. 3). Ett av tiltakene i denne strategien var å etablere flere rusmestringsenheter (Ibid). Ifølge Kriminalomsorgen (2016) er en rusmestringsenhet en forsterket enhet, eller avdeling, innenfor et fengsel, som er spesielt tilrettelagt for innsatte med rusproblemer. En slik enhet er kun et ledd i den innsattes rusbehandling og skal gjennom samhandling, med blant annet kommuner og spesialisthelsetjenesten, motivere og legge til rette for at den innsatte skal fortsette en rusbehandling etter fengselsoppholdet (Ibid). Ifølge rundskriv fra Justis- og beredskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet (2013), er formålet med rusmestringsenhetene: «... å gi et tilbud om rehabilitering og behandling, som kan gjøre innsatte bedre i stand til å mestre sitt rusproblem og egen livssituasjon» (s. 2). Det er i dag 13 rusmestringsenheter fordelt på landets 43 fengsler. (Kriminalomsorgen, 2016).

Jeg antar at undersøkelsen vil avdekke at menneskelige relasjoner og empowerment styrker sikkerheten, og at denne tilnærmingen har en overføringsverdi. Samtidig er det grunn til å tro at undersøkelsen vil vise at det eksisterer ulike oppfatninger om hva som bidrar til god sikkerhet. En annen utfordring jeg antar å avdekke er hvordan den hierarkiske strukturen, med standardiserte arbeidsoppgaver, regelstyring og formalisering kan komme i konflikt med en slik tilnærming. Jeg håper at min avhandling kan bidra til debatt, samtidig som den setter empowerment som suksessfaktor på dagsorden i kriminalomsorgen.

Kapittel 1 Problemstilling, avgrensning og oppbygning

Kapittel 1 har som formål å utdype og begrunne problemstillingen for avhandlingen. Kapittelet skal avgrense og vise det grunnleggende rammeverk for oppgavens oppbygning. Første del presenterer problemstillingen og en forenklet presentasjon av begrepet empowerment. Andre del omhandler avgrensning av avhandlingen. Avgrensningen er en viktig del av besvarelsen og gjøres for å ramme inn problemstillingen slik at jeg kan få et adekvat svar på et stort tema. Tredje del av kapitlet er ment som en veiviser og har til hensikt å gi leseren innblikk i tematikken og undersøkelsen for avhandlingen.

1.1 Problemstilling

På hvilken måte kan bruk av menneskelige relasjoner og empowerment som tilnærming bidra til å styrke sikkerheten i kriminalomsorgen?

Denne masteravhandlingen omhandler kriminalomsorgen som lovlig forvalter av makt, og tar for seg empowerment begrepet som et ledd i sikkerhetsarbeidet ved en rusmestringsenhet. Sikkerhet er en tilstand og en følelse (Engen, Kruke, Lindøe, Olsen, Olsen, & Pettersen, 2016). Som tilstand må sikkerhet skapes daglig, vedlikeholdes og utvikles i takt med samfunnets krav. Som følelse er samfunnsoppdraget tydelig; Kriminalomsorgen er storleverandør av trygghet til samfunnet, og følelse av trygghet er ett grunnleggende behov hos oss mennesker, både ansatte, innsatte og samfunnet for øvrig. Ved å koble begrepet empowerment sammen med menneskelige relasjoner i sikkerhetsarbeidet er det allerede her behov for en forenklet introduksjon til begrepet. I avhandlingens kontekst handler empowerment om å bemyndige, gi makt til den innsatte slik at han selv kan medvirke og ta ansvar over egne valg og handlinger. Guitérrez (1990) definerte empowerment slik: «A process of increasing interpersonal, or political power so that individuals can take action to improve their life situation» (sitert i Norvoll, 2016, s. 116). Guitérrez (1990) snakker om å øke mellommenneskelig eller politisk makt, slik at individet kan øke kontrollen over eget liv, egenmakt gjennom myndiggjøring. I kriminalomsorgens ånd er dette i tråd med en av kriminalomsorgens grunnpilarer, et humanistiske menneskesyn (Regjeringen, 2014). For å svare på problemstillingen ser jeg også behovet for å redegjøre for begrepet relasjoner. Et søk på begrepet relasjon i Store Norske leksikon gav følgende resultat: «Relasjon, forhold, forbindelse, (årsaks-)sammenheng,

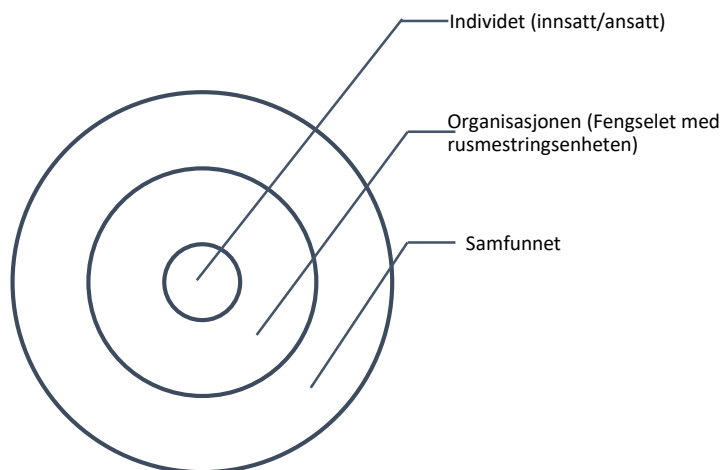
samhørighet; i eldre språk også beretning, innberetning.» (Aubert, 2009). Relasjon for meg er samhandling mellom to eller flere som befinner seg i et gjensidig påvirkningsforhold.

Relasjonsbegrepet og sammenhengene er visualisert i Figur 1. Min avhandling omhandler empowerment som metode for å heve sikkerheten i kriminalomsorgen. Det er krevende å jobbe med fengselsbetjentens to ansikter. «I fengsel er den innsatte på mange måter prisgitt betjentens avgjørelser. Relasjonen mellom betjent og innsatt er sterk asymmetrisk. Når det trengs en avgjørelse, når det handles, er det betjentens vilje som gjelder» (Larsen, 2006, s. 104). I avhandlingen vil jeg synliggjøre spenningsfeltet i rollen som omsorgsarbeider og kontrollør, og undersøke om det kan påvirkes ved en empowerment tilnærming. Min påstand er at makt er en del av identiteten den ansatte har i kraft av å være fengselsbetjent.

«En som skal gjøre tjeneste i kriminalomsorgen, må forholde seg til *makt* og *maktutøvelse*. Straffegjennomføringslovens forskrift § 3-11 gir fengslets tilsatte omfattende myndighet når det gjelder å utøve makt overfor innsatte. Det dreier seg blant annet om makt til å treffe vedtak i saker som angår innsatte og makt til å legge føringer på innsattes atferd. Dette er makt i Webersk forstand: makt til å påtvinge andre mennesker vår egen vilje selv om de skulle gjøre motstand. Vi snakker om *posisjonsmakt*, «den formelle makten og posisjonen som følger det å bekle en stilling og utøve den myndighet som tilligger stillingen» (Garsjø 2001, s.293)» (Nymo, 2006, s.103).

En av utfordringene i rollen som en av samfunnets forvalter av makt, vil være å balansere maktutøvelsen i møte med innsatte. Formålsparagrafen definerer kravene fra samfunnet og de ansatte skal avveie sikkerhetsmessige forhold opp mot den enkelte innsattes behov. Innsattes behov innebærer å kartlegge hvilke behov og utfordringer den enkelte har og trenger under soning, samtidig som det skal drives proaktivt arbeide med å planlegge for tiden etter løslatelse. Den ansatte skal også vekte innsattes behov i lys av samfunnets behov for trygghet og beskyttelse, ved tvil skal samfunnets trygghet veies tyngst. *Sikkerhetsmessige forhold* skal vurderes opp mot innsattes behov, her skal den ansatte vurdere rehabilitering opp mot sikkerheten, som er to sider av samme sak. Dette blir nærmere utdypet i punkt 3.4 *Sikkerhet i kriminalomsorgen*. Min undersøkelse handler om kvaliteten og innholdet i relasjonene mellom de ansatte og de innsatte og hvordan dette oppleves av de intervjuede i et lukket system som et fengsel. Jeg skal gjennom intervjuene fortolke deres forståelse i lys av organisasjonsteoretiske teorier knyttet til begreper som makt, sikkerhet og empowerment. For enkelthets skyld har jeg valgt å dele inn i nivåer: 1) Individet, med innsatt og ansatt, 2)

organisasjonen, her representert ved kriminalomsorgen, fengselet med rusmestringsenheten og øvrige samarbeidspartnere og 3) Samfunnet. Alle nivåene er nødvendige for å sette individets- og gruppens avmakt i sammenheng med samfunnsmessige, strukturelle forhold og i et motmaktperspektiv (Askheim, 2012). Jeg ønsker å bruke en «løk» modell som har utgangspunkt i teorier fra boken til Broch et al. (1991), som viser at individet og samfunnet må forstås som nivåer innenfor samme helhet, som en totalitet. «Forholdet mellom individ og samfunn sees som en indre relasjon, som nivåer innen samme helhet Vi kan tenke oss at det eksisterer en rekke nivåer mellom det mest allmenne nivået (f.eks. samfunnsnivået) og det mest særegne nivået (individnivået).» (Broch et al., 1991, s. 16-17).



Figur 3, Løkmodellen, av Broch et al., 1991 – tilpasset oppgaven

1.2 Avgrensning

Statistisk Sentralbyrås publikasjon *Innsatt og utsatt* (2016) omhandler levekår før og under soning av fengselsstraff, er kun et eksempel på en rapport med tilhørende statistikker, som vedrører innsattes levekår i Norge. Disse publikasjonene har til hensikt å kartlegge- og belyse hvem de innsatte er, likheter og ulikheter, for så å kunne si noe om eventuelle sammenhenger knyttet til innsattes levekår før-, under- og etter soning. Slike levekårsundersøkelser er ofte sentrale innenfor studiet kriminologi og sosiologi, forskning som har til hensikt å forklare kriminelle handlinger og atferd. Jeg ønsker ikke å peke på årsakene til hvorfor forskningsobjektene mine ble kriminelle, hva som fikk dem til å begå lovbrudd og liknende, men i større grad se på sammenhengene mellom sikkerhet, menneskelige relasjoner, makt og individene innenfor et fengsel som kontekst. Statistikk vedrørende kriminalitetsbildet i Norge gir begrensede muligheter for meg til å besvare min problemstilling, jeg har derfor i liten grad valgt å benytte statistikk i min avhandling.

Det er en nær sammenheng mellom begrepene makt og tillit, men jeg vil i liten grad utdype denne kombinasjonen. Etske perspektiver og teori vil ikke bli behandlet her. Jeg vil heller ikke fokusere på bruk av fysisk makt selv om det er lett å se for seg dette når man tenker på makt og sikkerhet i et fengsel. Jeg har ikke valgt å skille mellom innsattes etnisitet. Jeg har i liten grad valgt å fokusere på hvorfor de innsatte har valgt å begynne med rus, og ønsker heller ikke å gå inn i dybden på ulike strategier for å mestre rusavhengighet. Avhandlingen er heller ikke en ren besvarelse på sikkerhet, men en kombinasjon av samspillet mellom ulike forhold som samlet utgjør sikkerhetsbegrepet. Avgrensningen gjøres i håp om at det i større grad kan gi et adekvat svar på problemstillingen min. I tillegg til å se på de innsattes hverdag har jeg også valgt å se nærmere på de ansattes hverdag, deres erfaringer med å jobbe i en rusmestringsenhet.

1.3 Oppbygning

Avhandlingen består av fem kapitler, under vil jeg kort beskrive hva som inngår i hvert kapittel.

Kapittel 1- vil ta for seg avhandlingens problemstilling, avgrensning og oppbygning.

Kapittel 2 - er metodekapitlet for denne undersøkelsen. Her vil jeg blant annet redegjøre for- og utdype etiske dilemmaer, valg av intervjuobjekter, samt mulige feilkilder knyttet til min undersøkelse.

Kapittel 3 - vil omhandle teorigrunnlaget og litteraturen jeg støtter meg til i min undersøkelse. Teorikapitlet tar for seg de grunnleggende trekkene ved maktteori, sikkerhet i kriminalomsorgen og empowerment, som er hovedfokuset i masteravhandlingen. Her vil jeg redegjøre for og drøfte noen tilnærminger for den videre empiri.

Kapittel 4 - vil presentere mine funn av de ulike tilnærmingene i relasjonene mellom ansatte og innsatte, for så å knytte funnene opp mot teori. Disse funnene blir presenterte i to figurer, Figur 6 og Figur 8.

Kapittel 5 – her vil jeg oppsummere funnene og gjøre konklusjoner. Jeg vil avslutte avhandlingen med å gi noen forslag til videre forskning basert på denne undersøkelsen

1.4 Oppsummering

Kapittel 1 danner rammen for oppgaven. Her har jeg redegjort for problemstilling hvor hovedelementene er empowerment og menneskelige relasjoner. Teorien som omhandler temaene er så omfattende at det har vært nødvendig med en avgrensning, denne avgrensningen er redegjort for i dette kapitlet. Kapitlet avsluttes med en beskrivelse av avhandlingens oppbygning.

Kapittel 2 Metode

Kapittel 2 starter med en redegjørelse for valg av metode. Videre vil jeg presentere noe av litteraturen som er benyttet. Eksempler på dette er litteratur fra helse, psykiatri og fra kriminalomsorgen, alt med utgangspunkt i emnene makt, empowerment og sikkerhet.

2.1 Metode og fremgangsmåte

Kvale & Brinkmann (2013) refererer til Elster (1980) sin definisjon av en metode som «... et sett med regler som kan brukes på en mekanisk måte for å realisere en gitt målsetting. Det mekaniske elementet er viktig: en metode skal ikke forutsette vurderinger, kunstneriske eller andre ferdigheter» (sitert i Kvale & Brinkmann, 2015 s. 83). Metode, i sin opprinnelige betydning, betyr veien til målet (Ibid). Med dette forstår jeg at metodebegrepet innebærer en form for «oppskrift» for hvordan jeg bør jobbe for å tilegne meg kunnskap og informasjon for det området som jeg har valgt å utforske. Jeg har benyttet kvalitativ metode:

«Kvalitative metoder bygger på teorier om fortolkning (hermeneutikk) og menneskelig erfaring (fenomenologi). Metodene omfatter ulike former for systematisk innsamling, bearbeiding og analyse av materiale fra samtale, observasjon eller skriftlig tekst. Målet er å utforske meningsinnholdet i sosiale fenomener, slik det oppleves for de involverte selv.» (Madsbu, 2016).

Med hermeneutikk menes her blant annet forståelse og mening, som kommer til uttrykk gjennom handlinger og muntlige ytringer. Hermeneutikken «... består av forsøk på å lage en metodelære for fortolkning av meningsfulle fenomener, og på å beskrive vilkårene for at forståelse av mening skal være mulig.» (Gilje & Grimen, 2013, s.143). Med andre ord innebærer dette å forstå helheten og dybden i problemstillingen. I følge Madsbu (2011) kan kvalitativ forskning forstås som «... en analyseteknikk innenfor kvalitativ forskning som tar utgangspunkt i menneskers egen forståelse av sin verden og er et analyseredskap for utvikling av vitenskapelige teorier og begreper.» (s. 69). Årsaken til metodevalg baserer seg på at jeg gjennom kvalitativ metode kunne foreta dybdeundersøkelser for å få et adekvat svar på problemstillingen min. Jeg har som fremgangsmåte benyttet semistrukturerte livsverdenintervju. Ifølge Kvale & Brinkmann (2015) søker denne intervjuformen «... å innhente beskrivelser av intervjupersonenes livsverden, og særlig fortolkninger av meningen

med fenomenene som blir beskrevet.» (s. 48). Et slikt intervju er verken en åpen samtale eller en lukket spørreskjemasamtale, og var særlig egnet for avhandlingen. Jeg ønsket å «... utforske meningsinnholdet ... slik det oppleves for de involverte selv.» (Madsbu, 2016), uten å være fastlåst i en bestemt mal. Dette gav meg og intervjuobjektene et ganske stort handlingsrom. Ved valg av intervju som verktøy måtte jeg ta stilling til hvor mange intervjuobjekter jeg trengte, mangfold og hvor mye materiale jeg klarte å analysere og transkribere. Få objekter kunne resultere i at jeg ikke ville få «mettet» problemstillingen min. Kvale & Brinkmann, (2015) skriver «Intervju så mange personer som det trengs for å finne ut det du trenger å vite.» (s. 148).

I forkant av intervjuene sendte jeg søknad om tillatelse til ansvarlig region for fengselet (*Vedlegg I*). Videre gjennomføring av intervjuer med innsatte avtalte jeg direkte med avdelingslederen for valgte rusmestringsenhet. Fagleder ved avdelingen informerte de innsatte om formålet med min avhandling, taushetsplikt, anonymisering og forespurte innsatte om interesse for deltakelse. Faglederen fikk med *Invitasjon til deltakelse* og *Samtykkeerklæring* (*Vedlegg II og III*) som hadde til hensikt å forberede de innsatte på min hensikt og tilstedeværelse. I informasjonen til innsatte forklarte jeg om min tidligere bakgrunn, for på denne måten å tidlig belyse min tilknytning til kriminalomsorgen. Samtidig presiserte jeg at i denne kontekst var jeg ikke tidligere tilsatt, men student som drev på med en masteravhandling. Fokuset var utelukkende å belyse deres hverdag, hvordan tilnærmingen, relasjoner og arbeidsmetodikk ved avdelingen kan styrke sikkerheten på både kort- og på lang sikt. Min vervingsstrategi av informanter ble til ved at de innsatte meldte sin interesse på bakgrunn av informasjonsskrivet. Jeg valgte å gjennomføre intervjuer med noen av de ansatte utenfor fengselet fordi jeg ønsket å disponere tiden min innenfor fengslet med de innsatte. Jeg gjennomførte 16 intervjuer og registrerte svarene fra intervjuobjektene. Svarene utgjør dataene som senere blir transkribert, det var store mengder informasjon som måtte bearbeides, også irrelevant informasjon. Jeg hadde på forhånd laget en intervjuguide som hjalp meg med relevante spørsmål under intervjuene, se *Vedlegg IV Intervjuguide*. Funnene blir presentert i Kapittel 4 i denne avhandlingen.

«Forskningsintervjuet er en interpersonlig situasjon, en samtale mellom to parter om et felles emne av felles interesse.» (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 156).

Studie jeg har valgt er en rusmestringsenhet som er en avdeling i et av landets største høysikkerhetsfengsler. For å belyse problemstillingen best mulig har jeg valgt å intervjuet et utvalg av de fengselsfaglige ansatte, herunder avdelingslederen. I tillegg har jeg valgt å intervjuet noen av de helse- og sosialfaglige ansatte ved avdelingen, innsatte, miljøarbeider og fagleder. Utenfor avdelingen har jeg valgt å intervjuet to fengselsaspiranter som er under opplæring ved valgte fengsel, samt leder for juridisk avdeling ved fengslet. Jeg kjenner noen av de intervjuede ansatte fra tidligere, det var positivt, men medførte også noen utfordringer. I og med at vi var kjent på forhånd behøvde vi ikke bruke tid på å bli kjent, utfordringene var at samtalen kunne bli noe «kunstige», særlig fordi jeg skulle opptre nøytralt og objektivt.

Mitt utvalg av intervjuobjekter består av både erfarne og mindre erfarne betjenter med ulik fengsels erfaring og utdanningsbakgrunn, samtidig har jeg intervjuet innsatte med ulik sonings erfaring og ulike dommer.

Intervjuobjektene er alle anonymisert. I forhold til de ansatte, har jeg brukt stillingsbetegnelse og valg fiktive navn under transkriberingen av intervjuene:

Avdelingsleder - er mellom 30-40 år, mange års erfaring med arbeid i kriminalomsorgen. Jobbet ved ulike fengsler og med ulike soningsformer. Har fungert som vaktleder, fengselsbetjent og nå som avdelingsleder. Utdannet fengselsbetjent og har videreutdanning innen organisasjon og ledelsesfag fra høyskole.

Fagleder – er mellom 30 og 40 år, er utdannet psykiatrisk sykepleier, jobber i kriminalomsorgen som fagleder ved rusmestringsenheten, har tidligere arbeidserfaring fra Psykoseteam med unge nysyke, har erfaring som fagutviklings sykepleier og senere som teamleder ved spesialisthelsetjenesten ved avdeling rus og avhengighet.

Miljøterapeut – er mellom 40 og 45 år, 5 års erfaring fra oppsøkende barnevern og rusarbeid med ungdom, 8 års erfaring fra kriminalomsorgen som miljøterapeut ved rusmestringsenheten. Utdannet sosionom og har videreutdanning i spesialisering innen rusproblematikk.

Leder for juridisk avdeling – er mellom 50 og 55 år, er utdannet jurist, med tilleggsutdanning innen økonomi og administrasjon, har cirka 17 års erfaring fra kriminalomsorgen, med tidligere erfaring både som jurist i Justis- og beredskapsdepartementet og 7 år som politiadvokat.

Betjent «Bjarne» - er mellom 40 og 45 år, er utdannet fengselsbetjent, og har i tillegg utdanning som håndverker, har cirka 9 års erfaring fra kriminalomsorgen. Har jobbet på tre forskjellige enheter i kriminalomsorgen og har tidligere erfaring fra transportnæringen som mellomleder.

Betjent «Kjell» - er mellom 20 og 30 år, jobbet i kriminalomsorgen i 3 år. Har erfaring fra tre forskjellige enheter i kriminalomsorgen.

Betjent «Kari» - er mellom 20 og 30 år, har jobbet i cirka 4 år i kriminalomsorgen ved samme fengsel, har erfaring fra flere avdelinger internt ved fengslet. Har tilleggsutdanning innen idrett- og pedagogiske fag.

Betjent «Josef» - er mellom 30 og 40 år, jobbet i kriminalomsorgen i cirka 8 år. Har erfaring fra fire forskjellige enheter i kriminalomsorgen, herunder erfaring både som betjent, fritidsleder og verksbetjent. Ti år tidligere arbeidserfaring fra Hydro aluminium, fagbrev som driftsoperatør.

Aspirant «Gudrun» - er mellom 20 og 30 år, ingen tidligere erfaring fra kriminalomsorgen. Har hatt Fengsel N.N som sitt praksisfengsel under utdanningsperioden ved fengselsskolen, har kun hospitert ved rusmestringsenheten.

Aspirant «Heidi» - er mellom 20 og 30 år, ingen tidligere erfaring fra kriminalomsorgen. Har hatt Fengsel N.N som sitt praksisfengsel under utdanningsperioden ved fengselsskolen, har kun hospitert ved rusmestringsenheten.

Samtlige av de fengselsfaglige har fengselsutdanning, eller er under utdanning ved KRUS.

For å ivareta anonymiteten til de innsatte og har jeg valgt fiktive navn til samtlige av intervjuobjektene ved avdelingen:

«Jonny» - Er mellom 40 og 50 år, har cirka 18 års soningserfaring ved over 16 forskjellige soningsinstitusjoner. Sonet noen måneder på «blokka» (vanlig fellesskapsavdeling ved Fengsel N.N) før han fikk plass ved rusmestringsenheten. Både rus- og voldsrelaterte dommer.

«Morten» - Er mellom 40 og 50 år, førstegangssoner, har sonet cirka 10 måneder ved fengslet. Sonet et par måneder på «blokka» før han fikk plass ved rusmestringsenheten. Rusrelatert dom.

«**Mohammed**» - Er mellom 30 og 40 år, har cirka 8 års soningserfaring, 22 tidligere dommer hvor de fleste er rusrelaterte. Behandlingsbakgrunn fra flere enheter, også andre rusmestringsenheter i kriminalomsorgen. Rusrelatert dom.

«**Daniel**» - Er mellom 20 og 30 år, førstegangssoner. Har sonet 3 måneder på «blokka» før han fikk plass ved rusmestringsenheten. Rus- og vinningsrelatert dom.

«**Kim**» - Er mellom 20 og 30 år. Sonet en tidligere dom, har sonet 4 til 5 måneder på «blokka» før han fikk plass ved rusmestringsenheten. Rus- og voldsrelatert dom.

«**Ronny**» - Er mellom 20 og 30 år. Har 3 tidligere dommer og har sonet ved 4 forskjellige soningsinstitusjoner. Har sonet noen måneder på «blokka» før han fikk plass ved rusmestringsenheten. Rusrelatert dom.

Alle som sonet ved avdelingen jeg intervjuet var menn. Dette skyldes at fengselet er et høysikkerhetsfengsel for mannlige innsatte.

Normalt ville jeg ha vurdert å benytte båndopptaker under intervjuene, men av sikkerhetsmessige årsaker er det ikke tillatt å medbringe dette inn i fengselet. Jeg kjente til disse reglene og var dermed innstilt på å gjennomføre uten båndopptaker. Jeg snakket med avdelingslederen ved rusmestringsenheten som ordnet med et samtalerom hvor jeg og intervjuobjektene uforstyrret kunne gjennomføre våre samtaler. Av hensyn til de innsatte ønsket jeg at dette rommet befant seg i nær tilknytning til avdelingen og ikke ved en besøksavdeling. Bakgrunnen for dette var at jeg antok at innsatte var mer komfortable under kjente og trygge omgivelser. Jeg benyttet intervjuguiden (*Vedlegg IV*) som et utgangspunkt for intervjuene som ble skrevet ned fortløpende. Det var utfordrende å skrive ned intervjuene mens vi snakket sammen, men intervjuobjektene viste stor forståelse for dette

Undersøkelsen er ikke registrert ved Norsk Samfunnsvitenskaplig Datatjeneste da avhandlingen ikke omfattes av meldeplikten. Alle data som behandles gjennom hele forskningsprosessen er anonyme, sensitive data kan på ingen måte knyttes til direkte personidentifiserende opplysninger. Det presiseres at jeg gjennom intervju kun har registrert data i form av notater, og ikke lydopptak. Avhandlingen avdekker heller ikke personidentifiserende bakgrunnsopplysninger i datamaterialet.

2.2 Kilder og kildekritikk

Jeg har brukt både intervjuer og ulike teoretiske kilder for å besvare avhandlingens problemstilling. I tillegg til et stort utvalg av litteratur fra kriminalomsorgen, har sentrale kilder til kunnskap vært Greta Marie Skau (2016) sin bok *Mellom makt og hjelp*, boken til Ole Petter Askheim & Bengt Starrin (red.) (2012) *Empowerment*, og *Mellom mennesker og samfunn*, en bok av Brodtkorb & Rugkåsa (2016). En stor del av valgte litteratur er hentet fra helse og psykiatri, men har samtidig en klar parallell og relevans til kriminalomsorgen. Dette gir en bredere forståelse av begrepet empowerment, og jeg kan nyttiggjøre meg av eksisterende empiri. Jeg har for det meste benyttet meg av norsk litteratur, begrunnelsen for denne avgrensningen skyldes at avhandlingen omhandler norsk kriminalomsorg.

Undersøkelsen er basert på bruk av semistrukturerte livsverdenintervjuer. En fordel ved å bruke denne metodeformen var at den tillatte at jeg kunne justere spørsmålene mine underveis. Det som kanskje kan ses på som utfordrende og danne grunnlag for kritikk er at intervjuene er transkribert og meninger kan være blitt fortolket. «Mening er alltid mening for noen.» (Gilje & Grimen, 2013, s. 156). Charles Taylor sier «... når man skal fortolke, er det ofte uklart *hvem meningen er for.*» (sitert i Gilje & Grimen, 2013, s. 156). Kan semistrukturerte livsverdenintervjuer være uriktige i den grad at de består av fortolkninger av intervjuobjektens verden? Man setter på seg «forskerbrillene», stiller spørsmål og observerer en liten gruppe mennesker. Basert på disse observasjonene og intervjuene fortolker «forskeren» svarene og adferden til forskningsobjektene og konkluderer.

2.3 Annen forskning på området

Mye av avhandlingens data er hentet fra intervjuer eller stammer fra teoretisk litteratur. Det finnes mange publikasjoner, rapporter og faglitteratur som trolig ville ha vært relevante å se nærmere på, blant annet Thomas Mathiesen (2007) sin bok *Kan fengsel forsvares?* som omhandler ulike begrunnelser for å forsvare fengslet, herunder troen på rehabilitering. Et annet bidrag som kunne ha vært relevant er Hammerlin (2008) sin avhandling *Om fangebehandling, fange- og menneskesyn i norsk kriminalomsorg i anstalt 1970-2007* som tar for seg rehabilitering i fengsel.

I mine litteratursøk og søk blant tidligere master- og bachelor oppgaver knyttet til rusmestringsenheter i Norge har jeg funnet en masteroppgave med tittelen: *Godt begynt er*

halvt fullendt? Iverksetting av rusmestringsenheter i norsk kriminalomsorg av Janne Henriette Ingarsdotter Helgesen (2013). Studien til Helgesen undersøker iverksettingsstrategi og valg av organisasjonsmodell som blir benyttet ved opprettelse av rusmestringsenheter (Ibid).

Studien omhandler også aktørenes opplevelse av iverksettingsprosessen. Jeg ønsker i min avhandling å utforske individenes opplevelse av rusmestringsenheten, og i mindre grad se på organisasjonsmodeller. Jeg har også funnet en bacheloroppgave i vernepleie, av Silje Marie Strømmland og Maren Haukali (2016), med tittelen: *Rusmestring i fengsel?*. Strømmland & Haukalis avhandling sier noe om hvordan rusmestringsenheten legger til rette for at innsatte blir i bedre stand til å mestre sitt liv etter soning ved en rusmestringsenhet. Konklusjonen til forfatterne vekket min nysgjerrighet til å utforske begrepet brukervedvirkning ved rusmestringsenheten, i lys av begrepet empowerment:

«For å kunne skape endring i eget liv og mestre dette ser vi at det nok også legges til rette for brukervedvirkning, noe det til en viss grad gjør. De innsatte sitter i fengsel, som er en frihetsberøvelse i seg selv, så brukervedvirkningens overføringsverdi er kanskje ikke så stor?» (Strømmland & Haukali, 2016).

Bacheloroppgaven «*Empowerment – bare et moteord eller relevant i rusomsorgen?*» (Larsen, 2012) hadde en overføringsverdi til min avhandling ved at den omhandler tilnærmingen i tilknytning til rusmisbrukere gjennom en sykepleierskers briller. Min masteravhandling er ikke en videreføring av denne, men må ses på som en fordypning- og konkretisering av begrepene makt, sikkerhet og empowerment ved en rusmestringsenhet i fengsel.

2.4 Etske betraktninger, taushetsplikt og utfordringer

«Etske problemstillinger preger hele forløpet i en intervjuundersøkelse, og man bør ta hensyn til mulige etske problemer helt fra begynnelsen av undersøkelsen til den endelige rapporten foreligger» (Kvale og Brinkmann 2015, s.97).

I forhold til bruk av intervju som metode mener jeg det er viktig at man tar forholdsregler, både knyttet opp mot etikk og taushetsplikt. Jeg har gjennom hele avhandlingen forsøkt å ivareta integriteten til den enkelte innsatte og ansatte. Undersøkelsen er anonym, og undersøkelsesobjektene er klar over formålet med og tilgjengeligheten til denne oppgavens resultater. Undersøkelsesobjektene er informert om at masteravhandlingen vil kunne bli gjort

offentlig tilgjengelig. Konfidensielle regler og konkrete rutiner fra kriminalomsorgen er ikke beskrevet i denne masteravhandlingen, dette av hensyn til sikkerhet og taushetsplikt. Jeg har også valgt å anonymisere fengslet og rusmestringsenheten i den hensikt å beskytte den enkeltes personvern. I forhold til intervjuenes utforming har jeg vektlagt at all informasjon som blir gitt i undersøkelsen blir behandlet konfidensielt og med undersøkelsesobjektens samtykke. Det å være bundet av taushetsplikt kan, i denne avhandlingen, ha ført til at noe av innholdet har mistet litt av sin substans, men velger å tro at denne begrensningen er av liten betydning. Jeg signerte taushetserklæring ved fengslet før jeg fikk tilgang til intervjuobjektene, se *Vedlegg VIII: Taushetserklæring*.

Jeg leste en gang om det å «være forsker i egen profesjon» og tenkte at dette angår ikke meg. Jeg ser nå under arbeide med avhandlingen at min tilknytning til kriminalomsorgen har medført visse utfordringer. Det første jeg erfarte var at jeg gikk fra rollen å være en tidligere «blåskjorte», en av de ansatte, til å bli en observatør. Mitt oppdrag var å innhente og analysere data fra en arena som tidligere hadde vært min profesjon. Hvor nøytral og objektiv ville jeg være i forhold til de funn og problemstillingene jeg skulle finne? Ville jeg være «farget» av lojalitet til min tidligere arbeidsgiver, og som jeg fortsatt føler meg som en del av? Jeg bestemte meg for å ta på «forskerbrillene» og henge uniformen hjemme «i skapet», dette til tross for at jeg til tider ønsket å identifisere meg med, og kjente meg igjen i rollen som fengselsbetjent. Et spørsmål som dukket opp før intervjuprosessen var hvordan de intervjuede ville oppfatte meg som intervjuer? I møtet med innsatte kunne det tenkes at deres svar ville være «farget» av at jeg tidligere hadde vært en «blåskjorte» og medføre at de ikke ville være oppriktige og ærlige. Når det kom til de ansatte stilte jeg meg det samme spørsmålet: Hvordan kommer de ansatte til å se på meg, som en tidligere kollega, eller som en «trussel» som er der for å finne feil og mangler? Fengselslojal eller en som «svelger» alt det de innsatte forteller? Dette var vanskelige spørsmål, men jeg forutsetter i min avhandling at den informasjonen som ble gitt til meg under intervjuene var sannferdig. Mitt første møte med de innsatte var kjempepositivt, jeg ble veldig godt mottatt og ble gitt en omvisning på avdelingen.. Jeg ble raskt inkludert i samtalene deres, og forsto ganske kjapt hvor stolte de var av avdelingen sin. I en pause mellom intervjuene ble jeg invitert på middag som de selv hadde laget, og over en kyllinggryte satt vi i fellesskap og spiste og pratet om forskjellige hverdagslige ting.

2.5 Reliabilitet og validitet

«Reliabilitet har med forskningsresultatenes konsistens og troverdighet å gjøre.» (Kvale & Brinkmann, 2015, s 276). Med andre ord omhandler dette begrepet påliteligheten til min undersøkelse og meg som foretar undersøkelsen. Jeg har under punkt 1.2.12 *Utfordringen med å forske på eget område* belyst min tidligere tilknytning til kriminalomsorgen, og min relasjon til flere av de ansatte som har deltatt som intervjuobjekter. Under dette punktet har jeg også redegjort for hvorvidt dette kan ha påvirket funnene i min undersøkelse.

Jeg vil understreke at intervjuene kan inneholde flere tilfeller av overdrivelser, manglende hukommelse, bevist løgn og tilfeller hvor den intervjuede har ønsket å fremstille seg selv i et bedre lys. Som tidligere «blåskjorte» ønsker jeg å poengtere at på grunn av min tidligere yrkesbakgrunn har jeg trolig i større grad enn andre fått en lettere tilgang til intervjuobjekter i et tradisjonelt sett lukket system som et fengsel. Sitater i denne avhandlingen er anonymisert. Jeg har vurdert hvilke sitater fra intervjuene som skal med i undersøkelsen, jeg håper og tror at jeg har tolket og gjengitt det som intervjuobjektene har forsøkt å formidle. For at undersøkelsen min skal være pålitelig og troverdig er det viktig for meg å ha redegjort for dette.

Jeg vil kort å redegjøre for oppgavens validitet. «I vanlige ordbøker blir *validitet* definert som en uttalelss sannhet, riktighet og styrke. En valid slutning er korrekt utledet fra sine premisser. Et valid argument er et fornuftig, velfundert, berettiget, sterkt og overbevisende argument.» (Kvale & Brinkmann, 2015, s 276). I denne avhandlingen omhandler begrepet validitet hvorvidt valgte metode er egnet til å undersøke det den har til hensikt å undersøke, med andre ord om gyldigheten av de funn som er avdekket (Ibid). Når det gjelder mangfold besto gruppen jeg intervjuet av ulikt kjønn (ansatte), ulike dommer, domslengde og ulike etnisiteter. Samtlige av de 16 intervjuobjektene fikk følgende to spørsmål: «*Hva er den største forskjellen på rusmestringsenheten og øvrige avdelinger ved Fengsel N.N?*» og «*Hvorfor er det mindre uønskede hendelser (vold og trusler) ved rusmestringsenheten enn ved øvrige avdelinger i Fengsel N.N?*» Svarene fremkommer i tabellen under og forsterker validiteten av undersøkelsens funn.

Spørsmål:	Innsatte ved rusmestringsenheten - 6 stk.	Ansatte ved rusmestringsenheten - 7 stk. samt 3 ansatte som ikke jobber ved rusmestringsenheten
Hva er den største forskjellen mellom rusmestringsenheten og øvrige avdelinger ved fengslet?	Samtlige innsatte svarte: «Den gode relasjonen mellom ansatte og innsatte, og måten vi jobber sammen på ... Vi får ansvar og mulighet til å jobbe med endring. »	Samtlige ansatte svarte: «Den gode relasjonen mellom ansatte og innsatte ... innholdet ved enheten, metodene og tilnærmingen til de innsatte er helt annerledes her. Ved andre avdelinger er du ikke ønsket i fellesskapet, hverken av ansatte eller de innsatte, her er det motsatt.»
Hvorfor er det mindre uønskede hendelser (vold og trusler) ved rusmestringsenheten enn ved øvrige avdelinger i Fengsel N.N?	Samtlige innsatte svarte: «De ansatte er i miljøet hele tiden og er i forkant av hendelser som kan oppstå. ... Det er vanskelig å slå til noen du har en god relasjon til ... Vi får andre verktøy til å løse vold enn å slå.»	Samtlige ansatte svarte: «Vi jobber proaktivt, kjenner de innsatte og på denne måten evner å ta tak i situasjoner før de oppstår/eskalerer.»

Tabell 1: Funn som begrunner oppgavens validitet av Tom Normann

Spørsmålene og svarene i tabellen over mener jeg forsterker validiteten av besvarelsen, funnene og bruk av metodevalg.

2.6 Oppsummering

I kapittel 2 har jeg redegjort for metodevalget som er benyttet. Jeg har valgt å benytte kvalitativ undersøkelse, med intervju som metode for innsamling av data. Kvalitativ metode er valgt for å få bedre kunnskap og innsikt i innsattes og ansattes perspektiver og syn på betydningen av menneskelige relasjoner og empowerment som sikkerhetsfaktor. Metodekapitlet gir også en nærmere beskrivelse av intervjuobjektene og fremgangsmåten for intervjuene, samt hvordan anonymitet og integritet er ivaretatt. Videre inneholder kapitlet betraktninger vedrørende kildekritikk, etikk og oppgavens relabilitet og validitet. Menneskelige relasjoner er forekomster som ikke lar seg «tallfeste», og det er vanskelig å måle hvor ofte, eller hvor mange slike forekomster som opptrer. Dette gjør det vanskelig å være bastant i mine slutninger og konklusjoner.

Kapittel 3 Teori

Tittelen på denne masteravhandlingen er «Empowerment som sikkerhetsfaktor i kriminalomsorgen». Denne overskriften har til hensikt å gi leseren en tidlig forståelse av at sikkerhet og empowerment er sentrale begrep i avhandlingen. I dette kapittelet vil jeg redegjøre for den teoretiske rammen for oppgaven. Teorikapitlet vil være min verktøykasse for å kunne drøfte og problematisere funnene- og besvare problemstillingen for avhandlingen. Jeg har valgt å benytte tre hovedtemaer i dette kapitlet, disse er strukturert på følgende måte:

Første del av teorikapitlet omhandler makt. I denne delen vil jeg gi en innføring i teoretiske tilnærminger til maktens kilder, funksjoner, dysfunksjoner, avmakt og ulike typer makt i fengsel. Makt og maktteori er av stor betydning for forståelsen av fengselsbetjentyrket. Videre er makt et sentralt begrep for den videre forståelse av empowerment. Andre del av teorikapitlet vil omhandle ulike tilnærminger til begrepet empowerment. Den teoretiske rammen rundt begrepet empowerment må ses i sammenheng med maktbegrepet. Guitérrez (1990) beskrev empowerment som en maktoverføring. Jeg vil også i denne delen redegjøre for forskjellen mellom empowerment og brukermedvirkning. Tredje del av teorikapitlet vil omhandle teoretiske tilnærminger til sikkerhetsbegrepet, primært teori hentet fra kriminalomsorgen. I min problemstilling har jeg valgt å se på empowerment som sikkerhetsfaktor. For å kunne drøfte og problematisere problemstillingen min må også den teoretiske rammen for sikkerhet ligge til grunn. Jeg ønsker å sammenligne sikkerhetsteori og empiri, dette for å undersøke hvilken effekt empowerment og sikkerhet har knyttet til relasjonen mellom ansatte og innsatte. Kapittel 3 avsluttes med en kort oppsummering.

3.1 Definisjon av makt

Tilnærmingen til makt som ligger nærmest min avhandling er maktbegrepet til den tyske sosiologen Max Weber. I boken Makt og byråkrati (2000) er Weber opptatt av skillet mellom begrepene makt og herredømme.

«Enhver rettsorden (og ikke bare den «statlige») virker gjennom sin utforming direkte inn på maktfordelingen i et samfunn ... Ved «makt» vil vi her allment forstå ett eller flere menneskers sjanse til å sette gjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand.» (Weber, 2000, s. 51).

Gjennom Webers klassiske definisjon forstås derfor makt som en asymmetrisk relasjon, her mellom de ansatte og innsatte. De ansatte skal påse at straffegjennomføringen blir ivaretatt i henhold til formålet med straff, og de innsatte er forpliktet til å underkaste seg de begrensninger og kontrolltiltak som dette medfører. Makt er regulert i lover og regler, dette gir de ansatte rett til «å sette gjennom sin egen vilje», mens de innsatte har ikke denne retten. Weber sin klassiske definisjonen tar ikke for seg hvorvidt de som utsettes for makt aksepterer det eller ikke, derfor skiller Weber mellom makt og herredømme (Ibid).

«Ved «herredømme» siktes det altså her til den følgende kjensgjerning: At når den eller de «herskende» kunngjør sin vilje («befaler»), vil de påvirke, og påvirker de faktisk, handlesettet til andre (den eller de det «herskes» over) på den måte at disse, i en sosialt relevant grad, handler som de hadde gjort innholdet av befalingen for dens egen skyld til maksime for sitt handlesett («lydighet»). (Weber, 2000, s. 72).

Av særlig relevans er Weber sitt syn på hva som gjør makten legitim, og herredømme må her forstås som en legitim maktutøvelse ved at de ansatte har «... *autoritet* (myndighet til å befale og plikt til å adlyde).» (Weber, 2000, s. 69) til å befale og de innsatte har plikt til å adlyde. De innsatte aksepterer at de underlegges makten til de ansatte, med andre ord kjennetegnes autoritet ved at den oppfattes legitim av de underordnede. Weber beskriver tre ulike grunnlag for legitim makt: tradisjonell-, karismatisk- og legal makt. Disse skiller seg fra hverandre ved å legitimere makten på ulike måter, og av særlig relevans for denne avhandlingen er den tradisjonelle makten, som handler om makt som er nedfelt i tradisjoner. « Den reneste type er det patriarkalske herredømme. ... «Herren» er typen på den som befaler, forvaltningsstaben er «tjenere», og de som adlyder er «undersåtter».» (Weber, 2000, s. 85). Formålet med avhandlingen er å argumentere for hvordan menneskelige relasjoner, og empowerment, øker sikkerheten i kriminalomsorgen. I overført betydning betyr dette at relasjoner her må forstås som de ansatte som bærere av patriarkalsk makt overfor de innsatte. Dette asymmetriske forholdet innebærer at de ansatte har mest makt i relasjonen, samtidig må dette ses på som et bytteforhold hvor begge parter har noe å tjene på gjennom relasjonen. Undersøkelsen vil se på i hvilken grad empowerment utfordrer det gamle tankesettet hvor de ansatte har «monopol» på makt, til en omfordeling av makt gjennom myndiggjøring og medvirkning. Det handler derfor om hvordan makten utøves og forvaltes, «*Makt over*» og «*Makt til*» er derfor to ulike tilnærminger.

Et av spørsmålene jeg ønsker å få svar på gjennom min undersøkelse er hvorvidt de innsatte ønsker å bli myndiggjort? Ved å myndiggjøre følger også ansvar, ansvar for egen rehabilitering. Det vil være vanskeligere å klage på forhold eller mangler som innsatte selv har medvirket til. Jeg ønsker å se om relasjonene og spenningsforholdet som oppstår mellom makt og empowerment påvirker sikkerheten ved avdelingen, og eventuelt på hvilken måte. Forventningene samfunnet stiller til kriminalomsorgen er store. Kan det tenkes at de ansatte i likhet med de innsatte, kan føle seg avmektige i utførelsen av det nokså omfattende samfunnsoppdraget som straffegjennomføring innebærer? I boken til Egil Larsen (2010) *Etikk og moral på en utfordrende yrkesarena* skriver han «Den som utøver makt, ser sjelden effekten av egen makt og kan endog føle avmakt» (s. 76). Maktbegrepet er omfattende, og definisjonene ofte svært ulike, derfor har jeg gjort et avgrenset utvalg teoretikere som får plass i denne avhandlingen. Det presiseres allerede i teoridelen at et maktperspektiv i denne kontekst er bare én måte å forstå møte mellom kriminalomsorgen og den innsatte på.

«Makt påvirker både hvordan vi tenker og føler, og hvilke valg vi tar. Forskning viser at personer som får makt, har en tendens til å endre måten de ser på seg selv og andre. Makt gjør at de fleste begynner å se seg selv som mer ansvarsfulle og kompetente enn før. Makt gjør de fleste mer selvsentret og mindre medfølelse med andre. Makt fører også med seg mer uetisk og kritikkverdigg atferd, beileilig nok kombinert med mindre mottakelighet for råd og kritikk fra andre.» (Lai, 2016).

Jens Bjørneboe beskrev makt som «Makt betyr mulighet til å påføre andre mennesker smerte.» (sitert i Skau, 2016, s. 32). «Makten er ikke en institusjon og den er ikke en struktur, den er ikke en bestemt styrke som bestemte personer skulle være utstyrt med: den er navnet man setter på en kompleks strategisk situasjon i et gitt samfunn.» (Foucault, 1999, s. 104). Med dette forstår jeg at Foucault mener at makten er upersonlig. Ut i fra Foucault sin redegjørelse kan man konkludere med at han er opptatt av den strategiske situasjonen, hvor situasjonen er en relasjon. I den videre avhandlingen skal jeg forsøke å etablere et teoretisk rammeverk for begrepene makt, avmakt og empowerment.

3.2 Maktens kilder, funksjoner og dysfunksjoner

Hjellnes (2001) skriver i sin publikasjon *Bilder av fengselsbetjenter i ulike rammer* at «I fengselssystemet kan relasjoner mellom betjenter og innsatte fremstå som trussel mot avstanden andre kolleger opprettholder overfor innsatte.» (Hjellnes, 2006, s. 144).

I dette forstår jeg at makt og avmakt ikke bare gjør seg gjeldende i relasjonen mellom ansatte og innsatte, virkeligheten er en sammenhengende helhet, en totalitet, illustrert i Figur 3 i avhandlingens første kapittel. Jeg nevnte tidligere at formålet med straffen er å beskytte samfunnet, men at man samtidig skal, med fengsel som arena, drive rehabiliterende virksomhet overfor innsatte. En fengselsbetjent skal i tillegg beskytte innsatte mot negative konsekvenser som soningen medfører. Fengselsbetjentenes «to ansikter» gjør seg særlig gjeldende ved at man både skal vise god omsorg, samtidig som man skal ivareta kontroll og arbeidsoppgaver i tilknytning til sikkerheten i fengslet (Hjellnes, 2006). Hvordan disse motstridende rollene påvirker hverandre blir da et sentralt spørsmål som må vurderes opp mot sikkerhet og empowerment. Ved å se på formålet med straff kan man kanskje påstå at straffegjennomføring er en «rammesatt skole» med tydelige krav og forventninger til fokus på sikkerhet. I undersøkelsen vil jeg argumenterer for kontrasten sikkerhet versus myndiggjøring.

3.2.1 Makt versus Avmakt

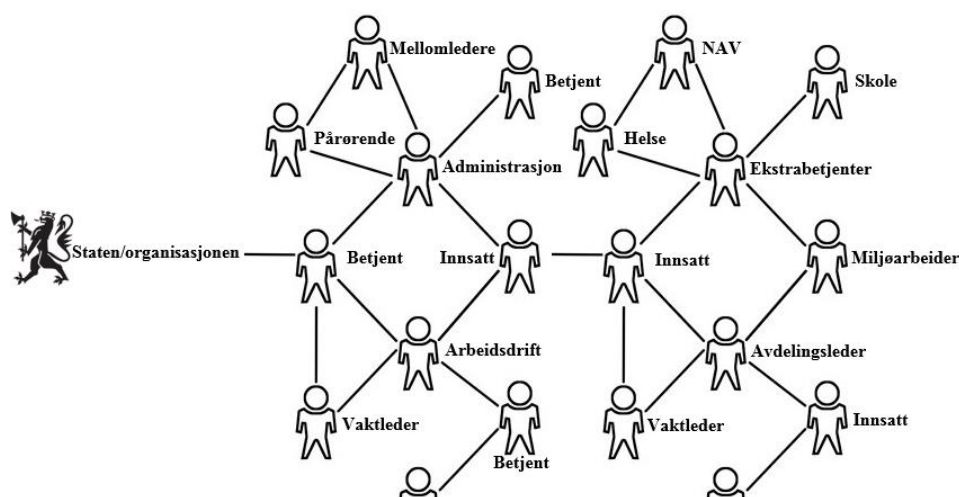
«Mathiesen (1982) beskriver avmakt som det å være i en situasjon hvor en ikke ser noen utvei, midler eller mulighet til å endre sin situasjon eller til å motsette seg andres viljeutøvelse overfor seg selv. Avmakten er sterkest når en er i en avhengighetssituasjon og dermed overlatt til den mektiges avgjørelser.» (Norvoll, 2016).

Jeg liker denne forklaringen på avmakt, som noe forenklet forklarer avmakt som det motsatte av makt. Samtidig synes jeg at beskrivelsen ikke er helt dekkende, jeg får forståelsen av at den beskriver avmakt som en tilstand som gjelder når handlinger, beslutninger og liknende er rettet mot en selv som egenperson. Kan man ikke føle avmakt i situasjoner hvor beslutninger og handlinger omhandler en annen part? For å eksemplifisere dette kan jeg ta et nærliggende spørsmål fra min avhandling; kan ikke ansatte som forsøker å hjelpe innsatte føle seg avmektige? Flere av de intervjuede ansatte beskriver situasjoner hvor de har følt seg avmektige på grunn av beslutninger som har blitt fattet på overordnet nivå, og som har hatt negativ betydning for deres kontaktinnsattes muligheter for progresjon og rehabilitering.

Hernes (1975) definerer aktørbegrepet som enten en person eller gruppe, dermed åpnes det for at den avmektige ikke bare trenger å være ett enkeltstående individ, men kan være flere (Norvoll, 2016). Forståelsen av begrepene makt og avmakt må ligge til grunn for å kunne forstå tilnærmingen og arbeidsmetodikken empowerment som benyttes ved rusmestringsenhet jeg har valgt som studie.

3.2.2 Ulike typer makt i en fengselshverdag

Gjennom sin rolle som fengselsbetjent har den ansattes makt stor betydning for de innsatte. Jeg ønsker i figuren under å illustrere ulike maktrelasjoner som kan eksistere innenfor murene i et høysikkerhetsfengsel.



Figur 4. Kryssende maktrelasjoner av Tom Normann.

«Å utøve makt på en god måte krever høy bevissthet hos fengselsbetjenten.... *Makt* er satt opp mot *kriminalomsorgens verdier og prinsipper* for å synliggjøre at det kan være en motsetning mellom maktutøvelse og ivaretagelse av det humanistiske menneskesynet og det verdigrunnlaget som arbeid i kriminalomsorgen skal bygge på.» (Larsen, 2006, s.103-104).

Avhandlingen retter fokus mot ulike teorier på begrepene sikkerhet, empowerment og relasjoner, i disse ligger også maktperspektivet som ligger til grunn for å forstå- og kunne besvare problemstillingen. I den videre avhandlingen vil jeg ta utgangspunkt i en teoretisk retning som belyser maktperspektivet gjennom empowerment. Den teoretiske redegjørelsen av makt må ses i sammenheng med den videre empiri, særlig med fokus på to ulike tilnærminger; Webers «*Makt over*» mot innfallsvinkelen som benyttes ved rusmestringsenheten «*Makt til*». «*Makt over*» og «*Makt til*» bidrar til å nøytralisere

maktbegrepet da det både kan fremstå som en gode, her ved at innsatte får tilbakeført noe av ansvaret over seg selv, og et onde hvor makt kan brukes til kontroll og «disiplinering».

3.3 Empowerment – ulike tilnærminger

Empowerment har blitt et svært populært begrep, og kan av mange ses på som et moteord (Askheim & Starrin, 2012). Min første tanke knyttet til dette begrepet var makt, og forklaringen til det er relativt enkel, begrepet inneholder det engelske ordet *power*, som kan oversettes til kraft, styrke og ikke minst makt. De innsatte befinner seg i en avmaktsposisjon, og dersom denne tilnærmingen tas i bruk i møte med innsatte i et høysikkerhetsfengsel innebærer det i realiteten at de «... skal opparbeide seg styrke og kraft til å komme ut av avmakten» (Askheim & Starrin, 2012, s.21). Som Guitérrez (1990) skriver: «A process of increasing interpersonal, or political power ...» (sitert i Norvoll, 2016, s. 116) handler empowerment om å overføre makt til de avmektige. Empowerment ses på som en prosess eller en metode hos de profesjonelle, og det er denne tilnærming valgte rusmestringsenhet benytter, empowerment som metode (Ibid). Ut i fra målsetningen beskrevet av Askheim & Starrin (2012) fremstår metoden empowerment i tre deler, som illustrert i figuren under:



Figur 5. Empowerment som treleddet begrep (Askheim & Starrin, 2012).

Denne figuren viser at begrepet består av flere ledd, og uttrykker både mål og virkemidlene som skal til for å nå dette målet (Ibid). Aasbrenn (2010) beskriver empowerment som:

«Brukerne skal aktiveres og myndiggjøres, og ikke passiviseres og utsettes for uredlig formynderi. *Empowerment* heter det internasjonalt. Alle individer skal ha anledning til å delta i beslutninger som berører dem, de skal ha mulighet til å ta ansvar for eget liv og oppmuntres til å gjøre det.» (s. 39).

Med dette forstår jeg her at empowerment innebærer å gi fra seg makt ved å bemyndige, noen gir makt, myndighet, ansvar og autonomi til noen andre, i dette tilfelle er det ansatte som myndiggjør innsatte. Jeg vil kort redegjøre for Askheim & Starrin (2012) sine fire ulike

tilnærminger til etablering av empowerment; *etablering av motmakt*, en *markedsorientert tilnærming*, en *terapeutisk posisjon* og som en *liberal styringsstrategi*.

3.3.1 Etablering av motmakt

«I denne tilnærmingen til empowerment står sammenhengen mellom enkeltindividets livssituasjon og samfunnsmessige, strukturelle forhold i fokus» (Askheim & Starrin, 2012, s.22). Det skal skapes en bevissthet «... om at andre i tilsvarende situasjoner opplever liknende avmaktsproblemer.» (Askheim, 2012, s. 23). Rusmestringsenheten er sammensatt av individer som har flere likhetstrekk, de er blant annet menn, soner fengselsstraff i et høysikkerhetsfengsel og har alle et erkjent rusproblem.

3.3.2 Markedsorientert tilnærming

Rusmestringsenheten utgjør en del av ett høysikkerhetsfengsel noe som medfører en rekke begrensninger i innsattes handlingsrom. «Utgangspunktet for den markedsorienterte tilnærmingen til empowerment er det selvstendige, frie individet (Dweyer, 2000). Individet er «enheten» politikken skal bygge opp.» (Askheim & Starrin, 2012, s. 25). Denne tilnærmingen hevder at staten, «gjennom sitt byråkrati og sine standardiseringstendenser umyndiggjør og fratrar individet både initiativ og ansvar.» (Askheim & Starrin, 2012, s. 25). I denne tilnærmingen til empowerment er det grunnleggende prinsipp at det er individet selv, her tjenestebrukeren, som selv har rett til å velge og bestemme hvordan deres behov skal ivaretas. (Ibid). Denne tilnærmingen har klare paralleller til kriminalomsorgens *Normalitetsprinsipp*. I St.meld. nr. 37 (2007-2008) står det under punkt 3.5 Normalitetsprinsippet:

«Tilværelsen under straffegjennomføringen skal så langt som mulig være lik tilværelsen ellers i samfunnet. Det er selve frihetsberøvelsen som er straffen. Straffegjennomføringen skal ikke være mer tyngende enn nødvendig, og ingen skal bli underlagt tiltak som føles som tilleggsstraff. Normalitetsprinsippet er en viktig del av verdigrunnet for kriminalomsorgen.» (s.22).

Dette fremkommer også i strgfjl. § 4. Forvaltningssamarbeid (2001):

«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.»

3.3.3 Terapeutisk posisjon

«Påvirkning av livsstil skal bidra til å styrke den enkelte til å nå mål andre har satt for dem.» (Askheim & Starrin, 2012, s. 29). Så langt forstår jeg empowerment som en tilnærming hvor man er opptatt av myndiggjøring av individet, og etablering av motmakt. Det er utfordrende å se en «rendyrket» variant av empowerment i denne konteksten da avhandlingen omhandler forholdet mellom de ansatte og de innsatte. Ved en terapeutisk posisjon som tilnærming innebærer at andre enn de innsatte fastsetter målene. Egil Larsen (2010) omtaler det han kaller et teknokratisk menneskesyn, i dette ligger det

«... at styring og bestemmelse fra eksperter og teknokrater er grunnlaget, Enkeltmennesket skal kunne velge handlingsalternativer, men det er fagekspertene som bestemmer valgmulighetene. Påvirkningene blir dermed delvis manipulerende, og individet blir gjort til objekt for andres forandringsprosedyrer. Friheten personen har til å velge, er derfor begrenset.» (s. 96-97).

3.3.4 Liberal styringsstrategi

Denne tilnærmingen er kanskje den arbeidsmetodikken som ligger nærmest avdelingen jeg har valgt å undersøke, hvor den profesjonelle «... skal stille sin kompetanse til rådighet og hjelpe tjenestebrukeren til å tenke over mulige resultater og konsekvenser av ulike beslutninger og handlingsvalg.» (Askheim & Starrin, 2012, s. 31). Tilnærmingen er også i samsvar med Strategi for faglig virksomhet i kriminalomsorgen 2004-2007 hvor det står at «Det sosiale liv i fengselet skal utformes slik at vi kan oppnå et helhetlig og sammenhengende læringsmiljø hvor problemløsning og mestring står sentralt, og hvor programmer, arbeidsaktiviteter, undervisning og andre former for miljøarbeid gjensidig styrker og supplerer hverandre.» (sitert i Drægebø et al., 2006, s. 8). «I miljøarbeid legges det vekt på at individet, gruppen og miljøet gjensidig påvirker hverandre.» (Drægebø et al., 2006, s.17). En liberal styringsstrategi innebærer at den innsatte er ansvarlig for sine valg og handlinger, og evner å treffe egne beslutninger og valg. Det samme er å lese i en av grunnpilarene i kriminalomsorgen, som er et humanistisk menneskesyn. Med dette forstås «I det humanistiske menneskesynet legges det vekt på at individet er et subjekt med frihet til å velge og med ansvar over eget liv.» (Larsen, 2010, s. 93). Både i det humanistiske menneskesynet og i en liberal styringsstrategi blir innsatte sett på som et subjekt som er autonomt. Den innsatte står selv ansvarlig for sine handlinger og valg. De ansatte skal her være støttespillere med en

faglig kompetanse som kan veilede og hjelpe den innsatte på veien til sin rehabilitering. Spørsmålet mitt er om det er mulig å overføre dette ansvaret til den innsatte på en slik måte at det ikke fremstår som om det er den ansatte, fagpersonen, som forteller den innsatte hva som er «til beste for deg»? Det er lett å tenke seg at maktforholdet i denne relasjonen kan lett ses på som et teknokratisk menneskesyn, hvor ekspertene, her fagpersonene, er de som bestemmer og legger føringene for den innsattes rehabilitering.

«I kriminalomsorgen vil det si at dersom det er slik, er det fagekspertene, betjentene, pedagogene, psykologene, sosionomene o.a. som bestemmer valgmulighetene for den straffedømte. Den enkelte innsatte eller klient kan kun velge blant de forutbestemte mulighetene, hvis innhold ikke skal endres. Innholdet i slike tiltak er allerede skapt for individet eller gruppa. Påvirkningene kan dermed bli manipulerende, og individet bli gjort til et slags objekt for andres forandringsprosedyrer.» (Larsen, 2010, s. 97)

3.3.5 Brukermedvirkning versus empowerment

Det er en nær sammenheng mellom begrepet som Aasbrenn (2010) omtaler som *brukermedvirkning* og begrepet *empowerment*. Jeg vil kort redegjøre for forskjeller og likheter for disse begrepene. Det som Aasbrenn (2010) omtaler som brukermedvirkning kan ses i sammenheng med begrepet empowerment av den grunn at begge forutsetter myndiggjøring av innsatte. I Veileder rusmestringsenhetene fra Kriminalomsorgsdirektoratet og Helsedirektoratet (2016), kapittel 7 defineres brukermedvirkning som:

«Med brukermedvirkning menes den innflytelse en person har i forbindelse med beslutningsprosess og utformingen av det/de tjenestetilbud der personen selv blir berørt. Brukermedvirkning forutsetter at personen ikke skal betraktes som en ensidig mottaker av tjenester, men at vedkommende i større grad skal kunne påvirke samt innta en aktiv rolle i egen beslutningsprosess Selv om fengselsopphold innebærer frihetsberøvelse er det viktig å legge til rette for å sikre brukermedvirkning så langt det er mulig.» (s.35).

Slik jeg ser det er det forskjell mellom disse to begrepene. Noe av forskjellen er at når man snakker om brukermedvirkning vil den innsatte som berøres av en beslutning kunne få innflytelse i beslutningsprosessene gjennom å bidra med råd når tjenestetilbudene skal utvikles (Aasbrenn, 2010). Aasbrenn (2010) skriver at «... brukeren eller den som deltar på brukerens vegne...» (s.38). Med dette menes at en brukers interesser kan ivaretas av en representant for vedkommende. Dette innebærer, i praksis, at brukermedvirkning kan foregå

på ulike nivåer, for eksempel gjennom fagforeninger eller politiske nivåer. Empowerment har et større fokus på innsattes egen myndiggjøring og medvirkning. De ulike teoretiske vinklingene til empowerment må ligge til grunn for å forstå hva som skjer i relasjonene mellom de ansatte og innsatte ved rusmestringsenheten når maktforholdene endres. Flere av tilnærmingene jeg har redegjort for overlapper hverandre, og kan ha tilnærmet likt innhold. Videre innehar de nyanser som er ulike fra hverandre og må derfor ligge til grunn for å kunne forstå og tolke mine empiriske funn. Jeg vil derfor ikke forsøke å koble begrepene sammen til en rendyrket tilnærming til begrepet empowerment, men velger å ha de med slik at jeg får belyst mine funn fra flere ulike teoretiske perspektiver. Jeg vil videre redegjøre for sikkerhet i kriminalomsorgen, min empiri har til hensikt å se på hvordan etablere empowerment samtidig som fengslet ivaretar sikkerheten. Undersøkelsen vil forsøke å svare på om dette er to motstridende faktorer, eller ulike sider av samme sak.

3.4 Sikkerhet i kriminalomsorgen

Kriminalomsorgens sikkerhetsstrategi 2006 – 2010, *Trygghet for samfunnet, domfelte, innsatte og tilsatte* starter på følgende måte: «God sikkerhet skal ikke gå på bekostning av menneskeverdet og den skal ivareta samfunnets, tilsattes, domfeltes og innsattes trygghet» (s. 2). I avhandlingens innledning la jeg min forståelse av sikkerhet til grunn; «sikkerhet er en tilstand; å trygge, og en følelse; å være trygg.» «Vi kan skille mellom sikkerhet som en tilstand og sikkerhet som en følelse. Sikkerhet som tilstand sikter til det å være i sikkerhet rent faktisk, mens sikkerhet som følelse sikter til det å føle seg sikker eller trygg.» (Engen et al., 2016, s. 26). Med dette forstår jeg at kriminalomsorgens samfunnsoppdrag baserer seg i all hovedsak på å være en av forvaltningens sikkerhetsleverandør som er til for å trygge tilsatte, domfelte, innsatte og samfunnet under straffegjennomføring og ved løslatelse. Fengslet i min avhandling er en del av kriminalomsorgen, se Figur 3, og «... er bevisst konstruert for å løse spesielle oppgaver og realisere bestemte mål.» (Jacobsen og Thorsvik, 2013, s. 18).

Til nå har jeg redegjort for begreper som empowerment, brukermedvirkning, makt, avmakt, organisering av fengsel og rollen som fengselsbetjent. For den videre empiri vil jeg her redegjøre for de ulike sikkerhetsfaktorene i kriminalomsorgen, for senere å drøfte- og knytte begrepene sammen slik at de understøtter påstanden i min undersøkelse.

3.4.1 Hva er sikkerhet for kriminalomsorgen?

Sikkerhet i kriminalomsorgen defineres som:

«Sikkerhet i kriminalomsorgen er summen av de virkemidlene som tar sikte på å forebygge og håndtere situasjoner der samfunnets, tilsattes, innsattes og domfeltes trygghet trues. Med trygghet forstås beskyttelse mot overgrep og nye kriminelle handlinger under fullbyrdingstiden og at domstolenes og kriminalomsorgens beslutninger blir gjennomført. Med virkemidler menes statiske, dynamiske og organisatoriske tiltak som spesielt tar sikte på å ivareta sikkerheten.» (KRUS, 2006, s. 4).

Tradisjonelt deles sikkerhetsbegrepet inn i tre underkategorier, her omtalt som virkemidler. Min påstand er at de to første kategoriene, statisk- og organisatorisk sikkerhet, tar utgangspunkt i mistillit. Ved rendyrkede bruk av disse sikkerhetsformene vil fengslet umuliggjøre empowerment som tilnærming. Sistnevnte faktor, den dynamiske sikkerheten utgjør grunnlaget for avhandlingens påstand om *at kriminalomsorgen kan styrke den totale sikkerheten ved økt bruk/tilførsel av menneskelige relasjoner og empowerment.*

3.4.2 Statisk sikkerhet

«Med `statisk sikkerhet` menes de sikkerhetstiltak som er av fysisk art.» (KRUS, 2006, s. 4). Nærliggende eksempler vil kunne være kameraer, alarmanlegg, mur, gitter og regelbestemte kontrolltiltak som statisk tilsyn. Statisk tilsyn kan være tilsyn under telling, lufting og visitasjoner (Ibid).

3.4.3 Organisatorisk sikkerhet

«Med organisatorisk sikkerhet menes organisering av arbeidet, ansvar og myndighet. Eksempler på dette er bemanningsplan, lokalt instruksverk, opplæring, avvikshåndtering og krisehåndteringsplaner.» (KSF, 2006, s. 5). Dette er de strukturer som er etablert for å etablere et troverdig sikkerhetsnivå for organisasjonen (KRUS, 2006).

3.4.4 Dynamisk sikkerhet

«Med dynamisk sikkerhet menes at mellommenneskelige relasjoner og systematiske former for samhandling mellom innsatte, domfelte og tilsatte øker samfunnets, tilsattes, innsattes og domfeltes trygghet. Eksempler på dette er tilstedeværelse i fellesskap, kontaktbetjentarbeid,

fritidsaktiviteter, arbeid og programvirksomhet.» (KSF, 2006, s. 5). Dette virkemidlet innebærer den sikkerhetsmessige betydningen av gode relasjoner mellom innsatt og ansatt (KRUS, 2006).

3.4.5 SIK – Et program for Sikkerhet i kriminalomsorgen

Sikkerhet i Kriminalomsorgen (SIK), er et program for utvikling av sikkerhetskulturen i kriminalomsorgen (Stageberg, 2006). Med dette ser jeg behov for å redegjøre for kulturbegrepet for så å sette det i sammenheng med begrepet sikkerhet. Med utgangspunkt i Figur 1 har jeg illustrert kultur som organisasjonens *uformelle trekk*. Jeg ønsker å benytte Edgar Schein sin definisjon på organisasjonskultur:

«Organisasjonskultur er et mønster av grunnleggende antakelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på og føle på i forhold til disse problemene.» (sitert i Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 130).

«Mange mener at interessen for organisasjonskultur og sikkerhet kan spores tilbake til Tsjernobyl-katastrofen og den vestlige kjernekraftindustriens respons på årsaksforholdene som førte til ulykken.» (Engen et al., 2016, s. 157). Videre har vi i Norge sett at kultur blir satt i sammenheng med sikkerhet i forbindelse med 22. juli-kommisjonens rapport hvor organisasjonskultur i forvaltningen blir fremhevet som en av årsakene til den dårlige håndteringen av terroren som rammet Norge. I utredningen fremkommer det blant annet: «I sikkerhetsrapporter fra NSM, DSB og DSS pekes det på svak sikkerhetskultur i en rekke departementer.» (s. 422). Jeg ønsker ikke å skille ut sikkerhet fra organisasjonskulturen og gjøre dette til et eget begrep. I min avhandling inngår sikkerhet i den totale organisasjonskulturen, med andre ord er sikkerhet bare en av flere bestanddeler i den totale organisasjonskulturen. Definisjonen over, og Figur 1, viser at også maktbegrepet inngår i organisasjonskulturen. I min avhandling gjøres maktbegrepet gjeldende både i form av organisasjonens formelle- og uformelle trekk, og av særlig interesse er det å undersøke hvorvidt ulike interessegrupper er til hinder for fengslets måloppnåelse. Med interessegrupper som hinder for måloppnåelse menes her «Alle organisasjoner består av individer og grupper

av individer, hver med sine særegne interesser. Alle disse interessegruppene kan stå mot hverandre og forsøke å maksimere sine interesser, gjerne på bekostning av de andre gruppens interesser.» (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 164 - 165). Min påstand er at jo større avstanden er mellom interessegruppens oppfatning av samfunnsoppdragets mål og virkemidler, dess større rom er det for fremvoksende mål (uformelle mål) (Ibid).

«Fremvoksende mål og strategier er det som organisasjonen – eller grupper i organisasjonen – arbeider mot, men som vi ikke finner nedfelt skriftlig eller eksplisitt vedtatt. Empiriske studier viser da også at det ikke alltid er samsvar mellom den formelle strategien og den strategien organisasjonen faktisk arbeider etter.» (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 56).

Basert på min empiri ønsker jeg å undersøke om det eksisterer ulike fremvoksende mål som eksisterer parallelt med formålet til kriminalomsorgen. Videre vil jeg forsøke å undersøke om det internt ved avdelingen, eller i fengslet, eksisterer ulike oppfatninger av hvilke virkemidler som bidrar til best mulig måloppnåelse. Weber opererer med begrepene makt og herredømme. Herredømme i kraft av autoritet betyr myndighet til å befale og plikt til å adlyde (Weber, 2000). Fengslet er hierarkisk, og den formelle tilnærmingen, organisasjonsstrukturen, som illustrert i Figur 1, har til hensikt å fordele makt knyttet til posisjon og funksjon, som illustrert i Figur 2. «Organisasjonsstruktur vil alltid favorisere enkelte grupper med et visst sett av synspunkter og meninger på bekostning av andre grupper.» (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 192). Det innebærer at hierarkiet og de ulike posisjonene, kan sette fokus på hvilken form for sikkerhet som skal være på dagsorden, noe som kan resultere i en «... kamp om hvem sine synspunkter og interesser som skal være dominerende.» (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 193). Hagen (2005) beskriver i sin håndbok *Sikkerhet* at man ofte ser på to hovedgrupper av sikkerhet, statisk- og dynamisk, og at «Man kan lett fristes til å sette de to hovedgruppene opp mot hverandre ...» (s. 21). Samtidig understreker han et viktig poeng, «Vi er avhengig av begge former for tiltak.» (s. 21). Jeg understøtter denne påstanden, det vil aldri være mulig, eller hensiktsmessig for et fengsel å velge enten eller, men graden av omfang er det mulig å fastsette. Jeg mener en god start i kartleggingen av hvilke sikkerhetstiltak fengslet skal vektlegge er å starte med oppdragsgivers beskrivelse av formålet med straffegjennomføring. Hagen (2005) illustrerer denne påstanden på en god måte:

« I all sikkerhetstenkning må sammenhengen mellom oppdragsgivers forventninger til sikkerhetsytelse og konsekvensen for de berørte – i dette tilfelle de innsatte – vies stor oppmerksomhet. Dette omfatter for eksempel fengselets plikt til å gi beskyttelse mot overgrep og nye kriminelle handlinger på den ene side, og konsekvensene for den enkelte innsattes livssituasjon på den annen.» Hagen, 2005, s. 23)

Et godt verktøy i det videre arbeidet med å kartlegge hvilke sikkerhetstiltak man skal vektlegge er programmet SIK, som har en overordnet målsetning for kriminalomsorgen «... å utvikle en felles sikkerhetskultur ved å fokusere på holdninger og atferd som kan ha betydning for sikkerheten.» (Stageberg, 2006, s. 315). Se Figur 3. i denne avhandlingen i forhold til de ulike nivåene beskrevet i avhandlingen.

3.4.6 SIF – Et program for Sikkerhet i fengsel

Ved å bryte Figur 3 ytterligere ned på organisasjonsnivå har kriminalomsorgen også utviklet manualer og veiledere for *Sikkerhet i fengsel* (SIF) og for *Sikkerhet i friomsorgen* (SIFO), hvor SIK er samlebetegnelsen for både fengsel og friomsorg (Ibid). I min avhandling har jeg fokus på SIF, men understreker at mine funn trolig vil være like relevante for kriminalomsorgen som helhet. Det fremkommer allerede i forordet til veilederen *Sikkerhet i fengsel SIF* (2007) at «Sikkerhet i fengsel (SIF) er et program som legger vekt på de menneskelige ressursene i sikkerhetsarbeidet.» (s. 3). Dette er kjernen for denne avhandlingen hvor jeg vil argumentere for at *kriminalomsorgen kan styrke den totale sikkerheten ved økt bruk/tilførsel av menneskelige relasjoner og empowerment*. «De menneskelige ressursene», med dette forstår jeg at programmet SIK, herunder SIF, innebærer at sikkerhet i kriminalomsorgen er alles ansvar, og «Den menneskelige faktor er et sikkerhetsperspektiv som vektlegger menneskers samhandling, og samspill med organisasjonsmessige og tekniske strukturer.» (Kriminalomsorgens utdanningssenter, 2007). Dersom jeg kobler «den menneskelige faktor», beskrevet i SIF, sammen med utdraget fra sikkerhetsdefinisjonen til kriminalomsorgen; «Sikkerhet i kriminalomsorgen er summen av de virkemidlene...» (KSF, 2006, s. 5), så innebærer sikkerhet et kollektivt ansvaret hvor de ansatte skal benytte *summen av de virkemidlene* som utgjør sikkerhetsarbeidet for å oppfylle samfunnsoppdraget. Virkemidlene her forstås her som de *statiske*-, *organisatoriske*- og *dynamiske* sikkerhetstiltak som kriminalomsorgen forvalter.

3.5 Oppsummering

Oppsummert vil jeg si at maktbegrepet kan forstås på to måter, «*Makt over noen*», eller «*Makt til å gjøre noe*». Dermed påstår jeg at makt ikke behøver å være negativt, men kan være positiv når den føles meningsfullt for den som utsettes for makt. Makt, autonomi og empowerment behøver ikke være direkte motsetninger, det avhenger av hvordan det oppfattes- og utøves av den enkelte. Rusmestringsenheten har som tilnærming å gi tilbake noe av makten og myndigheten til innsatte som mangler den. Tidligere i besvarelsen skrev jeg at gjennom å bemyndige innsatte følger også ansvar, og min påstand er at det er vanskeligere å klage på forhold og/eller mangler de selv har medvirket til. Noe av det samme kan også gjelde de ansatte. Kan det tenkes at det kan oppstå en form for ansvarsfraskrivelse blant de ansatte gjennom å bemyndige innsatte? Vil en konsekvens av empowerment ved rusmestringsenheten være at ansatte kan rettferdiggjøre mangelfull rehabilitering, tilbakefall og liknende ved at ansvaret er overlatt til den innsatte? En annen påstand er at den organisatoriske strukturen og rammebetingelsene som ligger til grunn for driften av rusmestringsenhetene i Norge kan bidra til det motsatte av empowerment, nemlig at innsatte overlater ansvaret over eget liv og rehabilitering til fagfolkene, uten selv å måtte ta ansvar. Det vil uansett være de ansatte som vurderer når, hvor og i hvilken grad empowerment skal skje. Det er de ansatte, og den organisatoriske strukturen, som legger føringer for innholdet i soningen til de innsatte ved rusmestringsenheten. Jeg har i kapittel 1 under punkt *1.0 Problemstilling* forsøkt å redegjøre for kompleksiteten ved å inneha en profesjon med motstridende roller, omsorgsarbeider og vokter. Videre har jeg forsøkt å gi et bilde av fengsel som organisasjonsform i oppgavens *Innledning*, dette for å gi økt forståelse av innsattes og ansattes hverdag. Punkt *3.3 Empowerment – ulike tilnærminger*, kan jeg oppsummere med at det som er felles for Askheim & Starrin (2012) sine ulike tilnærmingene er «Et positivt syn på mennesket som i utgangspunktet aktivt og handlende individ som vil handle til sitt eget beste hvis forholdene legges til rette for det» (s. 30). Disse tilnærmingene vil jeg se i sammenheng med Figur 6, *Autoritet versus Autonomi*. Med utgangspunkt i tilnærmingene og Figur 6 vil jeg utarbeide en ny figur, Figur 8, hvor teori og empiri er koplet sammen. Avslutningsvis har jeg i dette kapitlet redegjort for sikkerhet i kriminalomsorgen. Dette er sentralt for det videre arbeid med å underbygge min påstand for avhandlingen: *menneskelige relasjoner er med på å øke sikkerheten i kriminalomsorgen som helhet*. I denne sammenheng må jeg også argumentere

for min påstand om at *det er en nær sammenheng mellom ansattes- og innsattes relasjoner og antall uønskede hendelser ved et fengsel*. «Statistikk tyder på at ansatte i kriminalomsorgen er en særlig utsatt gruppe da om lag 34 prosent av arbeidstakere innenfor yrkeskategorien «politi/vakt o.l.» oppgir at de det siste året har vært utsatt for vold eller trusler på arbeidsplassen.» (Arbeidstilsynet, 2016, s. 3). Jeg fremhever menneskelige relasjoner som et viktig tiltak i sikkerhetsarbeidet i kriminalomsorgen, samtidig understreker jeg at sikkerhet alltid må være en kombinasjon av både *dynamisk sikkerhet* i tillegg til *statiske-* og *organisatoriske* virkemidler. Det vil aldri være mulig, eller hensiktsmessig for et fengsel å velge enten eller.

Kapittel 4 Analyse- og drøfting av funn med resultat

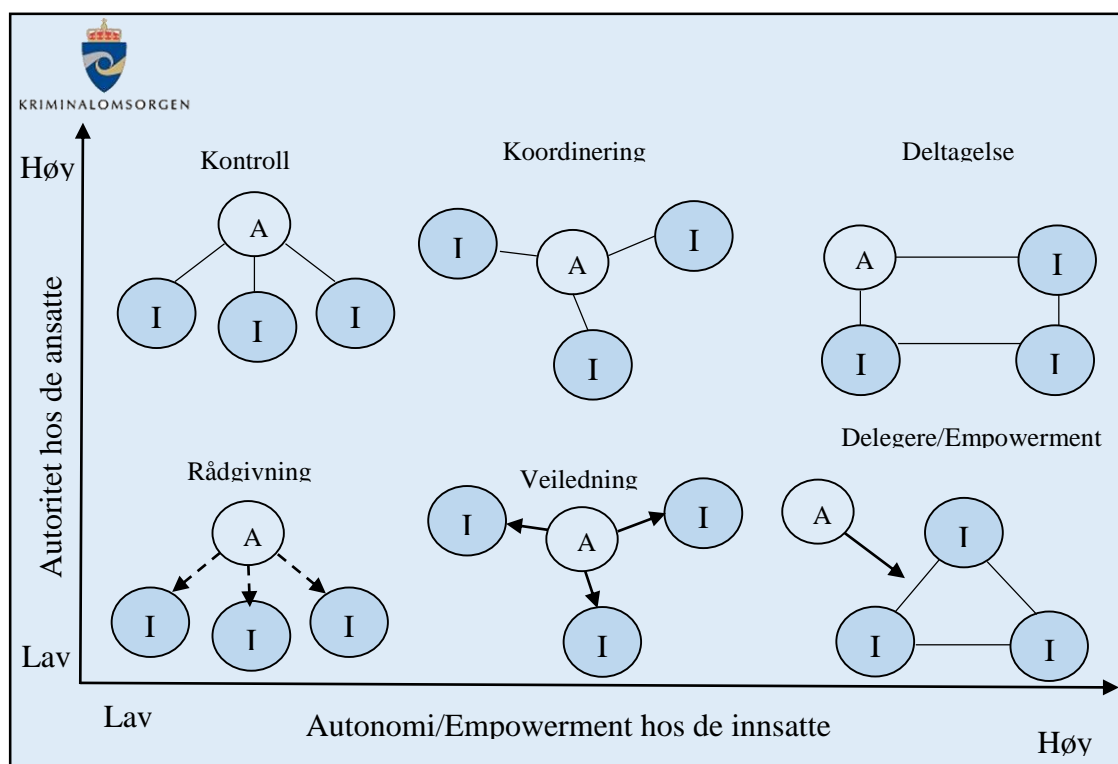
«Et menneskes liv kan aldri forstås uten at en ser det enkelte menneske i en relasjon til andre mennesker. Kunsten å forholde seg til andre og å utvikle seg selv som menneske og som individ i *relasjonen* hører til den vanskeligste, mest krevende oppgaven en har i livet.»
(Håkonsen, 2008, s. 27).

Formålet med dette kapitlet vil være å argumentere for at økt bruk av menneskelige relasjoner, og empowerment som tilnærming, vil øke graden av sikkerheten i kriminalomsorgen på kort- og lang sikt. Første del av kapitlet inneholder en grafisk framstilling (Figur 6) som er utarbeidet på bakgrunn av teori fra kapittel 3 og undersøkelsen som er gjort ved Fengsel N.N. Hvert element som framkommer i diagrammet vil bli redegjort for i egne underkapitler. Først vil jeg, gjennom å koble teori og analyser av intervjuene sammen, drøfte og problematisere elementene. Første del avsluttes med en kort oppsummering. I siste del av kapitlet vil jeg koble de ulike tilnærmingene som er i punkt 3.3 sammen med Figur 6. Dette vil bli presentert i ett nytt diagram, Figur 8. Kapitlet blir avsluttet med en oppsummering av funnene.

4.1 Beskrivelse av diagram

Gjennom kvalitativ metode skal jeg fortolke innholdet i mine funn ved å analysere intervjuene og koble de opp mot relevante teorier. Målet er å avdekke om økt bruk av menneskelige relasjoner og empowerment vil styrke sikkerheten i kriminalomsorgen. Gjennom intervjuene håper jeg å finne ut av de ansatte- og innsattes opplevelse av empowerment, og hvilken betydning menneskelige relasjoner har for sikkerhetsarbeidet. I dette kapitlet har jeg tatt utgangspunkt i intervjuguiden, *Vedlegg IV* og teori fra kapittel 2. Samlet utgjør dette empiri for avhandlingen. Min analyse av intervjuene viser at flere av tilnærmingene fra kapittel 2 skiller seg tydelig ut i møte mellom *innsatte* og *ansatte*, og funnene viser også at møte mellom *ansatte* og *ansatte* er av betydning for hva som vektlegges som god sikkerhet i Fengsel N.N. Jeg har visualisert svarene og den teoretiske forankringen i en grafisk framstilling (Figur 6), denne skal brukes i den videre drøfting av min undersøkelse. Diagrammet viser x-aksen med et sett verdier og y-aksen med et annet, dette for å vise relasjonen mellom de to verdiene for alle elementene i diagrammet. De ulike elementene i Figur 6 er illustrert som relasjoner

mellom: A= Ansatt og I = Innsatt. Y-aksen er den vertikale linjen, og skal vise grad av autoritet hos (A). Akseverdien er satt til *Høy* og *Lav*. Utgangspunktet for undersøkelsen er Fengsel N.N, som gjennom en tydelig hierarkisk struktur har *Høy* grad av autoritet. X-aksen er den horisontale linjen i diagrammet, også denne er delt inn i *Høy* og *Lav*. Den horisontale linjen skal vise grad av autonomi for (I). Min teori er at gitt de rette forholdene vil lav grad av autoritet og høy grad av autonomi styrke sikkerheten ved Fengsel N.N. Dette vil gi utslag i færre uønskede hendelser relatert til vold og trusler. Gjennom figuren ønsker jeg samtidig å vise at ulike tilnærminger som kommer høyt opp på y-aksen kan være hemmende for det langsiktige målet, men i gitte situasjoner være en nødvendighet. Y-aksen tar utgangspunkt i mistillit, hvor (I) må ilegges kontroll og ha *Lav* grad av ansvar. Tilnærmingen i y-aksen kan ses i sammenheng med det Weber (2000) betegner som legal makt. Denne undersøkelsen tar utgangspunkt i Webers tradisjonell maktteori, det patriarkalske herredømme, «*Makt over*» (Ibid). X-aksen viser derimot at (I) kan, gjennom medvirkning og empowerment, bidra til å oppfylle kriminalomsorgens mål, her som «*Makt til*». Det nevnes at figuren også kan benyttes for å illustrere ulike former for ledelse.



Figur 6. Autoritet versus Autonomi av Tom Normann.

4.1.1 Kontroll

(A) har en autoritær tilnærming til (I). (A) forteller (I) hva de skal- og ikke skal gjøre. Kommunikasjonen preges av å være enveis og kan være nyttig i situasjoner som krever «korrekt håndtering» av en gitt situasjon. *Kontroll* scorer *Høyt* på autoritet og *Lavt* på autonomi og relasjonsbygging. Modellen i Figur 6 viser at (A) tar avgjørelsene, (I) skal instrueres og kontrolleres. *Kontroll* kan ses i forbindelse med punkt 3.4.2 *Statisk sikkerhet* og 3.4.3 *Organisatorisk sikkerhet*. Beslutninger fattes gjennom regler, rutiner, kontroll og grensesetting uten å være åpen for innspill fra (I). I denne modellen er fordelingen av makt ulikt, men det betyr ikke at den (A) sin makt er total. Tilnærmingen kan ses i sammenheng med Weber (2000) sitt syn på hva som gjør makten legitim, her forstås den legitime maktutøvelsen ved at de (A) har autoritet.

«En autoritær leder er en person som har en tendens til å sentralisere beslutningsmyndighet, og basere sin lederstil på den makt som ligger i formell posisjon og kontroll over belønninger. Lederen treffer alle beslutninger selv og bekjentgjør dem for medarbeiderne.» (Jacobsen & Thorsvik, 2011, s. 396).

Avdelingsleder: «Alt av kontrolltiltak, herunder visitasjoner av innsatte og innsattes rom, urinprøver gjøres hos oss i likhet med øvrige avdelinger ved fengslet. Her har innsatte minimal grad av autonomi ved at innsatte ikke selv kan bestemme om, når eller hvordan tiltakene skal gjennomføres. Allikevel har de fortsatt en viss grad av selvbestemmelse da de kan nekte å gjennomføre tiltakene, og isteden ta konsekvensene dette medfører. I møte med innsatte opplever man de innsatte ikke alltid gjør som de ansatte vil at de skal gjøre, eller velger de alternativene som de ansatte vil at de skal velge.»

Avdelingslederen beskriver vanlige kontrolloppgaver som utføres av (A), disse er nedfelt i Fengsel N.N sine daglige regler og rutiner, patriarkalsk makt. Samtidig viser sitatet at (I) også har «*Makt til*» å motsette seg disse kontrolltiltakene, og på denne måten får (I) noe av kontrollen over eget liv. Proporsjonalt med å overføre noe av makten til (I) kan redselen for å miste makten og kontrollen økes hos (A).

Avdelingsleder: «Jeg forstår at makt inngår i tilnærmingen empowerment, men hos oss handler det om å både avgi makt og å ta makt. Gjennom å bemyndige den innsatte til selv å ta ansvar for sitt problem og sin livsmestring overlater vi noe av vår makt til den innsatte, den innsatte blir en mottaker av dette ansvaret og skal dermed selv tilstrebe å utvikle sin egen makt.

For å få til dette innebærer det at mine ansatte innehar rett kompetanse- og forståelse av denne tilnærmingen.»

Begge sitatene fra *Avdelingsleder* viser både Webers (2000) patriarkalske form for makt, «*Makt over*», her uttrykt som kontroll, og «*Makt til*». Sitatet over illustrerer maktforståelsen som må ligge til grunn for at (A) ved avdelingen skal kunne jobbe med empowerment som tilnærming.

«Jonny»: «Det er de gode relasjonene som gjør at man kommer seg videre, og ikke havner på isolasjon. Det er vanskelig å være kuk mot en person som er hyggelig. Når folk ikke er hyggelig mot meg, så prøver ikke jeg heller.»

Miljøterapeut: «Fengsl N.N er dårlig til å forstå hva som bidrar til god sikkerhet. Mangler forståelse av- og fokus på dynamisk sikkerhet. Det handler om å kunne være i forkant, kjenne miljøet og vite når miljøet beveger seg i feil retning. De er gode til å låse inn folk, hindre rømning. Det er jo en del av samfunnsoppdraget, men... Fengsl N.N er dårlige til å tolke atferd, og har manglende forståelse for hva soning gjør med folk i et statisk system.»

Sitatene fra «*Jonny*» og «*Miljøterapeuten*» representerer den kollektive oppfatningen til både (A) og (I) som ble intervjuet. Gjennom omfattende *Statistiske sikkerhetstiltak*, her omtalt som *Kontroll*, fremkommer det av intervjuene at kontrolltiltakene ved rusmestringsenheten utføres av de samme ansatte, kontaktbetjentene (se *Vedlegg IX: Begrepsavklaring*), som også skal jobbe med endring, relasjonsbygging, tillit og mestring. Ingen av de intervjuede (I) eller (A) ser spesielle utfordringer knyttet til dette dobbeltmandatet.

«Morten»: «Vi ville bare pynte opp en ellers grå tilværelse, ha det litt koselig, men vi fikk ikke lov. Det er helt greit, men det hadde jo også vært greit å vite hvorfor.»

Flere av de intervjuede innsatte ser nødvendigheten av de ulike kontrolltiltakene og forstår hvorfor de gjennomføres. Problemene oppstår når de blir utsatt for begrensninger og tiltak som ikke begrunnes. Et eksempel som flere av de intervjuede dro frem var at fengselet hadde besluttet at de ikke fikk lov til å ha blomster i fellesskapet, alt av blomster måtte vekk, men de fikk lov til å ha en plante på eget rom. Sitatet til «Morten» kan falle inn under det Weber (2000) omtaler som «*Makt over*». Det kan tenkes at beslutningen grunner i både *Statisk-* og *Organisatorisk sikkerhet* hvor bestemmelser kan være ulike for hva som er tillatt i fellesskapsarealer enn for innsattes celle.

Betjent «Bjarne»: «Flere av beslutningene som vaktlederne fatter begrunnes ofte i ro, orden og sikkerhet. Når jeg spør hva han eller hun legger i dette får jeg som regel som svar at ro, orden og sikkerhet er begrunnelse nok, og samtalen avsluttes ofte med begrunnelsen «For at jeg sier det.» For meg føles dette som et inngripen uten noen hjemmel eller grunn, vaktlederen dekker seg bak den universelle og «udiskuterbare» begrunnelsen Ro, Orden og Sikkerhet.»

Ro, orden og sikkerhet fremkommer av Lov om gjennomføring av straff mv. (2001) i blant annet §§ 17 og 37.

«...Felleskapet for innsatte som gjennomfører straff i avdeling som nevnt i § 10 annet ledd [fengsel med høyt sikkerhetsnivå, se *Vedlegg IX Begrepsavklaring*], kan helt eller delvis begrenses av hensyn til ro, orden og sikkerhet, eller dersom hensynet til innsatte selv eller andre innsatte tilsier det, og det ikke fremstår som et uforholdsmessig inngrep.» (§ 17 andre ledd.).

Hva som ligger i dette fremstår som noe uklart, og kan derfor benyttes- og tolkes av den enkelte i ganske bred forstand. Selve sikkerhetsbegrepet er tydelig definert, men begrepene «Ro» og «Orden» fremstår som nokså åpne og hvor innhold ikke er like tydelig.

Undersøkelsen avdekket at flere av de intervjuede oppfattet bruk av «Ro, orden og sikkerhet» som det endelige argument for å kunne rettferdiggjøre og fastholde enhver beslutning. Strgjfl. (2001) gir beslutningstager mandat til å kunne iverksette ulike tiltak som begrenser (I) sin handlefrihet uten at det foreligger en konkret hendelse som knyttes til den enkelte, men kan legitimere beslutningen av hensynet til sikkerheten til (I) selv, andre (I), (A), kriminalomsorgen og samfunnet, se Figur 3. utfordringen blir når denne ordlyden fremstår som en rutine. For det første vil begrunnelsen, eller manglende begrunnelse være med på å svekke både (A)s- og (I)s tillit til mellomlederen beslutningen kommer fra. Videre vil det kunne svekke omdømme til kriminalomsorgen som beslutningstageren representerer.

Fagleder: «Det skal bare en enkeltstående hendelse til for at det settes opp en ny dør, eller en ny lås på en avdeling. Det brukes ikke tid på å finne ut hva som var årsaken til hendelsen, de bakenforliggende årsakene. Kunne noe ha vært gjort annerledes, kunne hendelsen ha vært unngått, løst eller forebygges i fremtiden ved bruk av den menneskelige faktoren, gjennom miljø- og relasjonsarbeid?»

«Jonny»: «Hvis én idiot slår en annen med en håndmanual, hva gjør Fengsel N.N da? Jo, da fjerner man alle vektene.»

I strgfjl. (2001) § 2, står det at man skal sikre «innsatte tilfredsstillende forhold», i dette ligger blant annet trygghet, rettsikkerhet og likebehandling som er grunnpilarer i kriminalomsorgen. Beslutningsgrunnlaget er dermed lovfestet i strgfjl. (2001), og akseptert brukt av både (A) og (I). Beslutningen og tiltaket inngår derfor som en del av den *Organisatoriske sikkerheten*. Aksepten forutsetter at beslutningstageren kan begrunne hva som ligger bak «Ro, orden og sikkerhet» i beslutningen. Sitatene over er to utdrag av flere tilsvarende eksempler, hvor Fengsel N.N benytter seg av *Statistiske sikkerhetstiltak* i form av barrierer eller innskrenkinger i kraft av regler og rutiner. Regler og standardiserte prosesser skaper forutsigbarhet både for (I) og (A), samtidig kan dette være begrensende og virke mot sin hensikt, «Utstrakt bruk av kontroll skaper konflikter...» (Lund, 2006, s. 311).

«Daniel»: «Det har kostet meg å sitte her på rusmestringsenheten. At det er en vaffelavdeling er bare tull. Jeg vet om flere som har søkt seg vekk fra avdelingen for at de ikke har klart å være her, det ble for tøft. Blir sliten etter endringsuken, fy faen det er hardt. Jeg har opplevd at flere ansatte har et elendig menneskesyn, også avdelingsledere og vaktledere ved fengslet [Han understreker viktigheten av å få frem at dette ikke gjelder noen av de ansatte ved rusmestringsenheten og ikke alle mellomlederne].»

Avdelingsleder: «Jeg stiller spørsmålsteget ved enkelte tilfeller hvor innsatte blir holdt innelåst på grunn av ro, orden og sikkerhet, særlig i de tilfeller hvor beslutningstageren ikke kan begrunne avgjørelsen ytterligere Flere situasjoner mener jeg kan håndteres på andre måter, hos oss bruker vi ofte grupper hvor vi snakker om situasjonen. Med dette mener jeg ikke at man ikke skal bruke ro, orden og sikkerhet, jeg ønsker bare å poengtere at man må kunne forsvare bruken av dette både ovenfor den innsatte, men også for de ansatte. Kan man ikke det, så burde man ikke, etter min mening, bruke det som beslutningsgrunnlag.»

Sitatene over viser at *Statistisk- og Organisatorisk sikkerhet* og *Kontroll* fremheves både av (I) og (A) ved avdelingen som viktige, og avdelingen har en felles forståelse for hvorfor tiltakene er nødvendige. I *Kriminalomsorgens sikkerhetsstrategi 2006-2010* fremkommer det at: «Kriminalomsorgen skal ha en enhetlig forståelse av hva som er hensiktsmessig sikkerhet og hvilke tiltak som skal benyttes for å oppnå dette» (s. 8). I min undersøkelse har jeg satt sikkerhetsstrategien opp mot kriminalomsorgens samfunnsoppdrag hvor (A) skal jobbe i retning av et felles mål (strgfjl., 2001). Undersøkelse avdekket at det kan virke som det hersker uenighet mellom (A) ved rusmestringsenheten og enkelte av mellomlederne om hva

som «hensiktsmessig sikkerhet». «Mellomledelsen består av den gruppen av ansatte som har hovedansvaret for å føre tilsyn med- og koordinere produksjonen og å formidle informasjon fra den operative kjernen og oppover i systemet.» (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll, 2014, s. 158). Mellomledelsen er den delen av Fengsel N.N som også har ansvaret for å formidle informasjon fra enhetsleder og resten av toppledelsen og videre til (A), se Figur 2. Ved at informasjonen må passere flere ledd kan Fengsel N.N risikere at mellomlederne fordreier og tilpasser budskapet til det de mener er best for organisasjonen.

Fagleder: «Lederne gjennomfører ikke det som er pålagt fra helse- og justis- og beredskapsdepartementene. I enhver profesjon må alle utvikle seg selv faglig, dette er eget ansvar. Ved Fengsel N.N har det stoppet opp et sted, og de nye arver andres erfaringer og holdninger.»

Undersøkelsen avdekket at det nærmest fremstår som en «intern maktkamp» mellom rusmestringsenheten og enkelte av mellomlederne. Dette er en form for «organisatorisk ubalanse» som kan føre til målforskyvning ved at (I)s behov blir tilsidesatt ved at fokuset blir rettet mot interne stridigheter om hvem som «eier fasiten». Undersøkelsen avdekket at det er en gjensidig mangel på tillit mellom enkelte av mellomlederne og rusmestringsenheten i forhold til tilnærming til sikkerhet. Dette har medført at det brukes mye tid og ressurser på å «kontrollere hverandre» og «finne feil og overstyre beslutninger» fremfor å jobbe sammen mot felles mål. Basert på intervjuene kan det forklares med at forståelsen av samfunnsoppdraget er ulik. Flere av de intervjuede begrunner dette med at de oppfatter at enkelte av mellomlederne handler i god tro ved at de trygger samfunnet ved å holde den innsatte innelåst.

Aspirant «Gudrun»: «Mange ansatte har ikke god nok opplæring. Dette fører til feile beslutninger knyttet til interne rutiner, som igjen går utover sikkerheten. Vet ikke hva man holder på med. Miljøarbeid og dynamisk sikkerhet er det som blir totalt «skivebom» i forhold til hva som læres bort på KRUS og hva som praktiseres.»

Et interessant funn fremkommer av sitatet fra *Aspirant «Gudrun»*. Hun og flere av de andre intervjuede (A) beskriver manglende opplæring og kompetanse som en forklaring for hvorfor flere (A) ikke fokuserer på *Dynamisk sikkerhet*. Åsmund Løvberg Strand, førstekonsulent ved Buskerud friomsorgskontor (2013) etterspør en formell lederutdanning i kriminalomsorgen.

I sitt debattinnlegg til nettsiden FriFagbevegelse stiller han følgende spørsmål: «Hvordan kan man forvente at fag, retningslinjer og strategier skal implementeres dersom ledere ikke har faglige forutsetninger til å arbeide strukturert med dette?»

Fagleder: «Når jeg ble ansatt ved rusmestringsenheten ville jeg vite hva utdanningen til fengselsbetjentene inneholdt, hvilke fag og kunnskap de ansatte kan forventes å ha. Jeg ble positivt overrasket over innholdet i utdanningen til KRUS, men ser ikke dette i praksis. Min oppfatning er at det humanistiske menneskesynet ved store deler av Fengsel N.N synes å være fraværende, helt fra ledernivå og ned til betjentene. Jeg klarer ikke se et humanistisk menneskesyn i praksis, men jeg tror ikke det handler om at betjentene ikke vil Det er et lederansvar, betjentene tar bare imot ordre Det som utmerker seg ved fengslet er at de tørr å prøve, de tørr å starte særavdelinger, lik rusmestringsenheten. MEN de gjennomfører aldri helt ut, de svømmer så vidt med en arm og sliter seg ut ved å kun tørre å sette overskrifter. De må skape et terapeutisk miljø, det er de drittdårlige på, og dette skal de være best på slik at innsatte ikke kommer tilbake.»

Sitatet over viser at utdanningen til (A) fremstår som god, Fengsel N.N bør i større grad utnytte den kompetansen (A) har tilegnet seg gjennom fengselsskolen. «Dagens fengselsbetjenter kan ta en bachelorgrad, mens majoriteten av lederne de møter trolig gikk fengselsskolen for 10–30 år siden.» (Strand, 2013).

Miljøterapeut: «Jeg kjenner mange betjenter ved fengsle som ønsker å være i fellesskapet, men som lar være og begrunner det i manglende ressurser. Ansatte blir uglesett av både innsatte og sine kollegaer og får beskjed om at du hører hjemme i vaktboksen. Det handler om kognitiv dissonans. Ansatte kommer rett fra fengselsskolen og opplever at virkeligheten slett ikke er slik de hadde forestilt seg, det er ikke samsvar med ideen om hvordan ting skal være skrudd sammen, de finner ikke miljø- og relasjonsarbeid i sin praksis. Det er ganske smertefullt for den som opplever det, men de tilpasser seg systemet noe som ødelegger mange gode betjenter.»

Et gjennomgående funn er at flere (A) opplever «praksissjokket» når de påbegynner sin fengselskarriere ved fengslet. Det er ikke samsvar med hva som læres og det som praktiseres. Basert på undersøkelsen og sitatene over kan videreutdanning av lederne være et tiltak. Slik utdanning tilbys i dag internt i kriminalomsorgen gjennom Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter. På KRUS sine nettsider tilbys: Konflikthåndtering og ledelse, Økonomi for ledere, Jus for ledere og et nokså omfattende Ledelsesutviklingsprogram (LUP)

(Kriminalomsorgen, 2016). En annen forklaring kan være at mellomlederne bevisst velger og ikke å fokusere på hele samfunnsoppdraget, kun den kortsiktige.

Miljøterapeut: «Vår forrige enhetsleder omtalte rusmestringsenheten som sitt flaggskip. Denne støtten fra øverste leder førte til at vi tålte å stå i drit over tid. Han frontet avdelingen vår, men det siste året har bare blitt trangere og trangere ved at fengslet er splittet i forhold til syn på det vi driver med.»

Sitatet over illustrerer hvordan det internt i fengslet er det ulike oppfatninger og forståelsen av samfunnsoppdraget. For å kunne jobbe mot et felles mål er hele Fengsel N.N avhengig av en allmenn forståelse av oppdraget. En forutsetning er at dette er forankret på ledernivå, og at denne forståelsen blir kommunisert nedover i hierarkiet. Mellomlederne er, i likhet med øvrige (A) i et hierarki også underordnede. Dersom intervjuene legges til grunn fremstår det som om enkelte av mellomlederne har vanskeligheter med å «underordne seg» i dette hierarkiet. Det presiseres her at undersøkelsen viser at ikke alle ledere ved Fengsel N.N har slik tilnærming til (I), både (A) og (I) forteller at både inspektører og enkelte av vaktlederne har et positivt syn på det arbeidet som gjøres ved rusmestringsenheten og forstår betydningen av den menneskelige faktor i sikkerhetsarbeidet.

«Daniel»: «Betjentene ved rusmestringsenheten er helt annerledes enn ved andre avdelinger ved fengslet, de prøver ikke å hele tiden ta deg for noe. Det er krig på blokka mellom betjentene og de innsatte, vi har jo ikke så mye frihet på blokka, derfor forsøker vi å forsvare det lille vi har igjen.»

Sitatet fra «Daniel» er beskrivende for hva konsekvensen av for mye *Kontroll* kan føre til. Undersøkelsen avdekket at flere av de intervjuede hadde erfaring med at enkelte mellomledere [Ikke ved rusmestringsenheten] hadde en lemfeldig bruk av kontrolltiltak ovenfor rusmestringsenheten. Med dette menes tiltak som ikke kunne begrunnes i annet enn «Ro, orden og sikkerhet.» Disse tiltakene fremsto som belastende og konfliktskapende. På spørsmål om hva de intervjuede tror ligger til grunn for kontrolltiltakene svarer de fleste: «Mellomlederne vil at vi skal drifte likt som på «blokka», mer innlåsning, mindre fangekontakt. Vi skal ikke være annerledes og skille oss ut.» Det fremkommer av intervjuene at flere av tiltakene fremstår som en form for protest mot det arbeidet som drives ved rusmestringsenheten.

Miljøterapeut: «Vi er tilpasningsdyktige på vår avdeling, men mangler støtten fra øverste ledelse. Jeg bruker mye energi på hva andre, særlig andre avdelingsledere og enkelte av vaktlederne, tenker om avdelingen vår, jeg må hele tiden forsvare hva vi driver med. De fremstår ofte som inkonsekvente værhaner, med dette mener jeg at de snakker ulikt med oss fagpersonene enn det de gjør med betjentene på avdelingen.»

Betjent «Bjarne»: «Mange ansatte er utrygge i fellesskapet, de tør ikke gå ut [dette gjelder øvrige betjenter ved Fengsel N.N og ikke (A) ved rusmestringsenheten]. Den gamle kulturen sitter i veggene, en fange er bare en fange. Den største forskjellen mellom meg og betjenter på andre avdelinger er at jeg driver ikke å møter innsatte ovenfra og ned.»

Sitatene over av *Miljøterapeut* og *Betjent «Bjarne»* er representative for hva (A) opplever som utfordrende i sin hverdag. Flere av de intervjuede (A) har følt seg avmektige på jobb, både ved at de møter motstand gjennom den hierarkiske strukturen og ved at de må forsvare tilnærmingen de har til innsatte.

Aspirant «Gudrun»: «Å bli møtt på en måte hvor de ansatte har troen på deg skaper endring. Rusmestringsenheten er den eneste avdelingen jeg vet om som jobber for å skape endring. Dette skaper sjalusi blant de ansatte som ikke får det til [Ved andre avdelinger]. Mange betjenter og mellomledere liker ikke at kollegaene har en god relasjon til innsatte.»

Sitatet over illustrerer spenningsforholdet mellom ulike (A) ved Fengsel N.N og (A) ved rusmestringsenheten. Basert på analyse av intervjuene henger dette sammen med at (A) er en del av en hierarkisk, komplekst og regelstyrt organisasjon hvor (A) sin vei til ledelsen kan være lang. Organisasjonsformen som er illustrert i Figur 2 viser den hierarkiske strukturen og hvordan ansatte klassifiseres og deles inn etter rang gjennom gradering av under- og overordnede ved Fengsel N.N (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll, 2014). Den hierarkiske inndelingen gjør ansvarsforholdene- og rollene tydelige, samtidig vil den hierarkiske inndelingen skape mange nivåer i organisasjonen som kan hemme effektivitet og vanskeliggjøre kommunikasjon (Ibid). Funnene viser at kulturen ved Fengsel N.N domineres av et tankesett hvor kvaliteten på arbeidet til (A) måles gjennom hvor høyt fokus (A) har på *Statisk sikkerhet*. En av de intervjuede forklarte at ved Fengsel N.N: «... blir du ikke sett på som en god betjent hvis du ikke har erfaring med celleaksjoner og kan sloss.» Både de intervjuede (I) og (A) poengterer at avdelingen ikke har hendelser relatert til vold og trusler,

noe som begrunnes i avdelingens fokus på menneskelige relasjoner, og som i punkt 3.4.4 er *Dynamisk sikkerhet*.

Betjent «Kari»: «Det er en ukultur blant ansatte ved Fengsel N.N, de ønsker helst at innsatte skal være på rommene sine, og svar på innsattes spørsmål skal helst være «NEI» [gjelder ikke (A) ved rusmestringsenheten]. Hvis betjentene ønsker å være i fellesskap blir de, av sine kollegaer, sett stygt på og senere snakket stygt om. Det er vanskelig å endre, jeg har selv erfart andre mellomledere ved fengslet som sitter sammen med betjentene og snakker nedlatende om det arbeidet som vi gjør ved rusmestringsenheten. Dette er det nyutdannede fengselsbetjenter møter når de kommer hit til Fengsel N.N. De som ikke velger å følge dette synet er utenfor.»

Betjent «Josef»: «Det kan ofte være vanskelig å være annerledes. Av andre betjenter, kollegaer og særlig vaktledere blir vi sett på som en vaffelavdeling. Her er alt kos og moro. Dette kjennes, til tider urettferdig for de har ikke innsikt- eller interesse for hva vi faktisk driver med. I grunn er det litt rart, for hos oss har vi jo ikke bråk og vold. Det er de samme innsatte som soner hos oss som fengslet for øvrig, de har søkt seg til oss fra de andre avdelingene.»

På oppfølgingsspørsmål til *Betjent «Josef»* om det er noe de kan gjøre for å øke øvrige (A)s innsikt for det arbeidet som utføres ved rusmestringsenheten:

«Vi har forsøkt å gå rundt til avdelingene og informere, både til ansatte og innsatte om hva vi gjør og hva vi tilbyr. Flere ansatte viser stor interesse når vi er der, men så går alt tilbake til det gamle. Jeg tror det skyldes holdningene til avdelingslederne og vaktlederne. Når mellomledelsen ser ned på det arbeidet og vår tilnærming til innsatte så føres dette over på de ansatte. I grunn er det litt trist, for jeg tror flere ansatte ønsker å jobbe som oss, men på grunn av kulturen og holdningene til de nærmeste lederne så tør de ikke bryte med dette.»

Kompleksiteten til hva en fengselsbetjent skal kunne er godt beskrevet i artikkelen *Jeg er fengselsbetjent* av Frode G. Hermansen (2014), her forklarer han «Jeg er ikke bare fengselsbetjent, men vikarierer som psykolog, sykepleier, sosialarbeider, brannmann, pedagog, dommer, med mer.»

«Daniel»: «Man må engasjere seg i andre hvis man vil at andre skal engasjere seg i meg. På blokka er det fy fy for betjentene å snakke om livet sitt. Hvordan skal jeg ha tillit til en person som ikke deler, og jeg bare må snakke om meg selv?»

Flere av de intervjuede (I) beskrev innholdet ved rusmestringsenheten som tøft og svært krevende. Det som var gjennomgående hos nærmest alle var at de legger ut sjela si for mennesker de ikke kjenner, de forteller om alt fra overgrep fra barndommen til oppvekst preget av rus og vold. De er slitne når klokken blir tre og programvirksomheten er ferdig for dagen. Det de sitter igjen med er samhold og respekt for hverandre.

«**Kim**»: «Det går an å snakke med de ansatte, ta opp ulike temaer og være ærlige uten at det går i KOMPIS [se *Vedlegg IX: Begrepsavklaring*]

Samtlige av (I) beskrev gruppen som en trygghetsfaktor ved avdelingen. (I) som hadde erfaringer fra andre avdelinger sa at slike samtaler i øvrige avdelinger førte til frykt for å bli kalt «tyster». Mine funn avdekket at (I) følte at det var trygt og at de kunne dele informasjon i gruppen uten at det ble brukt mot dem, alt ble i gruppen. Sitatet fra «*Kim*» viser at denne tilliten også omhandler (A).

4.1.2 Rådgivning

(A) gir (I) råd og alternativer. (I) velger hvorvidt de ønsker å følge og etterleve disse rådene. Denne relasjonen innebærer *Lav* grad av autoritet og *Lav* grad av autonomi. Ved at (A) gir råd og veiledning i den hensikt å «vise vei» for at (I) kan myndiggjøre seg selv vil rådgivning kunne være en tilnærming til empowerment begrepet. Denne tilnærmingen har i stor grad fokus på *Dynamisk sikkerhet*. Avdelingen er en del av Fengsel N.N og vil derfor også forholde seg til både *Statisk-* og *Organisatoriske* virkemidler i sikkerhetsarbeidet. Både (A) sin kompetanse og rollen som (A) vil påvirke grad av autoritet versus autonomi. (A) har tilegnet seg sin kompetanse gjennom en formalisert utdanning, og ved Fengsel N.N har de makt i kraft av sin stilling i hierarkiet. (A) har derfor makt både i form av ervervet kompetanse, og i kraft av sin stilling ved fengslet. *Rådgivning* er løsere koblet enn *Kontroll*, i Figur 6 er dette illustrert ved stiplede linjer mellom (A) og (I). *Rådgivning* kan ses i sammenheng med tilnærmingen *terapeutisk posisjon*, hvor det er andre enn (I) som fastsetter målene.

Aspirant «Heidi»: «Fengsel N.N har lite fokus på miljøarbeid og tilbakeføring [Miljøarbeid og tilbakeføring er et eget emne i utdanningen til fengselsbetjenter]. Fengslet har sosialkonsulenter som har full oversikt over tilbud og rettigheter for innsatte, men de har en enorm arbeidsmengde ved at de skal dekke mange innsatte. Vår ansvarsfølelse forsvinner ved

at det er lett å henvise innsatte til sosialkonsulentene ved forespørsler om tilbud og rettigheter [Gjelder ikke (A) ved rusmestringsenheten]. Jeg mener at vi må ta tilbake noe av dette ansvaret og avhjelpe sosialkonsulentene. Dette er kontaktbetjentoppgaver.»

Leder for juridisk avdeling: «Jeg jobber med å få kontaktbetjentfunksjonen mer aktiv. Den har vært en hvilepute ved at betjentene har overført ansvar- og oppgaver som er typiske kontaktbetjentoppgaver til sosialkonsulentene [Gjelder ikke (A) ved rusmestringsenheten]. Ved å få kontaktbetjentene mer aktive vil man kunne styrke- og øke relasjonene mellom innsatte og ansatte.»

Funnet ovenfor er interessant, både sitatet fra *Aspirant «Heidi»* og fra *Leder for juridisk avdeling*, viser et fravær av ansvaret som rådgiver hos (A). Meningen deles av flere av de intervjuede (A), som også synes å vise at det er ikke er samsvar med utdanningen ved fengselsskolen og det som praktiseres ved fengslet, dette gjelder særlig i forhold relatert til rådgivning, miljøarbeid og dynamisk sikkerhet.

«**Daniel**»: «Alle innsatte på blokka vil videre, men kontaktbetjenten hjelper deg ikke, de vil ikke bli kjent med oss, de har ikke tid. På blokka ser de på dommen vår og forholder seg til oss på bakgrunn av det. Jeg kom ikke hit for å bli dømt igjen. På rusmestringsenheten er de ansatte med i fellesskapet, de deltar og vil høre historiene våre og det bygges tillit.»

«**Kim**»: «Først etter 2 ½ måned på blokka fant jeg ut hvem som var kontaktbetjenten min. Her er de ansatte ikke bare på jobb, de er en del av miljøet, en del av gruppa. Betjentene på blokka kunne med fordel ha snakket med oss på en annen måte, tillate seg å bli kjent med oss.»

«**Ronny**»: «Innstillingen til ansatte ved rusmestringsenheten er annerledes, de er hjelpsomme og står på litt ekstra for oss. Både de ansatte og de innsatte er det som skal til for å utgjøre en gruppe. Ved forrige avdeling satt betjentene bare i vaktboksen.»

Sitatene over illustrerer hvordan en for patriarkalsk tilnærming bidrar til at det kan oppstå en «vi» og «de» tankegang. Slik jeg tolker funnene synes det å fremgå at «*Daniel*», «*Kim*» og «*Ronny*» vektlegger betydningen av den menneskelige relasjonen i endringsarbeidet. Tilstedeværelse av (A) medfører at (I) opplever at ansatte har en tilhørighet og inngår som en del av gruppen i avdelingen. Tillit og deltakelse bygger trygghet, og skillet mellom (A) og (I) som «de» og «vi» blir til «oss». Selv om *Rådgivning* scorer *Lavt* på autonomi viser sitatene betydningen av (A) som ressurs i arbeidet med (I).

4.1.3 Koordinering

(A) koordinerer gjøremålene til (I). *Høy* grad av autoritet og *Middels* grad av autonomi for (I). Både *Koordinering* og *Kontroll* har en høy grad av autoritet hos (A), men det som skiller de to tilnærmingene er at i denne tilnærmingen gis (I) muligheten til to-veis kommunikasjon. Et eksempel på *Koordinering* er Instruktørmanualen (2016) ved rusmestringsenheten. Gjennom Instruktørmanualen (2016) defineres gjøremålene for uken, og (A) får en veiledning for hvordan temaene i gruppene skal gjennomføres, (A) får med andre ord et handlingsrom innenfor gitte forhåndsdefinerte rammer. Dette illustrerer også hvordan maktstrukturen mellom (A) og (A) kommer til uttrykk, regulert av hierarkiske posisjoner.

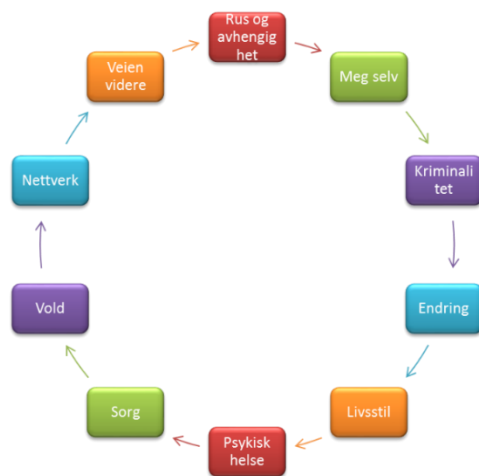
Betjent «Kari»: «Det kan ofte virke som om vi ansatte ved vår avdeling, og øvrige ansatte ved Fengsel N.N har ulikt fokus på hva som er god sikkerhet. Jeg tror på det å skape gode relasjoner mellom oss «blåskjorter» og de innsatte er med på å skape endringsvilje hos den enkelte, enten det gjelder rus, kriminalitet eller begge deler. Gjennom å jobbe med miljøet skapes tillit, forståelse og samarbeid. Vi ansatte må tilrettelegge for at de innsatte skal gis mulighet til å endre seg, det gjøres ikke gjennom innlåsing, kameraer og alt for omfattende kontrolltiltak. Jeg sier ikke at vi ikke skal ha kontrolltiltak og innlåsing, men det er graden av det som er avgjørende for om man lykkes eller ikke.»

Avdelingsleder: «Innsatte som kommer til vår avdeling er «kjent» for å ikke ha fattet de beste valgene her i livet. I starten når de kommer til oss har de liten kunnskap om hvordan mestre avhengighet, forstå seg selv, tilbud og tiltak, psykisk- og fysisk helse og hvordan dette kan påvirke dem. Derfor har vi en bestemt timeplan som alle må følge, denne er satt sammen av et tverrfaglig team bestående av fengselsfaglige, sosialfaglige, sykepleier og psykolog. Innenfor programmets rammer er det rom for at innsatte kan komme med innspill.»

Sitatene over viser hvordan en slik tilnærming inviterer til inkludering av (I) i form av at (I) kan dele egne erfaringer og samtidig gis mulighet til å komme med innspill og tilbakemeldinger. I enkelte tilfeller kan innspillene bli hørt og vurdert av (A). Som sitatene viser kan *Koordinering* være hemmende for at (I) kan få muligheten til å myndiggjøre seg selv. Ved å definere (I) sine «behov» kan fagpersonene, (A), skape et avhengighetsforhold. Ulvestad & Ulvestad (2012) skrev i sin bok *Flerstemt veiledning*: «Ulike velferdstjenester og trekk ved profesjonssamfunnet kan medføre at folks evne til å klare seg selv undergraves» (sitert i Skau, 2016, s. 38). Sitatet til *Avdelingsleder* viser til bruk av tverrfaglig team, her

kan en paternalistisk tilnærming føre til at (I) blir fortalt sine behov, og noe av autonomien og eierskapet kan falle bort.

Fagleder: «Vi har en temasirkel [Figur 7] med ulike temaer som er tatt opp i en årrekke. De innsatte får medvirke til program, men bestemmer ikke programmet. Jeg ønsker kunnskapsbasert praksis, dette gjør vi gjennom å bruke de innsattes erfaringer inn i for eksempel grupper. Kunnskapsbasert praksis er et krav fra departementene, vi skal få brukerne fra A til B, det er en prosess.»



Figur 7. Temasirkel som viser de ulike temaene som gjennomgås i grupper ved rusmestringsenheten. Fra anonymisert & anonymisert, 2016. Brukt med tillatelse.

De ulike temaene, illustrert i figuren over, handler i stor grad om bevisstgjøring, og ved bruk av fellesskapet ser (I) at de ikke er alene om å ha ulike utfordringer. Det viser seg, ifølge *Fagleder* at svært ofte befinner flere av (I) seg i samme situasjon, flere av avdelingens (I) har hatt en trøblete oppvekst, mange sliter med psykiske problemer, alle har de et rusproblem, flere har opplevd sorg og svik, de fleste har erfaring med vold, enten som utsatte og/eller den som utøver vold, samtlige har svake, ingen eller dårlige nettverk. Bruk av fellesskapet og grupper er i tråd med det Drægebø et al. (2006) skriver «I avdelingen inngår mye av den sosiale treningen gjennom samspill og pedagogisk tilrettelegging. På den måten utvikles og brukes den daglige strukturen og fellesskapet til å fremme læring og endring.» (s. 40). Ved å utveksle erfaringer og overføre kunnskap seg imellom kan (I), i fellesskap, etablere motmakt. (A) benytter Instruktørmanualen (2016) og temasirkelen for å koordinere gjøremålene, og temaene som skal gjennomgås i løpet av oppholdet ved rusmestringsenheten. Samtidig kan dette i Webers (2000) forstand ses på som paternalisme ved at temaene er valgt ut av (A) hvor

(A) har definert hva (I) har behov for å vite noe om. Gjennom empowerment ønsker (A) å myndiggjøre (I), samtidig viser *Temasirkelen* en paternalistisk struktur hvor (A) har definert behovet i kraft av å være fagpersoner. Denne asymmetrien i relasjonen kan ses på som legitim ved at (I) har søkt seg til avdelingen for å få hjelp til å håndtere sitt rusproblem, (A) ved avdelingen tilbyr et innhold som kan hjelpe og (I) tar imot dette tilbudet. Skjevheten i relasjonen jevnes gradvis, i et samspill, hvor (A) gradvis overfører noe av «verktøyene» (I) trenger for selv å kunne ta ansvar.

Avdelingsleder: «Man må klare å være såpass kreativ at man klarer å drive relasjonsbygging der man har anledning. Man trenger nødvendigvis ikke å sette relasjonsarbeid inn i en plan hvor man for eksempel har satt av en time til miljøarbeid. Slikt relasjonsarbeid kan utføres der innsatte er, for eksempel kan man snakke sammen med innsatte når man utfører ulike kontrollopgaver, for eksempel under lufting, trening og i alle situasjoner hvor man har noen minutter å gi den innsatte. Summen av alle disse små samtalene gir deg muligheten til å bygge relasjoner som igjen påvirker den dynamiske sikkerheten. Istedenfor å bare snakke med din kollega, så snakk sammen med innsatte. Bruk tiden til å bygge relasjoner.»

Sitatet over viser at det er mulig å drive slikt arbeid uten at det nødvendigvis må settes i system. (A) oppgir under intervjuene at flere av deres kollegaer ved Fengsel N.N ikke har fokus på *Dynamisk sikkerhet*. På spørsmål om hva dette fraværet skyldes svarer (A) at deres kollegaer ved andre avdelinger oppgir som forklaring: «Vi er få ansatte per avdeling og det er vanskelig for oss å drive miljøarbeid, vi klarer ikke dekke alle tilbudene tilstrekkelig, dermed blir det stort sett kun ordinære kontrollopgaver som å følge med på kameraer, avlytte innsattes telefoner, slippe inn- og ut av avdelingen til luft eller trening og så videre».

Leder for juridisk avdeling: «Flere ansatte sies å bare ønske basissoning. Dette handler i stor grad om behovet for å få til en holdningsendring.»

«**Mohammed**»: «Det er betjenter ved andre avdelinger som ser på oss som annenrangs mennesker.»

Forklaringen for manglende miljø- og relasjonsarbeid, også omtalt som *Dynamisk sikkerhet*, kan være tredelt. For det første kan det, som det fremkommer av sitatet til *Leder for juridisk avdeling* skyldes holdning til samfunnsoppdraget og den jobben (A) er satt til å gjøre.

«**Jonny**»: «Den største forskjellen på betjenter på rusmestringsenheten og andre avdelinger er holdningen de ansatte har til oss. Jeg spurte en betjent i etasjen over følgende spørsmål: Hvis bikkja di står ute i regnet og skraper på døren og vil inn, da slipper du den inn? Ja, svarte han. Men hvis jeg står ute i regnet og vil inn, da lar du meg stå ute i regnet i 1 ½ time. Ja, svarte han, sånn er reglene. Jeg tror de ser for mye på amerikanske filmer og tv-serier, de tror at ingen av oss er til å stole på, og alt vi gjør er forsøk på å manipulere.»

Den andre forklaringsfaktoren kan skyldes holdningene og synet (A) har på (I), troen på at straffegjennomføring ikke er noe mer enn å «bare sone». For det tredje kan en forklaring være manglende eller lav bemanning sett opp imot aktiviteter og gjøremål som skal dekkes.

Undersøkelsen viser at ved Fengsel N.N er det strukturen som koordinerer gjøremålene til (I). Dette gjøres gjennom definerte dagsrutiner, og hver avdeling har sin plan for dagen. Planen omhandler alt fra vekking, telling, når det skal spises, når det er aktivitetsplikt, trening, fellesskap, lufting, bibliotek med mer. (I) har mange tilbud, noe som vektlegges som positivt og i tråd med normalitetsprinsippet. Samtidig fremkommer det av undersøkelsen at ved å øke tilbudene til (I) økes også behovet for *Statisk sikkerhet* proporsjonalt. Hvert tilbud krever et gitt antall (A) som skal kontrollere og overvåke aktiviteten til (I). Påstanden fra (A) ved andre avdelinger blir dermed at gjennom å tilby (A) ulike aktiviteter så går det på bekostning av miljøarbeid. Lav bemanning og for mange tilbud fremstilles som en kollektiv årsak for ikke å drive med miljø- og relasjonsarbeid.

Betjent «Kari»: «Det er delte meninger blant andre kollegaer ved fengslet på jobben jeg gjør, «Dere tenker jo ikke sikkerhet» får jeg ofte høre. Jeg blir skuffet når mine kollegaer hevder at jeg gjør en dårlig jobb. Min tilnærming til de innsatte er å være i fellesskapet, skape gode relasjoner, gjensidig respekt og tillit. Ikke «oss» mot «dem», det er «vi». Jeg tror deres syn skyldes manglende kunnskap, og når jeg spør tilbake hvorfor de ikke er i fellesskap svarer de som regel at de ikke har kapasitet eller bemanning.»

Sitatet fra *Betjent «Kari»* er nok et eksempel hvor bemanning blir dratt frem som en forklaringsfaktor for ikke å fokusere på *Dynamisk sikkerhet*. Det fremkommer av St.meld. nr. 37 (2007-2008) at «... tilsatte skal være tilstede ved alle fellesskapssituasjoner i fengsel med høyt sikkerhetsnivå.» (s. 95). Forskrift om straffegjennomføring (2002) § 3-9 *Kontroll med fellesskapet* og Retningslinjer til straffegjennomføringsloven (2008) *Sikkerhet og kontroll* fastslår at «I fengsel med høyt sikkerhetsnivå skal tilsyn med fellesskapet som hovedregel gjennomføres ved at minst én tilsatt er til stede sammen med de innsatte.»

Avdelingsleder: «Jeg synes at det blir for lett å skylda på lav bemanning i alle sammenhenger. Vi må helt klart ha en minimumsbemanning for å ivareta de daglige rutineene slik at de samsvarer med det sikkerhetsnivået som et høysikkerhetsfengsel skal ha. Samtidig påstår jeg at man kanskje må våge å tenke litt annerledes. Med dette mener jeg at Fengsel N.N i alt for stor grad har fokus på kontroll, innlåsing og de øvrige statiske sikkerhetstiltakene, og i liten grad jobber med relasjoner, den dynamiske sikkerheten. Hos oss, ved rusmestringsenheten benytter vi oss av flere tilnæringer, vi følger fengslets ordinære rutiner, samtidig har vi et større fokus på deltakelse i miljøet, sammen med de innsatte. Vi spiser sammen med dem, lager mat sammen, deltar på felles trening, spiller spill, ser på tv, listen er lang. På denne måten blir vi kjent, og for de innsatte blir vi noe mer enn bare en «blåskjorte». Dette krever ikke noe mer ressurser enn ordinær bemanning, det er med andre ord opp til avdelingene hvordan de ønsker å bruke sine ressurser, i vaktboksen eller ute i miljøet Jeg synes det er skremmende å høre at det er ansatte, ved andre avdelinger her i fengslet som ikke tør å gå ut i fangemiljøet, både av frykt for innsatte, men også av frykt for hvordan de blir oppfattet av kollegaer og nærmeste leder.»

Basert på lovteksten kan ikke lav bemanning legitimeres som en gyldig forklaringsfaktor, eller begrunnelse for ikke å drive miljø- og relasjonsarbeid. Brytes disse bestemmelsene kan dette medføre at man holdes rettslig ansvarlig. European prison rules (2006), fastslår: «Rule 4 Prison conditions that infringe prisoners' human rights are not justified by lack of resources.» (s. 7). Videre står det: «Rule 52 Prisons should be places where everyone is and feels safe...» (s. 73). En av kriminalomsorgens sentrale forpliktelser er å ivareta (I)s sikkerhet. «Bestemmelsene i konvensjoner og protokoller som er nevnt i § 2 skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning.» (menneskerettsloven, 1999). I følge kriminalomsorgens omsorgsforpliktelse skal (A) beskytte (I)s liv og helse: «Prison staff shall at all times respect and protect everyone's right to life. Prison staff shall respect and protect the physical, sexual and psychological integrity of all prisoners, including against assault by fellow prisoners or any other person.» (CM/Rec (2012)5), 5 The European Code of Ethics for Prison Staff, rule 10 & 13, s. 3). Dette innebærer blant annet at (A) må være tilstede og i alle fellesskapssituasjoner med (I), og inneha nødvendig utdanning og trening til å kunne gripe inn når ulike situasjoner tilsier det.

«Tackling the phenomenon of inter-prisoner violence requires that prison staff be placed in a position, including in terms of staffing levels, to exercise their authority and their supervisory tasks in an appropriate manner. Prison staff must be alert to signs of trouble and be both resolved and properly trained to intervene when necessary.» (CPT-Standards, 2011, s. 23).

4.1.4 Veiledning

«Den som lever av å ta del i andres liv, burde ikke ta lett på kvaliteten av sin delaktighet.» (Skau, 2016, s. 15). (A) veileder (I) i forhold til ulike valg. Av Figur 6 innebærer *Veiledning* *Lav* grad av autoritet og *Middels* grad av autonomi. Modellen i Figur 6 skiller seg fra *Koordinering* ved at den er løstere bundet, istedenfor linje har den piler som ikke binder (I) og (A) sammen. *Koordinering* har *Høy* grad av autoritet hvor (A) definerer et handlingsrom som (I) må forholde seg til og har derfor heltrukne linjer.

Avdelingsleder: «Veiledning mener jeg er bedre enn rådgivning. Med dette mener jeg at gjennom rådgivning føler jeg at det er vi som «råder» den innsatte til å velge det ene fremfor det andre. Isteden forsøker vi å tilføre kunnskap slik at den innsatte selv kan reflektere, og ut i fra dette gjøres i stand til selv å foreta gode, selvstendige valg. Blir en form for øvelse i «å stå på egne ben».»

I intervjuet med *Avdelingsleder* problematiseres skillet mellom *Veiledning* og *Rådgivning*, og sitatet over viser rusmestringsenhetens forståelse av hva som skiller disse to tilnærmingene fra hverandre. Gjennom *Veiledning* skal (A) veilede eller undervise (I) i temaer slik at (I) skal være i stand til å finne ulike «verktøy» til sin endringsprosess.

Fagleder: «Vi har ukens temaer med fokus på psykoedukasjon, undervisning om sinnet. Dette gjøres av ansatte med spesialkompetanse, og gir de innsatte økt kunnskap om temaene. Deretter er det opp til den enkelte å legge til egen erfaring og kunnskap om temaet, taleverktøy, rundt dette livsområdet. Dermed kan de gjenkjenne seg i en form for modell, og kan få bekreftelse fra de andre i gruppen at de ikke er så forskjellige. De har bare andre ord, og andre erfaringer. Her skaper de «imaginære verktøykasser», hvor de plukker ut verktøy fra de ulike temaene som de legger i sine egne verktøykasser. De innsatte blir utfordret på det de ikke er så gode på, og gjerne på helt hverdagslige temaer.»

Grenseovergangen mellom *Rådgivning* og *Veiledning* har som resten av modellene i Figur 6 glidende overganger. I Figur 6 er allikevel forskjellen at ved *Veiledning* skal (I) reflektere og selv velge løsning på sine utfordringer.

Betjent «Kari»: «Vi har en egen rusfaglig leder, psykolog og miljøterapeut ved avdelingen som også bidrar til kompetanseoverføring. Ved å ha en så sammensveiset ansattgruppe lærer vi også av hverandre, jeg har stort utbytte av våre faglige diskusjoner. I grunn handler det om å stille de rette spørsmålene og være en aktiv lytter. Det er de innsatte som skal finne løsningen, vi skal kun gi dem alternativer.»

Tilnærmingen har en større grad av myndiggjøring og autonomi enn *Rådgivning* hvor (A) gir (I) forslag til løsninger, anbefalinger og konkrete råd om hva de bør gjøre. Rådgivning kobles nærmere en *Terapeutisk posisjon* enn *Veiledning*.

Avdelingsleder og Fagleder: «De ansatte er fortsatt fagpersoner ut fra sin stilling og funksjon ved avdelingen, men må jobbe aktivt med seg selv i sin rolle som veileder ved å arbeide «sammen» med den innsatte og ikke «for». Dette er helt klart den største forutsetningen for å lykkes med empowerment som arbeidsmetodikk. ... Det er den innsatte som selv må definere hva som er hans problem, rus, psykiatri, boligmangel, økonomi, gjeld, arbeid, skole med mer. Han må også definere sine behov, i fengsel og ved løslatelse. De ansatte skal gjennom sin ekspertise veilede, informere og hjelpe med å fasilitere møter og nettverk, den innsatte skal være den aktive deltakeren i møte med disse slik at han selv eier sin rehabilitering.»

Sitatet over er en sammenslåing av intervju med *Avdelingsleder* og *Fagleder* da svarene var tilnærmet identiske. (A) besitter fagkunnskap om rus- og tilleggsproblematikk og om behandlingstilbudene i- og etter soning. Dette er kunnskap (I) ofte ikke besitter og utgjør dermed noe av årsaken til det asymmetriske maktforholdet i relasjonen mellom (A) og (I). «Gjennom frihetsberøvelsen har den innsatte i en periode mistet styringen over eget liv og er til dels avskåret fra å få kontakt med ulike instanser for å ivareta sine interesser.» (Justis- og beredskapsdepartementet, 2008, s. 173).

«Mohammed»: «De ansatte engasjerer seg og er motiverte, motivasjon er ferskvare. Vi ser at de ansatte på vår avdeling, inkludert avdelingslederen, til og med bruker av sin fritid på å være sammen med oss, de deltar i matlaging, trening, spill og sitter sammen med oss. De gir oss litt innblikk i deres eget liv. De respekterer oss og vi gir dem respekt tilbake, dette bidrar til at vi ikke lenger ser uniformen, men mennesket bak. Jøss, faen, de er ikke bare her fra åtte til fire, bare for å få lønna si, de er her for at de bryr seg.»

Grunntanken ved rusmestringsenheten er at (I) skal være ansvarlige for egne valg, handlinger og ikke minst eget liv, men gjennom denne tilnærmingen kan resultatet være at (I) blir gjenstand for (A) sine avgjørelser og valg. Samtidig viser sitatet over betydningen av (A) tilstedeværelse og engasjement som gjør at (A) gir det «lille» ekstra.

«Kim»: «Betjentene er i fellesskapet sammen med oss, har du en dårlig dag så ser de det og kommer og spør hvordan du har det, om det er noe de kan gjøre for meg. Så gir de meg noen råd. Før så jeg bare «blåskjorter», det gjør jeg ikke på rusmestringsenheten.»

Engasjement og deltakelse blir lagt merke til av (I) og undersøkelsen viser at dette er med på å styrke tilliten og troverdigheten i relasjonen. Sitatet over er et godt eksempel på *Dynamisk sikkerhet*.

Betjent «Josef»: «Jeg jobbet noen måneder på ved en annen avdeling før jeg kom til rusmestringsenheten, og jeg innså at «Dette er IKKE den fengselsbetjenten som jeg ønsket å bli». Lås inn- lås ut. «No-go» å gå ut i fellesskapet, kun vaktboks og eventuelle faste gjøremål. Innsatte var ikke vant til å ha betjenter i fellesskapet, jeg ble uglesett av både innsatte og ansatte, derfor søkte jeg meg over til rusmestringsenheten.»

«Jonny»: «De ansatte ved rusmestringsenheten har innsett at det er soningsinnholdet som må gjøres noe med, de er alltid tilstede, kjenner på stemningen, og tar seg av gutta når vi trenger det.»

Sitatene til *Betjent «Josef»* og *«Jonny»* illustrerer både *«Makt til»* og det som gjennom Weber (2000) patriarkalske herredømme betegner som *«Makt over»*. Begge eksemplene illustrerer betydningen av relasjoner i endringsarbeidet.

Betjent «Kari»: «I grupper og i tverrfaglige møter/team veileder vi innsatte og gir han innsikt i de ulike valgmulighetene som er både under- og etter soning. De er selv ansvarlige for å involvere seg i våre tilbud, samt bidra til utformingen av oppholdet ved avdelingen.»

Det er gjennom (A) kriminalomsorgen har mulighet til å påvirke og bidra til endring. Makten er her definert som *legitim* av begge parter.

4.1.5 Delegere/Empowerment

«Dypest sett er ethvert voksent menneske ansvarlig for sitt eget liv, egne valg og egne handlinger ... Det å støtte noen i en slik prosess må også bety å frigjøre den hjelpende handlingen fra formynderiets klamme grep. Det kan bare skje i samarbeid med, og ikke over hode på, klienten.» (Skau, 2016, s. 44).

(A) gir ansvar og oppgaver til (I). (I) står selv ansvarlige for valgene og beslutningene som fattes. Figur 6 viser *Høy* grad av autoritet og *Høy* grad av autonomi. Det som skiller *Delegere/Empowerment* fra *Deltagelse* som blir redegjort for under, er at ved *Deltakelse* stiller (A) og (I) på «samme nivå», sammen blir de enige om valg og beslutninger.

Miljøterapeut: «Vi legger ansvaret tilbake der det hører hjemme, hos brukerne. De innsatte hos oss får ansvar for; sitt liv, sin rolle i fellesskapet, å identifisere egne behov, lage prioriteringer i forhold til disse behovene, engasjere seg i det vi tilbyr og ansvar for eget planverk. Dette skaper engasjement og brukeren opplever en positiv effekt på opplevd egenprogresjon. Han får selv satt ord på- og formidlet sine behov på sin måte og sitt språk.»

Delegere/Empowerment overlater ansvaret til (I). Denne tilnærmingen har et positivt syn på makt, «*Makt til*» at (I) skal få mest mulig innflytelse og kontroll over eget liv. (A) må la (I) utøve myndighet der det er mulig innenfor rammene til Fengsel N.N. (I) gis mulighet til å øve på mestring i forhold til eget liv, sitatet fra *Fagleder* er dekkende: «En snekker blir ikke en god snekker selv om han har svennebrev i hånda, han må ut og øve.» *Delegere/Empowerment* befinner seg ytterst på x-aksen og er motsatsen til *Kontroll* som har *Høy* grad av autoritet og *Lav* grad av autonomi. (I) skal og ikke underlegges mer *Kontroll* enn nødvendig.

«**Kim**»: «Jeg har ikke følelsen av å være sperret inne på høysikkerhet når ansatte engasjerer seg i meg, jeg kan senke «garden». Hadde andre avdelinger tillatt seg å gjøre det samme så kunne det ha blitt mye bedre og mindre vold og støy.»

Sitatet fra «*Kim*» viser gevinsten av denne tilnærmingen. I arbeid med marginaliserte grupper, som (I) ved rusmestringsenheten, vil det ifølge denne tilnærmingen være viktig å tilrettelegge for og delegere oppgaver og beslutninger som fremmer vekst og autonomi blant (I) slik at de kan styrke egne ressurser og myndiggjøre seg selv. Samtlige av de seks intervjuede (I) fremhevet at (A) ved rusmestringsenheten skiller seg ut fra øvrige (A) ved at de er oppriktige i sitt ønske om å hjelpe, de ønsker å få til en endring. Det som også fremheves er tilstedeværelsen, (A) er alltid tilstede og kjenner på stemningen, og ikke minst, de er der for (I). Arbeidet ved rusmestringsenheten er tuftet på behandlingskultur hvor målsettingen er: «Fellesskap som en sosialiserende og utviklende arena- skape trygghet og rammer for fellesskapet» (Anonymisert, 2016, s. 7). Et slikt kollektivt tankesett kan medføre at (I) underkaster seg (A), og dermed umyndiggjør seg selv ved å legge ansvaret over på kriminalomsorgen. (A) skal jobbe for å skape en sosialiserende og utviklende arena, noe som gjøres gjennom å hjelpe og veilede (I) til å foreta best mulige avgjørelser og valg. Samtidig er (A) offentlige tjenestemenn-/kvinner, og har gjerne en annen oppfatning av (I) sine behov enn (I) selv.

«Jonny»: «De ansatte ved rusmestringsenheten forstår at jeg en gang skal ut i samfunnet. Ta ifra den innsatte alt han har og lås han inne. Se om du vil ha han som nabo? Det er ikke sikkert han blir den hyggeligste naboen du har hatt.»

Intervjuene avdekket at samtlige av (I) så på programvirksomheten ved avdelingen som viktig for å mestre eget liv og være forberedt på en tilbakeføring til samfunnet. Sitatet fra «Jonny» illustrerer det klassiske eksemplet på hvorfor rehabilitering skal ha en så stor plass i straffegjennomføringen. Alle temaene og innholdet i programvirksomheten som tilbys ved avdelingen er obligatorisk for (I), i og med at ikke deltagelse ikke er frivillig så avviker dette fra prinsipp om reell selvbestemmelse og brukermedvirkning. Dersom jeg legger denne tilnærmingen til grunn, hvor man anmoder (I) til å ta ansvar over eget liv så vil det her ikke gis anledning til å velge bort de tilbudene og aktivitetene som ikke oppfattes som nyttige i eget endringsarbeid. Samtidig har (I) selv søkt om plass ved avdelingen og dermed sagt seg villig til å følge det tilbudet som gis. I strgfjfl. § 3 (2001) står det: «Ved å delta på og opprettholde aktivitetsplikten skal innsatte selv kunne gjøre en egeninnsats for å motvirke nye lovbrudd.»

Fagleder: «Ved at den innsatte inkluderes i denne prosessen unngår vi at det er de profesjonelle, fagfolkene, som eier innsattes problemer og behov. Det er den innsatte selv som eier sitt problem, sin rehabilitering og sin endring gjennom å ta ansvar og «makt» over eget liv.»

Ved rusmestringsenheten er det aktivitetsplikt, de som søker seg dit, og som soner ved denne avdelingen skal gjøre en egeninnsats for å motvirke nye lovbrudd ved å delta på og opprettholde denne form for aktivitetsplikt. Dermed ser man at gjennom aktivitetsplikten skal formålet med straffegjennomføringen ha en rehabiliterende effekt.

Miljøterapeut: «Det vi driver hos oss er produksjon, disse gutta er arbeidsplassert hos oss. Ved å fjerne ressurser hos oss hindrer det oss i å produsere. Her feiler fengslet ved at de ikke ser på oss og det vi driver på med som arbeidsplassering. Det som kanskje er den største forskjellen fra vår produksjon og for eksempel trevare er at vi ikke produserer bare på dagtid, men også på kveld- og ettermiddagstid. Dette er en del av samfunnsoppdraget.»

Sitatet fra *Miljøterapeuten* sidestiller programvirksomheten med å være arbeidsplassert. Sammenlikningen er dekkende og viser at i likhet med samfunnet for øvrig er man som

borger, arbeidstaker, medlem i klubb eller forening og så videre forpliktet til å følge pålegg, regler og plikter som er fastsatt, selv om man ikke alltid er enige. Dette er også gjeldende i kriminalomsorgen hvor man tilstreber å etterleve normalitetsprinsippet.

«Normalitetsprinsippet betyr også at tilsatte i kriminalomsorgen og forvaltningssamarbeidsetater skal være rollemodeller for god oppførsel og gi tilbakemelding på en tilsvarende måte som de innsatte vil møte ute i samfunnet. Miljøarbeid som arbeidsform i fengslene er et godt verktøy for å skape et fellesskap med tydelige strukturer, rutiner, aktiviteter og troverdige relasjoner. Innsatte gis ansvar, og deres muligheter og ressurser stimuleres. Miljøarbeid vil kunne øke effekten av programvirksomhet og andre tiltak, fordi samværet foregår i en rehabiliterende sammenheng (Drægebø, 2006).» (Justis- og beredskapsdepartementet, 2008, s. 108).

Normalitetsprinsippet er styrende for mye av den virksomheten som drives i norske fengsler, og St.meld. nr. 37 (2007-2008) presiserer at «Avvik fra dette prinsippet skal i framtiden begrunnes særskilt. (s. 108).

Betjent «Josef»: «Jeg styrer min hverdag veldig selv, får mye ansvar og tillit fra min avdelingsleder. Der hvor jeg trenger veiledning og gode råd så får jeg det.»

Mine funn avdekket også at det ikke bare er (I) som får økt ansvar ved avdelingen, også (A) forteller om økt autonomi og ansvar. Sitatet av *Betjent «Josef»* er beskrivende for hvordan de får økt mestring gjennom å få tildelt ansvar og myndighet fra sin leder.

Fagleder: «Empowerment på individnivå handler om å styrke den enkeltes mulighet til å komme videre. Jeg mener den største forskjellen på empowerment versus brukermedvirkning skyldes rammene innsatte har som følge av at de sitter i fengsel. Omlag 30 % får de ikke gjort noe med, mens de resterende 70 % kan de medvirke.»

Miljøterapeut: «Vi er et system som fratar disse individene enormt mye. 30 % er rammesatt, men 70 % er et fint rom å bevege seg i. Empowerment er en helsefremmende faktor, og gjennom denne tilnærmingen klarer vi å stykke opp den «grå hverdagen» hvor de innsatte ikke bestemmer noe, til at vi gir noe tilbake.»

Intervjuet med *Fagleder* og *Miljøterapeut* viser begrensninger frihetsberøvelsen medfører i tilnærmingen til empowerment. Sitatene viser hvordan makt er knyttet til strukturen, herunder hvordan Fengsel N.N er organisert. Strukturen kan ses på som både en begrensning, samtidig

som et gode. Begge forutsetter at strukturen ses på som det Weber (2000) betrakter som legitim ved at (I) aksepterer at de underlegges denne begrensningen. Intervjuene viser til «30 % er rammesatt ...» med dette menes *Statistiske* og *Organisatoriske* sikkerhetstiltak. Disse tiltakene er nødvendige ved at det bidrar til forutsigbarhet, og opprettholder den nødvendige kontrollen som må være tilstede i et fengsel. Samtidig kan struktur og de organisatoriske tiltakene være begrensende i den grad den blir for kontrollerende og rigid slik at strukturen vanskeliggjør mål om endring. Strukturen ved Fengsel N.N vil alltid være en faktor det må tas hensyn til i relasjonen mellom (I) og (A), og mine funn avdekket at det er fullt mulig å jobbe parallelt med regler og rutiner og samtidig etablere gode relasjoner. Funnet kan knyttes sammen med teori fra punkt 3.4 *Sikkerhet i kriminalomsorgen* og er et godt eksempel på betydningen av samspillet mellom virkemidlene i sikkerhetsarbeidet til kriminalomsorgen.

Leder for juridisk avdeling: «Jeg ser helt tydelig at rusmestringsenheten har mye mindre vold- og trussel relaterte hendelser enn øvrige avdelinger ved fengslet.»

Et av funnene som fremheves som kanskje det viktigste for denne avhandlingen er det som fremkommer av sitatet over. Rusmestringsenheten har mindre hendelser relatert til vold og trusler enn ved andre avdelinger i Fengsel N.N.

«Betjent «Kjell»: «Som fengselsbetjent ser jeg etter avvik i hverdagen, gjennom å jobbe med relasjoner kan jeg være pro-aktiv og tidlig fange opp signaler i miljøet, for på denne måten å forebygge fremtidige hendelser. Dybden i endringsarbeidet står i relasjonen. Fokus på det vi driver med er det som bidrar til at vi har null hendelser relatert til vold og trusler.»

De intervjuede (I) begrunner dette med tilgang til (A) og de relasjonene som er etablert, en annen forklaringsfaktor som nevnes av samtlige av de intervjuede (I) er tilstedeværelsen- og tilgang på beslutningstageren for avdelingen, *Avdelingsleder*. De fleste av de intervjuede (I) forklarte at de ikke visste hvem som var deres avdelingsleder eller kontaktbetjent før de søkte seg over til rusmestringsenheten. Flere av (I) uttalte: «På blokka ser vi kun lederne når vi har gjort noe galt.» [«blokka» er slanguttrykk for de andre avdelingene ved Fengsel N.N]. Det som fremheves som særlig positivt er *Avdelingsleders time*.

Avdelingsleder: «Avdelingsleders time er en time mellom meg som leder og de innsatte. Denne timen er vår mulighet til å bli kjent med hverandre. Det er innsatte selv som bestemmer innholdet i timen og hva de ønsker å snakke om. Erfaringene mine er gode, blant annet tas det

ofte opp konflikter i gruppen, flere trenger hjelp til konfliktløsning. Flere av de innsatte er ikke vant til å løse konflikter gjennom å snakke om dem, ofte er slike konflikter, for mange, løst gjennom vold, eller at de unngår å ta opp konflikten.»

«**Kim**»: «Vi har avdelingsleders time en gang i uka, her kan vi ta opp ting hvis det er noe som ikke fungerer i gruppa. Vi bygger et forhold til avdelingslederen som senere skal behandle søknadene våre. På denne måten blir avdelingslederen og vi kjente med hverandre. På blokka ser vi kun lederne når vi har gjort noe galt.»

Sitatene over er med på å belyse formålet med avhandlingen som er å argumentere for at økt bruk av menneskelige relasjoner, og empowerment som tilnærming, vil øke graden av sikkerheten.

Leder for juridisk avdeling: «Den viktigste oppgaven en fengselsbetjent gjør er å være den normale personen, og samtidig jobbe med veiledning og grensesetting. Den ansatte må være i miljøet og skape relasjoner gjennom menneskelig kontakt fremfor kontakt via calling-anlegg og videokontakt. Ser en trend til at betjenter ved andre avdelinger har en tendens til å isolere seg i vaktboksen fremfor å ta kontakt med de innsatte. Naturlig å ha en tilnærming til innsatte hvor man tilfører en normalitet innenfor det unormale. Gi tilbake noe av det som er normalt som de kan sammenligne med når de kommer ut.»

Funnene viser at relasjonene og fellesskapet gir (I) trygghet gjennom å få tilført «en normalitet innenfor det unormale». Forutsetningen for at dette skal fungere er at maktbruken oppfattes som legitim (Weber, 2000). Både (A) og (I) bidrar til å skape trygghet innenfor de strukturene og rammene som er satt, på denne måten utvikler avdelingen seg enten i positiv eller negativ retning basert på dette samspillet. (A) har både «*Makt til*» og «*Makt over*» og må forstå hva dette innebærer i endringsarbeidet. Maktforholdet vil alltid være asymmetrisk i relasjonen (A) og (I) fordi (A) både har makt i form av kunnskap og makt i form av posisjon. (I) har kunnskap om eget liv, men innehar ikke den kunnskapen som (I) har behov for i en endringsprosess. En delkonklusjon vil være at (I) står i et avhengighetsforhold til (A), derfor kan maktforholdene aldri bli likestilte.

4.1.6 Deltagelse

(A) og (I) deltar i fellesskap og er sammen ansvarlige for valg og beslutninger som fattes. Lav grad av autoritet og Høy grad av autonomi. Forskjellen mellom *Koordinering* og *Deltagelse* er at tilnærmingen *Koordinering* definerer handlingsrommet til (I) i større grad enn gjennom

Deltagelse. Gjennom denne tilnærmingen opplever (I) en sterk form for myndiggjøring ved at både (A) og (I) stiller på «samme nivå», alle er felles ansvarlige for de valgene og beslutningene som fattes. Undersøkelsen viser at det oppstår en individuell myndiggjøring hvor (I) sitter igjen med en følelse av å fått tildelt makt og medbestemmelse.

Betjent «Bjarne»: «Ved å jobbe i grupper, med fellesskapet oppnår vi at de innsatte også lærer av hverandre. Det er mange innsatte som innehar ressurser og erfaringer som bidrar til at andre, i samme båt, kan lære. Det er viktig å huske at de virkelige ekspertene er de som eier problemene.»

Sitatet fra *Betjent «Bjarne»* viser at (I) innehar makt knyttet til kompetanse, og gjennom *Deltagelse* medvirker (I) på linje med (A) med å dele erfaringene de har om seg selv. Denne kunnskapen kan ikke (A) tilegne seg gjennom utdanning og studier, men får tilført ved at (I) deler sine erfaringer om sitt liv.

Fagleder: «Hvis jeg ser på sikkerhet i sammenheng med empowerment tenker jeg at når man omgås i ulike relasjoner så vil dette øke kjennskapet til hva innsatte sier og står for. Jo mer vi kjenner til den enkeltes speilnevroner, som er temperaturføleren i hjernen, jo mer kan vi være i forkant. Relasjon er et nøkkelord, vi er alle født inn i sosiale relasjoner. En slik arbeidsform [empowerment] koster ikke noe, og har en overføringsverdi til andre avdelinger. I grunn koster kanskje dette mindre for kriminalomsorgen ved at man får mindre slitne ansatte. De ansatte slipper å bære følelser og frustrasjoner for de innsatte ved at dette ansvaret plasseres hos brukerne, der hvor det hører hjemme. Resultatet blir mindre sykefravær»

Svarene *Fagleder* gir er interessante fordi her ses empowerment på som en sikkerhetsfaktor, uten merkostnader. Sitatet viser også at tilnærmingen har gevinster utenom å styrke sikkerheten, den kan også være en bidragsyter til å redusere fremkomsten av slitne (A). Slitne (A) kan føre til sykefravær, utbrenthet, turnover og at (A) gjør feil og kan derfor svekke sikkerheten ved Fengsel N.N. Videre fremheves nytteverdien for kriminalomsorgen ved bruk av tilnærmingen. Gjennom *Deltagelse* omgås (A) og (I) på en slik måte at de lærer hverandre å kjenne, og kan jobbe proaktivt ved å være i forkant av potensielle uønskede hendelser. Dette utgjør kjernen av det som i kapittel 3 er beskrevet som *Dynamisk sikkerhet*.

«Morten»: «De ansatte er i fellesskapet sammen med oss, her plukker de opp signaler og tar tak i hendelser før de får lov til å vokse frem. Til og med enkelte, ikke alle, av vaktlederne kommer av og til å spiser middag sammen med oss. Vi forsøker å invitere dem til oss i håp om at de ser det arbeidet som gjøres her.»

Betjent «Kjell»: «Gjennom å jobbe i miljøet, og delta aktivt i miljøet knyttes relasjoner mellom oss ansatte og de innsatte, vi blir ikke lengre «blåskjorter», de ser mennesket bak uniformen. Gjennom å delta på måltider, trening, spill, film og andre fellesaktiviteter viser vi at vi i grunn er nokså like. Jeg har jobbet ved flere avdelinger ved fengslet, men de andre jobber ikke på samme måte med miljøet. Resultatet av vår tilnærming er at vi i løpet av min tid ved rusmestringsenheten nesten ikke har hendelser med vold og trusler.»

Et interessant funn er at gjennom tilstedeværelse kan (A) være i forkant av fremvoksende, uønskede hendelser. Betydningen av å være proaktiv og tilstede fremkommer av sitatene av «Morten» og *Betjent «Kjell»*. (A) inngår som også er akseptert som en del av fellesskapet. Weber (2000) skriver «... At når den eller de «herskende» kunngjør sin vilje («befaler»), vil de påvirke, og påvirker de faktisk, handlesettet til andre (den eller de det «herskes» over) ...» (s. 72). Makten blir legitim ved at (I) anerkjenner maktbruken som legitim.

Aspirant «Heidi»: «Ved rusmestringsenheten spiser de ansatte frokost og middag sammen med de innsatte. Jeg skulle ønske at alle ansatte måtte sitte sammen med- og spise måltider sammen med de innsatte. På denne måten gjør man noe helt alminnelig sammen. En annen ting rusmestringsenheten gjør som ingen andre gjør er å bruke fornavn på innsatte. Dette ser jeg bidrar til å styrke relasjonene mellom ansatte og innsatte, og er jo ganske normalt ellers i samfunnet. Dette burde også kunne gjøres av øvrige avdelinger ved fengslet.»

Sitatet fra aspiranten over viser hvordan *Deltagelse* fremheves som en viktig del av arbeidet til (A). Gjennom denne tilnærmingen oppnår man både involvering, ansvarlig- og myndiggjøring. Eksemplet viser hvordan styrke den *Dynamiske sikkerheten* gjennom det «normale». Ved avdelingen inngår fellesmåltider som en del av avdelingens rutiner, derfor har dette også en *Organisatorisk sikkerhetstilnærming*.

«Mohammed»: «Du må være dritmotivert for å være ved rusmestringsenheten. Her er ikke noen gulerøtter som kino, sykkelturner og liknende som ofte andre tilsvarende enheter har. Halvparten av de som sitter her har historikk med å løse ting gjennom vold, men ikke her, her får man alternativer, vi får være deltager i eget liv. Vi snakker om følelser og velger å stole på hverandre, vi bygger noe som er større enn vold, vi bygger relasjoner ved å åpne sjela vår for hverandre.»

Miljøterapeut: «Enhver kjeft i behandlings-Norge vet at motivasjon er ferskvare. Innsatte forteller meg at de aldri har sonet hardere enn det de gjør hos oss. Dette skyldes at de må jobbe med seg selv og med andre, de må både ta ansvar og vise hensyn, de må åpne seg og de må ta

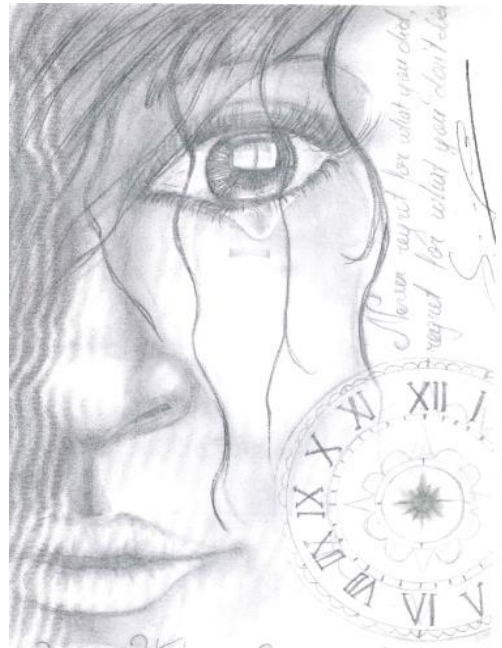
stilling til fremtiden. Motivasjonen får en trøkk når de ser hva dette arbeidet innebærer. Det er de samme innsatte hos oss som på blokkene ved fengslet for øvrig, bare med en annen identitet.»

Undersøkelsen viste at et av argumentene som øvrige (A) bruker som forklaringsfaktor for at det er så få hendelser relatert til vold og trusler er at (I) har søkt seg frivillig til avdelingen, mens øvrige (I) ved fengslet blir plasserte. Argumentet «søkt seg frivillig» er noe som flere av de intervjuede (A) beskriver de blir møtt med av øvrige kollegaer ved Fengsel N.N, sitatene over er motsvar til denne påstanden. (A) inviterer (I) med i beslutningsprosesser som angår dem selv og fellesskapet, dermed oppstår en form for kollektivt ansvar for beslutningen. (I) er en del av et fellesskap og ved å inkludere (A) inn i dette fellesskapet vil man kunne påvirke prosessene, handlingene og holdningene, mellom enkeltindividene og oppnå en positiv effekt dem imellom. Basert på undersøkelsen er et av funnene at det er svært vanskelig for (A) å «bli en del av» dette fellesskapet, det vil alltid herske noen grenser og rammer som opprettholder skillet «Oss» og «Dem», «Blåskjortene». Samtidig er dette en del av jobben, «I korte stunder er jeg et av få glimt av medmenneskelighet de innsatte opplever. Jeg kjemper for å levere i de korte øyeblikkene. Jeg skal levere og samtidig observere. Jeg har ansvar, jeg skal avverge.» (Hermansen, 2014).

Betjent «Bjarne»: «Vi har av andre kollegaer og mellomledere blitt uglesett i alle år, annerledesavdelingen, men samtidig er dette en selvmotsigelse. Flere av vaktlederne bruker å uttale at «Dere klarer jo dere selv» og «vi hører jo aldri noe fra dere», samtidig hører vi jo at «De der borte tenker jo ikke på sikkerheten». Det er litt leit, for de vet jo ikke engang hva vi driver med. Alle innsattkategoriene som fengslet har «gitt opp» blir prøvd hos oss, og da funker det [i tillegg til rusmestringsenheten har (A) ved rusmestringsenheten og *Avdelingsleder* også ansvaret for en annen avdeling. De har samme tilnærming til (I) på denne avdelingen, bortsett fra programvirksomhet]. Hvorfor funker det? Jo, mellommenneskelige relasjoner, vi driter i tidligere historikk- nå er du her.»

En av (A) i undersøkelsen gav meg en kopi av et takkekort (A) hadde fått av en (I). (A) håpet at jeg kunne bruke den i avhandlingen da den illustrerer hvor mye relasjoner betyr for (I), og hvilken påvirkning selv små hverdagslige ting har for å bygge gode relasjoner. (I) hadde brukt en hel helg på å tegne dette bildet, se Illustrasjon 2.

På baksiden av tegningen stod det: «*Thanks for understanding, for respect and what you did for me even you not need to do. This is thanks from me to you.*»



Illustrasjon 2. takkekort fra innsatt til betjent.

Fagleder: «Innsatte vil helst ikke ta ansvar over seg selv når de kommer til oss, men når de blir møtt med et team som styrker dem. Det er viktig at vi ikke tar over ansvaret, og jeg tror ikke kriminalomsorgen ønsker å ta over dette ansvaret hvor man gjør «for» og ikke «med». Innsatte befinner seg ofte i kriser, og i kriser er det lett å overlate ansvaret til andre. Men gjennom å gi dem dette ansvaret selv får de belønning gjennom mestringsfølelse. De får et håp-«dette kan jeg også klare der ute». Vi gir den innsatte ansvaret for sine progresjonsmøter, her bestemmer de hvem som skal delta, NAV, kontaktbetjent, fagleder med flere. De bestemmer også tema for møte. Dermed skapes mestringsfølelse og mersmak for følelsen av at dette får vi til.»

Undersøkelsen avdekket at samtlige av de intervjuede (I) hadde positive erfaringer med å få «eie» prosessen med sine progresjonsmøter. Her får (I) ansvaret for og eierskap til egne behov noe som opplevdes av de intervjuede som myndig- og ansvarliggjørende. Dette er sikkerhet som er i tråd med samfunnsoppdraget, hvor tilbakeføring står i fokus. *Fagleder* sier at (I) ofte ikke ønsker å ta ansvar over seg selv, de vil overlate ansvaret til (A). (I) ønsker å underlegges makten til (A), dette gjør makten ifølge Weber (2000) legitim.

Betjent «Kjell»: «Det er mindre innlåsing hos oss enn ved øvrige avdelinger, vi er i mye større grad ute på avdeling sammen med de innsatte. Jeg tror at ved å skape gode relasjoner unngår vi mye bråk og får mindre hendelser hos oss enn hva de andre avdelingene har.»

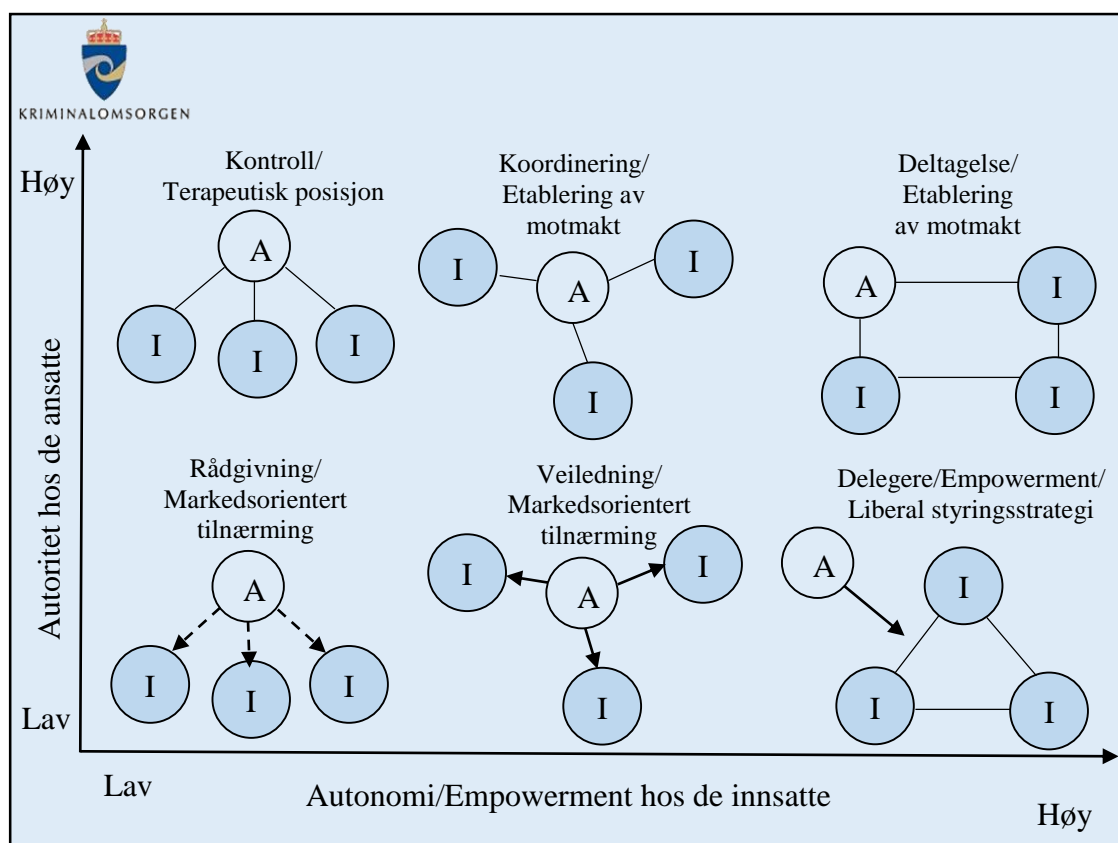
Leder for juridisk: «Jeg har selv erfart innsatte som har vært isolert 23 timer i døgnet og sett betydningen av noe så enkelt som «small talk». Bruk tid på disse folkene. Det arbeid- og tilnærmingen rusmestringsenheten har til innsatte har helt klart en overføringsverdi til andre avdelinger.»

Fagleder: «Når man omgås i relasjoner så vil dette øke kjennskap til hva innsatte sier og står for. Jo mer vi kjenner til våre- og innsattes speilnevroner, temperaturfølerne i hjernen, jo mer kan vi være i forkant av situasjoner. Økt forståelsen av hva følelser er skaper økt toleranse som igjen øker bevisstheten i situasjoner innsatte normalt ville ha «klikket».

De siste tre sitatene har til hensikt å illustrere samme poeng fra tre ulike nivåer i hierarkiet gjennom ulike «briller». Her er (A) representert med juridiske-, helsefaglige- og fengselsfaglige briller. Samtlige sitater fremhever relasjoner som ressursen i endringsarbeidet. (A) og (I) bygger noe «som er større enn vold».

4.2 Relasjoner og tilnæringer

I dette kapitlet skal jeg gjennom å koble teori og empiri vise at det ved rusmestringsenheten er mulig å drive empowerment, men at det samtidig eksistere utfordringer og begrensninger for denne tilnærmingen. Undersøkelsen avdekket at Askheim & Starrin (2012) sine fire ulike tilnæringer til etablering av empowerment passer godt sammen med flere av modellene i Figur 6. Funnet avdekker derfor at empowerment i relasjonen mellom (I) og (A) er kontekststøtt. Med utgangspunkt i teori, Figur 6 og ulike funn har jeg kommet frem til Figur 8. I likhet med Figur 6 er Figur 8 basert på den samme tradisjonelle x- og y-akse som viser ulike former for relasjoner og grad av autonomi versus autoritet. Relasjonene er fortsatt illustrert som: A= Ansatt og I = Innsatt. Figur 8 må ses på som en videreføring av Figur 6 hvor de teoretiske tilnærmingene til Askheim & Starrin (2012); *etablering av motmakt*, *en markedsorientert tilnærming*, *en terapeutisk posisjon* og *liberal styringsstrategi* er integrert.



Figur 8. Empowerment og ulike relasjoner av Tom Normann

4.2.1 Kobling av Etablering av motmakt og modell-/er

Gjennom analyse av funnene og teori fra kapittel 2 har jeg valgt å koble punktene 4.1.3 *Koordinering* og 4.1.6 *Deltagelse* sammen med tilnærmingen *Etablering av motmakt* i Figur 8. I følge Askheim & Starrin (2012) skal det skapes en bevissthet «... om at andre i tilsvarende situasjoner opplever liknende avmaktsproblemer.» (s. 23). Dette innebærer at (I) må bevisstgjøres at de befinner seg i en avmaktsposisjon for å kunne *Etablere motmakt*. Undersøkelsen avdekket at (A) jobbet både på individnivå og i grupper på avdelingen, hvor de benyttet ulike temaer i sin tilnærming til (I). «Avdelingen er i en viss forstand den innsattes «hjemlige sfære» i fengselet» (Drægebø et al., 2006, s. 40). Av intervju med *Fagleder* fremkom det at formålet med en slik arbeidsmetodikk er å bygge mestring gjennom å styrke gruppen, og individet. Til arbeidet tilføres kunnskap om ulike temaer både fra (A) og (I). Temaene og gruppene gir (I) ulike «verktøy» som kan være til hjelp i fremtidige situasjoner hvor (I) føler seg avmektige. Ved å bruke avdelingen og gruppe som metode erfarer (I) at de ikke er alene om å ha problemer, de ser at også andre er i samme situasjon som dem selv. Gjennom å styrke (I) ferdigheter og kunnskaper økes (I) makt til å påvirke og endre forhold som reduserer avmakt. Gjennom *Etablering av motmakt* styrker man avdelingens *Dynamiske sikkerhet* gjennom å bygge relasjoner. Av organisatoriske virkemidler viser undersøkelsen at programvirksomheten som drives er rammesatt gjennom ukeplaner med faste temaer og gjøremål. Disse temaene er nedfelt i (A) sin Instruktørmanual (2016) som skal følges av (A). En utfordring med en slik tilnærming kan være at (I) ikke får bestemme virkemidlene og prosessene, istedenfor må de underkaste seg (A) sine predefinerte prosesser. Gjennom å analysere funnene fremkom det at samtlige (I) var positive til bruk av gruppe som metode. Funnene viser at gruppen ble brukt til presentasjon av ulike temaer, men også til å ta opp interne konflikter, enkeltpersoners adferd og ulike handlingsmønstre. Selv om funnene viser en kollektiv enighet, kan det også tenkes at (I) føler seg forpliktet gjennom en indirekte form for «gruppepress» til å følge de kollektive meninger, oppfatninger og synspunkter.

Kjennetegn: Høy på autoritet – Middels/Lav på autonomi.

4.2.2 Kobling av Markedsorientert tilnærming og modell-/er

Basert på min analyse har jeg valgt å koble punktene 4.1.2 *Rådgivning* og 4.1.4 *Veiledning* sammen med *Markedsorientert tilnærming* i Figur 8. I denne tilnærmingen er det

grunnleggende prinsipp at det er (I) selv som har rett til å velge og bestemme hvordan deres behov skal ivaretas. Undersøkelsen og teorikapitlet har vist at empowerment ikke lar seg så lett definere, men funnene viser den positive effekten tilnærmingen har i arbeidet med (I). Undersøkelsen avdekket at Fengsel N.N kan oppfattes som paternalistisk, samtidig presiserer *Avdelingsleder* at (I) har rett til de samme tilbud og tjenester som befolkningen for øvrig, kun begrenset av frihetsberøvelsen. Rettigheter og plikter innebærer også forpliktelser og ansvar. Kriminalomsorgen skal så langt det er mulig, legge til rette for at (I) skal ha samme rettigheter som allmennheten, herunder rett til helsetjenester, skole, helsetjenester med mer. I forhold til denne tilnærmingen bidrar strgjfl. (2001) § 4 til at tjenestebrukeren, (I) «selv har rett til å velge og bestemme hvordan deres behov skal ivaretas» kun begrenset av frihetsberøvelsen. Undersøkelsen avdekket også at avdelingen må bevise sin legitimitet gjennom å synliggjøre resultater. Avdelingslederen forteller at rusmestringsenheten regelmessig må innrapportere måltall til fengselsleder. Fengselsleder sender tallene videre via regionen til Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI). Det er særlig punktet vedrørende § 12 som får oppmerksomhet (Se *Vedlegg IX: Begrepsavklaring*). Noe av begrunnelsen for fokuset fra fengslet kan trolig skyldes St.meld. nr. 37 (2007-2008) hvor det står: «Kriminalomsorgen skal legge til rette for at innsatte kan overføres fra rusmestringsenhet til straffegjennomføring i institusjon (§ 12), og videre til poliklinisk- eller institusjonsbehandling etter løslatelse.» (s. 113). Flere (A) forklarte at de får inntrykk av at fengslets forståelse av samfunnsoppdraget er å få tilstrekkelig antall (I) igjennom systemet fremfor målrettet rehabiliterings arbeid, fengslet blir en rendyrket «Soningsmaskin». Intervjuene avdekket at (A) føler avmakt ved at styrings- og måleparametrene til fengslet i stor grad legger føringer for innsattes progresjon under soningen. Av intervjuene fremkommer det at «Store «soningsmaskiner» og økt press for å få ned de mye omtalte soningskøene kan gjøre enkeltindividets muligheter til endring små, og tilnærmet umulige.» Undersøkelsen viser at (A) ved rusmestringsenheten har fokus på å gjøre overgangen fra fengsel til videre behandling, og et liv etter løslatelse, så enkelt som mulig for (I). Dette gjøres ofte gjennom samarbeidsmøter med både eksterne- og interne aktører slik at det oppnås en mer «sømløs» prosess hvor støtteapparatene er på plass allerede under soning. Aasbrenn (2010) kaller dette brukerorientert samordning, og kan illustreres ved at flere tannhjul passer inn i hverandre. «Tiltak ved løslatelse må i sin tur bygge på det rehabiliteringsarbeidet som har skjedd gjennom hele soningen. Det er ikke et enten-eller, men et både-og.» (Justis- og beredskapsdepartementet, 2008, s. 174). Det fremkom av intervjuet

med *Fagleder* at gjennom å inkludere (I) i prosessen unngår (A) at det er de profesjonelle, fagfolkene, som eier (I) sine problemer og behov. Sitatet under er illustrativt og viser (A) sin tilnærming til empowerment:

Miljøterapeut: «Vi legger ansvaret tilbake der det hører hjemme, hos brukerne. De innsatte hos oss får ansvar for; sitt liv, sin rolle i fellesskapet, å identifisere egne behov, lage prioriteringer i forhold til disse behovene, engasjere seg i det vi tilbyr og ansvar for eget planverk. Dette skaper engasjement og brukeren opplever en positiv effekt på opplevd egenprogresjon. Han får selv satt ord på- og formidlet sine behov på sin måte og sitt språk.»

Dette utgjør en sentral del i St.meld. nr. 37 (2007-2008) og inngår i tilbakeføringsgarantien hvor: «Tilbakeføringsarbeidet har tre hovedaktører: den straffedømte selv, kriminalomsorgen og samarbeidende etater. Straffedømte skal ansvarliggjøres og aktivt delta i sin egen rehabilitering.» (s. 174). Et sentralt poeng i denne tilnærmingen er at (A) skal veilede- og tilrettelegge for (I) sin endring og rehabilitering. Dette bidrar til å utjevne maktforholdene i relasjonen mellom (A) og (I). I praksis så innebærer det at (I) som berøres av en gitt beslutning skal gis mulighet til innflytelse og påvirkning av beslutningsprosessen som omhandler han. Dette fratar ikke (A) fra ansvar, det er de som er fagpersonellet som skal veilede (I) i prosessen.

Kjennetegn: Lav på autoritet – Lav/Middels på autonomi.

4.2.3 Kobling av Terapeutisk posisjon og modell- /er

Denne tilnærmingen har jeg valgt å koble sammen med punkt *4.1.1 Kontroll* i Figur 8.

Askheim & Starrin (2012) beskriver *Terapeutisk posisjon* som «Påvirkning av livsstil skal bidra til å styrke den enkelte til å nå mål andre har satt for dem.» (s. 29). Denne tilnærmingen har fokus på at (I) skal utvikle egne ferdigheter gjennom mestring og læring for å få kontroll over eget liv (Ibid). Undersøkelsen avdekket at en slik tilnærming innebærer at (A) får en rådgivende rolle og leverer kunnskap til (I) basert på hva (A) mener (I) trenger. Funnene viser at (A) kan i stor grad definere behovene til (I) og fratar dermed (I) noe av eierskapet over eget liv og problemer. Empowerment innebærer en maktoverføring mellom (A) og (I), dette åpner dermed for muligheten for individuelle betraktninger blant (A) i forhold til hvor mye makt (A) er villig til å gi fra seg, i ytterste konsekvens er det ikke sikkert at (A) ønsker å gi fra seg

makten. Funn viser at i flere tilfeller fattes beslutninger av øvrige ledelse ved Fengsel N.N, som (A) ikke er enige i, noe som ofte medfører at (A) havner i en lojalitetskonflikt med fengslet som er arbeidsgiver. (A) må være lojal overfor fengselet, dette vet også (I). Undersøkelsen viser at dette kan medføre utfordringer med å skape den nødvendige tilliten og relasjonen som skal til for å samhandle. Intervjuene avdekket videre at (I) er delaktige i å utforme innholdet i programmene ved å delta med egne erfaringer og verktøy som kan være til hjelp i arbeid mot en rusfri tilværelse. En av de største utfordringene avdelingen står ovenfor er å forsvare arbeidet og tilnærmingen til (I) ovenfor sine kollegaer ved fengslet. «En betjent som involverer seg mye i innsattes situasjon og problemer kan oppleves som en sviker mot betjentgruppas erklærte felles plattform.» (Hjellnes , 2006, s. 144). Dette krever mye energi og tar vekk noe av fokuset i endringsarbeidet. Begrepet «vaffelavdeling» er et eksempel som blir benyttet i andres omtale av rusmestringsenheten. Flere av (A) synes at dette er et merkelig syn, særlig siden avdelingen har tilnærmet ingen uønskede hendelser de siste årene. Funn viser også at ensidig bruk av *Kontroll* som tilnærming i møtet med (I) og øvrige (A), vil kunne hindre utvikling av gode sikkerhetsrelaterte holdninger, og dermed også svekke den totale sikkerheten. Et annet poeng er at for *Høy* tillit til *statisk* og *organisatorisk* sikkerhet kan utgjøre en sikkerhetsrisiko. Ved å utelukke menneskelige relasjoner i dette arbeidet mister man oversikten over de bakenforliggende årsakene og faktorene som fører til uønskede hendelser. Et annet interessant funn som undersøkelsen avdekket var at ved å kun fokusere på uønskede hendelser og hva som kan gå galt mister man fokuset på det som faktisk går bra og det som fungerer. Basert på tilbakemeldingene i intervjuene viser også undersøkelsen at mangelfull, eller lav bemanning blir brukt som en forklaring for å ikke drive aktivt miljø- og relasjonsarbeid. Det presiseres at det er lovfestet at lav bemanning ikke er et gyldig argument for og ikke å være tilstede i miljøet.

Kjennetegn: Høy på autoritet – Lav på autonomi.

4.3.4 Kobling av Liberal styringsstrategi og metode-/er

Den siste tilnærmingen *Liberal styringsstrategi* kan kobles sammen med flere av de andre punktene, herunder punkt 4.1.1 *Kontroll*. Jeg valgte tilslutt å koble tilnærmingen sammen med punkt 4.1.5 *Delegere/Empowerment* i Figur 8. I følge Askheim & Starrin (2012) innebærer denne tilnærmingen at (A) skal stille sin faglighet og kompetanse til rådighet ovenfor (I).

Basert på veiledning og informasjon om ulike tilbud og handlingsalternativer skal (I) settes i stand til å gjøre gode valg ut fra (I) egen situasjon (Ibid). Undersøkelsen avdekket at felles for de ulike empowerment tilnærmingene er at (I) skal myndiggjøres. Gjennom *Liberal styringsstrategi* skal (I) styrkes gjennom tilførsel av kunnskap og bygging av mestring slik at (I) blir i stand til å foreta egne valg ut fra gitte alternativer. For at (I) sin autonomi skal økes forutsettes det at de har kunnskap om ulike valg og handlingsalternativer, samt kunnskap om konsekvensene av disse. Et sentralt poeng er at med myndiggjøring følger også ansvarliggjøring. En konsekvens av å myndiggjøre (I) vil være at dersom (I) ikke lykkes i sin endring vil det kunne være problematisk i ettertid å rette skyld på (A) og kriminalomsorgen på noe (I) selv har bestemt. Undersøkelsen er gjort i en avdeling i Fengsel N.N, et høysikkerhetsfengsel, og funn viser flere utfordringer med å ha empowerment som tilnærming. For det første er fengslets oppdrag å gjennomføre straff på vegne av samfunnet, dette innebærer at omgivelsene og hverdagen til (I) er preget av *Statistiske- og Organisatoriske sikkerhetstiltak* som er begrensende for en slik tilnærming. Hverdagen til (I) er preget av ulike kontrolltiltak og rutiner som forteller (I) hva de skal- og ikke skal gjøre helt ned til minste detalj. For det andre skal (A) tilstrebe å drive endrings- og relasjonsarbeid innenfor disse rammene. Det er de samme (A) som skal utøve ulike kontroller og samtidig drive endrings- og relasjonsarbeid. Dette er dualiteten i rollen som hjelper og kontrollør. Et interessant funn var at til tross for disse rammene, dobbeltmandatet til (A) og kontrollregimet (I) er underlagt, viser undersøkelsen at samtlige av de intervjuede (I) ikke synes tiltakene er unødvendig belastende, men så på dem som nødvendige. Undersøkelsen avdekket at avdelingen jobber for at (I) skal følge det tilbudet som gis ved avdelingen, men samtidig gis det også tilbud med individuell tilpasning. «Det er et steg i en slik retning, vekk fra den «one size fits all-tenkingen» som ofte forbindes med en mer byråkratisk orientert offentlig sektor, der begrepet likebehandling har en tendens til å bli tolket som lik behandling. (Aasbrenn, 2010, s. 31). Undersøkelsen viser at tilnærmingen (A) har i møte med (I) er i tråd med den *liberale styringsstrategien* «Han/hun skal stille sin kompetanse til rådighet og hjelpe tjenestebrukeren til å tenke over mulige resultater og konsekvenser av ulike beslutninger og handlingsvalg.» (Askheim & Starrin, 2012, s. 31). Dette er essensielt for å kunne legge til rette for og hjelpe (I) med sin endringsprosess. *Legge til rette for* er en sentral setning, kriminalomsorgen skal legge til rette for at dette kan skje, men «Det er og blir den straffedømte selv som må ta

ansvar for og administrere eget liv.» (Justis- og beredskapsdepartementet, 2008, s.174). Dette er også i tråd med hva Aasbrenn (2010) skriver om brukermedvirkning:

«Brukerorientering uten brukermedvirkning, at leverandørene og fagfolkene bak tjenestene setter seg ned og forsøker å se det med brukerens øyne, er nok mulig. Men det følger logisk av en intensjon om å innrette tilbudene etter brukernes behov og forutsetninger at brukeren skal involveres i beslutningsprosessene. For at brukerens deltakelse skal fortjene å bli kalt medvirkning, bør deltakelsen gi reell innflytelse. Ellers blir brukeren eller den som deltar på brukerens vegne, mer et gissel i beslutningsprosessen enn en leverandør av premisser og løsningsforslag.» (s. 38).

Flere av intervjuobjektene fremhever at de oppfatter at Fengsl N.N har et for stort fokus på *Kontroll* og *Statisk sikkerhet*, noe som er et viktig ved et høysikkerhetsfengsel. Samtidig etterspørres en økning av fokus og bevisstgjøring på *Dynamisk sikkerhet*. Et sentralt poeng som kom frem i min undersøkelse er at «for mye sikkerhet» kan medføre at det fengslet forsøker å forebygge og forhindre blir det som de istedenfor skaper. Både (A) og (I) som ble intervjuet forteller om den tilsynelatende «lemfeldige» måten å kamuflere beslutninger på gjennom «ro, orden og sikkerhet». Strgjfl. hjemler en form maktanvendelse som fremstår nærmest som en oppsamlingspost for beslutninger som man ikke klarer å konkretisere eller finne annen lovhjemmel for. Dette kan bryte med prinsipp om rettsikkerhet og likebehandling, samtidig som det kan stilles spørsmålsteget ved om det er i tråd med Kriminalomsorgens sikkerhetsstrategi 2006 – 2010: «Det er et mål at vi til enhver tid skal kunne gi uttrykk for de risikovurderinger som ligger til grunn for våre valg» (s. 7). Undersøkelsen viser at ved å øke både (I) og (A) kompetanse oppnår man å styrke relasjonene, som har flere effekter. For det første bidrar dette til å utjevne forskjellen ved å øke grad av myndiggjøring. For det andre er tilnærmingen med på å styrke sikkerheten gjennom relasjoner. I dag ser man at spesielt helsesektoren har implementert empowerment i sitt språk. «Denne utviklingen bærer imidlertid i seg en dobbeltendens» (Skau, 2016, s. 22). Skau hevder at makten, tidvis, har blitt «redd seg selv», noe som kommer til uttrykk gjennom såkalte empowerment- programmer hvor man forsøker å styrke det hun kaller den undertrykte klienten. Samtidig understreker hun at velferdsstaten ikke «... gir slipp på sin forbedrende, oppdragende og moraliserende rolle.» (Skau, 2016, s. 22). Mine funn bekrefter denne selvmotsigelsen i noen grad. Undersøkelsen avdekker blant annet at enkelte i mellomledelsen ikke har, eller bruker nødvendig kompetanse

for å nå kriminalomsorgens mål med både å ha fokus på å trygge samfunnet den tiden innsatte soner sin straff, og parallelt jobbe mot en tilbakeføring til samfunnet. Basert på intervjuene kan en forklaring være at tilnærmingen i arbeid med relasjonene mellom (A) og (I) utfordrer et gammelt «tankesett». Rusmestringsenhet har tilsatt en fagleder som kommer fra helsesektoren og har med seg empowerment inn i avdelingen. Undersøkelsen viser at en slik tilnærming er ny og fremmed i Fengsel N.N og kan derfor tenkes å utfordre det gamle og det «satte». Videre har også Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter utviklet seg, de som i dag gjennomfører fengselsbetjentutdanning blir ikke «bare» en fengselsbetjent, men får også tittelen «Høgskolekandidat i straffegjennomføring», og 120 studiepoeng (Kriminalomsorgen, 2016).

Dermed kan en annen forklaringsfaktor være at nyutdannede fengselsbetjentene i større grad utfordrer det «gamle» tankesettet ved å stille kritiske spørsmål til organisering, beslutninger og spørsmål knyttet til hvilke virkemidler som brukes og vektlegges i sikkerhetsarbeidet. Et tiltak for Fengsel N.N vil være å målrettet forsøke og mobilisere ny- og gammel kompetanse på en slik måte at det samlet bidrar til måloppnåelse.

Kjennetegn: Høy på autonomi – Lav på autoritet.

4.3 Oppsummering

«Formålet med rusmestringsenhetene er å gi et tilbud om rehabilitering og behandling, som kan gjøre innsatte bedre i stand til å mestre sitt rusproblem og egen livssituasjon.» (Justis- og beredskapsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet, 2013, s. 2).

Jeg har i dette kapitlet koblet teori fra kapittel 3 med funn fra intervjuer ved Fengsel N.N. Teoriene fra Askheim & Starrin (2012) og Weber (2000) er både integrert i drøftingen, og i diagrammene som fremkommer av Figur 6 og Figur 8. Dette arbeidet er gjort for å strukturere funn som argumenterer for avhandlingens problemstilling. Drøftingen har hatt til hensikt å belyse ulike begrensninger og de positive effekter empowerment kan ha i relasjonene mellom (I) og (A). I innledningen redegjorde jeg for de organisatoriske trekkene ved Fengsel N.N, og valgte ut tilnærmingen jeg mener ligger nærmest et fengsel. Funnene viser at Fengsel N.N har en sterkt hierarkisk struktur preget av under- og overordning hvor utstrakt bruk av *Kontroll* praktiseres. Innenfor rammene til et høysikkerhetsfengsel er dette nødvendig og gir flere

positive effekter som stabilitet, forutsigbarhet, rettsikkerhet og likebehandling. Samtidig kan disse rammene og kontrolltiltakene være begrensende for empowerment og arbeidet med å «... gjøre innsatte bedre i stand til å mestre sitt rusproblem og egen livssituasjon.» (Justis- og beredskapsdepartementet & Helse- og omsorgsdepartementet, 2013, s. 2). Undersøkelsen avdekket at flere av de intervjuede gav konkrete eksempler hvor ulike hendelser bidro til å forsterke kontroll i form av økt *statiske* og *organisatoriske* virkemidler. Intervjuene beskrev at enkelte av tiltakene virket mot sin hensikt ved at de bidro til å eskalere fremfor å nøytralisere. Et interessant funn som vektlegges er at flere av de intervjuede (I) oppgir at de ikke opplever det som belastende at (A) ved avdelingen både utfører ordinære kontrolloppgaver samtidig som de bygger relasjoner. Dette til tross for dualiteten i rollen som fengselsbetjent medfører. Det fremkom også av undersøkelsen at både (I) og (A) fikk tilført verdifull kompetanse gjennom å lære av hverandre. Avhandlingen har hatt fokus på å belyse tilnærmingene og relasjoner fra ulike perspektiver, derfor har jeg valgt å intervjuer både (A) og (I) ved rusmestringsenheten. I tillegg har jeg intervjuet *Leder for juridisk avdeling* og to *Aspiranter* som har tjenestegjort ved hele Fengsel N.N i sin aspirantperiode (ett år). De tre sistnevnte er tatt med for å få et blikk utenfra inn i arbeidet som gjøres ved rusmestringsenheten. Jeg har hatt særlig fokus på betydningen av ulike relasjoner mellom (A) og (I) disse er i diagrammene illustrert i ulike elementer. Elementene i Figur 6 og Figur 8 er videre satt i sammenheng med de ulike empowerment tilnærmingene for å kunne argumentere for betydningen de har for sikkerheten ved Fengsel N.N. I dette kapitlet brukes også ulike tilnærminger til empowerment og relasjonsarbeid som argumenter for å støtte påstanden om at det er mindre vold og uønskede hendelser ved rusmestringsenheten enn ved øvrige avdelinger i Fengsel N.N. De viktigste funnene blir oppsummert i kapittel 5. For å forsterke funn og argumenter er det tatt med et utdrag av sitater fra intervjuene.

Kapittel 5 Avslutning, konklusjon og videre undersøkelser

«Jeg tror på idealer som å begrense skadevirkninger av fengsling, være med å forhindre at innsatte blir verre av å være her. Disse idealene er ikke fullt så viktige lenger.» (Johannesen, 2017). I dette kapittelet vil jeg oppsummere de funn denne undersøkelsen har ledet fram til og komme med noen konklusjoner. Videre vil jeg gjøre noen kritiske betraktninger som undersøkelsen har avdekket. Jeg vil også benytte anledningen til å gjøre noen personlige refleksjoner omkring forslag til tiltak basert på det jeg har avdekket i arbeidet med denne studien. Helt til slutt vil jeg presentere noen forslag til hvordan undersøkelsen og funn kan videreføres.

5.1 Avslutning og konklusjon

Formålet med denne avhandlingen har vært å argumentere for at økt bruk av menneskelige relasjoner, og empowerment som tilnærming, vil øke graden av sikkerheten i kriminalomsorgen på kort- og lang sikt. Totalt har jeg intervjuet 16 personer. Datagrunnlaget fra disse, kombinert med teori utgjør grunnlaget for konklusjonene. Basert på analyse av teori og empiri ønsket jeg å få svar på følgende **problemstilling**:

«På hvilken måte kan bruk av menneskelige relasjoner og empowerment som tilnærming bidra til å styrke sikkerheten i kriminalomsorgen?»

Å arbeide ut ifra en empowerment tilnærming innebærer i denne undersøkelsen å justere på «satte» maktstrukturer ved Fengsel N.N. I min avhandling har jeg benyttet Weber (2000) sin patriarkalske tilnærming til makt, dette samsvarer godt med Mintzbergs maskinbyråkrati som bygger på under- og overordning (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre & Woll, 2014). Både Weber og Mintzberg ses her på som «Makt over». Motsatsen er Askheim & Starrin (2012) sine fire ulike tilnærminger til etablering av empowerment; *etablering av motmakt*, en *markedsorientert tilnærming*, en *terapeutisk posisjon* og som en *liberal styringsstrategi* som her representerer «Makt til». Undersøkelsen avdekket at selv om empowerment og paternalisme er to motsetninger i møte med innsatte er Fengsel N.N avhengig av begge, ingen av tilnærmingene er mer «riktig» enn den andre. For å kunne komme med en konklusjon og for å vise hva min undersøkelse har avdekket har jeg valgt å bryte ned problemstillingen i «delemner».

5.1.1 Empowerment, makt og sikkerhet

Jeg vil først konkretisere rusmestringsenhetens syn på empowerment som baserer seg på å ha «*Makt til*», innflytelse over eget liv og rehabilitering, og ikke så mye om å ha «*Makt over*». Med dette forstås empowerment som en tilnærming til makt. Det vil alltid være et asymmetrisk maktforhold i relasjonen mellom innsatte og ansatte. Forenklet kan dette begrunnes i at innsatte vanskelig kan tilegne seg reell makt uten at ansatte er villige til å gi fra seg noe av sin egen. Empowerment ses på som en tilnærming og metode som er «til beste for» innsatte og blir dermed en indirekte form for maktutøvelse. Ansatte definerer innenfor fengslets rammer hva som er til beste for innsatte, noe som også skaper trygghet, forutsigbarhet, rettsikkerhet og likebehandling. Løsningen kan være å bruke elementer fra de ulike tilnærmingene og tilpasse disse slik at empowerment kan praktiseres innenfor Fengsel N.N sine rammer. Undersøkelsen viser også at empowerment som sikkerhetsfaktor må ses i sammenheng med den menneskelige faktor og *dynamisk sikkerhet*. Intervjuene avdekket samtidig noen klare begrensninger ved en slik tilnærming. Det fremkommer blant annet at flere av de øvrige ansatte (ved Fengsel N.N) viser stor grad av skepsis for en slik tilnærming. Dette kan ha flere forklaringer, herunder manglende kompetanse og kunnskap, særlig knyttet til empowerment og *dynamisk sikkerhet*. Andre forklaringsfaktorer kan være kultur og bruk/prioritering av ressurser og bemanning. Undersøkelsen viste at alle tilnærminger i Figur 6 gjør seg gjeldende ved avdelingen, men i ulik grad og i ulik kontekst. Empowerment krever økt og ny kunnskap, særlig kunnskap og erfaringsutveksling om hvordan en slik metode innvirker i- og inngår som en del av sikkerhetsarbeidet. En effekt ved å øke kompetanse er at fengslet kan oppnå mer selvgående og trygge ansatte, som i større grad tør å tillate seg og styre eget arbeid i møte med de innsatte. Resultatet blir økt autonomi gjennom å bemyndige ansatte. Undersøkelsen viste også at empowerment ikke nødvendigvis innebærer en direkte maktoverføring. Askheim & Starrin (2012) skriver at empowerment ikke for enhver pris handler om at mer makt til innsatte betyr mindre makt til ansatte, et «nullsum-spill».

«Makt kan være ekspanderende og trenger ikke innebære «den enes død, den annens brød». En person kan få makt uten at andres makt minker (Swift og Levin 1987). Deling av personlig makt som for eksempel i veiledning og rådgivning, og ved foreldreskap, representerer et høyt menneskelig nivå som også kan overføres andre områder i samfunnet.» (s. 66 - 67).

Intervjuene avdekket at gjennom *Deltagelse* og *Veiledning* erfarte innsatte at de ikke er alene

om å befinne seg i en avmaktssituasjon, men at flere er i «samme båt». Et interessant funn viser at også ansatte lærer av de innsattes historier og erfaringer, det oppstår en form for kollektiv empowerment i avdelingen som skaper motmakt. Bruk av gruppe blir fremhevet som et positivt element både av innsatte og ansatte, men undersøkelsen viste også at kollektive meninger og holdninger kan føre til «gruppepress» ved at innsatte må føye seg etter fellesskapets meninger og beslutninger. Undersøkelsen viste at det er de ansatte som bestemmer hva som er de «viktigste temaene» i gruppene. Dette kan utfordre empowerment tankegangen. Samtidig viser mine funn at gjennom bruk av kunnskapsbasert praksis, kombinert med forskning om ulike «dagligdagse livsområder» gis innsatte muligheten til å både tilegne seg ny kunnskap, og å dele sine erfaringer på forskjellige livsområder. Det etableres «imaginære verktøykasser» som gjennom oppholdet ved rusmestringsenheten fylles med forskjellige verktøy. De innsatte «plukker sine verktøy» fra de ulike temaene som presenteres, og som de trenger i sine egne kasser. Undersøkelsen viser også at det gjennom medvirkning, relasjonsarbeid og ansvarliggjøring styrkes og økes den enkeltes egenkontroll. Ved å tilføre de innsatte mulighetene til å oppnå styrket selvstendighet begynner innsatte selv å reflektere over egne valg og handlingsalternativer. Domfelte i kriminalomsorgen har aktivitetsplikt, noen går på skole, noen på trevare og metallverksted, mens andre deltar på ulike program. Ved de ulike rusmestringsenhetene i norske fengsler produseres ikke møbler, kjøkken eller tekstiler, her produseres endring og rehabilitering.

En **delkonklusjon** vil være at det alltid vil være et asymmetrisk maktforhold i relasjonen mellom innsatte og ansatte, men at ansatte ikke nødvendigvis trenger å gi fra seg makt. Gjennom *Veiledning, Rådgivning, Empowerment/Delegere* og *Deltakelse* kan ansatte styrke innsattes egne forutsetninger for å kunne ta tilbake noe av makten over eget liv og ansvar for egen rehabilitering uten en reell maktoverføring.

5.1.2 Menneskelige relasjoner, makt og sikkerhet – færre uønskede hendelser

Mine funn viser at gjennom å styrke fokus på *dynamisk sikkerhet* bidrar dette til å forebygge potensielle uønskede hendelser. Ansatte jobber proaktivt ved at de er i miljøet og «fanger opp signaler» hos de innsatte. Intervjuene viser at både ansatte og innsatte beskriver hvordan tilstedeværelse bidrar til at ansatte tar tak i uønskede situasjoner før de oppstår.

Undersøkelsen viser at menneskelige relasjoner bidrar til at rusmestringsenheten har færre uønskede hendelser enn øvrige avdelinger ved Fengsel N.N relatert til vold og trusler.

Analyse viser at for å lykkes med empowerment er det viktig at ansatte tidlig forventningsavklarer ovenfor innsatte hvilke rammer som gjelder ved avdelingen. Funn viser at forklaring på dette skyldes ansattes holdning og relasjon til innsatte. Tilnærmingen er i større grad basert på «*Makt til*» enn «*Makt over*». En tidlig avklaring av handlingsrommet er med på å skape forutsigbarheten som skal til for å kunne praktisere empowerment. Intervjuene avdekket videre at det ved Fengsel N.N er ulike holdninger til innsatte. Påstander om at innsatte er «annenrangs mennesker» er med på å øke forskjellene og distansen mellom innsatte og ansatte, og svekker dermed sikkerheten. Funn i undersøkelsen viser at ved gi tilbake noe av kontrollen til innsatte oppnår Fengsel N.N å styrke relasjonene mellom innsatte og ansatte noe som bidrar til økt *dynamisk sikkerhet*. Intervjuene viser at for *Høy* grad av *Kontroll* og *statiske-* og *organisatoriske* tiltak kan føre til motsatt effekt. «Ensidig» fokus på slike virkemidler kan bidra til å skape frustrasjon og eskalere en situasjon som ansatte egentlig hadde til hensikt å nøytralisere.

En **delkonklusjon** er at det er færre antall hendelser relatert til vold og trusler ved rusmestringsenheten enn ved øvrige avdelinger til tross for at forutsetningene er tilnærmet lik. Delkonklusjonen må ses i sammenheng med punkt 5.1.2 *Menneskelige relasjoner, makt og sikkerhet* som viser at menneskelige relasjoner styrker Fengsel N.N gjennom *dynamisk sikkerhet*. Påstanden om «lavt antall uønskede hendelser» er bekreftet av *Leder for juridisk avdeling* som har den totale oversikten over antall uønskede hendelser ved Fengsel N.N.

5.1.3 Kritikk mot empowerment som tilnærming

Mine funn avdekket også en rekke spørsmål som taler kritisk mot en empowerment tilnærming:

1. Er det mulig å myndiggjøre innsatte? Gjennom medbestemmelse og myndiggjøring får innsatte ansvar for egen rehabilitering. Ønsker den innsatte dette ansvaret? Gjennom ansvarliggjøring mister den innsatte «retten» til å skylde på samfunnet, herunder kriminalomsorgen, dersom han ikke lykkes i sin endringsprosess.
2. Ønsker kriminalomsorgen å myndiggjøre den innsatte? Ved å gi fra seg noe av makten og bemyndige innsatte vil kriminalomsorgen også gi fra seg noe av ansvaret. Det kan fort bli en «hvilepute» hvor de ansatte, ved for eksempel *tilbakefall*, kan legge all skylden på innsatte (se *Vedlegg IX: Begrepsavklaring*).

3. I de fleste tilfeller vil jeg anta at de ansatte har et høyere kunnskapsnivå enn den innsatte. Dette kan være utfordrende dersom jeg legger en *terapeutisk posisjon* som tilnærming, hvor det er andre enn de innsatte som fastsetter målene. Den ansatte kan gjennom sin kunnskap velge hva som ønskes videreformidlet til den innsatte gjennom å selektere informasjon som omhandler kun det den ansatte mener «er til beste for deg.»

5.1.4 Forslag til tiltak

For å avrunde vil jeg komme med noen **tiltak** som jeg mener vil kunne styrke både den *dynamiske, statiske og organisatoriske* sikkerheten ved Fengsel N.N:

Organisatoriske tiltak

- Krav om etter- og videreutdanning for ledere, og ansatte.
- Fengsel N.N bør vurdere å «våge» å prøve en tilsvarende tilnærming til innsatte på andre avdelinger, ved restriktive avdelinger må dette selvsagt tilpasses. Tilnærmingen bør også forsøkes ved andre fengsler.

Statiske tiltak

- Fengslet bør stille krav til ansattes om tilstedeværelse i fellesskapet. Forskrift om straffegjennomføring (2002) § 3-9 *Kontroll med fellesskapet* og Retningslinjer til straffegjennomføringsloven (2008) *Sikkerhet og kontroll* fastslår at «I fengsel med høyt sikkerhetsnivå skal tilsyn med fellesskapet som hovedregel gjennomføres ved at minst én tilsatt er til stede sammen med de innsatte.» Det bør synliggjøres at dersom disse bestemmelsene brytes, så kan det, i ytterste konsekvens medføre et strafferettslig ansvar.
- Fengslet bør stille krav til at beslutninger fra mellomlederne som blir gitt er forankret i lovverk og utformet på en etterprøvable måte. Inngrep overfor de innsatte må ha grunnlag i lov, og må være nødvendig og forholdsmessig i hvert enkelt tilfelle. Det må for eksempel kunne begrunnes hvorfor det skal være mer innlåsing (utover det som er fastsatt i fengslets ordinære rutiner), herunder begrunnes hvorfor mindre inngripende tiltak ikke er tilstrekkelig for å opprettholde ro, orden og sikkerhet. Det bemerkes her at det i en del tilfeller vil oppstå situasjoner som medfører en innskrenking i innsattes frihet.

Dynamiske tiltak

- Fengslet bør sette inn tiltak for å øke forståelsen og samarbeidet mellom enkelte av mellomlederne og rusmestringsenheten, særlig med tanke på å «nulle ut» den pågående maktkampen dem imellom. Sikkerhet er et lederansvar, og lederne på de ulike nivåene må gå foran som gode eksempler på holdninger og atferd knyttet til hvordan sikkerheten skal praktiseres ved fengslet. Hvordan ledelsen vektlegger sikkerhet vil påvirke hvordan ansatte håndterer sikkerheten.
- Det bør jobbes målrettet for å forbedre miljøet blant de ansatte ved fengslet, skape en felles forståelse for at det er lov å jobbe ulikt. Krav om hospitering kan være et tiltak for å øke forståelsen av hverandres hverdag. Det er en ukultur at kollegaer blir sett ned på og omtalt negativt av andre ansatte, herunder av mellomledere. Slike holdninger og atferd vil kunne overføres til innsatte.
- Det bør jobbes målrettet mot å skape en holdningsendring hvor man ikke ser på de innsatte som «annenrangs mennesker». Hvis et lite smil og noen hyggelige ord fra en ansatt til en innsatt er det som skal til for at partene håndterer hverdagen bedre, så bør man gjøre det. Det beste av alt, det koster ikke noe ekstra. Motsatt vil man ved et dårlig menneskesyn og en alt for autoritær tilnærming til innsatte kunne bidra til økt uro og konflikter, noe som igjen medfører kostnader til økt bemanning.

5.2 Konklusjon

Undersøkelsen viser at empowerment som tilnærming har styrket sikkerheten ved rusmestringsenheten i Fengsel N.N. Funn viser at empowerment og menneskelige relasjoner bidrar til å styrke sikkerheten på *kort sikt* gjennom å nøytralisere spenningen som kan oppstå mellom ansatte og innsatte. Tilnærmingen må ses på som en metode eller et verktøy i arbeid med den *dynamiske sikkerheten*. Samtidig kan empowerment bidra til å øke innsattes mulighet til å leve et kriminalitetsfritt liv etter løslatelse, og dermed styrker man også sikkerheten på *lang sikt*. Empowerment gir innsatte handlingsalternativer som han kan ha med seg etter endt soning. Tilnærmingen har en klar overføringsverdi til andre avdelinger. Samtidig er det av betydning at *dynamisk sikkerhet* og empowerment ikke må ses på som isolerte tiltak, men settes i sammenheng med de øvrige virkemidlene i sikkerhetsarbeidet. Ved enkelte avdelinger vil trolig bruk *statisk sikkerhet* være av større betydning, og mer hensiktsmessig enn ved rusmestringsenheten. En del av **konklusjonen** er at empowerment bidrar til å løse

samfunnsoppdraget, og må ses på som ett av flere verktøy i Fengsel N.N.

Rusmestringsenhetens hovedprinsipp i empowerment er at det er den innsatte selv som skal definere sine egne behov, og funn viser at relasjonen mellom ansatte og innsatte bør være tuftet på et noenlunde likeverdig samarbeid, noe som skaper *Høy* grad av autonomi.

Empowerment som tilnærming kan være en måte å prioritere arbeidet med sikkerheten på i en tid med knappe ressurser, og gjennom menneskelige relasjoner kan man være med på å «tilføre en form for normalitet innenfor det unormale.»

5.3 Videre undersøkelser

En videre undersøkelse kunne være å finne ut hvordan makten og empowerment begrepet flytter seg, knyttet til progresjon for den innsatte, for eksempel til en behandlingsinstitusjon eller lignende. Jeg har funnet en artikkel, *Ex-fanger hjelper hverandre* av Gitte Svennevig (2014) som omhandler empowerment etter løslatelse. Jeg kunne tenkt meg å utvidet undersøkelsen til en komparativ studie, hvor jeg sammenlignet flere ulike rusmestringsenheter. Videre har jeg gjort en rekke funn under intervjuene mine som har vekket ny iver hos meg til å «grave» ytterligere. Videre forskning kunne være å gå mer i dybden på sammenhengene mellom menneskelige relasjoner og vold og trusler. Det kunne også være interessant å gjøre tilsvarende undersøkelse ved andre avdelinger, både internt ved valgte fengsel, men også ved andre fengsler. I den sammenheng kunne det vært spennende og utforsket hva som ligger til grunn for de store forskjellene for hva individet-, avdelingen- og fengslet vektlegger som god sikkerhet, og ikke minst hva som er bestemmende for disse forskjellige oppfatningene. Et annet tema som kunne vært verdt å se nærmere på er om det er en sammenheng mellom turnover og «praksissjokket» som fremkommer av denne undersøkelsen hvor teori og praksis kolliderer. Til tross for lange kvelder og en tilværelse som tidvis har vært preget av å «sveve i masterboblen» vil jeg oppsummere og avslutte med å si at det har både vært både spennende, tidkrevende, utfordrende og lærerikt å jobbe med min avhandling.

Kilder

- Arbeidstilsynet. (2016). *Tilsyn med Kriminalomsorgen*. (Direktoratet for Arbeidstilsynet Oppsummeringsrapport Hovedprioritering 2016 – Forebygging av vold og trusler). Trondheim: Direktoratet for Arbeidstilsynet.
- Askheim, O. P. & Starrin, B. (Red.). (2012). *Empowerment*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Aubert, K. E. (2009). Relasjoner. I Nordbø, B. *Store norske leksikon*. Lokalisert 23. august 2017 på <https://snl.no/relasjon>
- Broch, H., Enerstvedt, R. T, Fjell, E., Hammerlin, Y., Hope, T., Huserbråten, K., ... Rolland, A. (1991). *Virksomhetsteorien – En innføring- og eksempler*. Oslo: Falken Forlag.
- Drægebø, H. (Red.), Bakken, D, Eriksen, T. E., Johannessen, Ø, Myrland, L, Risnes, E & Øster, L (2006). *Miljøarbeid i fengsel*. Oslo: Kriminalomsorgen utdanningscenter KRUS
- Engen, O. A. H., Kruke, B. I., Lindøe, P. H., Olsen, K. H., Olsen, O. E. & Pettersen, K. A. (2016). *Perspektiver på samfunnssikkerhet*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A., & Woll, K. (2014). *Organisasjonsteori*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- European prison rules, rule 4 & 52. (2006).
- Farbrot, A. (2017). *Forskningsskommunikasjon: Stammespråk på apoteket*. [Blogg]. Lokalisert på <https://forskningsskommunikasjon.com/2017/04/13/stammesprak-pa-apoteket/>
- Flatmark, D. F. (2014). *Smak på ordene: "wicked issues". Du møter dem snart igjen*. Lokalisert på <http://www.uib.no/admorg/51898/smak-p%C3%A5-ordene-wicked-issues-du-m%C3%B8ter-dem-snart-igjen>
- Forskrift om straffegjennomføring, FOR-2015-10-30-1235. § 3-9.
- Foucault, M. (1999): *Seksualitetens historie I. Viljen til viten*. Oslo: Pax forlag.

Friestad, C. & Hansen, I. L. S. (2004). *Levekår blant innsatte*. (Fafø-rapport, 2004). Oslo: Sosial- og helsedirektoratet og Justisdepartementet.

Gilje, N. & Grimen, H. (2013). *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger – Innføring i samfunnsvitenskapens vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.

Gjørøy, A. B., et al. (2012). *Rapport fra 22. juli-kommisjonen*. (NOU 2012:14. Oslo: Departementenes servicesenter Informasjonsforvaltning.

Gundersen, D. (2009). N.N. I Nordbø, B. *Store norske leksikon*. Lokalisert 20. oktober 2017 på <https://snl.no/N.N>.

Hagen, S. (2005). *Sikkerhet*. Oslo: Kriminalomsorgens utdanningscenter.

Hammerlin, Y. (2006). Kriminalomsorg - samfunnsmessig differensiering og fangesyn. I E. Larsen. H (Red.), *Fengslet som endringsarena: bok for fengselsbetjenter* (s. 59-70). Oslo: Kriminalomsorgens utdanningscenter.

Hammerlin, Y. (2008). *Om fangebehandling, fange- og menneskesyn i norsk kriminalomsorg i anstalt 1970-2007*. Oslo: Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo.

Helgesen, J. H. I. (2013). *Godt begynt er halvt fullendt?* (Mastergradsavhandling). Lillehammer: Høgskolen i Lillehammer.

Helsedirektoratet og Kriminalomsorgsdirektoratet. (2016). *Veileder rusmestringsenhetene*. (Veileder IS-2472). Oslo: Helsedirektoratet.

Hermansen, F. G. (2014, 16. mai). Jeg er fengselsbetjent. *Aftenposten*. Lokalisert på <https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/KvypE/Jeg-er-fengselsbetjent>

Hjellnes, S. Totale trekk ved fengsel og fengsling. I E. Larsen. H (Red.), *Fengslet som endringsarena: bok for fengselsbetjenter* (s. 118-147). Oslo: Kriminalomsorgens utdanningscenter.

Håkonsen, K. M. (2008). *Mestring og lidelse – psykiatri for helse- og sosialarbeidere*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Johannesen, O. (2017). *Farvel til innhold i soningen og god sikkerhet*. Lokalisert på <http://frifagbevegelse.no/nffmagasinet/farvel-til-innhold-i-soningen-og-god-sikkerhet-6.158.485982.8dc8411b68>

Justis- og politidepartementet (2007). *Retningslinjer for behandling av søknader om forskning i kriminalomsorgen*. (Rundskriv G-2007-7). Oslo: Justis- og politidepartementet, Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (KSF).

Justis- og politidepartementet (2008). *Straff som virker- mindre kriminalitet – tryggere samfunn*. (St.meld. nr. 37, 2007–2008). Oslo: Departementet.

Justis- og beredskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet (2013), *Rammebetingelser for drift av rusmestringsenheter i fengsel. Samarbeid mellom Kriminalomsorgen, spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten*. (Rundskriv 12/3319) Oslo: Departementet.

Kriminalomsorgen. (2002). *Retningslinjer for kontaktbetjentarbeidet*. (Rundskriv KSF 02/2002). Oslo: Kriminalomsorgen Sentrale Forvaltning

Kriminalomsorgens utdanningscenter. (2006). *Sikkerhet i kriminalomsorgen SIK (SIF)*. Oslo: Kriminalomsorgens utdanningscenter.

Kriminalomsorgen. (2006). *Kriminalomsorgens Sikkerhetsstrategi 2006 – 2010 Trygghet for samfunnet, domfelte, innsatte og tilsatte*. Oslo: Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (KSF)

Kriminalomsorgen. (2008). *Kriminalomsorgen helhetlige russtrategi 2008 – 2011*. Oslo: Kriminalomsorgen sentrale forvaltning (KSF)

Kriminalomsorgen. (2008). *Kriminalomsorgens sentrale datasystemer*. Lokalisert på <http://www.kriminalomsorgen.no/kriminalomsorgens-sentrale-datasystemer.4454702.html>

Kriminalomsorgen. (2013). *Hva gjør en fengselsbetjent?* Lokalisert på <http://www.krus.no/fengselsbetjent-studiet.291011.no.html>

Kriminalomsorgen. (2016). *Rusmeststringsenhetene*. Lokalisert på

<http://www.Kriminalomsorgen.no/rusmeststringsenheter.253069.no.html>

Kriminalomsorgen. (2016). *Vil du bli fengselsbetjent?* Lokalisert på

<http://www.kriminalomsorgen.no/vil-du-bli-fengselsbetjent.5887516-237613.html>

Kriminalomsorgen. (2017). *KRUS-katalog 2017 – Lederutvikling*. Lokalisert på

<http://www.krus-katalogen.no/2017/page/m14420>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Lai, L (2016). Maktens misbrukere, *BI Business Review*. Lokalisert på

<https://www.bi.no/bizreview/artikler/maktens-misbrukere/>

Larsen, E. (Red.), (2006). *Fengslet som endringsarena- Bok for fengselsbetjenter*. Oslo: Kriminalomsorgen utdanningscenter KRUS.

Larsen, E. (Red.), (2010). *Etikk og moral på en utfordrende yrkesarena*. Oslo: Kriminalomsorgen utdanningscenter KRUS.

Larsen, L N. (2012). *Empowerment – bare et moteord eller relevant i rusomsorgen?* (Bacheloroppgave). Bergen: Haraldsplass Diakonale Høgskole.

Lov om gjennomføring av straff mv. (straffegjennomføringsloven), LOV-2001-05-18-21 (2016)

Lund, P. E. (2006). Ledelse og makt i kriminalomsorgen. I Larsen, E. (Red.). *Fengslet som endringsarena*. (s. 294-314). Oslo: Kriminalomsorgens utdanningscenter.

Madsbu, J. P. (2016). MPA11 Del I: *Grunnlaget for kvalitativ forskning* [PowerPoint lysbilder]. Rena: Høgskolen i Hedmark, Avdeling for økonomi- og ledelsesfag.

Madsbu, J. P. (2011). *Hvordan etablere vitenskapelig kunnskap om samfunnet?* Rena: Høgskolen i Hedmark, Avdeling for økonomi- og ledelsesfag.

Mathiesen, T. (2007). *Kan fengsel forsvares?* Oslo: Pax.

[Anonymisert]. (2016). *Instruktørmanual RME- Fengsel N.N Rusmestringsenheten*.

[Anonymisert].

Neset, K. S., Welde, M. S. & Espeland, M. A. (Red.). (s.a). *VENDEPUNKTET. Tilbakeføringsarbeid i kriminalomsorgen*. Bergen: Kriminalomsorgen region vest.

[Anonymisert]. & [Anonymisert]. (2016, november). *Rusmestringsenheten Fengsel N.N 2016*. Upublisert PowerPoint presentasjon, Oslo.

Norvoll, R. (2016) Makt og avmakt. I: Brodtkorb, E. & Rugkåsa, M. (Red.), *Mellom mennesker og samfunn : sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene*. (2. utg. s. 67–97). Oslo: Gyldendal akademisk

Nymo, K. (2006) På sporet av den profesjonelle fengselsbetjenten. I E. Larsen. H (Red.), *Fengslet som endringsarena: bok for fengselsbetjenter* (s. 90-108). Oslo: Kriminalomsorgens utdanningscenter.

Regjeringen. (2014). *Om Kriminalomsorgen*. Lokalisert på <https://www.regjeringen.no/no/tema/lov-og-rett/kriminalomsorg/innsikt/om-Kriminalomsorgen/id446221/>

Skau, G. M. (2016). *Mellom makt og hjelp – Om det flertydige forholdet mellom klient og hjelper*. (4.utg.) Oslo: Universitetsforlaget.

Skogstad, J. (2006). Ord og uttrykk i kriminalomsorgen. I Larsen, E (Red.). *Fengslet som endringsarena*. (s.315-318). Oslo: Kriminalomsorgens utdanningscenter.

Stageberg, O. (2006). Sikkerhet i Kriminalomsorgen. I Larsen, E (Red.). *Fengslet som endringsarena*. (s.315-318). Oslo: Kriminalomsorgens utdanningscenter.

Statistisk Sentralbyrå. (2016). *Innsattes levekår - Før, under og etter soning, Rapporter 2015/47*. Lokalisert på <http://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/attachment/244272?ts=150b8c1bce0>

Strand, Å. L. (2013). *Manglende lederskap*. Lokalisert på <http://frifagbevegelse.no/article-6.158.82604.2b820d054b>

Strømmland, S. M. & Haukali, M. (2016). *Rusmestring i fengsel?* (Bacheloroppgave). Sandnes: VID Vitenskapelige Høgskole

Svennevig, G. (2014). Ex-fanger hjelper hverandre - Hvordan ex-fanger får makt over egne liv og innflytelse for sin organisasjon. *Fontene*, 2/2014, 54-59.

Utdanning.no. (2017). *Yrkesbeskrivelse Fengselsbetjent*. Lokalisert på <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/fengselsbetjent>

Weber, M (2000). *Makt og byråkrati*. (2.utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Aasbrenn, K. (2010). *Betyr brukerorientering og kvalitet noe annet i offentlig sektor?* Oslo: Universitetsforlaget.

Vedlegg

Vedlegg I - Søknad om intervjuutilgang

Tom Are Jensen Normann

[Anonymisert]

Mobil: [Anonymisert]

E-post: [Anonymisert]@gmail.com

Kriminalomsorgen region [Anonymisert]

Dokumentsenter

Postboks 694

4305 Sandnes

E-post: postmottak-[Anonymisert]@kriminalomsorg.no

28.08.2017

Søknad om intervjuutilgang til Rusmestringenheten ved Fengsel N.N Informasjonsbrev i forbindelse med Masteroppgave i offentlig ledelse og styring (MPA).

Innledning:

Jeg søker om å få tilgang til en intervjuundersøkelse av innsatte- og ansatte ved rusmestringenheten hos dere. I tillegg er det ønskelig å intervju vaktleder som eventuelt er på vakt den tid jeg er i fengselet (kun dersom vaktleder samtykker til å la seg intervju). Undersøkelsen er en del av mitt masterstudie, og vil forhåpentligvis gi kunnskap om kriminalomsorgen kan styrke den totale sikkerheten ved økt bruk/tilførsel av menneskelige relasjoner og empowerment.

Min veileder er:

Førsteamanuensis Jens Petter Madsbu ved Høgskolen Innlandet, [Anonymisert]@inn.no, tlf.: [Anonymisert].

Problemstillingen som skal belyses:

Hovedproblemstillingen er: «I hvilken grad kriminalomsorgen kan styrke den totale sikkerheten ved økt bruk/tilførsel av menneskelige relasjoner og empowerment.»

Metode:

Det er både fengselsbetjenter, miljøterapeut, rusfaglig leder, avdelingsleder og de innsatte (ved rusmestringenheten) som er interessante å intervju om deres oppfatninger og erfaringer om dette temaet, i tillegg, dersom mulig ønsker jeg å intervju leder for juridisk avdeling, samt noen av vaktlederne. Det er også ønskelig å intervju to andre avdelingsledere. De fleste av intervjuene av de ansatte kan gjøres utenfor fengselet og tjenestetiden. Dette er en kvalitativ undersøkelse som ønskes gjennomført gjennom individuelle intervjuer.

Etiske retningslinjer:

Jeg ønsker å forsikre meg om at de som sier seg villige til å delta som undersøkelsesobjekter er klar over formålet med denne studien. Det må gis tilstrekkelig informasjon slik at hun eller han kan ta stilling til om hun eller han ønsker å delta.

Anonymitet:

Oppgaven skal skrives i anonymisert form, det vil heller ikke fremgå av avhandlingen hvilket fengsel det dreier seg om.

Forskningen skal ikke skade informantene eller fengselet:

Dette punktet er av særlig stor betydning, spesielt i forhold til tolkning- og presentasjonen av funn og resultater. Spørsmål angående intervjuene kan også stilles undertegnende samme dag som intervjuene starter. Hvis det da fremkommer informasjon som undersøkelsesobjektene ikke aksepterer kan hun eller han trekke seg både før eller under intervjuet

Romfasiliteter:

Det er ønskelig med et rom der jeg uforstyrret kan ha en samtale i det angitte tidsrommet. Av hensyn til de innsatte bør dette gjøres i tilknytning til avdelingen og ikke på besøksavdelingen. Bakgrunnen for dette ønsket er at det kan tenkes at de jeg intervjuer er mer komfortable med en slik undersøkelse under kjente og trygge omgivelser. Det er videre kjent at innsatte må gjennomgå kontroll etter besøk ved besøksavdelingen noe som kan resultere i at de ikke ønsker å delta på grunn av ekstra belastning fra kontrolltiltak.

Oppstart:

Det er ønskelig at intervjuene kan starte opp snarest, og gjerne innen utgangen av august 2017/begynnelsen av september. Dersom mulig ville det vært til stor hjelp om jeg kunne komme på fredag ettermiddager, lørdager (formiddag) og/eller søndag (formiddag).

Det er avklart at avdelingsleder for rusmestringsenheten sier seg villig til å kunne følge meg inn til avdelingen. Avdelingslederen vil ha ansvaret for både oppfølging- og tilrettelegging for meg i intervjuene. På denne måten unngår fengslet at mitt besøk blir en unødig belastning for øvrige ansatte ved anstalten.

Ved spørsmål er det bare å ta kontakt

Håper på positiv respons

Med vennlig hilsen

Tom Are Jensen Normann

Vedlegg II - Invitasjon til deltakelse i undersøkelse

INVITASJON TIL DELTAKELSE I UNDERSØKELSE

Du inviteres med dette til deltakelse i en undersøkelse av temaet:

Hvordan kriminalomsorgen kan styrke den totale sikkerheten gjennom bruk av menneskelige relasjoner og empowerment.

Informasjon om meg

Jeg er masterstudent i faget Master i offentlig ledelse og styring (MPA) ved Høgskolen Innlandet, Campus Rena. Undersøkelsen du inviteres til å delta i danner grunnlaget for min masteroppgave.

Min veileder er Førstemanuensis Jens Petter Madsbu ved Høgskolen Innlandet.

Om prosjektet

Studien har som mål å undersøke om kriminalomsorgen kan styrke den totale sikkerheten ved økt bruk/tilførsel av menneskelige relasjoner og empowerment. Det endelige skriftlige resultatet vil bli framstilt slik at det ikke skal være mulighet for gjenkjenning av enkeltpersoner, eller fengslet, ved gjennomlesing. Prosjektet skal være ferdigstilt innen november 2017.

Taushetsplikt og konfidensialitet

Jeg er som masterstudent underlagt taushetsplikt, og den informasjonen jeg får tilgang til via undersøkelsen vil bli behandlet konfidensielt. Informasjonen vil kun bli benyttet til å belyse de forhold som angår studien. Intervjuet vil bli transkribert, og vil sammen med øvrig materiale oppbevares utilgjengelig for uvedkommende. Materialet anonymiseres, og deretter destrueres etter sensur på masteroppgaven.

Frivillig deltakelse og samtykke

Deltakelse i prosjektet er frivillig, og som informant kan du trekke deg fra undersøkelsen så lenge den pågår uten å måtte oppgi grunn for dette. Dersom du skulle ønske å trekke deg fra undersøkelsen kan du kreve at alt materiale som omhandler deg destrueres. Vedlagt dette skrivet ligger en samtykkeerklæring som du kan signere dersom du er villig til å delta i undersøkelsen.

Eventuelle spørsmål til invitasjonen

Ta gjerne kontakt med de ansatte ved avdelingen dersom det er noe du ønsker å spørre om, de vil videreformidle dette til undertegnede.

Med vennlig hilsen

Tom Are Jensen Normann

MPA student ved Høgskolen Innlandet

Vedlegg III – Samtykkeerklæring

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt informasjon om masteravhandlingen:

«Empowerment som sikkerhetsfaktor i kriminalomsorgen.»

Jeg er innforstått med at deltakelse i prosjektet er frivillig, og at jeg kan trekke meg fra undersøkelsen så lenge den pågår uten å måtte oppgi grunn for dette.

Jeg er kjent med at informasjonen jeg gir vil bli behandlet konfidensielt og destruert etter sensur av masteroppgave som er den skriftlige framstillingen av undersøkelsen.

Jeg er villig til å delta i studien.

Sted/dato

Vedlegg IV - Intervjuguide

Intervjuguide for ansatte- og innsatte ved rusmestringsenheten

Undersøkelsen er en del av et masterstudie i offentlig ledelse og styring, og vil forhåpentligvis gi kunnskap om hvordan kriminalomsorgen kan styrke den totale sikkerheten gjennom bruk av menneskelige relasjoner og empowerment.

Jeg vil under intervjuene prøve å legge opp til en samtale der jeg ber intervjuobjektene først fortelle hvordan de opplever sin situasjon, for eksempel når det gjelder sikkerhet, tillit, trygghet, for deretter å følge opp med mer presise spørsmål (se spørsmål som **kan** brukes under).

Intervjuet begynner med at den intervjuede bes beskrive en typisk hverdag, fra morgen til kveld. Kan også spørre hva den intervjuedes viktigste arbeidsoppgaver er. Relevante oppfølgingsspørsmål blir stilt der det er aktuelt.

1. Hva er det vanskeligste med å sitte i fengsel?
2. Hva er det enkleste med å sitte i fengsel?
3. Kan du fortelle meg kort hva formålet med straffegjennomføringen er? (Dersom ikke refereres kort formålsparagrafen)
4. Hvordan opplever du at fengselet prøver å oppfylle formålsparagrafen?
5. Er det spesielle forhold i fengselet som burde endres for at formålet med straffen skal kunne oppnås?
6. Hva legger du i begrepet empowerment? (Både innsatte/ansatte)
7. I hvilken grad føler du at du får mulighet til å selv ta ansvar?
8. Hva er din oppfatning av begrepet makt?
9. Hva legger du i begrepet sikkerhet/hva er sikkerhet for deg? (Både innsatte/ansatte)
10. Hva kan gjøres for å forbedre sikkerheten, både på avdeling, men også ved fengslet og generelt i kriminalomsorgen?
11. Hvordan synes du ledelsen (avdelingsleder/vaktleder/inspektør) gjør jobben sin i forhold til å ivareta sikkerheten?
12. Hva tror du at samfunnet/kriminalomsorgen ønsker å oppnå med fengselsstraffen, og hva ønsker du å oppnå?
13. Hva gjøres annerledes ved rusmestringsenheten enn ved andre avdelinger? (Både innsatte/ansatte)
14. Hva mener andre om at du soner ved-/jobber ved rusmestringsenheten? (Både innsatte/ansatte)
15. Hvorfor tror du de mener de det de gjør?
16. Hvordan er din relasjon til øvrige ansatte, herunder ledere ved fengslet?
17. Hva gjør en ansatt god? (Både innsatte/ansatte)
18. Hva gjør en ansatt dårlig? (Både innsatte/ansatte)
19. Kan du beskrive din relasjon til innsatte-/ansatte på avdelingen? (Både innsatte/ansatte)
20. Hva legger du i miljøarbeid?

21. Hvordan opplever du antall uønskede hendelser ved avdelingen kontra øvrige avdelinger ved fengslet – (hvis d\forskjell) hvorfor er det annerledes?
22. Ro, orden og sikkerhet kan tolkes ganske bredt når det fattes beslutninger som angår innsatte, hvordan oppfatter du at dette benyttes ved fengslet som begrunnelse for ulike beslutninger?
23. Har du eksempler på situasjoner der ledelsens (avdelingsleder/vaktleder/inspektør) bestemmelser er lite i tråd med hverdagsrealitetene på avdelingen?
24. Vil du si at ledelsen opptrer støttende for dere fengselsbetjenter? Eksempler
25. Har du noe å tilføye til det vi har snakket om?

Intervjuguide for øvrige avdelingsledere

Intervjuet begynner med at den intervjuede bes beskrive en typisk dag som avdelingsleder.

Relevante oppfølgingsspørsmål blir stilt der det er aktuelt (se spørsmål som **kan** brukes under).

1. Kjenner du til begrepet empowerment?
2. Hvis ja, praktiserer du det i din hverdag og på hvilken måte?
3. Hvis nei, hvorfor ikke, og i hvilken grad tror du at det har noen nytte?
4. Hva legger du i samfunnsoppdraget til kriminalomsorgen (kort)?
5. Har du noe å tilføye til det vi har snakket om?

Intervjuguide for vaktledere

1. Kjenner du til begrepet empowerment?
2. Ditt synspunkt på arbeidsformen som benyttes ved rusmestringsenheten?
3. Hvis positivt, hvorfor?
4. Hvis negativt, hvorfor?
5. Kan du påvirke arbeidet som gjøres ved enheten, og hvordan?
6. Vil du si at informasjon-/kommunikasjon og samarbeid mellom rusmestringsenheten, vaktlederne og inspektørene er god?
7. Er det flere, færre eller tilnærmet likt antall uønskede hendelser ved rusmestringsenheten som øvrige avdelinger ved fengslet (ikke hendelser relatert til rus)?
8. Hva legger du i samfunnsoppdraget til kriminalomsorgen (kort)?
9. Har du noe å tilføye til det vi har snakket om?

Intervjuguide til leder for juridisk avdeling

1. Antall hendelsesrapporter ved rusmestringsenheten versus øvrige avdelinger ved fengslet?
2. Kjenner du til begrepet empowerment og arbeidsmetodikken ved rusmestringsenheten?
3. Hvis ja- hva tenker du om denne tilnærmingen?
4. Hvis positivt syn på en slik metodikk, har tilnærmingen overføringsverdi?
5. Ro, orden og sikkerhet kan tolkes ganske bredt når det fattes beslutninger som angår innsatte, hvordan oppfatter du at dette benyttes ved fengslet som begrunnelse for ulike beslutninger?

6. Har du noe å tilføye til det vi har snakket om?

Husk spørsmål som:

1. Kan du si noe mer om det?
2. Kan du beskrive det ytterligere?
3. Hva tenkte du da?
4. Dersom svaret er generell, andres opplevelser, still spørsmål om dette noe som også er selvopplevd?

Jeg må kunne gå videre i intervjuet dersom samtalen dreier i retning av temaer som ikke har relevans for undersøkelsen. Videre må jeg være en aktiv lytter slik at intervjuet ikke tar form som et avhør.

Vedlegg V – Søknad til region [Anonymisert] utdypning

Kopi av mail sendt 29.08.2017 til Kriminalomsorgen Region [Anonymisert]:

Emne: Søknad om intervju tilgang utdypning med vedlegg

Fra: Tom Normann <[Anonymisert]@gmail.com>

Til: postmottak-[Anonymisert]

Hei

Viser til hyggelig telefonsamtale med [Anonymisert] i dag den 29.08.2017.

Jeg er fra 18 september ansatt som høyskolelektor ved KRUS, og driver nå å fullfører en masteravhandling om kriminalomsorgen (masteravhandlingen er ikke en del av min stilling som høyskolelektor ved KRUS).

I den videre mail vil jeg besvare "Krav til søknad" gitt av Rundskriv fra Justis- og politidepartementet, Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (KSF) - G-2007-7: Retningslinjer for behandling av søknader om forskning i kriminalomsorgen).

Formålet med avhandlingen er å undersøke om bruk av menneskelige relasjoner, og empowerment som tilnærming, vil øke graden av sikkerheten i kriminalomsorgen på både kort- og lang sikt. Min påstand i masteravhandlingen er at kriminalomsorgen kan styrke den totale sikkerheten ved økt bruk/tilførsel av menneskelige relasjoner og empowerment.

Med empowerment som metode vil man styrke den dynamiske sikkerheten, som igjen vil øke det totale sikkerhetsnivået i kriminalomsorgen.

Konteksten for masteravhandlingen er en rusmestringenhet ved et av landets største høysikkerhets fengsel, og begrunnelsen for dette valget baserer seg på forskningsstrategien positive deviance (Positive deviance baserer seg om observasjoner av et samfunn hvor man finner positive avvik, det som fungerer til tross for at konteksten tilsier at det ikke skulle virke).

Det meste av fengselshverdagen er nedfelt i standardiserte regler og rutiner, samtidig har jeg i mitt case- studie valgt en annen tilnærming til sikkerhet enn fengslet for øvrig. Parallelt med eksisterende struktur og kontrollregime har rusmestringenheten begynt å jobbe med en empowerbasert tilnærming.

Jeg vil i min avhandling undersøke i hvilken grad relasjonen mellom ansatte-innsatte, innsatte-innsatte og ansatte-ansatte, påvirker sikkerheten ved fengslet.

I mitt case- studie ønsker jeg å undersøke hvorfor noen ansatte lykkes i å etterleve- og jobbe i tråd det utfordrende samfunnsoppdraget som kriminalomsorgen har, og samtidig undersøke om denne metodikken har en overføringsverdi som også andre kan lære av.

Videre skal jeg forsøke å belyse min påstand om at det er en nær sammenheng mellom ansattes- og innsattes relasjoner og antall uønskede hendelser ved et fengsel.

Vedlagt denne mail ligger: Vedlegg I Søknad til fengsel, Vedlegg II Invitasjon til deltakelse (med informasjon), Vedlegg III Samtykkeerklæring og Vedlegg IV Intervjuguide.

Som det fremkommer av "Vedlegg I Søknad til fengselet" søker jeg om å få tilgang til en intervjuundersøkelse av innsatte- og ansatte ved rusmestringsenheten.

For å belyse problemstillingen best mulig ønsker jeg både å intervju sikkerheten, ett utvalg av de fengselsfaglige ansatte og ledere, i tillegg ønsker jeg å intervju de helsefaglige tilsatte, miljøarbeider, psykolog og rusfaglig leder. Dersom mulig ønsker jeg også å intervju leder for juridisk avdeling, samt noen av vaktlederne (han/hun som eventuelt er på vakt den tid jeg er i fengselet, kun dersom vaktleder samtykker til å la seg intervju). Det er også ønskelig å intervju to andre avdelingsledere. De fleste av intervjuene av de ansatte kan gjøres utenfor fengslet og tjenestetiden. Dette er en kvalitativ undersøkelse som ønskes gjennomført gjennom individuelle intervjuer.

Min veileder er under arbeidet med min avhandling er:

Førsteamanuensis Jens Petter Madsbu ved Høgskolen Innlandet, [Anonymisert]@inn.no, tlf.: [Anonymisert].

Søknaden ble først sendt til ansvarlig inspektør for rusmestringsenheten, [Anonymisert]. Han var positiv til søknaden, men opplyste om at søknaden måtte behandles på overordnet nivå.

Undersøkelsen er ikke registrert ved Norsk Samfunnsvitenskaplig Datatjeneste da avhandlingen ikke omfattes av meldeplikten. Alle data som behandles gjennom hele forskningsprosessen er anonyme, sensitive data kan på ingen måte knyttes til direkte personidentifiserende opplysninger. Det presiseres at jeg gjennom intervju kun vil registrert data i form av notater, og ikke lydopptak. Avhandlingen avdekker heller ikke personidentifiserende bakgrunnsopplysninger i datamaterialet.

Det presiseres her at både intervjuobjektene og fengslet som helhet vil bli anonymisert i avhandlingen.

Jeg håper utdypningen var oppklarende, hvis ikke er det bare å ta kontakt.

Håper på positivt svar

Med vennlig hilsen

Tom Are Jensen Normann
MPA student ved Høgskolen Innlandet

Vedlegg VI – Bekreftelse på veilederforhold



Til den det angår

Saksbehandler: Jens Petter Madsbu


Dato: 04.09.2017
Side 1 av 1

Bekreftelse på veilederforhold

Jeg bekrefter at jeg er veileder masterstudent Tom Normann på hans MPA-prosjekt, med arbeidstittel: *Empowerment. En rusmestringens søken etter å øke makten for innsatte som mangler den.*

Masteroppgavearbeidet følger vanlige forskningsetiske retningslinjer når det gjelder krav til anonymitet og hensynet til tredjepart.

Med vennlig hilsen


Jens Petter Madsbu
Førsteamanuensis, PhD
Institutt for organisasjon og ledelsesfag
Avdeling for økonomi og ledelsesfag, Rena
Høgskolen i Innlandet

Kopi til: Tom Normann

Postadresse:
Høgskolen i Innlandet
Postboks 400

postmottak@inn.no
<http://www.inn.no>
Org.no. 918 108 467

Telefon:
+47 62 43 00 00
Telefaks:

Vedlegg VII – Innvilgelse av søknad om intervjuutilgang



Tom Are Jensen Normann
[Redacted]

Deres ref:

Vår ref:
2017 [Redacted]

Dato:
21.09.2017

SØKNAD OM INTERVJUTILGANG

Det vises til endelig søknad av 4. september fra Tom Are Jensen Normann om tillatelse til å samle data til masteroppgaven «Empowerment som sikkerhetsfaktor i Kriminalomsorgen». Vedlagt søknaden er intervjuguide, bekreftelse fra veileder, mv.

Innledning

Fokus for prosjektet er ifølge søker «å undersøke om bruk av menneskelige relasjoner, og empowerment som tilnærming, vil øke graden av sikkerheten i kriminalomsorgen på både kort- og lang sikt. Min påstand i denne masteravhandlingen er *at kriminalomsorgen kan styrke den totale sikkerheten ved økt bruk/tilførsel av menneskelige relasjoner og empowerment*. Med empowerment som metode vil man styrke den dynamiske sikkerheten, som igjen vil øke det totale sikkerhetsnivået i kriminalomsorgen. Konteksten for denne masteravhandlingen er en rusmestringenhet ved et av landets største høysikkerhets fengsel, og begrunnelsen for dette valget baserer seg på forskningsstrategien positive deviance.» Videre skriver søker at «I min avhandling skal jeg forsøke å undersøke hvorfor valgte rusmestringsenhet har et bedre sikkerhetsnivå enn øvrige avdelinger ved samme fengsel til tross for at forutsetningene er tilnærmet like.»

Studenten ønsker å finne svar på ovenstående problemformulering ved å intervjuer både innsatte og ansatte. Hensikten med intervjuene har vært å innhente data for å belyse de ulike spenningene som oppstår i relasjonene mellom de ulike individene og mekanismene som påvirker de ulike sikkerhetsfaktorene ved fengselet.

Regelverk

Kriminalomsorgens adgang til å behandle søknader om forskning reguleres av Rundskriv G-2007-7 fra Justis- og politidepartementet, Retningslinjer for behandling av søknader om forskning i kriminalomsorgen.

Tilgang til forskning i kriminalomsorgen bør i hovedsak gis i prioritert rekkefølge til

Postadresse:
Postboks 694
4302 Sandnes

forskningsinstitusjoner, til doktorgrads- og masterstudenter. I følge retningslinjene kan bachelorstudenter få tilgang til å innhente data i Kriminalomsorgen hvis søknaden anses å tilfredsstillende de krav som er skissert i retningslinjene og hvis kapasiteten tillater det.

Beslutning

Søknaden innvilges.

Saken har vært fremlagt for [redacted] fengsel til uttalelse og de kan ta imot forskeren. Kontaktperson er inspektør [redacted]

Det stilles krav til at forskningen gjennomføres på en forsvarlig måte som ikke belaster ansatte og domfelte unødige og til at forsker forholder seg til den enkelte enhets sikkerhetsmessige instruksjoner.

Kriminalomsorgen vil kunne innhente opplysninger om forskers vandel fra det sentrale strafferegisteret. Dette er et rutinemessig ledd i sikkerhetsvurderingen.

Opplysninger forskeren blir gjort kjent med kan være underlagt taushetsplikt, jf. forvaltningsloven § 13. Forskeren er undergitt taushetsplikt om slike opplysninger, jf. forvaltningsloven § 13 e. Brudd på taushetsplikten straffes etter straffeloven §§ 209 - 210.

Det er et vilkår at søker undertegner taushetserklæring med henvisning til bestemmelsene ovenfor før forskningen påbegynnes. Slik erklæring vil bli utarbeidet av [redacted] fengsel.

Det er videre en forutsetning at søker kjenner til lov om personopplysninger med tilhørende forskrift, spesielt § 7.27 i forskriften. Datamaterialet som samles inn skal oppbevares på en forsvarlig måte og personidentifiserbare opplysninger skal anonymiseres ved publikasjon.

Vi ber om at ett eksemplar av den ferdige rapporten sendes Kriminalomsorgen region [redacted] sendes [redacted] ett sendes Kriminalomsorgsdirektoratet og ett sendes Kriminalomsorgens utdanningscenter. Alle har postadresse Dokumentsenteret, Pb 694, 4305 Sandnes.

Klageadgang

Vedtak om å anvende taushetsbelagte opplysninger til forskningsformål, kan påklages til Kriminalomsorgsdirektoratet. Klageretten er etter forvaltningslovens kap. VI § 28, omfatter den som ikke får medhold i sin søknad om forskning og den taushetsplikten er satt til vern for.

Med vennlig hilsen

[redacted]

seniorrådgiver

[redacted]

seniorrådgiver

Kopi til: Jens Petter Madsbu, Høgskolen Innlandet,

Vedlegg VIII – Taushetserklæring



Kriminalomsorgen



Taushetserklæring for eksterne og besøkende
til

Fullt navn:	T O M A R E J E N S E N N O R M A N N
Fødselsnummer (6 siffer):	
Statsborgerskap:	NORSK
Firma/Bedrift:	KRIMINALOMSORGEN / KOLS

Jeg erklærer herved, at jeg overfor enhver som ikke er ansatt i Kriminalomsorgen, vil overholde absolutt taushet om alle opplysninger jeg får kjennskap til i forbindelse med mitt arbeid i fengsel.

Dette gjelder opplysninger om:

1. Straffede personer, deres pårørende, eller andre besøkende, den (de) fornærmede, eller andre som på noen måte er innblandet i en straffesak
2. Kriminalomsorgens anstalter og kontorer og tjenesteordninger i disse.
3. Den enkelte tjenstemanns personlige forhold.

Jeg er kjent med at jeg ved å handle i strid med dette løftet bryter med Lov om gjennomføring av straff m. v. § 7 h) og i) omhandlende taushetsplikt, derav kan pådra meg straffansvar etter straffelovens bestemmelser om taushetsplikt (§ 121).

For ikke-ansatte:

Sted:	FENGSEL	Dato:	29/9-17
Underskrift:			

For ansatte. Denne taushetserklæringen er underskrevet i mitt påsyn:

Sted:		Dato:	29/9-17
Underskrift:			
Er eksternt/besøkende klarert av politiet:	<input checked="" type="checkbox"/> JA / NEI – Dato: 18/9-2017		

Vedlegg IX - Begrepsavklaring

«Stammespråk er ord og uttrykk som gir mening for de som er innenfor stammen ..., men som ikke nødvendigvis brukes og forstås av de som er utenfor stammen ...» (Farbrot, 2017).

Min påstand er at de fleste profesjoner har sitt «stammespråk», derfor er det naturlig at jeg i en tidlig fase av denne avhandlingen gir «stammespråket», eller noen ord og begreper, en nærmere redegjørelse. Jeg vil under kort redegjøre for noe av kriminalomsorgen fagterminologi som vil være gjeldende for å forstå den videre avhandlingen.

Jacobsen & Thorsvik (2013) skriver at «... medlemmer av samme kultur ofte utvikler et felles språk noe som igjen letter samarbeid.» (s.128).

Innsatt/fange - «En som sitter i fengsel, enten i varetekt, på dom eller bøtesoning (Larsen, 2006, s. 326). Når jeg bruker begrepet innsatt i denne avhandlingen mener jeg, med mindre annet blir beskrevet, innsatte som soner ved valgte rusmestringsenhet.

Fengselsbetjent - Er en ansatt som har som formål

«... å motvirke nye straffbare handlinger ved å gjøre oppholdet i fengselet meningsfullt, bevisstgjørende og rehabiliterende for den innsatte. En del av jobben består i å legge til rette for ulike programmer som skal bidra til mestring og bevisstgjøring, samt organisere aktiviteter og sosiale arrangementer.» (Utdanning.no, 2017).

Videre ligger samfunnsoppdraget til grunn for innholdet i stillingsbeskrivelsen til en fengselsbetjent; «Som fengselsbetjent vil du ha ansvaret for sikkerheten til innsatte og ansatte i fengselet, samtidig som du ivaretar sikkerheten til de utenfor fengselet. Det er derfor du har ansvaret for et tryggere samfunn.» (Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter [KRUS], 2013).

Aktivitetsplikt - I følge strgfjl. § 18 (2001) har alle straffedømte (gjelder ikke varetekt) aktivitetsplikt. Med dette menes at de innsatte skal være aktivisert i form av arbeid, skole, program eller tilsvarende. I forhold til rusmestringsenheten er deltakelse ved denne avdelingen omfattet av denne plikten.

Kontaktbetjent - I henhold til rundskriv KSF 2/2002 (2002) er målsetningen med kontaktbetjentordningen:

«En hovedmålsetting for Kriminalomsorgen er å legge forholdene til rette for at innsatte skal bli i stand til å gjøre en egen innsats for å motvirke et kriminelt handlingsmønster. Kontaktbetjenten har en viktig funksjon ved å bistå innsatte i dette arbeidet, og skal arbeide aktivt sammen med den innsatte i en motivasjons- og endringsprosess.

Kontaktbetjentordningen har til hensikt å bedre soningsforholdene og den samlede innsatsen overfor innsatte. De får en stabil kontakt i fengselet og bedre mulighet til å forberede løslatelsen.» (s.1). Det vil si at det er en fengselsbetjent som har et særlig ansvar ovenfor en, eller flere innsatte, og som skal motivere og støtte de innsatte gjennom fengselsoppholdet (Storvik, 2013). Dette punkt ses i sammenheng med punkt *1.2.3 Fengselsbetjent over*.

Miljøarbeid i fengsel - I strategi for faglig virksomhet i Kriminalomsorgen (2004-2007) er miljøarbeid i fengsel definert som: «Daglige rutiner, aktiviteter, gjøremål og hendelser skal bevisst og konsekvent anvendes til læring av sosiale ferdigheter, problemløsning, mestring og utvikling av alternativer til uhensiktsmessige handlings- og reaksjonsmønstre.» (sitert i Drægebø et al., 2006, s. 16).

§ 12 - Dette relateres til strgfjl. § 12 (2001) hvor den innsatte kan søke seg videre i sin soning på en institusjon, for eksempel en rusinstitusjon (utenfor fengselet), som en del av fullbyrdelsen av straffen.

Kontrolltiltak - Kriminalomsorgen skal trygge samfunnet og den innsatte, dette er regulert og definert i formålsparagrafen. For å ivareta dette har kriminalomsorgen mandat til ulike kontrolltiltak ovenfor innsatte og andre personer og gjenstander som befinner seg på fengselsområdet. Dette innebærer også bruk av tvangsmidler ovenfor innsatte, men ikke uten at dette er hjemlet i lov (Storvik, 2003).

Fengsel med høyt sikkerhetsnivå - er det som også omtales som lukket fengsel. Ofte starter straffegjennomføringen i fengsel med høyt sikkerhetsfengsel, dette er regulert i strgfjl. § 11 første ledd. Det som kjennetegner et slikt fengsel er særlig de fysiske sikkerhetstiltak, herunder høye murer med gitter og piggråd, kameraer og låste dører. Dette for å begrense de innsattes muligheter til blant annet å rømme og opprettholde den kriminelle aktiviteten innenfra fengslet (Storvik, 2003).

Førstebetjent - Hierarkisk i kriminalomsorgen er fengselsførstebetjentene nivået over fengselsbetjentene og er således en mellomleder. Det er flere typer førstebetjenter, de mest vanlige er avdelingsledere og vaktledere. Avdelingslederne har som regel «... ansvar for en bestemt gruppe betjenter og/eller innsatte på en avdeling (avdelingsleder).» (Skogstad, 2006, s. 326). Vaktlederne er som regel de operative mellomlederne i fengselet, og har blant annet ansvar for sikkerheten. Det er oftest vaktleder som er øverste leder i fengslet når øvrig ledelse ikke er til stede (Ibid).

Fengselsaspirant - er en som gjennomfører fengselsbetjentutdanning ved Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter (KRUS). Det er en toårig utdanning på høyskolenivå, og gir tittelen "Høgskolekandidat i straffegjennomføring". Studiet innebærer både teorisemestre ved skolen i tillegg til praktisk-teoretiske semestre ved et opplæringsfengsel. (Kriminalomsorgen, 2016).

KOMPIS - et det mest sentrale datasystemet i kriminalomsorgen. Dette er et informasjonssystem som blant annet blir brukt «... for å registrere innsatte, hendelser rundt innsatte, innsettelse, løslatelse, permisjonsdøgn osv.» (Skogstad, 2006, s. 327).

Tilbakefall - Med tilbakefall menes i denne avhandlingen personer som begår ny kriminalitet etter endt straffegjennomføring. Forskjellige fagmiljøer definerer tilbakefall på ulik måte, jeg har valgt å benytte kriminalomsorgens definisjon som fremkommer i St.meld. nr. 37 (2007-2008): «ny straffereaksjon som skal gjennomføres av kriminalomsorgen.» (s. 53).