

Saksbehandlere i friomsorgen

Systemets krav og rom for medmenneskelighet

Kim Stefan Kjørnes



Masteroppgave i kriminologi

Det juridiske fakultet

Institutt for kriminologi og rettsosiologi

UNIVERSITET I OSLO

22.november 2016

Saksbehandlere i friomsorgen

Systemets krav og rom for medmenneskelighet

© Kim-Stefan Kjørnes

2016

Saksbehandlere i frimsorgen: Systemets krav og rom for medmenneskelighet

Kim-Stefan Kjørnes

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: copycat

Sammendrag

Tittel: Saksbehandlere i friomsorgen – Systemets krav og rom for medmenneskelighet

Av: Kim Stefan Kjørnes

Veileder: Hedda Giertsen

Høsten 2016, Institutt for kriminologi og rettsosiologi

Friomsorgen er på samme måte som fengsel, og fengselspolitikken, en institusjon i samfunnet som er svært sammensatt og kompleks. Denne masteroppgaven belyser friomsorgen og deres ansatte. Den undersøker hvordan de ansatte håndterer sine arbeidsoppgaver i møte med domfelte, og hva de ser på som viktige elementer i straffegjennomføringen. Det empiriske grunnlaget for oppgaven er basert på intervju av 8 ansatte ved Oslo friomsorgskontor. Oppgaven er forankret i de ansattes erfaringer, inntrykk og vurderinger.

Empirien viser at de ansatte forsøker å møte domfelte både som en lovbrøyer og som et medmenneske. De starter med imøtekommenhet og respekt, men også straff og kontroll. I dette maktfulle møtet har oppgaven identifisert at det trer frem ulike dimensjoner, som inneholder ulike kjennetegn og trekk. Gjennomgående i analysen finner jeg trekk av at de ansatte definerer seg selv, og deres arbeidsmetoder, ut i fra de organisatoriske rammene de er en del av. I denne dimensjonen har de ansatte ulike kontroll- sanksjon og rehabiliteringsvirkemidler til rådighet overfor de domfelte. Det er når de anvender disse, at denne dimensjonen kommer klart til uttrykk. Fokus er på straff og kontroll, og i denne dimensjonen, ved å ha det formelle lovverket i ryggen, setter friomsorgen de ytre organisatoriske rammene, som de ansatte må forholde seg til. En annen dimensjon er preget av tilbud og hjelp, og er forankret i myndighetenes mål om at den domfelte skal bli rehabilitert. Den domfelte inntar en posisjon som klient og pasient. Felles for disse dimensjonene er at de tar utgangspunkt i statens mål om både straff som et onde, og straff som rehabiliterende.

En tredje dimensjon er preget av medmenneskelighet, åpenhet og ærlig, og er forankret i humane verdier. I denne dimensjonen bryter det menneskelige ut. De ansatte begrunner det å hjelpe domfelte, som en verdi i seg selv, og ikke bare som et middel for å nå et mål. Disse dimensjonene bærer preg av å inneholde to ulike verdisett. Den ene en instrumentell rasjonalitet, og den andre en verdi- og affektrasjonalitet. Likevel kombineres disse

rasjonaliteten, og den ene utelukker ikke den andre. De ansatte er svært flinke til å bevege seg gjennom de ulike dimensjonene - om det er straff og kontroll – eller hjelp og omsorg. Innenfor de ulike dimensjonene er det ikke enten/eller. De ansatte både fremhever og demper, og spiller på disse dimensjonene, alt etter hva situasjonen krever. De ansatte forhandler de ulike identitetene sine. I et øyeblikk inntar de en sosialfaglig scene ved å vise omsorg, mens i neste øyeblikk inntar de en kontrollscene hvor de må gi en advarsel. Slike sceneskifter skjer *“umerkelig og stillferdig”*(Giertsen og Rua 2014:4).

Forord

Å skrive denne masteroppgaven har vært svært spennende og utfordrende, men også lærerikt og givende. Det er mange som har støttet og motivert meg i arbeidet med denne masteroppgaven.

Disse vil jeg takke.

Først og fremst vil jeg rette en stor takk til veilederen min, Hedda Giertsen, for flere lærerike samtaler, råd og innspill som har hjulpet meg. Jeg ønsker deg lykke til videre på nye spennende prosjekter.

Takk til alle informantene som var villige til å stille opp, og dele sine erfaringer. Uten dere hadde ikke oppgaven vært mulig å gjennomføre.

Takk til lederen ved Oslo friomorgskontor, Reidar Espedal, som hjalp meg med å komme i kontakt med de ansatte. Takk til Kriminalomsorgen og Friomsorgen som lot meg gjennomføre prosjektet.

Takk til Jocelyn og Jan Christoffer Andersen for gode råd og tilbakemeldinger.

Til slutt, men absolutt ikke minst, takk til kjæresten min Miranda som har vært en god støttespiller og motivert meg. Du har vært en svært forståelsesfull person gjennom hele prosessen. Uten deg ville det rett og slett ikke gått.

Kim-Stefan Kjørnes

Innholdsfortegnelse

Kapittel 1. Innledning, tema og problemstillinger	12
1.1 Formålet med masteroppgaven	14
1.2 Oppgavens struktur	14
Kapittel 2 Friomsorgen	17
2.1 Friomsorgens organisatoriske inndeling	17
2.2 Oslo friomsorgskontor	17
2.3 Friomsorgen – en historisk skisse	18
2.4 Straffesakskjeden	19
2.5 Friomsorgens oppgaver	19
2.6 Hvilke oppgaver utfører mine informanter?	19
2.7 Straff utenfor fengsel	20
2.8 Samfunnsstraff	21
2.8.1 Innhold	22
2.8.2 Vilkår	23
2.9 Samarbeid med andre etater	24
2.10 Elektronisk kontroll (EK)	25
2.11 Personundersøkelser	25
2.12 Strafferettslig og kriminalpolitiske rammer for friomsorgen	26
2.12.1 Rettslige rammer	26
2.12.2 Kriminalpolitiske rammer	27
2.13 Hvilke folk er i kontakt med friomsorgen?	27
Kapittel 3 Straffens begrunnelser	28
3.1 Straffeteori	28
3.2 Absolutt straffeteori	29
3.3 Relativ straffeteori	29
3.3.1 Individualprevensjon	29
3.3.2 Allmennprevensjon	30
3.4 Straffens begrunnelse i Norge	30
Kapittel 4 Metode	32
4.1 Valg av metode	32
4.2 Førforståelse	33
4.3 Veien mot intervju	33
4.4 Utvalg av informanter	34
4.5 Presentasjon av informantene	34

4.6 På venteværelset.....	35
4.7 Gjennomføring av intervju	36
4.8 Båndopptaker	36
4.9 Dokumentanalyse.....	36
4.10 Etske dilemmaer.....	37
4.11 Analyse av data.....	38
4.12 Teoretisk tilnærming	38
Kapittel 5 Møtested mellom straff og velferd.....	39
5.1 Sosiale dimensjoner	40
5.2 Rasjonaliteter	42
Kapittel 6 "Samtalen er det viktigste verktøyet vårt"	44
6.1 Instrumentell rasjonalitet.....	44
6.2 Verdi-og affektrasjonalitet	45
6.3 Tid til samtaler.....	46
6.4 Første møtet med domfelte.....	47
6.5 Tillit.....	48
6.6 Personlig preg på kontoret og gi av seg selv	50
6.7 Kommunikativ rasjonalitet	51
Kapittel 7 Hvorfor går det ikke galt?	53
7.1 Anerkjennelse av den domfelte	53
7.2 Anerkjennelsesfærer	54
7.3 Kjærlighet	55
7.4 Anerkjennelse utenfor friomsorgen.....	56
7.5 «Derfor er TOG et veldig bra tiltak»	58
7.6 Krenkelse	60
7.7 Er ren anerkjennelse mulig?.....	61
Kapittel 8 Kontroll av domfelte	62
8.1 Tillit til friomsorgen som institusjon	64
8.2 Kartlegging av domfelte	65
8.3 Samarbeid.....	66
8.4 Fornuftig investering av ressurser.....	67
8.5 Forventinger og klare rammer	69
8.6 Vilkår og krav	70
8.7 <i>Kontroll kan være omsorg, og omsorg kan være kontroll</i>	71
8.7.1 Fængselsbetjenter	72

8.7.2 Barneoppdragelse	74
Kapittel 9 Brudd og ansattes bruk av skjønn.....	76
9.1 Bakkebyråkrater	76
9.2 Advarsel og innskjerpningsamtale.....	78
9.3 Å gi sjanser.....	79
9.4 Hvor går grensen?	82
9.5 Posisjonell lidelse?.....	83
9.6 <i>“Dele det som er vanskelig”</i>	87
Kapittel 10 Governmentality og institusjonelle klienter	89
10.1 Nyliberalistiske kjennetegn i friomsorgen	89
10.2 Friomsorgen og makt	90
10.3 Governmentality	91
10.4 <i>“Å gi systemet et menneskelig ansikt”</i>	92
10.5 Samtaleteknikk rettet mot både ansatte og domfelte	94
10.6 Ansattes håndtering av makten	95
10.7 Språk som kamuflerende makt	97
Kapittel 11 Avslutning	98
Litteraturliste.....	101
Vedlegg.....	108
Vedlegg 1: Informasjonsskriv	109
Vedlegg 2: Samtykkeerklæring.....	111
Vedlegg 3: Intervjuguide	112
Vedlegg 4: Godkjennelse fra Kriminalomsorgen region øst	115
Vedlegg 5: Godkjennelse fra NSD.....	117

Kapittel 1. Innledning, tema og problemstillinger

Denne masteroppgaven belyser friomsorgen og dens saksbehandlere. Avhandlingen vil undersøke hvordan de ansatte håndterer sine arbeidsoppgaver i møte med domfelte. Hva oppleves som gode erfaringer i møter med domfelte? Hva oppleves som mer utfordrende? Jeg vil redegjøre for de ansattes erfaringer, synspunkter og historier fra personer med erfaring fra kontroll- og hjelpeapparatet. Det empiriske grunnlaget for oppgaven er basert på intervju av åtte saksbehandlere ved Oslo friomsorgskontor.

Oppgaven søker å få en utvidet forståelse av hva de ansatte ser på som viktige elementer i straffegjennomføringen, og hvordan de møter og behandler mennesket både som en lovbrøyer, men også et medmenneske. I tråd med dette skal jeg anvende ulike teoretiske bidrag som kan gi en utdypende forståelse av temaene de ansatte ønsker å formidle. I denne sammenheng er Larsson (1994) sitt arbeid om vilkårsbrudd, og Honneth (Lie og Granby, 2011) sin anerkjennelsesteori relevant. Oppgaven vil også bruke Kokkinn (1998) og Grimen (2011) sine perspektiver for å belyse tema.

De ansattes praktiske kunnskap og handlingskompetanse, er forankret i ulike tanke- og forståelsesmåter. En slik form for kunnskap og lærdom er ikke like lett å stadfeste. I denne sammenheng anvender jeg Weber og hans inndeling av ulike rasjonaliteter: formål, verdi og affekt. Oppgaven vil også trekke inn Habermas og hans kommunikative rasjonalitet. Jeg vil gi en kort oversikt over disse rasjonalitetene, og drøfte de opp mot de ansattes avgjørelser og handlinger, og hvordan de tilnærmer seg den domfelte. Hvordan trer de ulike rasjonalitene frem, og uttrykker seg i de ansattes møter med domfelte?

Det er et mål for Kriminalomsorgen at flere skal gjennomføre straff utenfor fengsel. Denne oppgaven har friomsorgen ansvar for. Oppgaven vil redegjøre for samfunnsstraff som en alternativ straffereaksjon, og hvordan den blir håndtert av de ansatte. Enkelte av de domfelte skal prøveløslates, og sone resten av straffen sin i regi av friomsorgen. Ved prøveløslatelse har samfunnet først ekskludert individet, dermed foretatt en helomvending, en snuoperasjon, hvor det nye målet er integrering og inkludering tilbake til samfunnet på ulike områder; bolig, arbeidsliv, utdanning, og sosialt nettverk. I denne sammenheng presenterer jeg tiltak overfor gjengangere (TOG) som et godt eksempel hvor formålet er en vellykket tilbakeføring til

sammfunnet. Her anvender jeg Nesvik (2005) for å gi innblikk i tiltaket. Hvordan opplever de ansatte dette tiltaket?

En annen problemstilling i oppgaven er å undersøke hvordan de ansatte ser på motsetningsfyltheten mellom kontroll og omsorg. På den ene siden er den ansatte en kontrollør, og i denne dimensjonen er fokus på kontroll og sanksjoner i kraft av at den domfelte gjennomfører en straff. Friomsorgens ansatte i besittelse av en legitim form for makt, da deres oppgaver er forankret i lover og regler. På den andre siden har de ansatte en rolle som hjelperspiller, og i denne dimensjonen er målet rehabilitering og omsorg. Hvordan opplever de ansatte denne verdikollisjonen, dette spenningsmomentet mellom to ulike verdsett? Hvordan håndterer de ulike situasjoner hvor dobbeltheten mellom kontroll og omsorg trer frem? I tråd med dette vil det være hensiktsmessig å beskrive hvilke kontroll, sanksjon og rehabiliteringsvirkemidler saksbehandlerne i friomsorgen har til rådighet i møte med domfelte.

Oppgaven sikter på og utforske skjønnsutøvelsen til de ansatte, sett i lys av Lipsky`s (1980) beskrivelse av bakkebyråkrater. I følge Lipsky (1980) er et kjennetegn på bakkebyråkrater at de i kraft av yrket sitt, direkte eller indirekte forvalter et offentlig gode i en ansikt-til-ansikt relasjon. Et fellestrekk er at de står overfor personer som trenger hjelp og omsorg (Lipsky, 1980). Hvordan opplever de ansatte sin mulighet til å utøve skjønn? Hvor mye spillerom har de ansatte innenfor friomsorgens rammer? Når gir man en advarsel, og når sender man inn en bruddmelding? I alle slike sammenhenger spiller skjønn en stor rolle. I forlengelsen av dette vil oppgaven belyse hvordan de ansatte opplever å møte mennesker som ofte kan ha en sammensatt problematikk. I denne forbindelse introduserer jeg begrepet posisjonell lidelse (Flaatten, 2007). Opplever de ansatte at de ikke har gunstige virkemidler til å hjelpe de domfelte? Hvordan opplever de ansatte en mulig motsetning mellom hjelp og kontroll? Erfarer de ansatte at de befinner seg i det Flaatten (2007) kaller for en posisjonell lidelse?

Friomsorgens ansatte må forholde seg til både de strafferettslige og kriminalpolitiske rammene som blir satt av staten. En problemstilling vil derfor være å undersøke om friomsorgen som en maktsterk institusjon kan påvirke arbeidshverdagen, og arbeidsmetodene til de ansatte. Kan friomsorgen som en maktsterk institusjon bidra til å produsere institusjonelle klientidentiter? Opplever de ansatte seg som skapende subjekter som setter sitt preg på sin egen arbeidssituasjon, og i møte med domfelte? For å belyse denne

problemstillingen vil jeg ta bruk de teoretiske perspektivene som blant annet Järvinen og Mik-Meyer (2003), og Mik-Meyer og Villadsen (2007) tar utgangspunkt i.

1.1 Formålet med masteroppgaven

Formålet med denne masteroppgaven er å få økte kunnskaper og en dypere forståelse og innsikt i hvordan ulike arbeidsoppgaver erfares og håndteres av de ansatte. De ansatte sitter på mye viktig kunnskap og erfaring som kan være verdifull for å kunne belyse arbeidet i friomsorgen, og få en utvidet forståelse av hvordan friomsorgen fungerer. Det har i lang tid vært foretatt lite forskning av friomsorgens arbeid, særlig sammenliknet med forhold til forskning på fengsler¹.

Denne masteroppgaven kan sees som bidrag til økte kunnskaper og oppmerksomhet mot denne delen av kriminalomsorgen, som også ser ut til å bli stadig mer omfattede og viktig. Friomsorgsarbeidere møter mange ulike mennesker, med ulike problemområder og ulike ressurser. Dette kan by på mange utfordringer. Forebygging av kriminalitet er komplisert. Derfor burde også verktøyene og teknikkene som brukes til å analysere og utvikle samfunnsstraff være egnet til å håndtere denne kompleksiteten.

1.2 Oppgavens struktur

I **kapittel 1** presenteres tema og problemstilling. Her vil jeg gå inn på hva som er hovedessensen i oppgaven, og hvilke temaer jeg ønsker å belyse, og presentere formålet med oppgaven.

I **kapittel 2** vil en beskrivelse av friomsorgen som en institusjon være sentral. Dette er ment som et bakgrunnskapittel som inneholder relevant informasjon om friomsorgen. Jeg begynner med en oversikt over friomsorgens organisatoriske inndeling. En kort historisk skisse vil også bli presentert med informasjon om hvordan friomsorgen som en institusjon har utviklet seg fra rundt 1870 og til i dag. Deretter setter jeg friomsorgen inn i en større sammenheng ved å plassere etaten i straffesakskjeden. Så følger en redegjørelse for friomsorgens sentrale oppgaver, og hva mine informanter jobber med. Samfunnsstraff, elektronisk kontroll og personundersøkesler vil bli presentert her, samt hvilke samarbeidspartnere friomsorgen bruker. Videre følger en kort oversikt over ulike dokumenter som friomsorgen er forankret i,

¹ E-post med Hedda Giertsen, 2016

da disse setter rammene for hvordan friomsorgen og deres ansatte håndterer sine arbeidsoppgaver.

I kapittel 3 vil formålet med straffen og dets begrunnelser bli redegjort for. Samfunnsstraff er mest interessant å vise til da den som straffereaksjon kan bidra til å gi en forståelse av motsetningen mellom hjelp og kontroll. Kapitlet bruker Hauge (1996) for å se på straffens begrunnelser.

I kapittel 4 vil metoden som er brukt i oppgaven bli presentert. Alle metodiske valg som er foretatt i forbindelse med oppgaven vil bli redegjort for, og begrunnet. Sentralt i dette kapitlet er hvordan veien til intervju har vært, selve gjennomføringen av intervjuet, og innsamling og bearbeiding av datamateriale.

I kapittel 5 viser jeg til ulike dimensjoner som de ansatte håndterer arbeidet sitt igjennom. De ulike dimensjonene bærer preg av både kontroll og straff, hjelp og omsorg, og anerkjennelse og medmenneskelighet. Jeg vil også si litt om hvilke rasjonaliteter de ansatte handler ut i fra når de tar avgjørelser i forbindelse med domfelte. I tillegg vil kapitlet belyse hvordan de ansattes arbeidshverdag er preget av ulike roller.

I kapittel 6 er fokus på hva de ansatte ser på som viktig i den første fasen av straffegjennomføringen. Kapitlet vil redegjøre for ulike rasjonaliteter, og gi eksempler på kjennetegn. Samtalen som verktøy og tillit er elementer som vil bli belyst.

I kapittel 7 vil jeg se på hvordan de ansatte møter de domfelte, særlig i forhold til Honneth (Lie og Granby, 2011) sin anerkjennelsesteori. Kapitlet vil også presentere tiltak overfor gjengangere (TOG), og trekke linjer fra TOG til hvordan mine informanter arbeider.

I kapittel 8 redegjør jeg for hvordan de ansatte kontrollerer de domfelte. Jeg vil se på hva de ansatte vektlegger i denne fasen av straffegjennomføringen. Viktige momenter vil være kartlegging av domfelte, samarbeid, tidsbruk, klare rammer og en presentasjon av vilkår og krav overfor de domfelte. Jeg vil også anvende Fredwall (2015) for å trekke linjer fra hans betjentidealer til hvordan mine informanter både ser seg selv, og arbeider.

I kapittel 9 forstår jeg de ansatte ut i fra Lipsky (1980) sitt begrep om bakkebyråkrater. Jeg ser hvordan de ansatte håndterer brudd på vilkår, hvordan de bruker sitt skjønn, og hvor grensen går. Jeg beskriver også hvilke sanksjonsmidler den ansatte har til rådighet. Kapitlet vil også belyse det Flaatten (2007) kaller for posisjonell lidelse, og hvordan de ansatte kanskje befinner seg i dette på ulike måter.

I kapittel 10 vil jeg presentere en forståelse av friomsorgen som en institusjon i samfunnet som er en del av et større system. De ansatte er i besittelse av mye makt, da de har legitimitet gjennom lovverket. Dette medfører at det foregår et kontinuerlig samspill mellom klient og ansatt, hvor makten kan opptre skjult og ikke alltid er like lett å få øye på. Jeg belyser prinsippet om governmentality slik det fremtrer blant annet hos Foucault, og hvordan friomsorgen som system kan bidra til å produsere institusjonelle klienter.

I kapittel 11 finner man en avslutning.

Kapittel 2 Friomsorgen

I dette kapittelet vil ulike sider ved friomsorgen bli presentert. Først og fremst finner jeg det fruktbart med en oversikt over friomsorgens organisatoriske inndeling, og hvordan Oslo Friomsorgskontor er inndelt. Så vil jeg gi en kort oversikt over friomsorgens historie. Deretter følger en redegjørelse av straffesakskjeden, og hvordan en sak må gjennom flere trinn før den til slutt ender opp hos en saksbehandler.

De neste avsnittene vil ta for seg en beskrivelse av friomsorgens oppgaver og funksjoner. Personundersøkelser vil bli presentert, samt samfunnsstraff og elektronisk soning (EK) som alternativ straffereaksjon. Disse straffeformene er spesielt interessante som straffereaksjoner fordi de belyser godt en av problemstillingene i denne oppgaven; motsetningsfyltheten mellom kontroll og omsorg. Totalt mottok friomsorgen 8088 dommer. 2366 av disse var samfunnstjeneste (Kriminalomsorgens årstatistikk, 2014:9). Jeg vil også belyse mine informanternes arbeidsoppgaver. Avslutningsvis følger en kort oversikt over ulike dokumenter som friomsorgen er forankret i, da disse setter rammene for hvordan friomsorgen utfører sine arbeidsoppgaver.

2.1 Friomsorgens organisatoriske inndeling

Friomsorgen er organisert i 17 kontorer som er underlagt regioner. Det er 5 regioner, og disse regionene har ansvar for straffegjennomføringen innenfor regionens grenser. De har også ansvar for å sikre et godt samarbeid med andre regioner. Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) har det øverste faglige og administrative ansvaret for kriminalomsorgen. Det er Justis-og beredskapsdepartementet som har det overordnende ansvaret for Kriminalomsorgsdirektoratet. Kriminalomsorgens organisatoriske inndeling finner man i strgjfl. § 5 (Lov-2001-05-18-21)².

2.2 Oslo friomsorgskontor

Når det gjelder Oslo friomsorgskontor vil jeg redegjøre for hvordan kontoret er organisert slik informantene forklarer det. Oslo friomsorgskontor er en del av Kriminalomsorgen region øst. Det er landets største kontor, og har en friomsorgsleder som øverste ledd. Kontoret er delt opp

² § 5. *Kriminalomsorgens organisatoriske inndeling*

Kriminalomsorgen er inndelt i Kriminalomsorgsdirektoratet, regionalt nivå og lokalt nivå. Kriminalomsorgsdirektoratet har ansvaret for den faglige og administrative ledelsen av kriminalomsorgen. Lederen utnevnes av Kongen.

i 5 avdelinger, og hver avdeling har en avdelingsleder. To av avdelingene jobber primært med samfunnsstraff. Disse er igjen delt inn i en avdeling for unge (opp til ca.30 år) og en avdeling for voksne (fra ca. 30 år)³. Det er også en avdeling for elektronisk soning (EK). En avdeling jobber med prøveløslatelse, og innenfor denne avdelingen er TOG-tiltaket relevant, som vil bli belyst senere. Det finnes også en administrasjonsavdeling. Som en av informantene sier (5) er: “...*de ansatte blitt i økende grad spesialister, og jobber med avgrensa felt, og man blir god på akkurat det*”.

2.3 Friomsorgen – en historisk skisse

På 1870-tallet ble såkalte fengselselskaper etablert, og hovedoppgavene var å skaffe arbeid og yte økonomisk bistand til løslatte fanger. I 1917 skiftet foreningene navn til forsorgsforeninger og dannet «*De norske forsorgsforeningers landsforbund*». I 1919 skjedde det en lovendring som medførte at betinget dømte og påtalefritatte kunne bli satt under tilsyn. Foreningene gikk dermed sammen og dannet en felles organisasjon som fra 1939 ble kalt Norges Vernesamband. I 1950 årene blomstret virksomheten grunnet økt fokus på tilsyn og personundersøkelser. Frem til 1. januar 1980 ble kriminalomsorg i frihet utført av private vernelag. Deretter ble vernelagene overtatt av Justisdepartementet. Kontrollen ble mer synlig, da friomsorgen ble en del av straffegjennomføringen. Dette var et grunnleggende skifte. Det ble tydeliggjort at straff ikke bare er frihetsberøvende, men også frihetsinnskrenkende. Denne sammenslåingen rettet også oppmerksomheten mot et mulig motsetningsforhold mellom kontroll og hjelp under straffegjennomføringen (St.melding. nr. 37 – 2007-08:32). Dette vil være tema i et senere kapittel.

Den 22. juni 1990 skjedde det en endring i fengselsloven § 12 som medførte at innsatte nå kunne overføres til fullførelse av straffen i et hybelhus disponert av friomsorgen. Dette førte til at det ble satt i gang et pilotprosjekt i 1984 som hadde som mål å gjøre samfunnstjeneste til alternativ samfunnsstraff. Samfunnstjeneste ble dermed i 1991 lovfestet som en hovedstraff akkurat som fengselsstraff. Samfunnstjeneste ble gjennomført av friomsorgen, og to år senere ble det utgitt en NOU som presenterte en gjennomgang av friomsorgens oppgaver og ansvar (Kriminalomsorgen (2016e)). I det følgende vil jeg si litt om straffesakskjeden.

³ På hjemmesiden til kriminalomsorgen står det at “Oslo friomsorgskontor har en egen avdeling som jobber med unge samfunnsstraffdømte fra 15-25 år”. Mine informanter sier likevel at skillet er nærmere 30, derfor går jeg ut i fra dette.

2.4 Straffesakskjeden

Friomsorgen er en vesentlig del av straffesakskjeden, men er kun et tannhjul i et stort samfunnsmaskineri. Straffesakskjeden er en komplisert prosess som begynner med opprettelse av anmeldelse i en straffesak og etterforskning/påtale hos politiet, til en behandling av saken i domstolene eller at det avgjøres av påtalemyndighetene.

Saken går dermed videre til straffegjennomføring hos et av kriminalomsorgens 5 regionskontorer. Deretter blir dommen sendt videre til et lokalt friomsorgskontor. Noen saker går også direkte til fengsel. Politiet vil da sende en innkalling til domfelte om hvilket kontor de skal møte opp på.

2.5 Friomsorgens oppgaver

Friomsorgen har mange oppgaver, og er en viktig del av straffesakskjeden. De ulike oppgavene vil bli presentert i det følgende. Hovedmålet til friomsorgen er først og fremst å gjennomføre reaksjonene som påtalemyndighetene ilegger. Friomsorgen skal føre tilsyn med domfelte som er i en strafferettslig prøvesituasjon. Med dette menes samfunnsstraff, betinget påtaleunndlatelse, løslatelse på prøve fra fengselsstraff⁴, betinget dom og sikring i frihet.

2.6 Hvilke oppgaver utfører mine informanter?

I denne masteroppgaven er datamaterialet basert på intervju av 8 ansatte ved Oslo friomsorgskontor. Det eksisterer en spesialisering og fordeling av arbeidsoppgavene mellom de ansatte som jeg kort vil redegjøre for i det følgende.

Informant 1 og 2 jobber i avdeling ung, og har mye kontakt med ungdom mellom 15 og 30 år. Informant 3 jobber på avdeling voksen, og jobber med samfunnsstraff for de som er over 30 år. Informant 3 jobber også med program mot ruspåvirket kjøring⁵. Informant 4 jobber med prøveløslatte, og har forvaring som spesialområde. Har også med hjemmesoning uten lenke, § 16. Informant 4 skriver også personundersøkelser i forbindelse med forvaring. Informant 5 jobber på avdeling voksen, hvor det er folk over 30 år. Informant 5 jobber også med program mot ruspåvirket kjøring og samfunnsstraff, og har et lederansvar i avdelingen. Informant 6 har tidligere jobbet i NAV, og er utdannet sosionom, og jobber med samfunnsstraff og program mot ruspåvirket kjøring. Informant 7 jobber i avdeling prøveløslatelse, og jobber med tiltak

⁴ En mindre andel av friomsorgens arbeid, ca 15 %, er innrettet på å legge forholdene til rette for prøveløslatte (Kriminalomsorgens årstatistikk, 2013)

⁵ I 2014 ble 497 dommer iverksatt (av 547 mottatte dommer) i denne ordningen

overfor gjengangere (TOG). Informant 7 arbeider halvparten av tiden i Oslo fengsel, og halvparten av tiden på kontoret. Vedkommende har et tett samarbeid med kontraktbetjentene, og jobber med tilrettelegging av prøveløslatelser. Informant 8 jobber med ordinær prøveløslatelse, og prøveløslatelse av forvaringsdømte. Vedkommende jobber også direkte opp mot TOG. Informant 8 har et lederansvar i avdelingen, og skriver personundersøkelser.

Generelt nevner informantene at arbeidshverdagen er ganske variert. Oppgavene består av saksbehandling både før og under straffegjennomføringen. Samtlige av informantene forteller også at mye av tiden går til samtaler med de domfelte hvor målet er at domfelte skal få en kriminalitetsfri hverdag etter soning. Jeg synes det er viktig å få frem at samtlige av informantene ser på det som svært viktig å ha nok tid til samtaler med domfelte, dette vil jeg beskrive nærmere i kapittel 6. Samtalens innhold kan variere, da enkelte av de domfelte har en sammensatt problematikk – noen trenger hjelp med både rus, familiesituasjonen og det sosiale nettverk – mens andre er Ola Nordmann og har ikke behov for så mye bistand. I et senere avsnitt vil jeg belyse hvilke mennesker friomsorgen ofte kommer i kontakt med.

Det nevnes også at arbeidsdagen er preget av fleksibilitet, man kan selv planlegge når man skal ha de ulike møtene med de domfelte. Informantene stiller seg positiv til dette. “... *En god dag på jobb er når jeg kan styre arbeidsdagen min selv.*” (Informant 6)

De aller fleste nevner også at personundersøkelser kan ta noe av tiden deres. De mener at dette er en viktig del av jobben, men at den ikke skal gå på bekostning av møte med domfelt, og samtalens kvalitet.

2.7 Straff utenfor fengsel

Friomsorgen administrerer og sørger for at domfelte kan sone dommen sin utenfor fengsel for å sikre en positiv utvikling⁶ og motvirke ny kriminalitet. Dette kommer frem i strgfjl § 16⁷ (Lov-2001-05-18-21). I 2014 var det 75 overføringer til soning etter § 16⁸. I følge St. melding nr. 37 (2007-2008:132) er rehabilitering et viktig element i straffegjennomføringen. Den

⁶ Det kreves at vedkommende i handling har anstrengt seg for å gjøre noe med sin livssituasjon, ved å delta i program eller andre tiltak som spesielt er rettet mot at vedkommende kan endre atferd og livsførsel med sikte på et lovlydig liv (Innst. O. nr. 82 (2006-2007, kapittel 5))

⁷ § 16. *Gjennomføring av straff utenfor fengsel*

Dersom det er hensiktsmessig for å sikre en fortsatt særlig positiv utvikling og motvirke ny kriminalitet, kan kriminalomsorgen overføre domfelte til gjennomføring av straffen utenfor fengsel med særlige vilkår når halvdelen av straffetiden er gjennomført.

⁸ Kriminalomsorgens årsstatistikk, 2014:5)

legger vekt på at fengsel kan være en faktor som vanskeliggjør en mulig rehabiliteringsprosess. Om den domfelte er «rehabiliteret» i form av at han/hun klarer å begrense sin kriminalitet, eller avstå helt, vil dette være svært gunstig for samfunnet og for domfelte selv⁹. Om man forsøker å tolke strgfll § 3, og samtidig ser på hvordan St. melding nr. 37 (2007-08) beskriver hva rehabiliteringsprinsipper går ut på, kan man slutte seg til at friomsorgen har en generell plikt til å jobbe rehabiliterende med domfelte. Rehabilitering er et sentralt element som står sterkt i dagens straffegjennomføring, og som preger friomsorgen som institusjon. I denne forbindelse er TOG-tiltaket (tiltak overfor gjengangere) relevant. Kort oppsummert har dette tiltaket som formål å bedre overgangen fra fengsel til løslatelse, hvor fokus er på integrering og nettverksbygging. Dette tiltaket vil jeg si mer om i et senere kapittel. Fra et rehabiliteringsståsted ser man at myndighetene i størst mulig grad ønsker å anvende alternativ straffegjennomføring. I denne sammenheng er samfunnsstraff og elektronisk kontroll relevant. Disse alternative straffereaksjonene vil bli presentert i det følgende.

2.8 Samfunnsstraff

Samfunnsstraff ble foreslått i Justisdepartementet gjennom St. melding nr. 27 (1997-1998). Et av målene til departementet var å redusere soningskøen. Det er også billigere for samfunnet at folk soner utenfor fengsel. En annen begrunnelse for innføringen av samfunnsstraff kan muligens også både ligge i det politiske klima. Kriminalitet blir sett på som et alvorlig samfunnsproblem, og politikere er dermed nødt til å vise befolkningen at det blir tatt hånd om.

Det er kapittel 5 i Straffegjennomføringsloven (2001) som regulerer samfunnsstraffen. Kriminalomsorgens årsstatistikk (2014:9 og 20) viser at samfunnsstraff er den sanksjonen friomsorgen mottar hyppigst. Det var i 2014 hele 2366 mottatte dommer til gjennomføring av samfunnsstraff hvorav 2246¹⁰ ble iverksatt. Hvis en ser på alderen ved iverksettelse, kan man se at de mellom 25-29 år (16,5%), og de mellom 30-39 år (22,4 %) er de gruppene som hyppigst har blitt idømt samfunnsstraff. Gjennomføringstiden er også interessant å se på, da hele 1578 (69,2 %) mottatte dommer ble gjennomført på mellom 90 dager og 6 måneder (ibid:20). I 2015 ble det mottatt 2057 dommer (Årsrapport, 2015). Det vil da være en stor

⁹ St.meld. nr. 37 (2007-2008) punkt 8.1, s. 94

¹⁰ I 2015 ble det iverksatt 1 914 dommer på samfunnsstraff. Dette viser en nedgang, og kan ha sammenheng med økt bruk av EK.

sannsynlighet for at saksbehandlere i friomsorgen vil ha mye å si om samfunnsstraff som en straffeform, og det er derfor interessant å gi en kort presentasjon av denne straffeordningen.

Slettan og Øie (2008) skriver at samfunnsstraff er en ny straffart som erstatter den tidligere samfunnstjenesten og betinget dom med tilsyn. Regler om samfunnsstraff finner man i straffeloven §§ 28a og 28b. Det kommer frem i § 28a at samfunnsstraff som reaksjonsform kan bli brukt i stedet for fengsel når; *det ellers ikke ville ha blitt idømt strengere straff enn fengsel i 1 år, hensynet til straffens formål ikke taler mot en reaksjon i frihet, og lovbryteren samtykker og i har bosted i Norge.*¹¹ Domfelte som blir idømt samfunnsstraff står under tilsyn av Friomsorgen.

2.8.1 Innhold

“... Det kan være alt mulig egentlig. Det er bare kreativiteten som stanser. Så langt det lar seg gjøre så ønsker vi å gjøre noe de har lyst til. Det er ikke noe regel som sier at de ikke kan komme med forslag selv ... Målet er at de skal finne noe de trives med” (Informant 6).

Friomsorgen får gjennom straffegjennomføringsloven (2001) myndighet til å bestemme innholdet i samfunnsstraffen jf. strgfjl § 53¹² (Lov-2001-05-18-21). § 53 sier at samfunnsstraffen skal inneholde samfunnsnyttig tjeneste, program eller andre tiltak som kan motvirke ny kriminalitet. Innholdet i samfunnsstraffen skal skreddersys for å dekke den domfeltes behov. Felles for innholdet i samfunnsstraffen er at det skal motvirke domfeltes kriminelle handlingsmønster. Dermed står den ansatte svært fritt til selv å vurdere hvilke tiltak de vil anvende (Bruer, 2014). Dette gir et stort rom for faglige prioriteringer.

I følge St. melding nr. 37 (2007-2008:52): *“skal samfunnsstraffen på den ene siden sikre en mest mulig lik rettspraksis i straffegjennomføringen, og på den annen side skal man ivareta*

¹¹ § 28 a. Samfunnsstraff kan idømmes i stedet for fengselsstraff når

- a) det ellers ikke ville ha blitt idømt strengere straff enn fengsel i 1 år,
- b) hensynet til straffens formål ikke taler mot en reaksjon i frihet, og
- c) lovbyrteren samtykker og har bosted i Norge.

¹² § 53. *Innholdet i samfunnsstraffen:* De idømte timene samfunnsstraff etter straffeloven § 28 a skal gå ut på

- a) samfunnsnyttig tjeneste,
- b) program, eller
- c) Andre tiltak som er egnet til å motvirke ny kriminalitet.

lovens kriminalitetsforebyggende ambisjoner og etablere individuelt tilpassede soningsformer”.

Programvirksomhet står sterkt i norsk kriminalomsorg, og er inspirert av land som Wales, England og USA. Bruer (2014) skriver at Kriminalomsorgen baserer seg i stor grad på «What Works?» bevegelsens forskning. Denne forskningen fokuserer på hvilke tiltak som virker kriminalitetsforebyggende, og har hatt stor innflytelse internasjonalt. Han argumenterer for at «what works» forskningen er et viktig bakteppe og teoretisk rammeverk i utviklingen av den generelle straffegjennomføring i Norge. Bruer (2014) forklarer det på passende måte da han sier at Stortingsmelding nr. 37. (2007-2008) ber Kriminalomsorgen om å levere en straff som virker. Svaret er å orientere seg i fagutviklingen og andre styringsdokumenter etter et spesifikt perspektiv på straff, og dette er igjen basert på «what works» forskningen (Bruer, 2014).

2.8.2 Vilkår

Friomsorgen har også ansvar for at den domfelte overholder vilkår som har blitt pålagt. Det er friomsorgens oppgave å gjennomføre straff, som myndighetene mener skal innebære ikke bare rehabilitering, men også straff (som et onde i seg selv) og avskrekking. Både straffegjennomføringsloven (2001) og Stortingsmelding nr. 27 (1997-98) fremhever at klare soningsvilkår er viktige ettersom samfunnsstraffen har som formål å påvirke og disiplinere domfelte. Domfelte må overholde fastsatte krav som friomsorgen setter. Disse vilkårene finner man i strgjfl. § 54¹³ (Lov-2001-05-18-21). Domfelte må møte til fastsatt tid upåvirket av rusmidler, de er pliktige til å gi informasjon om bosted, økonomi, og annet som kan ha betydning for gjennomføring av straffen. Bryter domfelte vilkårene blir personen innkalt til innskjerpingssamtale jf. strgjfl. § 58 annet ledd.¹⁴ Møter ikke domfelte opp kan det få alvorlige konsekvenser. Om domfelte begår ny kriminalitet jf. strgjfl § 59¹⁵ kan den domfelte

¹³ § 54. *Krav til den domfelte*

Den domfelte skal gjennomføre straffen etter nærmere anvisning fra kriminalomsorgen. Den domfelte skal

- a) møte til fastsatt tid og sted,
- b) være upåvirket av berusende eller bedøvende midler ved fremmøtet

¹⁴ § 58. *Reaksjon på brudd*

Hvis den domfelte forsettlig eller uaktsomt bryter bestemmelser gitt i eller i medhold av § 54 første og annet ledd eller § 55, kan kriminalomsorgen pålegge den domfelte å møte til samtale for å få innskjerpet kravene.

¹⁵ § 59. *Ny straffbar handling*

Begår den domfelte en ny straffbar handling før utløpet av gjennomføringstiden, kan påtalemyndigheten bringe saken inn for retten med begjæring om at den subsidiære fengselsstraffen skal fullbyrdes helt eller delvis i medhold av straffeloven § 28 b første ledd bokstav b.

i verste fall måtte fullbyrde den subsidiære fengselsstraffen jf. strl. § 28 b¹⁶. Av alle utgåtte oppdrag friomsorgen har fått i 2014 gikk 84 % ut etter endt tid, dvs. reaksjonen ble fullført. 75 % ble fullført uten kjente brudd (Kriminalomsorgens årsstatistikk, 2014).

2.9 Samarbeid med andre etater

Kriminalomsorgens årsrapport (2014) legger vekt på at et godt samarbeid mellom ulike etater er viktig for å nå målet med en kriminalitetsfri tilværelse. Friomsorgen skal gjennom samarbeid med offentlige instanser forsikre seg om at domfelte mottar ytelser de har krav på jf. strgjfl. § 4 (Lov-2001-05-18-21)¹⁷. Målet er en mer total offentlig innsats der alle etater trekker i samme retning (Ugelvik, 2011). Samtlige av de ansatte nevner at de har mange ulike samarbeidsmuligheter: “... Vi bruker det som vi har tilgang til og kjennskap til.” (Informant 7). Likevel er det noen etater som blir brukt oftere enn andre, spesielt NAV: “... Veldig ofte er NAV inne i bildet. Løslatt fra fengsel, så er de avhengig av hjelp fra NAV” (Informant 7) “Det er først og fremst NAV vi bruker. Kriminalomsorgen har en samarbeidsavtale med NAV.” (Informant 4). Denne avtalen har som formål å legge til rette for at domfelte skal kunne styrke sin tilknytning til arbeidsmarkedet, og øvrige tjenestetilbud (kriminalomsorgen (2016d). Et av målene er å få til et samarbeid med andre aktører som varer lenger enn selve straffegjennomføringen:

“... det er liksom noe med det å oppleve at her skjer det noe, og noe av viktigheten er jo at disse ungdommene ikke skal være avhengige av relasjonen av oss. De skal jo bli kobla på andre instanser, og på et nettverk der ute som folk kan følge de, når vi har gjort jobben.” (Informant 2)

Jeg tolker informantens utsagn dithen at friomsorgen skal fungere som et bindeledd, et prisme, mellom den domfelte og samfunnets hjelpeapparat.

¹⁶ § 28 b. Etter begjæring kan tingretten ved dom bestemme at hele eller deler av den subsidiære fengselsstraffen skal fullbyrdes når den domfelte har

b) begått en ny straffbar handling før utløpet av gjennomføringstiden

¹⁷ § 4. Forvaltningssamarbeid

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.

2.10 Elektronisk kontroll (EK)

Elektronisk kontroll (EK) er ikke noe jeg berører direkte i oppgaven min, men er et tiltak som friomsorgen bruker mye ressurser på. Derfor vil jeg kort nevne litt om denne straffereaksjonen. I følge Kriminalomsorgens årsstatistikk (2014:6) ble det mottatt 4462 søknader om EK. Av disse ble 2731 saker iverksatt¹⁸. Av disse var 247 i alderen 25-29, og 393 i alderen 30-39 (ibid:26). Etter som mange av sakene friomsorgen utfører er EK, vil det være naturlig at saksbehandlere har mye erfaring med denne straffereaksjonen. Elektronisk kontroll blir regulert i straffegjennomføringsloven § 16¹⁹, og i forskrift til lov om straffegjennomføring (2001) kapittel 7, spesielt § 7-1²⁰. EK ble etablert som et prøveprosjekt i 2008. I 2014 ble EK landsdekkende med 343 plasser (Kriminalomsorgens årsstatistikk, 2014:6).

Kortfattet kan en si at denne type reaksjon er til for å sikre en positiv utvikling hos domfelte, og skal sikre domfeltes mulighet for å ivareta ulike sosiale og økonomiske forpliktelser. En lignende forståelse blir presentert i St. melding nr.37 (2007-2008). EK er et tiltak som skal sikre god overgang mellom fengsel og samfunn. EK er et tilbud for alle i målgruppen, og er innført i seks nye fylker. Det kommer frem i Kriminalomsorgens årsrapport (2014) at KDI er svært tilfreds med kapasitetsutnyttelsen på EK.

2.11 Personundersøkelser

“ ... Det er viktig med personundersøkelser i forhold til kartlegging som skal brukes i retten ”. (Informant 2)

Når den domfelte møter opp på kontoret vil de bli tildelt en saksbehandler ved kontoret. Hvis det er nødvendig kan retten be om en personundersøkelse av den domfelte. *“Departementet har et mål om at straffereaksjonen skal iverksettes så hurtig som mulig, helst innen 2 måneder*

¹⁸ Dette kan bety at det var en person som begynte flere ganger. Det telles antall ganger den elektroniske kontrollen ble påbegynt, og ikke antall personer. Av de 2731 iverksatte dommene var 2461 helgjennomføring.

¹⁹ Dersom den idømte ubetingede fengselsstraffen eller resterende tid frem til forventet løslatelse er inntil 4 måneder, og det er hensiktsmessig for å sikre en positiv utvikling og motvirke ny kriminalitet, kan straffen gjennomføres utenfor fengsel når det settes vilkår om at domfelte skal være undergitt elektronisk kontroll.

²⁰ § 7-1. Formål

Straffegjennomføring med elektronisk kontroll i medhold av § 16 annet ledd er en straffegjennomføringsform utenfor fengsel, med sikte på å fremme domfeltes mulighet til å kunne ivareta sine sosiale og økonomiske forpliktelser under straffegjennomføringen og bidra til å redusere faren for ny kriminalitet.

etter at kriminalomsorgen har mottatt en rettskraftig dom (Kriminalomsorgens årsstatistikk, 2014:23). Personundersøkelser vil bli lagt til grunn når den ansatte skal lage en plan for soningsperioden. Dette kan påvirke hvilke aktiviteter den domfelte skal gjennomføre (Strgjfl§ 53 første ledd). Friomsorgen skal utføre personundersøkelser når retten ser det nødvendig i forhold til utmåling av straff, hjemlet i straffeprosessloven § 161. Hensikten er å kartlegge domfeltes personlige livsforhold og framtidsmuligheter som skal bidra til at domstolen gir en mest mulig riktig straffereaksjon. Innhenting av personundersøkelser skjer spesielt hvis domfelte blir vurdert til å gjennomføre samfunnsstraff (Kriminalomsorgen (2016a). I 2014 ble det fullført 1789 personundersøkelser (Kriminalomsorgens årsstatistikk (2014:8). Av disse gjaldt 764 kjøring i ruset tilstand. 250 gjaldt narkotikaomsetning. Tyveri 133, og legembeskadigelse 100²¹.

“ ... Personundersøkelser skal utøves så retten skal få bedre kjennskap til den siktede. Inneholder punkter om boforhold, sysselsetting, økonomi, fysisk og psykisk helse, og rusmisbruk ... Andre forhold som oppvekst og hvordan du har sona dom tidligere (Informant 4).

Informantene er godt kjent med hva en personundersøkelse innebærer. Et av kartleggingsverktøyene som friomsorgen anvender er BRIK²². I 2015 ble det fullført 319 kartlegginger (Kriminalomsorgens årsrapport, 2015). I tråd med dette har Kriminalomsorgen tatt et løft med en nasjonal utrulling av BRIK hvor målet er å gi et godt grunnlag for økt kvalitet på tilbud til domfelte under gjennomføring av straff.

2.12 Strafferettslig og kriminalpolitiske rammer for friomsorgen

2.12.1 Rettslige rammer

I det følgende vil jeg presentere ulike dokumenter som bidrar til å sette rammene for friomsorgen og deres ansatte. Det formelle grunnlaget for friomsorgens arbeid blir gitt i lov 18. mai 2001 om gjennomføring av straff (Straffegjennomføringsloven).

Straffegjennomføringsloven ble iverksatt mars 2002. Med denne loven trådte også samfunnsstraffen i kraft som ble belyst tidligere. Loven erstattet den gamle fengselsloven fra 1958, og er basert hovedsakelig på det omfattende forarbeid (NOU 1988:37, «Ny fengselslov», og St.meld. nr. 27 (1997-1998) «Om Kriminalomsorgen) som har sitt mål om å

²¹ Kriminalomsorgens årsstatistikk (2014:11)

²² Behovs og ressurskartlegging i kriminalomsorgen

dekke alt fra lukket fengsel til soning i frihet. Loven bygger på en tankegang om progresjon, hvor fangene skal gjennomgå et endringsarbeid hvor myndighetenes mål er en gradvis tilpasning til samfunnet og rehabilitering (Mathiesen, 2011). Straffegjennomføringsloven (2001) er viktig å ha kunnskap om, fordi avgjørelsene som blir tatt av de ansatte er forankret i denne loven. Loven er områdets sentrale regelverk.

2.12.2 Kriminalpolitiske rammer

Det kriminalpolitiske tankesettet som legger rammer for friomsorgen til dags dato er Stortingsmelding nr. 37 (2007-2008) «*Straff som virker – mindre kriminalitet – tryggere samfunn*». Den er utgitt 6 år etter at straffegjennomføringsloven (2001) trådte i kraft (2002), og kan sees som et etterarbeid i forhold til loven. Meldingen illustrerer myndighetens kriminalpolitiske mål og verdiforankring som er med på å påvirke friomsorgens arbeid. Meldingen er et viktig redskap for friomsorgen. Dokumentet er viktig å ha kunnskap om i forbindelse med forståelsen av friomsorgens saksbehandlere, og for å forstå på hvilket grunnlag de ansatte tar avgjørelser og håndterer sine arbeidsoppgaver. I tillegg er kriminalomsorgens virksomhetsstrategi (2014-2018:1-2) et dokument som påvirker de ansatte. Formålet med strategien er at skal fungere som et verktøy som skal bistå de ansatte til å utføre sine oppgaver på en effektiv og formålstjenelig måte. Dette dokumentet inneholder retningslinjer om hvordan de ansatte burde utføre sine arbeidsoppgaver, med særlig fokus på verdier som åpenhet, respekt, profesjonalitet og entusiasme (ibid).

2.13 Hvilke folk er i kontakt med friomsorgen?

Saksbehandlere i friomsorgen møter på veldig mange ulike mennesker. Dette kommer klart frem av datamaterialet. Tilnærmet alle informantene formulerer dette synspunktet som informant 2 gjør:

«Mennesker som soner en straff i regi av Friomsorgen kan være alt fra vestkantfruen på Frogner som har kjørt for fort, til den slitne gjengangerkriminelle som har vært inn og ut av fengsel fra ungdommen av».

Kokkinn (1998) skriver at sosiale problemer og mangeltilstander har ofte vært konsentrert hos mennesker med lav status i samfunnet, det er de som “ikke har”, eller “de tapte” i samfunnet. Slike klienter har ofte ikke andre sosiale ytelser å henvende seg til (Kokkinn, 1998). Det er

ofte slik at de som kommer i kontakt med straffesystemet ofte både er ekskluderte og marginaliserte i det norske samfunn, og som på forskjellige områder i livet er ressursvake. Menneskene som er dårlig stilt, er de som sørger for rekrutter til fangebefolkningen, hevder Giertsen (2012).

Tidligere forskning (Skardhamar, 2002, Thorsen, 2002, Revold, 2015) viser klart at innsatte som en samfunnsgruppe statistisk sett har dårligere levekår enn resten av befolkningen. Revold (2015) sin undersøkelse beskriver levekår blant innsatte i norske fengsler. Rapporten peker mot innsatte har svak tilknytning til arbeidslivet. De er usikre på boligsituasjon. Det er en stor andel med usikker økonomisk situasjon. Utdanningsnivået er lavere. 66 % av innsatte har lav utdanning. Helsen er også dårligere enn resten av befolkningen. En av fem har helseproblemer. Mange innsatte mangler nære venner. Dette medfører en opphopning av levekårsproblemer, mener Revold (2016)²³. I St.melding. nr. 37 (2007-08) står det også at menneskene som kommer i kontakt med kriminalomsorgen tilhører vanskeligstilte grupper. Det er viktig å påpeke at de som gjennomfører samfunnsstraff i stor grad ligner på de som gjennomfører straff i fengsel, sett i lys av sosioøkonomiske kjennetegn, som utdanningsnivå og arbeid. Likevel er de som gjennomfører samfunnsstraff litt bedre stilt, men forskjellen er ikke stor, mener (Skardhamar, 2013).

Kriminalomsorgen som institusjon har som visjon å være en aktiv kriminalomsorg med fokus på et tryggere samfunn. Et av målene er at den straffedømte både skal få en kriminalitetsfri hverdag, og at samfunnet skal sikres for ny kriminalitet (St.melding. nr. 37 (2007-08)). I det neste kapitlet vil straff være tema. Det vil være fruktbart å knytte de ansattes arbeidsoppgaver opp mot sentrale fundamentet som straffen begrunnes i.

Kapittel 3 Straffens begrunnelser

3.1 Straffeteori

En av de viktigste oppgavene og ansvarsområdene til friomsorgen og deres ansatte er gjennomføring av straff. Straff er et vidt begrep som begrunnes på ulike måter. At staten påfører en borger en tilsiktet lidelse krever en solid begrunnelse (Ot.prp.nr.90 2003-2004: 77).

²³ https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/_attachment/269520?_ts=1554d9fe748

I tråd med dette ser jeg det som hensiktsmessig å redegjøre for begrepet straff slik Hauge (1996) beskriver det. Jeg vil også se på hvilke strafferettslige tanker som gir friomsorgen legitim grunn til å gjennomføre straff. I det følgende vil jeg kort presentere straffeteori. Hauge (1996) deler inn straffeteorier i absolutte og relative straffeteorier, etter hva som anses å være straffens hovedformål.

3.2 Absolutt straffeteori

De absolutte teoriene er forankret i en tankegang om at vi straffer for å gjengjelde en krenkelse som er påført et individ; det er straff som represjon. Straffen er altså et mål i seg selv, og straffen skal gjenopprette rettferdigheter/balansen (Hauge, 1996). Johs. Andenæs (1976:352) sin definisjon av straff er i denne forbindelse relevant: *“Straff er et onde som staten tilføyer en lovovertreder på grunn av lovovertrædelsen, i den hensikt at han skal føle det som et onde”*. Denne definisjonen løftes frem og styrkes av Høyesterett (Rt. 1977:1207), noe som gir det enda mer tyngde da det er retningsangivende. Denne tanken er grunnlaget for at friomsorgen, som del av et straffegjennomføringssystem, kontrollerer den domfelte, og kan sende vedkommende tilbake til påtalemyndigheten og eventuell soning.

3.3 Relativ straffeteori

Den andre hovedgruppen er relative straffeteorier. Det blir også kalt nytteteorier (Andenæs, 2005). Vi straffer for å forebygge fremtidige lovbrudd – straff som prevensjon. Straff er et middel for å nå et mål, målet er å forhindre ny kriminalitet. De relative teoriene deles gjerne inn i to hovedgrupper, individualprevensjon og allmennprevensjon (Hauge, 1996).

3.3.1 Individualprevensjon

Straffen er begrunnet i en individualpreventiv tankegang. Straffen har som mål å påvirke den som straffes slik at den straffede ikke gjentar lovbruddet. Straffens objekt er den enkelte lovbrøyer. Myndighetenes formål med straffen er å endre et kriminelt handlingsmønster. Tanken er at dette skjer gjennom egenerfaring. Den straffede blir avskrekket fra å begå ny kriminalitet²⁴. Straffen skal også virke uskadeliggjørende, dvs. at den straffede fysisk ikke har mulighet til å begå en kriminell handling, da personen er i fengsel. Straffen skal også ha en forbedrende effekt gjennom rehabilitering, omtalt som straffens rehabiliteringsfunksjon

²⁴ St.meld. Nr. 37 (2007-2008) punkt. 3.1 side 19

(Mathiesen, 2007:39). Disse elementene skal fungere i kombinasjon, hvor målet er at den kriminelle avstår fra å begå fremtidige kriminelle handlinger.

3.3.2 Allmennprevensjon

Straffen skal fungere allmennpreventivt. Fokus er rettet ut mot befolkningen, og potensielle lovbrutere i samfunnet. Straffen skal dermed fungere avskrekkende på befolkningen. Straffen skal også fungere moraldannende ved å understreke det moralsk forkastelige ved lovbruddet. Samtidig skal den fungere vanedannende, straffen skal gjøre lovbruddet til noe utenkelig, og loven skal følges vanemessig (Hauge, 1996).

I tillegg skal straffen bidra til å opprettholde ro og orden i samfunnet. I St. melding nr. 37 (2007-2008:20) står det at lovbrudd kan skape frykt og andre negative følelser i samfunnet. Straffen skal derfor være et svar på disse kollektive følelsene, og bidra til at straffen virker beroligende på befolkningen, og samtidig uttrykke statens kontroll over sitt territorium (Ugelvik, 2011).

Det er viktig å være klar over at oppfatningen og tankene om straff som ble beskrevet i det foregående først og fremst representerer en maktsterk institusjon i samfunnet, nemlig departementet. Dette betyr ikke at det ikke finnes andre forståelser av straffens betydning i samfunnet, men formelt sett er det disse instansene som har innflytelse og makten til å definere hva som er rett og galt i kraft av sin posisjon som veletablerte instanser i samfunnet.

3.4 Straffens begrunnelse i Norge

Hvordan er det med norske forhold? Det formelle grunnlaget for straff finner man i straffegjennomføringsloven (2001) og St. meld. nr. 37 (2007-08). Dokumentene har samme målsetning, som kan formuleres ved å henvise til tittelen på stortingsmeldingen: *Straff som virker – mindre kriminalitet – tryggere samfunn*. Det er departementets håp at straffen skal organiseres på en slik måte at den virker, og at den skal føre til mindre kriminalitet hvor målet er et tryggere samfunn. Innholds og formålsparagrafene §§ 2²⁵ og 3²⁶ i strgfjfl (Lov-2001-05-

²⁵ § 2. Formål

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

²⁶ 3. Innhold

18-21), gjenspeiler viktige elementer i St. melding nr.37 (2007-2008). St. melding. nr. 37 (2007-08:19) har fokus på kriminalitetsreduksjon og samfunnsbeskyttelse, og ikke gjengjeldelse. Dermed later det til at det i stor grad er de relative straffeteorierne som preger den moderne norske strafferett.

Hauge (1996:18) hevder også noe lignende når han sier følgende: “ ... Synspunktet om at straff er begrunnet i ønsket om å forhindre fremtidige lovbrudd står nærmest enerådende innenfor nåtidens strafferett”. Justisdepartementet skriver også i et eget kapittel at i: “ ... moderne, vestlig strafferett er prevensjonsteoriene nærmest enerådende, og har vært det i flere hundre år” (Ot.prp.nr.90 2003-2004: 77).

Begrunnelser for straff har i følge St.meld. nr. 27 (1997-98):

“... endret seg fra hovedsakelig å være et privat anliggende basert på den enkeltes ønske om hevn til å bli et samfunnsanliggende hvor rettferdig gjengjeldelse og behovet for sosialt forsvar mot samfunnsskadelige handlinger står sentralt”. (punkt 1.1)

Når straffen både begrunnes i rehabilitering, og påføring av et onde slik at det oppleves som et onde, får straffen dermed en dobbelthet som kan oppleves motsetningsfylt. Det er denne sammensatte og motsetningsfylte kriminalpolitikken friomsorgens ansatte skal håndtere. En slik forståelse av straffens begrunnelser vil være grunnlaget for videre diskusjon og drøfting i denne oppgaven.

I de foregående kapitlene har jeg redegjort for friomsorgen som insitusjon, og hvilke oppgaver de håndterer. Jeg har også beskrevet ulike straffeteorier som preger, og setter rammer for hvordan friomsorgen opererer. De ansattes arbeidshverdag blir påvirket av ulike styringsdokumenter som har et felles mål om å hindre ny kriminalitet. I neste kapittel vil metoden jeg har anvendt i oppgaven bli presentert.

Gjennomføringen av reaksjonen skal være sikkerhetsmessig forsvarlig. Innholdet skal bygge på de tiltak kriminalomsorgen har til rådighet for å fremme domfeltes tilpasning til samfunnet. Kriminalomsorgen skal legge forholdene til rette for at domfelte skal kunne gjøre en egen innsats for å motvirke nye straffbare handlinger

Kapittel 4 Metode

Denne masteroppgaven sikter på å gi utdypende og forklarende kunnskap om hvordan saksbehandlere ved Oslo friomsorgskontor ser sine arbeidsoppgaver og sin arbeidsdag. En stor del av tiden har gått til innsamling av datamateriale, både skriftlige og muntlige kilder. Spørsmålet er hvilken metode som er best egnet til å belyse problemstillingen.

Problemstillingen min er av en slik art at jeg mener en kvalitativ metodologisk tilnærming er en hensiktsmessig fremgangsmåten for å gi utdypende og forklarende kunnskap om temaet. På bakgrunn av dette valgte jeg å intervju åtte saksbehandlere ved Oslo friomsorgskontor, og det er disse intervjuene som er oppgavens empiriske utgangspunkt. Det er de ansattes erfaringer, synspunkter og vurderinger som vil bli fremhevet og drøftet. I dette kapitlet vil jeg redegjøre for de metodiske overveielserne jeg har gjort, og begrunnelsene for dem.

4.1 Valg av metode

Johannessen, Tufte & Kristoffersen (2010) presenterer et skille i metodelæren mellom to metodiske tilnærminger; kvantitativ og kvalitativ. Hensikten med masteroppgaven er å gå i dybden, og få detaljerte og uttømmende beskrivelser av et fenomen (Holme og Solvang, 1996). For å tillegge meg mest mulig innsikt og få en dypere forståelse var jeg ute etter forklarende og utdypende svar fra saksbehandlerne. Det mest naturlige og fruktbare var derfor å anvende metode av kvalitativ art, da dette er et godt redskap til å innhente kunnskap om menneskers situasjoner og valg, og få en utvidet forståelse av et tema. Nærmere bestemt er intervju passende som et redskap til å besvare problemstillingen, nettopp fordi intervju gir muligheten til å gå i dybden. Gjennom intervju kan jeg danne meg et bilde av intervjuobjektene, og eventuelt stille oppfølgingsspørsmål. Dette hadde vært utfordrende ved bruk av spørreskjemaer av kvantitativ karakter. Intervjuet var av semistrukturert karakter, dvs. at intervjuet baserte seg på en intervjuguide, mens spørsmål, rekkefølge og temaer varierte. På denne måten fikk jeg mer bevegelsesrom og mulighet for å ta tak i det som var essensen i oppgaven. Jeg tok i bruk strategisk utvelgelse, dvs. å velge informanter som man vet har erfaring og innsikt i temaet man skal belyse (Johannessen, Tufte og Kristoffersen (2010)).

Intervju som metode har sterke røtter i «grounded theory», dvs. at forskeren starter prosessen med mest mulig åpent sinn, og forsøker å forstå hvordan virkeligheten ser ut på det gitte felt ved deretter å trekke inn relevant teori senere. Hensikten er å gi informantene mulighet til selv å fortelle sine opplevelser og tanker; sin frustrasjon, forvirring, mangfoldighet, og ikke minst

beskrive en motsetningsfylt hverdag. Denne form for metodisk tilnærming kalles hermeneutisk metode, og er en slags tolkningslære (Widerberg, 2001). Det er viktig å være klar over at det ikke finnes kun en riktig tolkning (Larsson 2002). Derfor er det hensiktsmessig å se resultatene av forskningen i lys av sin egen forståelseshorisont og dra nytte av læringsprosessen. Dette bringer oss videre til neste avsnitt.

4.2 Førforståelse

I enhver forskningsprosess spiller ens egne fordommer og førforståelser inn. I følge Halvorsen (2008) er forskeren nødt til å ha en reflekativ forståelse av det han/hun driver med, dvs. at forskeren er klar over at personlige verdier og interesser alltid vil påvirke de valg og beslutninger man tar. Denne oppgaven er intet unntak. Etter å ha studert kriminologi i fem år betyr det at jeg har utviklet et rammeverk og en førforståelse til faget. I tillegg vil også min posisjon i samfunnet prege min oppfattelse av temaet jeg skal forske på. Min forståelsesramme, mine sosiale briller, vil dermed påvirke de valg jeg tar under forskningsprosessen. To av de viktigste grunnprinsippene i forskning er nøyaktighet og sannhet, derfor er det viktig å være klar over fordommer og førforståelser jeg som forsker kan ha (Johannessen, Tuft & Kristoffersen (2010). Videre vil poenget bli å kunne se hva førforståelsene betyr, og forsøke å endre og justere dem.

4.3 Veien mot intervju

I begynnelsen var målet å intervju 10-15 informanter, men dette lot seg dessverre ikke gjennomføres da de ansatte hadde stor arbeidsbelastning. Ved å intervju åtte ansatte mener jeg fortsatt at det er mulig å se noen trekk ved deres arbeid. En viktig side ved mitt prosjekt er at det er variasjon i det som kommer frem i intervjupersonenes beskrivelser. På en annen side er det gunstig at datavolumet ikke er for stort, da en lett kan havne i problemet som Kvale (1996) kaller for 1000-siders spørsmålet, hvor mengden av data kan bidra til å vanskeliggjøre analysen. Tanken var også å forsøke å intervju personer i lederposisjoner, men fokuset var først og fremst på de ansattes erfaringer og forståelse av menneskene de møter. Dermed ville kanskje ikke ansatte i høyere stillinger ha den samme kunnskapen og forståelsen som saksbehandlerne, da de ikke møter menneskene i en ansikt-til-ansikt relasjon.

For å gjennomføre intervjuene var jeg forpliktet til å melde mitt forskningsprosjekt til Norsk Samfunnsfaglig Datatjeneste (NSD). NSD er et stort arkiv for forskningsdata og et

kompetansesenter som veileder studenter og forskere i forbindelse med metode, personvern og forskningsetikk. I juni 2015 sendte jeg også en forespørsel til Kriminalomsorgen region øst om godkjenning av forskningsprosjektet. Her måtte jeg vedlegge søknad, prosjektbeskrivelse, intervjuguide, infoskriv, samtykkeerklæring og en godkjenning fra veilederen min. Oktober 2015 fikk jeg godkjenning fra Kriminalomsorgen, og ble henvist til lederen for Oslo friomsorgskontor, Reidar Espedal.

4.4 Utvalg av informanter

Godkjennelsen fra Espedal igangsatte prosessen med å finne informanter. Måten dette ble gjort på var å sende en epost til alle ansatte, og presisere hvilke kandidater som var ønskelig å komme i kontakt med. Jeg håpet på å komme i kontakt med 6 som arbeider med samfunnstjeneste, tre med erfaring fra arbeid med unge, tre med erfaringer fra arbeid med eldre, og fire fra prøveløslatelse. Dette for å få innsikt i ulike områder som friomsorgen håndterer. Dette er en form for snøballmetode. Først kontakter forskeren en relevant person i forhold til problemstillingen, for deretter å få hjelp til å komme i kontakt med andre relevante informanter. Videre skriver Thagaard (2009) at dette er en form for strategisk utvelgelse. Det vil si at vi velger informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er viktige i forhold til prosjektets formål. I e-posten vedla jeg et informasjonsskriv som inneholdt viktige opplysninger om prosjektet. Bakgrunn og formål for prosjektet ble presentert. I tillegg ble de informert om informert samtykke, anonymitet og at intervjuet var basert på frivillig deltakelse. Etter en stund ble jeg fortløpende kontaktet av de ansatte, og gjennomføring av intervjuer ble foretatt i slutten av oktober 2015 (uke 44 og 45). Det første steget jeg tok i forbindelse med intervjuene var å utforme en så god intervjuguide som mulig i samarbeid med veilederen min, Hedda Giertsen. Nøkkelen til utdypende og forklarende svar er å stille de riktige spørsmålene, slik at informantene blir invitert til å reflektere over temaene de blir spurt om (Thagaard, 2009:91).

4.5 Presentasjon av informantene

Jeg har intervjuet åtte saksbehandlere ved Oslo friomsorgskontor. Jeg har tidligere beskrevet de ansattes arbeidsoppgaver i kapittel 2. I det følgende vil jeg si litt om alder og kjønn på informantene, samt utdanning og arbeidserfaring. Alderen er svært varierende, alt fra 25 til 60 år. Fordelingen av kvinner og menn er også varierende, fem kvinner og 3 menn. Når det gjelder utdanning er mange av informantene utdannede sosionomer. En er utdannet

kriminolog. Ellers er utdanning relatert til sosialt arbeid, og erfaring med mennesker. Nesten samtlige av informantene føler de bruker utdanningen i arbeidet, mens en av informantene i større grad vektla erfaring og kompetanse. I forbindelse med tidligere arbeidserfaring er det en ansatt som startet i jobb rett etter studiene, mens samtlige stort sett har erfaring som knyttet til sosialfaglig arbeid, og er relatert til stillingen de har som saksbehandler. Dagsenter, psykiatri og NAV er eksempler på tidligere jobber. Helhetlig fikk jeg inntrykket av at informantene er innehavere av et omfattende kunnskapsgrunnlag om både menneskene de er i kontakt med, og systemet de er en del av.

4.6 På venteværelset

Etter å ha avtalt tidspunkt for intervju på e-post møtte jeg opp på Oslo friomsorgskontor. Her henvendte jeg meg i resepsjonen. Jeg måtte registrere meg som besøkende, og fikk et klistremerke som identifiserte meg som en besøkende. Samme prosedyre ble gjentatt ved hvert enkelt besøk. Deretter satt jeg meg på venteværelset. Tidligere forskning har vist at ved å begå kriminelle handlinger kan man risikere å bli stemplet som en avviker av både medmennesker og samfunnet (Hauge, 1990). Dette stemplet kan medføre følelser av skyld og skam. Da jeg ventet for å bli tatt i mot, satt det også andre personer der. Jeg merket at stemningen var svært anspent. Menneskene som var innom unngikk ofte øyekontakt, og jeg fikk en følelse av at mange ikke egentlig var interessert i å være der. Flere ganger fikk jeg en følelse av undrende blikk som stirret på meg, akkurat som om de analyserte meg fra topp til tå, og lurte på hvem jeg var, og hvorfor jeg var der. Hadde jeg også gjort noe galt? Dette gjorde såpass inntrykk på meg, at jeg nevnte det for informantene. I tråd med dette, fortalte informant 5, om hvordan stemningen på venteværelset opplevdes en dag:

“... Kanskje det sterkeste, og klareste bildet av hva vi driver med her: I sofaen i resepsjonen, satt det 4 meget pent kledde, godt voksne damer, veska si på fanget, og skulle inn på et program, for ruspåvirket kjøring. I sofaen på den andre siden, halveis, lå en pakistansk 17 åring med capsen litt på snei og colaflaska i været. Jeg så at når jeg gikk forbi at de 4 damene tenkte: nå er vi i den samme situasjon som han. Jeg så tankeoblene over hodet på dem”

Etter kort ventetid ble jeg hentet av informanten som ønsket meg velkommen og viste meg til kontoret.

4.7 Gjennomføring av intervju

Målet var å få en utdypende beskrivelse av de ansattes arbeidsoppgaver, og derfor forsøkte jeg så godt det lot seg gjøre å stille spørsmål som åpnet opp for historier, erfaringer og refleksjoner. Jeg startet med nøytrale emner som utdanning, yrke og bakgrunn, for deretter å bevege meg nærmere mot essensen i oppgaven. Intervjuet var av semi-strukturert karakter, dvs. at intervjuet baserte seg på en intervjuguide, mens spørsmål, rekkefølge og temaer varierte. På denne måten oppnådde jeg større bevegelsesrom. Alle informantene var opptatt av forskjellige områder innenfor deres arbeidsområder, noe som gjorde at enkelte temaer blir mer belyst enn andre. Widerberg (2001) skriver at dette er et typisk trekk ved kvalitative intervjuer. Samtalen blir styrt etter hva som blir lagt vekt på i samtalen. Dette gjorde meg ingenting, da det var de ansatte som skulle styre samtalen i forhold til hva de erfarte som viktig.

4.8 Båndopptaker

Båndopptaker ble anvendt. Før jeg tok båndopptaker i bruk ble informantene spurt om dette var greit, og de skrev under på informert samtykke ved intervjuets begynnelse. Flere grunner talte for å anvende det, enn i mot. En fordel ved bruk av båndopptaker er at jeg får med meg ordbruk, pauser og lignende som er viktig for forståelsen av intervjuet. Det forenkler dermed intervjusituasjonen ved at jeg kan gi min fulle oppmerksomhet til intervjuobjektene, noe som gir bedre flyt i samtalen. Man kan også høre på opptaket flere ganger, og få med seg mer informasjon enn ved bare å ta notater. En ulempe ved bruk av båndopptaker kan dog være at informantene føler seg anspente og samtalen kan få en «offisielle» tone. Min egen oppfatning av situasjonen var at ingen hadde noen betenkeligheter når det gjaldt bruk av båndopptaker. De fleste intervjuene varte i ca. 1 time.

Etter å ha gjennomført åtte intervjuer kan man begynne å ane tendenser til ulike meninger og oppfatninger hos informantene. Dette gir en pekepinn på hvordan informantene håndterer sine arbeidsoppgaver. Det som er interessant er hvordan de ansatte forteller om sine arbeidsoppgaver, ulike erfaringer, inntrykk og forståelser av ulike situasjoner.

4.9 Dokumentanalyse

For å svare på problemstillingen er det fruktbart med en fordypning i offentlige dokumenter, en orientering i lovverket, en kort statistisk oversikt, og opparbeide et overordnet historisk

perspektiv. Dette for å ha bakgrunnskunnskap om tema, som kan gjøre det lettere å vite hva slags rammeverk friomsorgen og deres ansatte jobber rundt. Målet er å gjøre seg kjent med et vidt spekter av ulike kilder, for deretter å snevre det inn etter hvert som problemstillingen utformes. For å gjøre dette leste jeg meg opp på ulike stortingsmeldinger, og kriminalomsorgens årsstatistikk og årsrapport.

Jeg er klar over at ulike offentlige dokumenter og litteratur har ulik grad av validitet avhengig av hvem som har skrevet dem, og i hvilken hensikt. De offentlige dokumentene jeg har brukt har hatt en tilfredstillende validitet, det er dog viktig å være klar over at disse dokumentene er del av en pågående samfunnsdiskurs, og det er viktig å orientere seg i formålet og konteksten dokumentet er forfattet i. Sagt med andre ord, de offentlige kildene tilhører offentligheten og er preget av en formell karakter. De beskriver en fremtidsrettet visjon, og er ment for at andre etater skal følge hva som blir skrevet. Dokumentanalyse er ekstra fruktbart som verktøy når man er interessert i flere innfallsvinkler av temaet.

4.10 Etiske dilemmaer

I en masteroppgave er det ulike prinsipper som må bli ivaretatt for å gjennomføre en forsvarlig masteroppgave. Et sentralt forskningsprinsipp er informert samtykke. Dette innebærer at informanten får grundig informasjon om prosjektets bakgrunn og formål, og at deltakelse er basert på frivillighet. Informanten kan til enhver tid trekke seg fra forskningsprosessen uten at det får noen følger. Dette ga jeg informasjon om før intervjuets begynnelse. Et annet viktig prinsipp er anonymitet og konfidensialitet. Det skal ikke være mulig å identifisere mennesker ut i fra detaljert informasjon som er blitt gitt. Dette betyr at man ikke skal offentliggjøre empiri og data som kan identifisere informanter. Dette har jeg hatt i bakhodet gjennom skriveprosessen. Forskerne må alltid være etisk bevisst, og følge prinsippet om at forskningen ikke skal ha ubekvemme konsekvenser for de som deltar (Thagaard, 2009).

Samtidig er det viktig at relasjonen mellom forskeren og forskningsobjektet forblir profesjonelt og platonisk (Johannessen, Tufte og Kristoffersen, 2010). Det kan også nevnes at menneskene som spørsmålene blir stilt om ofte er marginaliserte og ekskluderte, og det kan derfor oppstå etiske dilemmaer i forbindelse med forskningsprosjektet. Dette var ikke et problem i denne oppgaven, da jeg ikke hadde direkte tilgang på personinformasjon om individene jeg stilte spørsmål om, men i stedet andrehåndsinformasjon.

4.11 Analyse av data

Widerberg (2001) skriver at analysen er en prosess som foregår kontinuerlig. Analysen starter allerede under konstrueringen av intervju spørsmål, mens man intervjuer og noterer, og etter hvert som man får ulike inntrykk og forståelser av tema. Larsson (2002) argumenterer for at et bevis på at man har oppnådd en god tolkning er at informantene kan relatere seg til poeng i oppgaven. Dette vil være en viktig målsetning slik at man er troverdig mot datamaterialet man har. Likevel er det viktig å stille seg kritisk til informasjon, og materiale man får gjennom intervjuene. Informantene har mange ulike meninger, men man kan også få en pekepinn på hva de vektlegger, og hvilke tendenser som gjentar seg. Dette har medført at det innsamlede materialet er blitt sortert etter temaer for å få et overordnet perspektiv. Oppgavens hovedtemaer baserer seg i stor grad på hva som var viktig for de ansatte; altså hva slags erfaringer, innsikter og historier de hadde å fortelle. Oppgaven forsøker å bruke empirien, dvs. intervjuene, sett i lys av utvalgte teorier for å diskutere og drøfte.

4.12 Teoretisk tilnærming

Den teoretiske tilnærmingen jeg har benyttet meg av inneholder ulik litteratur som kan belyse temaene i oppgaven. Først og fremst er det empirien som skal fremheves og poengteres, men det er fruktbart med annen litteratur for å komplementere datamaterialet, og gi det en ny forståelsesramme. Jeg forsøker å se nye sider ved temaet jeg analyserer, og drøfte egne funn og betraktninger i forhold til andre teorier, tilnæringsmåter og diskusjoner. Hammerlin (i Nesvik, 2005) mener at det er fruktbart å anvende flere metodiske teknikker og teoretiske innfallsvinkler for å opparbeide seg en best mulig forståelse av problematikken, og få utvidet kunnskap om emnet man skal belyse. Nesvik (2005) argumenterer for at mye av den etablerte forskningen opererer med enten et individ- eller samfunnsperspektiv. Enten så styrer individuelle handlinger menneskelig atferd og sosiale systemer, eller at systemer og institusjoner styrer menneskelig handling.

Kapittel 5 Møtested mellom straff og velferd

I det foregående har jeg beskrevet friomsorgen som institusjon, samt gitt en oversikt over ulike straffeteorier. Jeg har også redegjort for hvilke strafferettslige tanker friomsorgen er forankret i. Dette danner grunnlaget for forståelsen av de neste kapitlene.

Departementets håp og mål, slik det blir formulert i straffegjennomføringsloven (2001) og Stortingsmelding nr. 37 (2007-08), er at den domfelte skal bli lovlydig, og leve et kriminalitetsfritt liv. For å nå dette målet legger kriminalpolitikken vekt på at straff både skal være et onde, men også fungere rehabiliterende. Myndighetene tenker seg at dette foregår på to måter; avskrekking og rehabilitering. Den ansatte skal være en kontrollør, og i kraft av dette legges vekt på disiplin og klare rammer. Straff skal være et onde i seg selv. Men samtidig har straffen en annen hensikt. Den domfelte skal også rehabiliteres. Dermed skal de ansatte også være hjelpere. Rehabilitering står sterkt i norsk kriminalomsorg. I det ene øyeblikket forsøker den ansatte å hjelpe en person med bolig og arbeid og hva som måtte trenge, men i neste øyeblikk er man nødt til å sende inn en bruddmelding. Hva en bruddmelding er vil bli beskrevet i kapittel 9.

Den ansatte er dermed ikke enten en kontrollør, eller en hjelper, men det varierer, og er avhengig av hvilken situasjon man er i (Larsson, 1994). Dette er forankret i et relasjonelt perspektiv (Donohue & Moore, 2009). I et relasjonelt perspektiv kan ulike personer ha ulike posisjoner i forskjellige strukturer. Sosiale posisjoner kan kombineres. De er dynamiske, og i konstant endring. Mennesket blir et virkelig «selv» først i møte med andre. Donohue & Moore (2009) forsøker å vise at det er ikke hvem personen er man skal beskrive, men heller hvem personene er i forhold til hverandre, samspeillet mellom dem, og hvilke situasjoner de befinner seg i. De ansatte kan gå inn i ulike væremåter i ulike situasjoner. Østerberg (2012) skriver at et samfunn består av mange strukturer, og at man kan inneha flere statuser, og utøve flere roller samtidig. Utfordringen ved å veksle mellom ulike roller kalles for en rollekonflikt. Et nyttig begrep i denne forbindelse er rollesett, som defineres som settet av forventninger og plikter som knytter seg til de ulike oppgavene og situasjonene som oppstår i kraft av arbeidet (Østerberg, 2012:51). De ansatte har mange forventninger og plikter de er nødt til å håndtere i kraft av sin rolle.

En interessant parallell som kan bidra til en dypere, forståelse kan være å se på de ansatte som skuespillere på en scene. Det tydeliggjøres at mennesket er et strategisk handlende vesen som trer inn og ut av ulike sosiale roller ofte i den samme samtalesekvens (Goffman i Mik-Meyer og Villadsen, 2007). Rollene har til felles at de uttrykkes og spiller sammen med den konkrete sosiale situasjonen som danner rammen for den interaksjonen de er en del av (Goffman i Mik-Meyer og Villadsen, 2007). I et øyeblikk inntar de en sosialfaglig scene ved å vise omsorg, mens i neste øyeblikk inntar de en kontrollscene hvor de må gi en advarsel. Slike sceneskifter skjer *“umerkelig og stillferdig”* (Giertsen og Rua 2014:4). Friomsorgen kan dermed bli et møtested for både straff og velferd.

Dermed ser man at for å få en bedre forståelse av den ansatte kan man sette de i en relasjonell kontekst, en må forstå at den ansatte bare er en liten del av et større samfunnsmaskineri, og at de er avhengige av å rette seg etter de kontrollpolitiske rammene, straff og rehabilitering, som friomsorgen setter. Så med dette som utgangspunkt setter disse to dimensjonene den øvre rammen for all annen aktivitet som foregår i friomsorgen. Straff og velferd blir ofte satt opp mot hverandre som om de er gjensidig utelukkende, men det er ikke enten/eller.

Men innenfor disse rammene forsøker de ansatte å løfte frem og styrke andre sosiale dimensjoner, eller sosiale rom, som er preget av medmenneskelighet, respekt og anerkjennelse, for å balansere og motvirke fokuset på kontroll og straff som er preget av en instrumentell rasjonalitet. Samtidig er det ikke helt fremmed for kriminalpolitikken og St. meld. nr. 37 (2007-08) å fokusere på en dimensjon som forsøker å ivareta en human straffegjennomføring. Men de ansatte utformer dette møtet med domfelte på sin spesielle, ganske personlige måte, samtidig som de er hele veien klar over kontroll- og straffedimensjonen. Det er hvordan de gjør dette, jeg er interessert i.

5.1 Sosiale dimensjoner

For å forstå hvilke andre sosiale dimensjoner som skapes innenfor rammene som friomsorgen setter, vil jeg anvende en artikkel av Giertsen og Rua (2014). I denne artikkelen skriver de om tre ulike rusmestringsavdelinger i fengsel hvor fokus er de ansattes perspektiv. De finner at disse enhetene er en sosial møteplass mellom straff og velferd. Forfatterne ble oppmerksomme på situasjoner og hendelser som oppsto i fengsel, og kalte dette for sosiale rom. Et rom er preget av straff, kontroll og sanksjoner, et rom er preget av hjelp og støtte, og et rom er av en mer uformell karakter der fokus er fangenes fritid. Forfatterne bruker

begrepet “*sosiale rom*”, men jeg har valgt å kalle det for sosiale dimensjoner. De sosiale rommene er idealtyper (Weber, 1997) som situasjoner kan drøftes opp mot (Giertsen og Rua, 2014). En slik inndeling vil også jeg anvende. Hensikten er å gi en utvidet forståelse av hva de ansatte ser på som viktig i møte med domfelt. Hendelser og situasjoner i møtet mellom ansatte og domfelt deler jeg inn i tre sosiale dimensjoner.

Den første dimensjonen er preget av kontroll og sanksjoner, og lover og regler. Fokuset er på den domfelte som en lovbrøyer. Denne dimensjonen er forankret i kriminalomsorgens målsetning om at straff skal gjennomføres. Her er en målrettet og instrumentell rasjonalitet tydelig. Kontroll er hensiktsmessig for at domfelte skal gjennomføre straff. I tillegg har lovovertræderen rettigheter.

Den andre dimensjonen er preget av tilbud og hjelp. Her inntar den domfelte en klient- og pasientstatus. Denne dimensjonen er forankret i en verdirasjonalitet, da de ansatte ser på hjelp og omsorg som et mål i seg selv. Men også her ser vi trekk av en instrumentell rasjonalitet, da hjelp og tilbud er forankret i kriminalomsorgens mål om å rehabilitere. Dimensjonene har til felles at de tar utgangspunkt i en formell begrunnelse for straff; både straff som rehabiliterende, og straff som et onde (Giertsen og Rua, 2014). Som sagt, eksisterer disse dimensjonene side om side, de spiller på hverandre, og utgjør den ytre rammen som friomsorgen setter.

Den tredje dimensjonen er av en mer uformell karakter som bærer preg av å ha fokus på mellommenneskelige relasjoner, og medmenneskelighet. Verdier som er sentrale er respekt, menneskelighet, ydmykhet og anerkjennelse. En skal møte mennesket der de er, som er en kjent læresetning i sosialt arbeid (Kokkinn, 1998). De ansatte har en oppriktig og personlig intensjon i møte med den andre. Denne dimensjonen er forankret i en verdi og affekt-rasjonalitet. Løgstrup (1956) (i Skjønstad, 1995) hevder at i umiddelbare forhold mellom mennesker, trer det han kaller for “de suverene livsytringer” frem. Dette er fenomener som barmhjertighet, medfølelse, tillit, åpenhet og oppriktighet. Disse egenskapene er inkorporert i tilværelsen, og skiller seg dermed fra det menneskelagde om det handler om samfunnsinstusjoner, redskaper eller teknologi (Skjønstad, 1995:98).

Likevel kan en slik tilnærming til mennesket være forankret i en instrumentell rasjonalitet, da de ansatte vet at det å anerkjenne og vise respekt kan åpne opp rom for tillit og gjensidig

respekt som er viktig i endringsarbeidet av domfelte. Poenget som i denne forbindelse er vesentlig å få frem er at dimensjonene eksisterer side om side, i tid og rom. Den ene utelukker ikke den andre.

I møter med domfelte er de ansatte nødt til å ta mange beslutninger. Når man skal kontrollere og hjelpe andre mennesker, må man også kunne begrunne handlinger og hensikter. De ansatte er innehavere av ulike verdier, tanker og ideer som preger beslutningene deres, avgjørelsene er basert i en eller flere rasjonaliteter. I det følgende vil jeg redegjøre for hva som ligger i rasjonalitetsbegrepet, og hvordan Weber deler de inn.

5.2 Rasjonaliteter

Med rasjonalitet menes det ulike verdier, tanker og ideer som er med på å påvirke beslutninger i ulike situasjoner. Intensjonen som aktøren uttrykker gjennom sin handling er ikke tilfeldig, men basert i fornuften, der målet er å oppnå det mest effektive resultatet (Birknes 1998). Aktøren søker å realisere en intensjon, og har et formål gjennom handlingen. De sosiale handlingene er dermed forankret i ulike rasjonalitetsprinsipper, mener Weber. I denne sammenheng er hans fire rasjonalitetstyper relevant. Weber (Birknes, 1998) har et individperspektiv, dvs. at samfunnet blir formet og skapt av de sosiale handlingene som mennesket tar. I tillegg vil jeg anvende Habermas og hans begrep om kommunikativ rasjonalitet.

Weber (i Birknes, 1998) skiller mellom formålsrasjonalitet, verdirasjonalitet, affektrasjonalitet og tradisjonell rasjonalitet. Den sistnevnte vil ikke bli lagt vekt på i denne oppgaven. De ansatte tar mange avgjørelser som påvirker de domfelte. Kokkin (1998:130) hevder at måten profesjonelle sosialarbeidere praktiserer sitt arbeid på ikke "*kommer av seg selv*". De ansattes handlingskompetanse er forankret i ulike rasjonaliteter. Rasjonalitetene kombineres, og vil variere fra situasjon til situasjon (Birknes, 1998). Det er ikke alltid like lett å vite når den ene starter og den andre slutter. De har en tendens til å uttrykke og manifestere seg på mange ulike måter. Sagt med andre ord, en ansatt, og det de sier og hvordan de jobber, kan ha grunnlag i flere rasjonaliteter på en gang. I en og samme handling kan alle rasjonalitetene uttrykkes. Videre i oppgaven vil jeg forsøke å drøfte og diskutere dette opp mitt eget materiale.

Det neste kapittelet sikter på å beskrive hva slags elementer de ansatte vektlegger i den første fasen av straffegjennomføringen. Samtalen som verktøy blir spesielt lagt vekt på. Samtalen

som redskap bidrar til å åpne opp rom som gjør at den ansatte er i stand til å bygge tillit, gi av seg selv, og anerkjenne mennesket. Hva er de ansattes erfaringer med å møte domfelte på denne måten? Samtalen blir brukt som et verktøy i alle de sosiale dimensjonene. I tillegg vil jeg forankre de ulike rasjonalitene i ansattes erfaringer, vurderinger og synspunkter.

Kapittel 6 “Samtalen er det viktigste verktøyet vårt”

“ ... Å klare å få frem det gode innholdet i samfunnsstraffen, å skape nettopp de relasjonene ”
(Informant 2).

I tråd med dette sitatet viser jeg til Kokkinn (1998) sitt arbeid. Hun mener at samtalen er et viktig element i kommunikasjonen, og arbeidsprosessen i sosialt arbeid. Samtalen er et redskap som bidrar til å styrke relasjonen. Kokkinn (1998) sitt arbeid belyser blant annet sentrale trekk i møtet mellom sosialarbeider og klient. Videre i oppgaven vil disse kjennetegnene bli brukt for å forstå forholdet mellom ansatte og domfelte, da hun skriver om forhold som passer inn i friomsorgens kontekst. Gjennomgående i oppgaven vil jeg beskrive hvordan samtalen som verktøy blir brukt i de ulike dimensjonene. En annen informant sier følgende om samtalen:

“ ... Vi har temakvelder hvor vi snakker om mye ulike temaer. Det kan være alt fra omsorgssvikt til spørsmål som; hva er meningen med livet?(...) Har litt filosofi-grupper her og sånne ting. Og tid til å reflektere. Dette med menneskeverd også videre ” (Informant 6).

Friomsorgen tilbyr temakvelder for domfelte. Disse kveldene er forankret i en filosofisk tilnærming til enkelte samtaleemner. Samtalen som et redskap har røtter i Antikkens Hellas, med Sokrates og Platon som de aller viktigste bidragsyttere. Sokrates er kjent for verker om filosofiske samtaler, hvor målet er å vinne innsikt og erkjenne sannheten (Halmrast, 2003). Deltakerne arbeider sammen for å komme til klarhet i en sak, og man veksler mellom å tenke selv og tenke med andre. I samtalen pågår det hele tiden en refleksjon av hva man har oppnådd, og hva slags mål man skal sette seg (Lipman, 1988 i Halmrast, 2003:30). Samtalen i seg selv har trekk av både en instrumentell, verdi og affektrasjonalitet. Dette skal jeg se nærmere på i det følgende.

6.1 Instrumentell rasjonalitet

“... Det er samtalene som er det viktigste verktøyet vårt ... Samtalen og kvaliteten er det viktigste.” (informant 2)

I dette sitatet ser vi eksempel fra den instrumentelle rasjonaliteten. Denne rasjonaliteten dreier seg om å velge de beste midlene for å realisere målene på en mest mulig effektiv måte. Et av kjennetegnene i en byråkratisk organisasjon er fokus på “harde verdier” som rutiner, logikk, metoder og redskaper (Uggerhøj, 2005:91 i Jarvinen. mfl. 2005). Ved å bruke ord som verktøy får man inntrykk av at de ansatte hele tiden har et reflektert forhold til samtalen, en klar intensjon og bevissthet om hva som skal gjennomføres, og hvordan samtalen skal formes. Felles for den instrumentelle rasjonaliteten er at metoden som blir brukt, først og fremst, legitimeres gjennom nytteverdien den har for samfunnet. Men det er ikke bare en instrumentell rasjonalitet samtalen som redskap er forankret i

6.2 Verdi-og affektrasjonalitet

I det følgende gir jeg eksempler på ulike uttalelser som på hver sin måte gir uttrykk for at avgjørelsene til de ansatte er forankret i en verdi- og affektrasjonalitet. “ ... *Samtalen er viktig i seg selv*” (Informant 2). “... *Det er mye som kan spille inn, i en sånn type samtale, nødvendigvis trenger det ikke å inneholde det å være en kriminell og rusmisbruker* (Informant 8).

“... *En god dag på jobb er i høyeste grad når jeg føler at jeg har gode samtaler med folk. At jeg føler at jeg synes det har vært meningsfullt for dem. At man har fått til en god relasjon. Å føle at de har betydd noe for dem, de samtalene vi har hatt.*” (Informant 3)

Disse uttalelsene er forankret i både en verdi- og affektrasjonalitet. Verdirasjonalitet er forankret i det å ha et verdibevisst utgangspunkt, og det er verdier og idealer som handlinger blir styrt av. Det er en verdi i seg selv for de ansatte å være hyggelig og vise respekt og medmenneskelighet, det ligger ingen baktanke i det å hjelpe, og det å sette grenser. Eidsvåg (2002) beskriver ulike kjennetegn ved dialogen som han mener er viktige i møtet med andre mennesker. Disse kjennetegnene finner jeg igjen i mitt materiale, når de ansatte beskriver hva et godt friomsorgsarbeide er. Han mener at man i en dialog burde møte andre med åpenhet og vennlighet, og prøve å forstå den andre. Det legges også vekt på å lytte, se etter styrker hos motparten, og gjøre motparten trygg. En søker også å komme frem til en felles løsning (Eidsvåg, 2002). Målet med samtalen er å redusere en overstyring av relasjonen, mener Mik-Meyer og Villadsen (2007). Klienten skal være med på å sette målene, og bidra. Tanken, intensjonen, er at samtalen kan bidra til at den ansatte i blant er nødt til å ty til refleksiv lytting, og sette seg selv i den andres posisjon. Dermed fungerer denne teknikken ikke bare

som en en teknikk for å styre den andre, men bidrar også til å konstruere subjektposisjoner for klienter, og åpner opp for refleksjon. (Mik-Meyer og Villadsen, 2007). Her er vi inne på prinsippet om governmentality som vil bli beskrevet i kapittel 10. Affektrasjonalitet er forankret i affekter og følelser. Solovay & Meyer (1998:317) hevder at følelser kan være en form for kapital og ressurs, og at det kan være et godt redskap å ta i bruk:

“When people approach life tasks with emotional intelligence, they should be at an advantage for solving problems adaptively [...] Having framed a problem, individuals with such skills may be more creative and flexible in arriving at possible alternatives to problems” (Salovay og Meyer, 1998:317).

Rasjonalitene kombineres, og er vanskelige å skille. En handling som er oppriktig og personlig kan være styrt av både en verdi- og affektrasjonalitet. Tid til samtaler er viktig, mener informantene. Eidsvåg (2006) skriver i en kronikk i Aftenposten at *“tidsnød er en av dialogens verste fiender”*.

6.3 Tid til samtaler

“Tid til samtaler er kritisk. Har man ikke nok tid til samtaler går det på bekostning av kvalitet. ... Det oppleves tidvis litt frustrerende, og ikke å oppleve å ha nok tid til saker. Ikke nok tid til samtaler med de ungdommene man har som klient. Det er et hjertesukk.” (Informant 2)

Her blir ordet *“kritisk”* brukt. Dette peker mot at for informanten er det svært essensielt at man har god nok tid til samtaler. At tid til samtaler er et viktig element opplever også flere av informantene:

“ ... Man må ha tid til å snakke med ungdommen, hva trenger DU? Om man ikke får tid til det, så får man ikke det gode innholdet i samfunnsstraffen”(Informant 1). Informant 6 sier at det blir satt av tid til å følge opp og snakke med domfelte: *“ ... Har du en travel uke, så skal du følge opp klienten i en time. De merker at vi har tid til å prate og følge opp, ta en kaffe osv.”* Informant 1 sier at: *“ ... når en vet at samtalene har hatt en effekt, føles det bra”*.

At tid til samtaler er verdifullt fant også Larsson (1994) i sin undersøkelse. Han har utført et forskningsprosjekt med fokus på brudd på vilkår under soning av samfunnstjeneste.

Undersøkelsen er basert på intervjuer av 31 domfelte. Larsson (1994:77) hevder at mange av de domfelte uttrykte at de gjerne ville ha mer av personlig veiledning og samtaler. De påpekte at de savnet at den ansatt tok seg bedre tid til å snakke med de. Mange hadde ting de ville snakke ut om. Etter som de ansatte er profesjonelle har de en viss avstand til problemene, dermed oppleves det lettere å snakke med dem, enn de som står domfelte nær, fant Larsson (1994) i undersøkelsen sin.

6.4 Første møtet med domfelte

“Første møtet er å ønske de velkommen.”(Informant 2)

Den domfelte møter opp ved friomsorgskontoret for å gjennomføre en straff. Uavhengig av hvilken straffemetode som skal gjennomføres får den domfelte tildelt en saksbehandler hos friomsorgen. Det ligger en spenning i luften ved et slikt møte, både for den ansatte og klienten (Kokkinn, 1998). I et møte mellom ansatte og klienter, hevder Kokkinn (1998) at det kan melde seg mange ulike inntrykk, følelser, og ikke minst spørsmål. Det neste avsnittet vil ta for seg hvordan de ansatte håndterer det første møtet med domfelte.

«... Første møtet er å ønske de velkommen. Ta de med inn på kontoret, litt sånn som når jeg møtte deg. Få tilbudt kaffe, te, vann ... Det er noe med å møte de der de er. Man skal snakke med de som voksne mennesker” (Informant 2).

Denne måten å møte klienten på er forankret i den verdi-og følelsessmessige rasjonaliteten. Gesten med å tilby forfriskninger som kaffe og te er noe mennesker vanligvis gjør når man får besøk i hjemmet i kraft av det å være et medmenneske. Slike handlinger er små, men likevel sterke. En slik måte å opptre på definerer Goffman (i Mik Meyer og Villadsen 2007:50) som en mikrososiologisk prosess hvor mennesker følger bestemte ritualer i møte med hverandre. Denne gesten kan nok også forstås sett i lys av en instrumentell rasjonalitet. De ansatte opplever at de domfelte vil senke skuldrene, og være lettere mottagelig for å åpne seg og snakke. Dette er et godt eksempel hvor de ulike rasjonalitene kombineres.

Informant 5 sier dette om det første møtet:

“... Jeg bruker ganske lang tid på å bli kjent med klienten, og snakke om ufarlige ting. Kan godt finne på å bruke 3-4 samtaler, på å snakke om alt og ingenting. Ser veldig ofte, nesten alltid, at dette er lurt å gjøre”.

Her er et eksempel på både en verdimelessig rasjonalitet ved at ansatte tar seg tid til å bli kjent med domfelte. Men også en instrumentell rasjonalitet uttrykkes ved at den ansatte er klar over at det er lurt å gjøre.

Informant 3 sier: *“ ... også snakker vi litt med personen, hva de vet fra før, om det å komme hit ... de første timene skal man bli kjent med hverandre. man begynner å snakke litt om seg selv, og bli litt kjent, på første samtale.”*

Videre sier informant 3 at: *“ ... det blir veldig mye informasjon den første gangen. Jeg prøver alltid å tenke at hvis det var meg selv i den situasjonen, hvis jeg kommer ny et sted ... mange har jo gruet seg for å komme. De ser for seg folk med uniform. Det blir veldig mye og at man er nøye på at folk får med seg det som gjelder da.”*

Å møte opp hos friomsorgen i kraft av å være en lovbrøyer kan være skummelt for enkeltindividet. Gjennom dette utsagnet inntar den ansatte en reflekterende posisjon, og forsøker å sette seg i deres sko. Dette viser en verdi- og følelsesmessig rasjonalitet. Etter og ha tatt i mot den domfelte er det også et annet viktig element samtlige av de ansatte vektlegger, nemlig tillit. Bygging av tillit starter dog allerede ved første møtet, men i neste avsnitt vil jeg undersøke hvordan de ansatte forsøker å bygge tillit. Det er mange muligheter å bygge tillit på.

6.5 Tillit

Hvordan uttrykkes og etableres tilliten i det konkrete møtet mellom ansatt og domfelt? Tillit oppnår man blant annet gjennom samtaler og dialoger, mener samtlige av informantene. Å definere tillit er utfordrende, og i denne forbindelse er Grimen (2009) relevant. Tillit er et smøremiddel for samhandling, mener Grimen (2009). I følge Johansen (2002) er tillit en måte å tilpasse seg omgivelsene på, dette skaper igjen grobunn for mer tillit. Grimen (2009) er opptatt av at relasjoner mellom mennesker i økende grad har endret seg. Dette krever etablering av nye tillitsforhold. Grimen og Nordtvedt (2004:113) hevder at: *“ «Hvis en person stoler på en annen, åpner han et handlingsrom som han forventer at den andre vil bruke i*

samsvar med hans ønsker, interesser eller vilje». Sett i lys av en slik fortolkningsramme ligner en slik tillit mye på hva en av informantene sier:

“Tillit er alfa-omega. Vanskelig å gjennomføre en straff, da må du også ha tillit mellom hverandre, at han vet jeg vil han vel, og den informasjonen jeg får kan forvaltes på en god måte” (Informant 2)

To av informantene gir en karakteristikk av de domfelte som “gode klienter” når de klarer å bygge tillit:

... En god klient er der vi kan ha en dialog, og klienten er innstilt på å sette opp en handlingsplan og sette seg mål. Få litt tillit og dialog.”(Informant 4)

“En god klient å jobbe med er en man får kontakt med, og som er litt med med på å reflektere og at man får til å etablere noe tillit, og at de er åpne.” (Informant 1)

Et viktig moment, og en av hensiktene med å etablere tillit, er at de domfelte skal åpne seg, og dermed er lettere å nå igjennom til:

“ ... Det viktigste verktøyet er å ha samtaler som bevisstgjør ungdommen i forhold til hvordan en skal ta gode valg i situasjoner som kan være kritiske. At det skjer en modningsprosess hos den unge. Få kontakt med personen, få personen til å reflektere, etablere tillitt og at de åpner seg opp. Uten en god relasjon blir det vanskelig å nå klienten, og etablere tillitt ... det handler om å gå veien sammen. Samarbeid og tillitt blir derfor viktig” (Informant 2).

Den ansatte ser på samtalen som et verktøy, et verktøy som anvendes for å oppnå tillit. Dette er en klar mål-middel tenkning. Men det blir også brukt ord som “å gå veien sammen”. Dette er forankret i en verdirasjonalitet; om å være tilstede for den domfelte, og vise empati. Her ser vi at etableringen av tillit både er forankret i en verdi-og affektrasjonalitet, men også i en instrumentell rasjonalitet. Det er andre måter å bygge tillit på. En av de ansatte forsøker å opparbeide seg tillit ved å utforme kontoret på en spesiell måte. Dette skal vi se på i neste avsnitt.

6.6 Personlig preg på kontoret og gi av seg selv

“ ... kontoret ser jo ut som det gjør, litt bevisst. Det gjør jo at klienten begynner å snakke om det også. Da får du en innfallsvinkel om å snakke om ting klienten er opptatt av.” (Informant 5)

Å ha et personlig preg på kontoret gir rom for å snakke om temaer som ikke nødvendigvis er rettet direkte mot selve gjennomføringen av straffen. Kokkinn (1998) skriver at ved bevisst plassering av møbler og sitteposisjoner kan man skape en trygg atmosfære, som åpner opp for å bygge tillit. Dette kan også bidra til å dempe et ellers asymmetrisk forhold mellom partene. Dette asymmetriske maktforhold vil jeg belyse i kapittel 8.

En slik fremgangsmåte har klare trekk av en instrumentell rasjonalitet, da man vet at ved å ha personlige ting på kontoret vil det kunne bidra til å skape samtale om det. Men det viser også en verdi- og affektrasjonalitet, ved at man gir av seg selv, og viser hvem man er. Informant 2 sier: “ ... Å være engasjert i den jobben du har er viktig når du jobber så tett på mennesker som trenger at du gir noe av deg selv tilbake”. Dette peker mot at de ansatte faktisk oppriktig forsøker å gi noe av seg selv.

I tillegg til rollen som ansatt i friomsorgen, er de også et menneske med hobbyer og interesser som forsøker å møte et annet menneske på et likeverdig plan for å snakke sammen, dele erfaringer og fortellinger. Dette er noe av det første de ansatte vektlegger. Eidsvåg (2006) skriver at man ikke burde begynne dialogen med synspunkter og argumenter, da vi som mennesker er mer enn bare våre synspunkter. Vi deler felles erfaringer om hva det betyr å være menneske, det finnes “*tusen tynne tråder som binder oss sammen*” (Eidsvåg, 2006). Disse trådene er viktig å se, før vi ser oss blinde på hva som skiller, sier han videre. Larsson (1994:71) hevder at den gode kontrollør er den som gir den domfelte noe personlig tilbake. De best likte er de som oppnår en gjensidig nærhet, og som forstår og bryr seg om klienten. Nærhet er et grunnleggende trekk ved primære forhold, argumenterer Larsson (1994).

Hensikten med dette kapittelet har vært å beskrive samtalen som et redskap slik de ansatte ser det. Flere bidrag har også vist at samtalen er viktig for å bygge tillit og skape en god relasjon. En slik forståelse og beskrivelse av samtalen og dialogens karakter har klare likhetstrekk til Habermas sitt begrep om kommunikativ rasjonalitet.

6.7 Kommunikativ rasjonalitet

Habermas (Guneriusen, 1996:239) kritiserer det instrumentelle herredømmet over mennesket, da den tvinger seg inn i den sosiale samhandlingen. Instrumentaliteten preger i stor grad arbeidslivet og formelle organisasjoner av ulike slag. En utfordring er at denne rasjonaliteten har en tendens til å tvinge seg over på, eller “kolonisere” områder den kommunikative fornuft burde dominere. Denne prosessen kaller Habermas for en «*kolonialisering av livsverdenen*», og mener med dette at samfunnsinstitusjonene utøver makt over individer. Aktøren tar dermed ikke hensyn til andre aktører. Relasjoner som burde være basert på personlig forpliktelse og felles forståelse blir i stedet regulert på et upersonlig grunnlag (Eriksen og Weigård, 1999:15).

Den kommunikative rasjonaliteten er styrt av prinsippet om «*kraften i det bedre argument*» (Eriksen og Weigård, 1999). Formålet er å ha en forståelses- og enighetsorientert samtale hvor elementer som åpenhet, sannhet og forståelse blir vektlagt. Gjensidig forståelse mellom menneskene er viktig, og er forankret i en forutsetning om at partene er villige til å sette målene i fellesskap (Guneriusen, 1996, Birknes, 1998). Menneskene skal både definere problemet, og finne løsninger sammen. En slik tilnærming viser til en anerkjennelse av likeverdighet mellom aktørene (Birknes, 1998). Det er da naturlig at språket og dialogen er denne rasjonalitetens viktigste medium. Sannhet bestemmes dermed gjennom dialog, og det blir skapt en felles kontekst hvor individene er medspillere innstilt på å realisere et felles mål. Samtidig vil en åpen dialog føre til økende selvrefleksjon som igjen bidrar til at individet forstår hvilken rolle det har (Guneriusen, 1996, Birknes, 1998). Denne beskrivelsen stemmer godt overens med hvordan mine informanter både bruker samtalen som redskap, og hvordan de imøtekommer de domfelte: “*Hvis det skal være en 100 prosent god dag handler det noe om at man har fått denne relasjonsbyggingen og samspillet med klienten. Og en har en dialog som du ser har en verdi for klienten*” (Informant 8). Å anvende den kommunikative rasjonaliteten byr likevel på utfordringer i et straffegjennomføringssystem, da en av forutsetningene er at dialogen må være herredømmefri (Eidsvåg, 2006). De involverte partene skal være i stand til å delta på like vilkår, hevder Eidsvåg (2006). En slik forutsetning er vanskelig å imøtekomme, da det i friomsorgen foreligger et asymmetrisk maktforhold mellom partene.

I det foregående kapittelet har vi sett at det første møtet mellom ansatte og domfelte setter rammene for all videre kommunikasjon og samhandling. Alle rasjonalitene trer frem og

kommer til syne i den første fasen i straffegjennomføringen. Tillit og omsorg er forankret i en verdi-og følelsesmessig rasjonalitet, og er preget av verdier som medmenneskelighet og respekt. Men ettersom et av formålene med straffen også er rehabilitering kan man si at omsorg også har et element av instrumentell rasjonalitet. Rasjonalitetene kombineres og fungerer parallelt. I det neste kapitlet vil jeg undersøke et annet element som de ansatte vektlegger i møtet med domfelte, og som har en verdi i seg selv. Det handler om å anerkjenne mennesket slik det er.

Kapittel 7 Hvorfor går det ikke galt?

«... I arbeid med mennesker som er i endring så er det gjerne vanskelig å måle hva det er som gjør at dette her virker. Fordi det ofte er en hel pakke, og i den pakken ligger det også det å bli sett» (Informant 2)

« ... Det er vanskelig å avgjøre hva som gjør at enkelte saker går bra, og at klienten klarer å gjennomføre straffen. Svaret er sammensatt. En god timing av flere faktorer (Informant 4)

Larsson (1994) hevder at brudd på vilkår er vanlig. Sett i lys av dette, stiller han seg spørsmålet; hva er det som gjør at vilkår eller lovbrudd ikke brytes? Larsson (1994) baserer denne tankegangen i et kontrollteoretiskperspektiv. Hvorfor det ikke går galt, kan diskuteres i forskjellige sammenhenger, det ene er det tallmessige²⁷, men det andre er hvordan de ansatte opplever det. I denne sammenheng vil jeg drøfte mitt materiale med utgangspunkt i Larsson (1994) sin tanke om hvordan domfelte gjennomfører en samfunnsstraff. Dette gjør jeg ved å beskrive de ansattes erfaringer i møte med domfelte. Her fokuseres det på hvilken tilnæringsmåte de ansatte har til de domfelte – i kraft av å møte den domfelte som et medmenneske og vise respekt. Dette vil jeg forsøke å belyse gjennom å anvende anerkjennelsesteorien til Honneth (i Lie og Granby, 2011).

7.1 Anerkjennelse av den domfelte

Årsaken til at de domfelte har havnet i den situasjonen de er i, kan være fordi de er ekskluderte og marginaliserte i samfunnet. Dermed blir et av målene på veien for å oppnå en god relasjon å anerkjenne den domfelte, og vise at de betyr noe. Efskind (1984:29) hevder at for et vellykket møte mellom to mennesker burde den ansatte se personen som et menneske med følelser, ønsker, drømmer og håp, men også som en del av en større felleskap. Martinsen (2003) hevder at anerkjennelse er et sentralt element i sosialt arbeid. Om omsorg skal være ekte, må man være i stand til å anerkjenne individet, og deres livssituasjon. Kokkinn (1998:143) kaller sosialarbeideren for “den betydningsfulle andre” (Mead i Kokkinn 1934). Den ansatte oppnår en nær og betydningsfull sosial interaksjon som bidrar til å gi både selvbekreftelse og anerkjennelse.

²⁷ Som jeg beskrev i avsnitt 2.8.2

Videre hevder Kokkinn (1998:163) at: “ ... å anerkjenne og se den enkelte person som enestående, også når han eller hun tilhører en kategori klienter i en vanskelig livssituasjon, er en forutsetning for en profesjonell relasjon”. Hegel (Khazelah, 2011) argumenterte for at anerkjennelse er noe alle ønsker, og et prinsipp som gjør oss avhengige av andre. Ved å anerkjennes som individer, kan vi blomstre som mennesker, mener Kokkinn (1998).

I St. melding. nr. 37 (2007-08:21) pekes det også på viktigheten av anerkjennelse. Meldingen viser til dialogkonferanser ved seks ulike fengsler. Her drøftet de hva en god dag innebærte. Spørsmålet ble stilt til utvalgte innsatte og tilsatte. Spesielt ett poeng ble fremhevet av deltakerne: “en god dag i fengsel var en dag de ble sett, hørt og respektert som den de er”. (ibid). En lignende opplevelse har informant 5: “ ... Det er viktig å se at folk får en bekreftelse på at de betyr noe for noen. At de får en mestringsfølelse. Mange av de som kommer har liksom ikke noe, vært ute av arbeidslivet (...) og få de inn i noe som får de til å skjønne at de betyr noe for noen”.

Som tidligere beskrevet vil jeg i denne sammenheng anvende Honneth (i Lie og Granby, 2011) og hans teori om anerkjennelse. Dette perspektivet er forankret i en optimistisk og idealistisk tilnærming til møtet mellom klienter og ansatte. Honneth (ibid) bygger videre på tankene til Hegel og viser hvordan de kan anvendes i dag. Et godt eksempel på hvordan en kan anvende denne teorien finner man hos Lie og Granby (2011). De skriver om Selbukollektivet, et arbeidskollektiv for unge rusmiddelavhengige, og hvordan anerkjennelse hadde en viktig påvirkning på de involverte.

Et lignende perspektiv kan passe i min oppgave, da Honneth (Lie og Granby (2011) sin teori kan være et treffende analytisk rammeverk, og bidra til å belyse hvordan anerkjennelse spiller en viktig rolle i møtet mellom ansatte og domfelte. Det grunnleggende i Honneth sine arbeider er at individet ikke kan utvikle en personlig identitet uten å bli anerkjent (Lie og Granby, 2011). Det gode sosiale arbeid måles på hvorvidt det “*understøtter menneskelig oppblomstring*” (Mik-Meyer og Villadsen (2007:170)). I det følgende vil jeg se hvordan de ansatte møter de domfelte som medmennersker.

7.2 Anerkjennelsesfærer

Honneth hevder at det fins tre ulike sfærer hvor anerkjennelse er til stede. Disse betinger hverandre: Kjærlighet, rettigheter og solidaritet. Om disse innfris får vi et rettferdig samfunn,

hevder Honneth. Lie og Granby (2011:148) skriver at disse anerkjennelsesmønstrene er avgjørende, og påvirker hvordan mennesket oppfatter seg selv. Disse trer frem i ulike sfærer. Den private sfæren er hvor man utvikler tillit og selvtillit. I den rettslige sfæren utvikles det respekt og selvrespekt. I den solidariske sfæren utvikler man en forståelse om at man er en verdifull person i ulike sosiale settinger. For å kunne bli et selvstendig menneske med evne til å bidra i samfunnet, må mennesket oppnå anerkjennelse innenfor alle sfærene, hevder Honneth (i Lie og Granby, 2011:148). I de følgende avsnittene vil fokus være på anerkjennelsesfæren kjærlighet, og jeg vil forsøke å drøfte mitt material med utgangspunkt i denne forståelsen.

7.3 Kjærlighet

Honneth (her i Lie, 2011) hevder at den første anerkjennelsesfæren er kjærligheten. Med dette menes en følelsesmessig relasjon som inneholder positiv bekreftelse og trygghet som bidrar til utviklingen av tillit og selvtillit. Det viktigste kjennetegnet er disse momentene fungerer i en gjensidig relasjon. Honneth (i Lie og Granby, 2011) har dog en bredere definisjon av begrepet. Kjærlighet er å se den andre, og anerkjenne de behovene som er identifisert. I tur vil denne anerkjennelsen bidra til at mennesket får tro på seg selv, og sin verdi. Dette gir et godt grunnlag for utviklings- og endringsprosesser (Honneth i Lie og Granby, 2011). Videre skriver Lie og Granby (2011) at ved å anerkjenne det andre mennesket så ser man forbi den kriminelle handlingen. Personen er en lovbrøyer, men det er ikke **kun** det han eller hun er. Kokkinn (1998) skriver at en velkjent læresetning i sosialt arbeid er å møte klienten der de er. For å gjøre dette er man nødt til og både møte og se personen som noe mer enn bare en sak eller ting. Eidsvåg (2002) viser til noe likt, når han sier at dialog er et partnerskap, hvor det er viktig å anerkjenne de andre som likeverdige mennesker. Et produkt av anerkjennelse er respekt (Eidsvåg, 2002). En slik forståelse uttrykkes i de tre neste uttalelsene:

“Hvis man klarer å se bak den straffedømte, se at det ligger noe annet, og mye, mye mer, enn det å være kriminell. At man på en måte gir individet anerkjennelse for alle de andre identitene en bærer med seg.” (Informant 8)

Informant 5 sier at: *... Alle har gjort noe gærent som kommer hit, det ligger i sakens natur, men de kommer med mye mer enn det. Blir rasende når noen snakker om en voldsmann, en mann er ikke bare det, men veldig mye annet også.”*

Informant 3 opplever det slik:

“ ... Det jeg ofte opplever er når folk kommer hit, er de opptatt av å vise hvem de er. De er jo ikke bare det de har gjort. De er jo et helt menneske. De vil fortelle hvem det er og hva de kan. Det skjønner jeg veldig godt. Man vil jo vise seg frem, og vise hvem man er.”

I tråd med dette sitatet av hvordan den domfelte iscenesetter seg selv, passer godt med Goffman sitt begrep “*impression management*”. Mennesket søker å unngå å tape ansikt, altså å styre de inntrykk de gir av seg selv (Mik-Meyer og Villadsen, 2007:50). Informant 5 forteller om en sak han hadde og en domfelt som var: “ ... en *fantastisk fin fyr som var veldig opptatt av å gjøre opp for seg*”, og litt senere omtales samme domfelte som “ ... en *veldig fin fyr*”. Denne karakteristikken viser at mange av menneskene de ansatte kommer i kontakt med både kan være hyggelige og oppegående. Anerkjennelse uttrykkes også gjennom samtalen, og at jeg tolker det slik at den ansatt oppriktig er interessert i den domfelte. “... *Også skal ha de en prat med meg, mye tanker om endring, og lovbruddet. Hvordan syns du ting går? Hvordan går det på ulike områder? At noen SER²⁸ de*”.

I det foregående har vi sett at anerkjennelse spiller en stor rolle slik de ansatte ser det - i møte med domfelte. Sitatene gir uttrykk for at omsorg er et mål i seg selv, og ikke nødvendigvis forankret i en instrumentell rasjonalitet. Men likevel vil disse rasjonalitetene kombineres. Anerkjennelse kan også oppnås når den domfelte blir heftet på andre etater. Dette vil jeg se på i neste delkapittel.

7.4 Anerkjennelse utenfor friomsorgen

“ ... Av og til når ungdommen kommer tilbake og forteller historiene sine; hva de har opplevd i forhold til en oppdragsgiver, når den oppdragsgiveren er å se ungdommen, da har det også vært bra, og det er en god dag”.(Informant 2)

Anerkjennelse kan også foregå utenfor friomsorgens kontor. I denne sammenheng forsøker jeg å trekke en linje til Honneth (i Lie og Granby, 2011) sine to anerkjennelsesfærer, solidaritet og rettigheter. Ved å ta del i tiltak og programmer, kan de domfelte oppnå

²⁸ Informanten la stort trykk på SER

anerkjennelse i kraft av at de opplever en legitim og verdig tilknytning til det aktuelle fellesskapet. Denne type anerkjennelse oppnår man gjennom solidaritet og rettigheter.

I den solidariske sfæren blir mennesket anerkjent for sin unike rolle. Selvaktelse og verdighet er et produkt av å være en del av et felleskap som anerkjenner ens sosiale betydning. I rettighetssfæren er det å ha rettigheter en viktig del av det å være et selvstendig menneske som tar sine egne avgjørelser. Dette bidrar til at individet utvikler selvrespekt og selvaktelse i samfunnet som alle andre. Rettigheter er viktig for å bekrefte at fellesskapet anerkjenner at individet har en legitim og verdig tilhørighet i samfunnet. De domfelte er rettslige subjekter. Dette innebærer at de har en hel bunke med rettigheter i forhold til blant annet den kommunale helseloven²⁹. De har også rett til skolehjelp og helsehjelp (Stortingsmelding nr. 37 2007-2008). Sett i lys av dette blir de anerkjent.

Informant 5 forteller om en sak, hvor den domfelte var en ganske sliten fyr, vært hardt ute på kjøret en god stund. Domfelte slet blant annet med tenner. Domfelte ble en del av en ansvarsgruppe, og fikk mange gode mestringsopplevelser der: “ ... når det var noe som skulle gjøres, fikk han jobben. Og han fiksa det.”

Før han var ferdig med soningen, fortalte han at han hadde fått en betydelig arv. Senere traff informanten den domfelte på gata. Han var pen i tøyet og med et fint smil. Han fortalte at tiden i arbeidsgruppa hadde betydd så mye for han at han hadde gått rett til NAV, og skaffet seg arbeidssøkerkurs, og brukt deler av arven til å ordne tennene sine. Han hadde også fått seg kjæreste og jobb:

“... Han fikk plutselig en opplevelse at han ikke bare fikk til noe, men ble både sett og fikk en bekreftelse på at det han gjorde var bra. Det er ganske fint, altså” (Informant 5).

Dette sitatet er forankret i en verdi- og affektrasjonalitet. Spesielt siste setning gir uttrykk for at den ansatte er svært fornøyd med at den domfelte har lyktes videre i livet.

²⁹ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>

En annen informant nevner Vardeteatret (Kriminalomsorgen, 2016c) som et givende tiltak. Deltakelsen varer i 12 måneder. Vardeteatret har som formål å hjelpe mennesker som har vært i fengsel, og reintegrere tilbake til samfunnet. Et av virkemidlene er å bruke teatermetodikk.

“... Så har du Vardeteatret. Ut i fra en filosofi at teater, at å spille en rolle, er viktig i en rehabiliterende rolle, fordi du bruker deg selv, men du snakker gjennom en maske, så du tør mye mer. Setter opp stykker, ikke så lett å ha med innsatte, men de setter opp stykker hvor de har både kvinner og menn fra Friomsorgen som er med på det. (Informant 8). Et godt eksempel på et tiltak som har stor verdi i følge informantene, er TOG.

7.5 «Derfor er TOG et veldig bra tiltak»

«... TOG skisserer veldig metodisk hvordan man jobber med klientene i fengsel, og ut i friomsorgen. Den er kjempe viktig» (Informant 8).

Oslo friomsorgskontor har et tiltak overfor gjengangere (TOG) som de utfører i samarbeid med Oslo fengsel. Et hovedmål i denne masteroppgaven har vært å belyse hva informantene ser på som viktige elementer i straffegjennomføringen i møte med domfelte. I denne sammenheng finner jeg at TOG kan være relevant. Dette tiltaket baserer seg på mange av elementene som informantene vektlegger som viktig i møtet med domfelte. På hjemmesiden til kriminalomsorgen (2016b) står det at:

“Hovedhensikten med TOG var i løpet av straffegjennomføringen å redusere kriminaliteten hos en gruppe lovbrutere som begår mange og hyppige lovbrudd. Gjennom nettverksbygging og utprøving av nye samarbeidsrelasjoner har man tatt sikte på å kvalitetsforbedre løslatelsesarbeidet og integreringsprosessen for denne gruppen domfelte”

Nesvik (2005) har bidratt til å fremme TOG som tiltak, og har i den forbindelse skrevet en rapport³⁰. I denne rapporten står det at bakgrunnen for TOG er at man skal prøve ut nye samarbeidsrelasjoner, og øke kvaliteten på løslatelsesprosessen overfor gjengangere (Nesvik, 2005:4). Et hovedprinsipp i dette tiltaket uttrykkes slik:

³⁰ Rapporten er skrevet i nært samarbeid med Yngve Hammerlin og Thomas Strand

« ... Det er ikke mulig å tenke seg et godt løslatelsesopplegg uten at vi faktisk erkjenner at de som arbeider med den domfelte i fengsel har noe å bidra med etter løslatelsen, og at de som skal følge opp domfelte etter løslatelse har noe å bidra med under oppholdet i fengsel»

Informant 7 jobber direkte med dette tiltaket:

«... Jeg jobber i tiltaket TOG som samarbeider med Oslo fengsel. Jobber med gjengangere (...) Det er ofte store problemer, mye rus og kriminelt miljø. Vi jobber med holdningsendring, og at når de kommer ut skal de ha best mulig forhold til å klare seg».

Videre sier informant 7:

« ... En kan sitte og spille kort og ha uformelle samtaler, og få en tett relasjon, en god relasjon, som er der før de blir løslatt, som man får fulgt opp videre. Da står vi i en mye bedre posisjon til både å ha innflytelse og tillit hos de som man jobber med, enn om man først møter mennesket i første samtale på kontoret. Derfor er TOG et veldig bra tiltak». En slik forståelse likner også på hva hva en av informantene (1) sa om at de domfelte skal hektes på andre institusjoner i samfunnet.

Informant 8 beskriver TOG slik:

“... Tiltaket for gjengangere tar eksplisitt for seg de som jobber inne i fengsel. De fungerer litt som miljøterapeuter og følger klientene sine ut, og viderefører løslatelsesarbeidet ute hvor det skal forankres i det ordinære hjelpeapparatet, en tett oppfølging. (Informant 8).

Informantene forteller at tiltaket begynner i fengsel, og dermed får de mer tid til å komme i posisjon og skape tillit. Som tidligere beskrevet opplever de ansatte at en god relasjon og tillit betyr mye i møte med domfelte. Dette henger nært sammen med å anerkjenne mennesket slik det er. Et slikt menneskesyn gjør seg også gjeldende i TOG, et såkalt brukerperspektiv, hvor målet er å behandle mennesker som subjekter, og ikke objekter (Nesvik, 2005:47). En slik måte å operere på er forankret i en verdirasjonalitet.

Informant 7 og 8 ser flere positive sider ved TOG. Man følger de ut, og dermed har man bedre muligheter til å påvirke, enn om man møter domfelte for første gang utenfor fengselet på et

kontor: *“Jeg føler jo, at vi har såpass lang relasjon fordi han har vært her så lenge, så vi har blitt ganske godt kjent. Og f. eks i dag når vi jobbet videre med denne framtidsplanen som vi ikke hadde jobbet med på en stund, så skjønte jeg at det var ålreit å bli litt pusha på ting”* (Informant 3). Ved å bli godt kjent, øker man mulighetsrommet til å “pushe” domfelte. Slik jeg tolker det, er dette en form for oppmuntring, som kan virke positiv. Denne måten å arbeide på, kan muligens dempe og tone ned en eventuell fremmedgjøring de ansatte opplever, i og med at de ofte ikke har mulighet til å se sluttresultatet av deres arbeid (hvis en ser på domfelte som et sluttresultat). Denne problemstillingen vil bli drøftet senere i oppgaven. Et annet viktig aspekt ved TOG er kartlegging, noe mine informanter også ser på som en faktor.

I rapporten vises det til tilbakemeldinger fra deltagerne, og at de var svært fornøyd. De følte at de ble tatt på alvor, og at det og gradvis bygge opp en god relasjon var en forutsetning for endringsarbeidet (Nesvik 2005). I tråd med dette, og uttalelsene fra mine informanter både her og i oppgaven generelt, kan TOG karakteriseres som et hensiktsmessig og givende tiltak, som det er verdt å satse videre på.

7.6 Krenkelse

Videre sier Honneth (Khazelah, 2011) at samfunnet er preget av krenkelse. For virkelig å forstå hva anerkjennelse er må vi vite hva det innebærer å bli krenket. I denne forbindelse viser han til ulike former for krenkelse: ekskludering (fratakelse av rettigheter, å bli skjøvet ut fra samfunnet) og misaktelse (bli frarøvet status som betydningsfull for andre). Det er denne formen for krenkelse de domfelte kan blitt utsatt for. Ved å begå en kriminell handling kan de bli stemplet som avvikere. Det er ikke vanskelig å forstå at en domfelt vil føle seg krenket hvis de ikke føler seg forstått og behandlet ut i fra den fulle kompleksiteten de rommer.

“ ... Når man jobber med mennesker, så er faren for marginalisering til stede, og mange føler seg allerede stemplet og marginalisert, så man må bruke tiden for å komme i posisjon ”

(Informant 3). Honneth (Khazelah, 2011) snakker om en moralsk grammatikk som viser veien ut av krenkelsene. Han ser anerkjennelse som kommunikasjon, som et språk som trenger grammatikk for å fungere. Hvis man forstår anerkjennelse som et språk med grammatikk forsøker jeg å trekke en parallell til de ansatte i friomsorgen ved at de behersker «*anerkjennelsens språk*» godt gjennom å møte mennesker på en respektfull og verdig måte. Honneth (Lie og Granby, 2011) sine anerkjennelsesmønstre har avgjørende betydning for den enkelte i forhold til tillit/selvtillit, respekt/selvrespekt og aktelse/selvaktelse. Måten de ansatte

tilnærmer seg domfelte på er forankret i et mål om å anerkjenne: “... *Det er viktig å anerkjenne at de faktisk har overlevd et liv. Hvordan har du faktisk klart og overlevd? Hvorfor er det ingen som har drept deg? Hvorfor har ikke du gått til grunne?*” (Informant 8)

7.7 Er ren anerkjennelse mulig?

Mik-Meyer og Villadsen (2007:171) hevder at et ideal om “*ren anerkjennelse*” vil være vanskelig – om ikke umulig - da klientene har begått en kriminell handling, og dermed ikke kan anerkjennes av den samme personen som utfører kriminalpreventivt arbeid. Arbeid med mennesker kan dog utføres med en viss sensitivitet overfor det mennesket det står overfor, men i bunn og grunn er hensikten å endre og bearbeide, og ikke anerkjenne mennesket som de er, hevder Mik-Meyer og Villadsen (2007). Et anerkjennelsesteoretisk perspektiv vil derfor si mest om hvordan ting burde være, et ideal, og ikke hvordan ting faktisk er i virkeligheten (Mik-Meyer og Villadsen (2007). Dette kan stemme, men mine informanter går langt på vei for å være i stand til å anerkjenne mennesket de står overfor:

“... *At man på en måte gir individet anerkjennelse for alle de andre identitetene en bærer med seg ... Og det møte hvor du inviterer til refleksjon og dialog, gjennom det anerkjenner du, og viser at du tar individet på alvor*”(Informant 8).

I de to foregående kapitlene har fokuset vært å beskrive hva de ansatte ser på som viktig i møte med domfelt. De ansatte vektlegger å bygge tillit, gi av seg selv, og anerkjenne mennesket som det er. Dette er forankret i både en verdi- og følelsessmessig rasjonalitet, men også en instrumentell rasjonalitet. Dette har jeg beskrevet. Jeg avslutter dette kapitlet med en påstand fra Grimen (2009) som åpner opp for videre diskusjon og drøfting av andre elementer de ansatte ser på som viktige: *analyser av tillit som utelater makt, er naive*” (2009:53). Ved å stole på legen åpner vi opp for at legen skal bruke sin kunnskap på å helbrede oss. Sett i lys av en slik fortolkningsramme vil de to neste kapitlene belyse kontroll av domfelte, undersøke om det foreligger et ujevnt maktforhold.

Kapittel 8 Kontroll av domfelte

Som tidligere belyst forsøker de ansatte så godt de lar seg gjøre å behandle og møte den domfelte med respekt og medmenneskelighet. Men til syvende og sist er de ansatte straffegjennomførere. Kontroll er et fenomen som ikke er noe eget for strafferettssystemet:

“... Jeg tenker at hele dette systemet er litt lagt opp som samfunnet ellers også er. Er du en arbeidstaker, og du plutselig ikke møter opp på jobb, så vil jo kanskje ytterste konsekvens være at du blir sagt opp ... Kanskje vil du ha et lite møte med sjefen, hvor du må endre deg ... Sånn at du får jo en liten smakebit på hvordan alt annet fungerer” (Informant 6).

«... Vet ikke om noe sted jeg kan utebli for en forpliktelse jeg har. Om det var med venner eller noe sånn, at jeg bare sa jeg skulle komme, og ikke møtte opp, ville noen reagere på det. Sånn at det er jo naturlig at det ville skjedd her også» (Informant 6).

Informanten viser at elementer av kontroll og sanksjoner også kan eksistere i andre deler av samfunnet. Kontroll komme til syne, og kan uttrykkes på ulike måter. Det er ikke noe nytt å ha forpliktelser. Men det er innenfor straffesystemet at kontrollen får et enda tydeligere preg, og uttrykker seg på en mer definitiv måte. *“Gjør du ikke sånn, så kommer du i fengsel”* (Informant 3)

Vi beveger oss inn i en dimensjon som er preget av straff, kontroll og sanksjoner. I denne dimensjonen blir det lagt vekt på å forklare domfelte om de ytre rammene for straffegjennomføringen. Beslutningene som blir tatt i denne dimensjonen er forankret i en instrumentell rasjonalitet. Hensikten med kontroll er at de domfelte skal gjennomføre straffen og overholde vilkår som friomsorgen har satt. I denne dimensjonen foreligger det et ujevnt maktforhold mellom ansatt og domfelt, som påvirker hvordan møtet blir. Disse momentene opplever jeg at bidrar til å sette rammene for møtet mellom den ansatte og den domfelte. Her følger tre uttalelser som beskriver hvordan de ansatte opplever en posisjon som kontrollør, og at det foreligger et ujevnt maktforhold.

“... Jeg har jo den rollen jeg har i kraft av å være ansatt i Kriminalomsorgen, og det er en forskjell på maktrelasjon mellom oss, i forhold til at jeg er jo, den som jobber med straff, og du skal gjennomføre straff. (Informant 2).

“... Og hvis du skal se på makt; bare det å høre at du skal til friomsorgen så ligger det mye makt i bare det. Det å komme inn dørene her, det starter med en innkallelse. Det oser av makt. Når du kommer inn her oser det av makt. Mange lurur på hva en venter seg” (Informant 8).

«... Ja, man har et kontrollaspekt, og nettopp derfor er veldig tydelig på funksjonen sin og rollen sin sånn at det er klart overfor klienten, så tror jeg at man på mange måter kan klare å balansere det, samtidig må man være bevvist på den maktposisjonen man har”(Informant 8).

Larsen, Mortensen og Thomsen (i Jarvinen, Larsen og Mortensen 2005:191-192) beskriver tre elementer som spiller inn i møtet mellom ansatt og klient. Elementene bidrar til at møtet er av en grunnleggende asymmetrisk karakter. Disse elementene opplever jeg har overføringsverdi, og kan knyttes til et møte mellom ansatt og domfelt, da møtet mellom ansatt og domfelte også er preget av et ujevnt maktforhold.

For det første har friomsorgens ansatte et oppdrag delegert fra politiske instanser, og dermed legitimitet til å utføre kontrollpolitiske oppgaver. Det eksisterer en lovgivningsmessig begrunnelse for deres avgjørelser. Friomsorgen har myndighetene i ryggen og dermed også en legitim begrunnelse til å kontrollere og straffe. Cohen (1997) hevder at politiet, staten og dommere sitter på brorparten av makten i straffesystemet, da det er disse institusjonene i samfunnet som har en legitim form for maktutøvelse, i kraft av lovverket. Dette er i følge Weber et legalt herredømme (Jarvinen og Mortensen i Jarvinen, Larsen og Mortensen 2005:9).

For det andre at det snakk om et avhengighetsforhold, da den domfelte er avhengig av at den ansatt skal treffe avgjørelser som har konsekvenser for livssituasjonen (Larsen, Mortensen og Thomsen, 2005:191-192 i Jarvinen. mfl.2005). For det tredje, påpeker de at den ansatt er i besittelse av en profesjonell utdanning og ekspertise som overstyrer den domfeltes “legmansviten” (ibid). En slik forståelse har også Cohen (1997). I kraft av å være en profesjonell aktør som er innehavere av en viss form for kunnskap får de ansatte tillit fra

andre aktører og samfunnet rundt seg. På denne måten blir de oppfattet som eksperter, og de blir dermed de eneste som burde ha tillatelse til å gjennomføre oppgaver innenfor deres område, hevder han. De ansatte er avhengig av en slik tillit for å gjennomføre arbeidet sitt (Grimen, 2009:60). I forlengelsen av dette ser man at den ansatt sitter inne med mye makt over domfelte, og makt åpner opp for tillit, som tidligere belyst.

8.1 Tillit til friomsorgen som institusjon

Grimen (2009) viser også til Giddens (1997). Giddens (1997) mener at tillit i det moderne samfunn er et trossprang som skal gjenopprette den fortrolighet mellom enkeltmennesket og samfunnet som gikk tapt i det førmoderne samfunnet hvor makten var absolutt (Grimen, 2009). Giddens (1997) forsøker å skille mellom to typer for tillit, hvor både personer og systemer er involvert. Ansiktsforankrede forpliktelser er tillit som uttrykkes i sosiale forbindelser mellom mennesker som stoler på hverandre. Ansiktsløse forpliktelser kjennetegnes av en tro på abstrakte systemer. Et slikt system kan være ekspertsystemer da mennesker søker tillit til en etablert ekspertise. Giddens (1990:27) definerer et slikt system på følgende måte: “... *By expert systems I mean systems of technical accomplishment or professional expertise that organise large areas of the material and social environments in which we live today*”.

Videre mener Giddens (1997 i Grimen 2009) at gjennom ansiktsløse forpliktelser skapes og opprettholdes troen på kunnskap som igjen blir en forutsetning for tilliten til systemer. Når legen undersøker oss har vi tillit til at hun vet hva hun gjør (Giddens, 1997:67). I tråd med dette vil jeg si at de ansatte i friomsorgen representerer et system som er innehavere av en slik tillit. Derfor er det viktig og ikke å misbruke tilliten. Giddens (1990) skriver også at eksperter forsøker å vise seg frem som pålitelige og profesjonelle fordi de har en funksjon som bindeledd mellom personlig tillit og tilliten til systemet. På dette punkt hevder Grimen (2009) at Giddens (1990) har blitt kritisert. Det er jo nettopp personer som opererer innad i systemet, og dermed bygger systemts tillit på persontillit. De ansatte er klar over makten de besitter, og ved å være åpne og ærlige, bryter de ikke tilliten til domfelte: “... *Klientene skal vite hvilke kort man spiller med. ... sånn at klientene ikke tror at de blir lurt inn i noe, det tror jeg er viktig*”. (Informant 8)

Sagt med andre ord; hvis en domfelt har en negativ opplevelse med en ansatt, kan også tilliten til systemet svekkes. Neste kapittel vil belyse et annet moment de ansatte vektlegger i den første fasen, kartlegging av domfelte.

8.2 Kartlegging av domfelte

Kartlegging av domfelte ser de ansatte som en viktig del i den første fasen av straffegjennomføringen. Dette kommer til uttrykk i fire uttalelser fra informantene:

“ ... Her har vi en klientmasse som spenner seg fra velstående mennesker som ikke trenger noe, også har du de som trenger absolutt alt. Det har noe med å kartlegge hvilke behov har du. Hva trenger du? (Informant 8)

« ... Får vite litt om den sosiale situasjonen, hva er problemene og utfordringene? Vi leser gjennom dokumenter som vi trenger underskrift på. ” (Informant 3)

“ ... Det er hele spekteret. Det er hele spekteret, fra folk som har store rusproblemer og dårlige nettverk, dårlige boforhold og til folk som har alt på stell, som har kjørt litt for fort. Det kan være direktører og ikke sant. Så det er litt vanskelig å si noe om, sånn generelt om det. Men ja. Det er på en måte alt, altså. ” (Informant 3)

“ ... Jeg har fått litt informasjon om domfelte på forhånd. Da vet vi hvor mange timer det er, hvordan gjennomføringstiden er, og hva vedkommende er dømt for, noen ganger kan det være at vi kjenner vedkommende fra før ”. (Informant 2)

Den ansatte bruker all informasjon de har om den domfelte; tidligere kriminalitet, tidligere dommer, og vilkår satt av domstol. Etter at friomsorgskontoret mottar dommen skal kartleggingen begynne så fort som mulig. I denne forbindelse tar de ansatte i bruk personundersøkelser eller rettspsykiatriske vurderinger. Personundersøkelser har jeg beskrevet i kapittel 2. Kartleggingen blir også brukt på en annen måte, forteller informantene. Den skal også bidra til å kaste lys over ressursene til de domfelte:

“ ... Vi bestreber oss på å gi møteplikten et innhold, vi kartlegger. Hva er problemområdene, hva er behovene dine? Hvor har du evnene dine? Hva slags ressurser har du? Hva kan vi trekke frem? Og hvordan kan du nå dine mål?” (Informant 8)

“ ... det kan være en felle å gå i, når man kartlegger. Man skal finne ut alle problemene, men husk på ressursene, det kommer kanskje frem når de jobber et sted”(Informant 6).

“ ... det er viktig å fokusere på hva slags nettverk du har, hvordan kan du revitalisere nettverket, ditt hvordan skape et nytt nettverk, hvilke strategier kan du ha for å komme deg vekk fra nettverket ditt. Få i gang en sysselsetting, slik at du opplever at du får brukt evnene dine, og kunnskapene du besitter. Få deg videre. (informant 8). Når den ansatte har kartlagt både utfordringer og ressurser, kan de også i større grad vite hvilke samarbeidspartnere som egner seg.

8.3 Samarbeid

“ ... Oslo er en by med mange bydeler og det er mange tiltak der ute. Man må bruke mye tid på å finne riktig tiltak, til hver enkelt ungdom i forhold til deres situasjon. ... Derfor er det veldig viktig å være koordinert, hvem er det du skal forholde deg til? ... Vi har mulighet innenfor samfunnsstraff til å bygge på veldig mye i forhold til det vi vurderer som kriminalitetsforebyggende”. (Informant 2). Informant 2 sier videre: “ ... Vi samarbeider med alt fra UT AV TÅKA, til Uteseksjonen, også gode tiltak ute i bydelen som fanger opp ungdommene og knytter de på mestingsopplevelser. Det er også mulighet å koble seg inn på ulike gateteam, få til en-til-en-mentor”. Informanten nevner også SALTO koordinatorene, personer som kjenner godt til bydelen sin og som har kunnskap om ulike tiltak. Informanten legger til at de: “ ... kan se på både rus, psykisk helse, nettverksbygging, økonomi, NAV, barnevern, ideelle stiftelser og frivillige organisasjoner. (Informant 2) “ ... Og et godt samarbeid med skoler, lærere og barnevern. Og konfliktrådet, forebyggende politi, skole og miljøterapeuter på skolen. Sånn at det skal være til hjelp for ungdommen». (Informant 2)

Et kjennetegn ved samarbeid mellom etater, er at de bygger på tillit (Grimen, 2009). Gjennom å samarbeide med andre aktører viser de ansatte en tillit til andre systemers kompetanse. Det skapes en kompetansebasert tillitsskjede (Grimen, 2009:82). Men på en annen side er arbeidsmetoden til de ansatte også preget av en kvalitetssikring. Her snakkes det om

bruddmelding: “... *Må være to på underskrifter, skal godkjenne det. Handler ikke noe om mistillit til saksbehandleren. Men en kvalitetssikring*”. Gjennom kartlegging sikter den ansatte på å identifisere utfordringer og ressurser. Dermed kan de finne hvilke tiltak og samarbeidspartnere som kan egne seg. Men kartlegging kan også henge sammen med tidsbruk. Hvem de ansatte investerer tid er bestemt og styrt av andre samfunnsmessige faktorer. Dette er tema i neste avsnitt.

8.4 Fornuftig investering av ressurser

«... *det er viktig å ta hensyn i hver sak, noen er inne såpass kort, hva kan du gjøre med den informasjonen du får? Hvor mye skal du involvere deg på den korte tiden du har?*” (Informant 6).

“... *De som er veldig etablerte, de tenker at de ikke har nytte av innholdet, samtalen, de føler at de ikke har så mye de vil endre på. De har bare hatt en straff, så kan de fortsette å være pappa for ungene sine. Mens de andre tenker jeg er litt sånn, har litt mer utbytte av den biten der da*” (Informant 6). Disse uttalelsene viser til en annen dimensjon av tidsbruk hvor informantene er opptatt av en fornuftig investering av ressurser. De ansatte bruker sitt skjønn til å vurdere hva man burde investere ressursene sine i. “... *Ting skal gjerne måles, man skal kunne se resultater*” (Informant 6) “... *Det har blitt strengere og strammere, mer fokus på effektivitet*” (Informant 3). “... *Og man ser jo at mer og mer tid blir pressa på å gjennomføre personundersøkesler for mindreårige. De er krevende, så de tar mye plass. Kommer store tilstrømninger til oss, så samfunnsstraffen blir på en måte pressa*” (Informant 2)

Disse sitatene viser at effektivitet er et viktig moment i friomsorgen. Det kan også argumenteres for at friomsorgen som institusjon blir preget av en “management” tankegang. Man er opptatt av effektivitet og kostnader, slik at man når sine egne mål. Fokuset på effektivitet i samfunnet medfører at friomsorgen får en stor saksbelastning³¹, og dermed nødt til å prioritere hvilke saker de bruker tid på.

«... *Hvordan skal vi få tid til å dømme de som politiet tar? Hvordan skal vi gjennomføre straff på begrensede midler? Samfunnsøkonomisk og sosialt er dette en katastrofe. Det er ikke*

³¹ I følge kriminalomsorgens årsstatistikk 2014 var det pr. 31.12, 99 samfunnsstraffdommer i soningskø

midler til å kunne gi dette innholdet plass i en straffegjennomføring som det man ønsker å gjøre. Da kan man se; hva er det som skjer? Jo økonomien råder. Man skal ha mer straffegjennomføring av hver eneste krone.» (informant 8)

Larsson (1994:67-68) utdyper dette når han snakker om samfunnstjeneste.

“... Målet for ordningen er i stor grad å få flest dømte i soning, å regne ut den tekniske effektiviteten og hvor store økonomiske innsparinger man oppnår ved x antall sonere. ... En viktig side ved denne managementtenkning er at kriminalomsorgens rolle har utviklet seg i retning av å få flere trekk av å være fangevoktere i det fri enn kriminalomsorg”

I tråd med dette hevder Garland (1990) at den formelle kontrollen i vestlige land har økt. Både antall straffer og straffede har økt, samt står fokus på effektivitet svært sterkt i moderne vestlige samfunn. Dette er dog en stund siden, men likevel er det fortsatt fokus på kontroll i vårt samfunn. Dette kan vi se ved å studere fangetall. I USA har det skjedd en enorm økning i antall fanger; 730 for hver 100.000 innbygger i 2010 (Giertsen, 2012). I Norden er landskapet noe annet, mener Giertsen (2012). I 2010 var det samlede antall fanger per 100.000 innbygger 71 (Hildebrandt 2012 i Giertsen, 2012). Ugelvik³² mener at vi går i mot en senmoderne kriminalomsorg. De nye vitenskapelige verktøyene skal gjøre det mulig å skille mellom de som kan endres og de som ikke trenger hjelp/de som det ikke er kostnadseffektivt å bruke penger på. Ugelvik (2012)³³ skriver at: “... man skal sette inn riktige ressurser og innsats der vitenskapelige undersøkelser viser at det er mest kostnadseffektivt”

Ut i fra sitatene tolker jeg det dithen at de ansatte bruker mer tid på mennesker som sliter og har mange utfordringer og sammensatt problematikk, enn mennesker som er oppegående og ikke er gjengangere. Som beskrevet er det også fokus på effektivitet i friomsorgen, men informantene mine legger ikke særlig vekt på kost/nytte. Som nevnt la de vekt på å bruke mye tid på de første møtene og gode samtaler, dette beskrev jeg i delkapittel 6.2 og 6.4 I tillegg til karlegging av domfeltes utfordringer, sosiale bakgrunn og ressurser forteller de også om

32

https://www.uio.no/studier/emner/jus/ikrs/KRIM2904/v12/undervisningsmateriale/Moderne_fengsel_moderne_samfunn_v-12.pdf

33

https://www.uio.no/studier/emner/jus/ikrs/KRIM2904/v12/undervisningsmateriale/Moderne_fengsel_moderne_samfunn_v-12.pdf

rammene rundt samfunnsstraffen, og forventningene de har til de domfelte. Dette er tema i neste delkapittel.

8.5 Forventinger og klare rammer

I det følgende presenterer jeg uttalelser fra informanter hvor de uttrykker på ulike måter at å formidle klare rammer, og vise at man har forventinger til domfelte, er vitale momenter i straffegjennomføringen.

“ ... det å være krystallklar for hva en forventer av klientene, er aldri gærnt. Det å være helt tydelig på at dette kommer vi til å kontrollere. Da har man rammeverket». (Informant 5)

“ ... Rammeverket i forhold til kravene, de er så tydelige, og er man ikke kjent av hva som kreves, så vil de på en måte, det vil bli vanskelig å gjennomføre en samfunnsstraff”. (Informant 2)

“Vi har egentlig et ganske strengt regelverk å forholde oss til. Men det setter også rammene. Det er viktig å ha rammene. Rammene er kontroll og straffegjennomføring.” (Informant 7)

“ ... det i starten er viktig å presentere kravene for gjennomføringen. Vise veldig hva som forventes” (Informant 1).

“... Jeg forteller en del om formaliteter, hva samfunnsstraff er, hvordan det er lagt opp. Og så forteller jeg litt om løpet, hvordan den første timen skal være” (Informant 3)

“... prøver å være veldig tydelige på hvilke rammer og konsekvenser på brudd på vilkår. Så at det liksom ikke er noe tvil om det. De må gjerne repeteres underveis.”(Informant 3)

Larsson (1994) hevder at rent psykologisk for den domfelte, er det å informere om systemet og dets rammer før han starter soningen sett på som positivt. Domfelte har dermed en ramme å forholde seg til, som også kan bidra til å skape en trygghet (Larsson, 1994). Som sitatene viser forsøker de ansatte å gi all nødvendig informasjon og forklarer om selve premisene for samfunnsstraffen. I tillegg er de svært tydelige om hva som forventes av de domfelte.

Samtidig forteller informantene at de vektlegger åpenhet og ærlighet om at de representerer straffesystemet, og at de er i besittelse av makt. “ ... *Det er et asymmetrisk maktforhold, og det er ikke noe poeng å skjule*” (Informant 8). “ ... *Klientene skal vite hvilke kort man spiller med. ... sånn at klientene ikke tror at de blir lurt inn i noe, det tror jeg er viktig*”. (Informant 8). Larsson (1994:67) påpeker en lik tankegang når han sier at: “ ... *vanskene oppstår hvis en fremstiller en profesjon som noe den ikke er, at man skjuler eller underspiller en side*”.

Å opplyse om vilkår er også et moment som i følge de ansatte er en vital faktor i den første fasen av straffegjennomføringen.

8.6 Vilkår og krav

De ansatte vektlegger at å fastsette tydelige vilkår er elementært. I følge Larsson (1994:9) deles vilkår inn i to kategorier, grunnvilkår og særlige vilkår. Grunnvilkår lyder slik; “ ... *domfelte begår ny alvorlig kriminalitet i gjennomføringsperioden*”. Hvis friomsorgen ser det nødvendig kan de også fastsette særlige vilkår:” ... *dersom det fremstår som nødvendig for en sikkerhetsmessig forsvarlig gjennomføring av straffen utenfor fengsel, skal kriminalomsorgen fastsette særlige vilkår*” (Strgjfl § 16). Eksempler på slike særlige vilkår kan være behandling og programmer, kontroll av hvor domfelte skal befinne seg, unnlattelse av å bruke rusmidler, eller forbud mot å ha samkvem med visse mennesker.

I tillegg til disse vilkårene står det klart i straffegjennomføringsloven (2001) § 54 hva slags krav som må overholdes av de domfelte i soningsperioden: Domfelte skal møte til riktig tid, være upåvirket, fortelle om bosted og andre forhold, overholde vilkår som domstolen har satt, og ikke forlate landet. I tillegg legges det vekt på oppførselen til domfelte; domfelte skal ikke oppføre seg truende eller påvirke miljøet det tar en del i på en særlig negativ måte. Disse kravene gjelder for alle som er ilagt samfunnsstraff. En mer utdypende beskrivelse av vilkår finnes også i kapittel 2 om friomsorgen.

Informant 6 har et perspektiv på dette med vilkår som personen har tatt med seg videre fra et tidligere arbeidssted.

“ ... *Et vilkår er også en rettighet. Det er en rettighet du har, at noen fanger opp at det går skeis, og ikke bare driter i i samfunnsstraffen. ... Så lenge at det er sånn du viser til en klient*

at det er sånn jeg tenker på dette: Vi stiller disse kravene fordi vi har forventinger til deg, vi mener at du er i stand til det, det er en rettighet du har som jeg skal følge opp.”

Dette sitatet tolker jeg dithen at det er forankret både i en verdi- og omsorgsrasjonalitet, men også i en instrumentell rasjonalitet. Det første i kraft av at ved å fastsette vilkår, og ha krav og forventinger til domfelte, så bryr den ansatte seg om hvordan det går videre. Omsorg blir dermed et mål i seg selv. Når rettighet bringes inn, er det en juridisk forankring. Domfelte får en rettslig posisjon. For en som trenger hjelp, er det positivt at den ansatte bryr seg. Å ha en forventning betyr å ha tro på personen: *“Når jeg slutter å tro på folk, tror jeg kanskje at jeg skal slutte her”* (Informant 6). Til tross for dette er det nok en betinget form for omsorg. Vilkår er også begrunnet i kontroll og disiplin, og forankret i straff, f. eks krav om at man ikke kan møte gamle venner som har tilknytning til et kriminelt nettverk. Dette er forankret i en instrumentell rasjonalitet.

Et gjennomgående tema i denne oppgaven er motsetningen mellom hjelp og kontroll. I de to neste delkapitlene vil jeg drøfte de ansattes opplevelser av denne motsetningsfyltheten, ved å anvende Fredwall (2015) sine betjentidealer. Videre vil jeg også se hvordan de ansatte knytter elementer av barneoppdragelse og sammenligner dette med motsetningen mellom å kontrollere og gi omsorg.

8.7 Kontroll kan være omsorg, og omsorg kan være kontroll»

“ ... Men det er jo oss, samme saksbehandler, som skal iverksette endringssamtaler, koordinere alt innholdet, som også skal gi reaksjoner”. (Informant 5)

Debatter og diskusjoner om motsetningsfyltheten mellom kontroll og hjelp er ifølge Giertsen og Rua (2014) ikke nytt sett i lys av juridiske og kriminologiske sammenhenger. Donahue & Moore (2009) mener at å skille mellom lovbrøyteren og klienten eller straffesystemet og det terapeutiske system, skaper en falsk dikotomi. Det som er terapeutisk er ofte også straffende, og straff blir utført ved at man kaller det terapi. Videre sier de at selve eksistensen til den domfeltes identitet er forankret i det å være en lovbrøyer, en som fortjener å bli straffet, men samtidig det å være en klient som trenger hjelp og bistand. Denne tankegangen har i følge (Donahue & Moore (2009) røtter i selve fengselets fødsel. Informant 8 erkjenner at det eksisterer utfordringer i en slik rolle:

“... Det er klart at det er en utfordring, i den ene situasjon, så sitter du der og skal hjelpe, i neste øyeblikk har klienten gått til et brudd, og du må kalle inn til en innskjerpingssamtale, hvor du må være en kontrollør, og være en straffegjennomfører” (Informant 8).

Informant 6 opplever motsetningsfyltheten slik:

“Kontroll er ikke alltid noe negativt, det ligger mye omsorg i kontroll. At noen har forventinger til deg, at de mener at dette skal du være i stand til. Det er en måte å følge opp, ofte å kalle inn til en innskjerpingssamtale, at det ikke skjer igjen, vi har samme mål om at de skal gjennomføre straffen, det er ikke for å kjeft på noen, men for å hjelpe de”.

Larsson (1994) hevder at det er vanlig innen mange profesjoner at hverdagen bærer preg av både kontroll og hjelp på samme tid. Han nevner blant annet hjelpepleiere som har kontrollfunksjoner overfor pasienter, ved at de gir ris og ros eller holder tilbake goder. En annen yrkesgruppe som også er nødt til å håndtere en motsetning mellom hjelp og kontroll, straff og velferd, er fengselsbetjenter. Ved å se på denne yrkesgruppen søker jeg å få en bedre forståelse av mitt datamateriale.

8.7.1 Fengselsbetjenter

“... Fengselsbetjenter er veldig klar over begge rollene; kontrollrolle og omsorgsrolle. Det er ikke så lett å skulle sitte ned og ha en samtale med den innsatte i forhold til søknader, planer framover samtidig som om du kvelden før ila en reaksjon. Men det går an å sjonglere og håndterer de ulike rollene. Være klar på at man har de rollene. Kontroll kan være omsorg, og omsorg kan være kontroll.” (Informant 7)

Fredwall (2015) beskriver ulike typer av fengselsbetjenter. Han viser til ulike betjenteroller som han kaller for arketyper, eller idealer av betjenter. Med arketyper menes det kjennetegn som går igjen, og brukes for å lage en typologi over ulike betjenteroller. Disse idealtypene blir konstruert sett i lys av hvilke verdier, tanker og arbeidsmetoder de betjentene jobber ut ifra (Fredwall, 2015). Han skiller mellom det ordensvoktende, oppdragende, transformerende, medvandrende og veiledende ideal. Fredwall (2015) sine betjentideal kan anvendes for å gi en bedre forståelse av hvordan mine ansatte håndterer sine arbeidsoppgaver, og hvordan de

møter domfelte. Jeg vil kort redegjøre for de ulike idealene, og knytte kjennetegn opp mot mine ansatte. Jeg er klar over at Fredwall (2015) sitt arbeid er rettet mot fanger i fengsel, men likevel finner jeg at inndelingen av betjentidealer kan være fruktbar for å belyse mine informanter.

Det transformerende ideal har fokus på endringsprogrammer, kulturtilbud, skole, arbeid osv. De har tro på at menneskelig forandring er mulig. Dette er positive dimensjoner ved idealet. Imidlertid hevder Fredwall (2015) at et slikt ideal kan legge for stor vekt på nytteverdien det har for samfunnet, og baserer seg på en instrumentell rasjonalitet (Nussbaum 1999 i Fredwall, 2015). Videre til det ordensvoktende og oppdragende ideal. Førstnevnte har fokus på ro og orden, og sikkerhet for både samfunnet og de ansatte. Sistnevnte har i tillegg til å ha en tro på menneskelig forandring, et mål om at individet gjennom disiplin og sanksjoner skal lære seg å ha riktige verdier og holdninger. Felles for disse idealene er at de er forankret i en instrumentell tilnæringsmåte, og kan risikere å møte individet som et objekt, og ikke et subjekt. Det er viktig å påpeke at Fredwall (2015) ikke mener at disse idealene ikke har positive og nødvendige dimensjoner, men søker heller en forståelse av hvilke betjentroller som gir grobunn for å respektere personen integritet i en straffegjennomføringskontekst (Fredwall, 2015:410).

Dermed skriver han videre om det veiledende og medvandrede ideal. Felles er at de ser viktigheten av å behandle mennesker som noe annet enn midler for og nå et mål. De respekterer voksne menneskers egne avgjørelser, men setter også grenser hvis det er nødvendig i forhold til samfunnet eller andre parter. De møter mennesket med både empati og sympati, og er svært klar over at mennesket er mer enn gjerningene de har gjort. De snakker med mennesker fordi det er verdifullt i seg selv. Fredwall (2015) peker på at disse idealene er forankret i barmhjertighetstradisjonen. I følge Fredwall (2015:412) er dette en tradisjon som har røtter i den vestlige moralfilosofien, med Seneca i fortid, og Nussbaum i nåtid. Kjennetegn i denne tradisjonen er både å rette blikket bakover - ved å anerkjenne hva som er galt, hva som er urett, og gjøre mennesket ansvarlig for hva de har gjort – men også bakover – ved å vise interesse for mennesket, vise mildhet i staffegjennomføringen, og vise entusiasme og oppmerksomhet til å endre gjerningspersonens levekår og nettverk utenfor fengsel (Fredwall, 2015).

I tråd med disse beskrivelsene av betjentidealene, finner jeg at mine informanter har trekk av alle fem idealene. Det transformerende fordi de ansatte vektlegger endring, og ulike program og samarbeid som skal bidra til dette. Det ordensvoktende ved at de ansatte vektlegger klare rammer spesielt i forhold til vilkår og krav. Dette idealet fant jeg ikke tydelige funn på, bortsett fra at friomsorgen som etat representerer hva som er de riktige verdiene og holdningene. Et slikt ideal er også tema i kapittel 10. Det er det veiledende og medvandrede ideal som mine informanter identifiserer seg med, slik jeg tolker det. Dette kommer spesielt frem i kapittel 6 og 7. Det første møtet er handler om å møte personen som et medmenneske. Det handler om å gi av seg selv. Og det handler om og gi *“individet anerkjennelse for alle de andre identitene en bærer med seg”* (Informant 8).

8.7.2 Barneoppdragelse

Når de ansatte skal forsøke å forklare hvordan de håndterer å være i en posisjon som både straffegjennomfører, og hjelpespiller, sammenligner mange av informantene dette med barneoppdragelse. I det følgende kommer det tre uttalelser som uttrykker dette.

“... Jeg tenker litt på det som barneoppdragelse, man må sette klare grenser, må være streng og sette grenser og sånn. Men likevel så gir du kjærlighet og har masse spillerom innenfor disse rammene. Det er straff. Det er strengt. Fordelen er at de første vil jo gjerne gjennomføre straffen, og slippe fengsel, og da møter de opp. (Informant 3)

Informant 1 opplever det slik: *“Det er en stor del av jobben, men det er jo også ofte i sånne roller man har som foreldre”*.

Informant 7 sier:

“... Rammene er kontroll og straffegjennomføring, og det er vår jobb som saksbehandlere med den bakgrunnen vi har, å putte mest mulig omsorg og bistand, i form av endringsarbeid inn i de rammene. Drar man en sammenligning med å oppdra et barn, så er det jo mye av det samme”

Dette kapittelet har vist at tillit er et viktig moment i arbeidet. Et annet moment er kartlegging av domfelte for å vite hvilke samarbeidspartnere som er egnet. De ansatte vektlegger også

klarer rammer i straffegjennomføringen. Dette er spesielt viktig når de skal redegjøre for forventinger, krav og vilkår. Hvis de domfelte bryter noen av vilkårene som friomsorgen har satt kan det få konsekvenser. De ansatte håndterer disse bruddene på ulike måter. Skjønn spiller derfor en stor rolle i alle slike sammenhenger når det kommer til reaksjon på brudd. I det følgende vil jeg anvende Lipsky (1980) sin definisjon av bakkebyråkrater, og drøfte dette opp mot mitt eget materiale. Hvordan er det de ansatte bruker i forbindelse med brudd på vilkår?

Kapittel 9 Brudd og ansattes bruk av skjønn

I dette kapittelet sikter oppgaven på å drøfte om de ansatte i friomsorgen kan forstås ut i fra Lipsky (1980) sin definisjon av det han kaller for bakkebyråkrater. En slik forståelse treffer de ansatte svært godt i forhold til deres håndtering av arbeidsoppgaver, slik jeg forstår det. Det er spesielt interessant å se hvordan de ansatte håndterer brudd, og hvordan de i slike situasjoner bruker skjønn når de tar en avgjørelse.

9.1 Bakkebyråkrater

For å forstå hvordan de ansatte i friomsorgen tar avgjørelser anvender jeg Lipsky (1980) sin beskrivelse av det han kaller for “street-level bureaucracy”, eller bakkebyråkrati. Dette perspektivet ser på individer som frie og handlende vesener, hvor den ansatte ikke nødvendigvis følger lover og regler som er utformet av øvre instanser. De har rom for skjønn. Et kjennetegn ved slike yrker er at de direkte eller indirekte fordeler et offentlig gode i en ansikt-til-ansikt- relasjon med borgerne (Lipsky, 1980, Eriksen og Terum, 2001). Denne beslutningen er basert på en skjønnsmessig vurdering. De har frihet til å velge selv hvilke virkemidler, og hvor mye ressurser som skal brukes.

Denne beskrivelsen passer godt med hvordan de ansatte utfører sine arbeidsoppgaver i friomsorgen. Lipsky (1980) skriver om hvordan bakkebyråkratene handler i en klientrelasjon. Dette vil jeg se nærmere på, og trekke likheter til ansatte i friomsorgen. Et kjennetegn i et slikt møte er at det er ufrivillig fra klientenes side, og de ansatte har mye makt over individet, og har kontroll overfor hva slags informasjon de velger å formidle. Dette har jeg vært inne på tidligere. I et slikt møte hevder Lipsky (1980) at det kan forekomme en sosialisering av klienter. Man inntar en oppdragende posisjon og gir informasjon om hvordan man skal te seg. En slik posisjon beskrev jeg tidligere i avsnitt 8.7.1 (Fredwall, 2015). I tillegg nevner Lipsky at det foregår en “konstruksjon av klienter” (Lipsky, 1980:59). Han peker på en kriminell som et eksempel, hvor den kriminelle kan bli satt i allerede eksisterende kategorier, og behandlet deretter (Lipsky, 1980). Dette er en form for klientgjørelse, en prosess som vil bli beskrevet senere i oppgaven.

Å ha mulighet til å ta skjønnsmessige beslutninger, ser de ansatte på som svært viktig og nyttig. Dette kommer til uttrykk i følgende utsagn:

«Man kan falle i den gærne siden og tenke bare å følge på en måte lovens bokstav helt slavisk, og glemme at her er det rom for skjønn. Man har noen sånne muligheter innenfor loven. Det er viktig å bruke det, å se på retningslinjer og forarbeider, og ikke å bli for rigid». (Informant 3).

“ ... Straffegjennomføringsloven gir veldig godt rom for skjønn. Det ligger ingenting i vår organisasjon som prøver å begrense det” (Informant 8)

En av informantene vektlegger skjønn i stor grad, og tar skjønnsmessige beslutninger med rettrygg:

“ ... Det er ikke noe lov som er så rigid og firkanta at den ikke gir mulighet for litt skjønn. Det skal pinende vi utøve. Så vi flagger den høyt, vi altså” (Informant 5)

Videre sier informanten:

“ ... det er lett å være ansatt i friomsorgen og forholde seg til regelboka. Hvis du vil det er det helt greit. En gjør en god jobb da. Men når du tør å slippe tak i den, og kanskje å strekke systemet litt, og gjøre noen egne vurderinger, og bruke skjønnnet ditt, da begynner du å bli en god friomsorgsarbeider.” (Informant 5)

Informant 8 opplever også at det eksisterer flere måter å bruke skjønn på:

“... Noen er regelryttere, noen er konsekvensetikere, noen tenker at det er lett å følge regelverket, noen tenker at jeg forholder meg til loverretket fordi det må jeg gjøre. Men hvordan kan jeg bruke skjønnnet? Gjør du det, utfordrer du lovverket” (Informant 8)

Larsson (1994) skriver at ingen er tjent med at kontrollen er firkantet og lite fleksibel. Larsson (1994:69) skriver at det ikke finnes klare regler for gjennomføring av kontroll, og de ulike reaksjonsprosedyrene. Det avhenger av skjønnsmessige vurderinger: *“Våre klienter er vidt forskjellige, og må behandles forskjellig”* (Harstad, 1985:150 i Larsson, 1994:69). Det er vanskelig å oppnå og ha høy rettsikkerhet hvor både likebehandling og individuell hjelp er målet. Noe må vike, mener Larsson (1994). En av informantene jobber ofte direkte med

ungdom. Det er spesielt i sånne saker at man har mulighet til å bruke skjønn for alt det er verdt:

“... Når vi jobber med ungdom så er det veldig mye føring på at man ikke ønsker ungdom i fengsel. Da har man mulighet til å bruke ganske mye skjønn innenfor det lovverket vi har. Vi har en god faglig plattform som gjør at vi får tillit til å få lov til å bruke skjønnen vårt”
(Informant 2)

Informant 8 sier dette om skjønn:

Hva er det som skiller det forvaltningsmessige skjønnen fra det juridiske skjønnen? Det juridiske skjønn er et skjønn med sterke garantister, fordi det er forankret i høyesterett, lover, forskrifter osv. (...) Mens det forvaltningsmessigeskjønnen er et skjønn med svake garantister, det er situasjonsbestemt og man må forholde seg til de fakta som er der, og er ikke så lett å etterprøve som det juridiske skjønnen. Stiller store krav til forvaltningsmessige skjønnen. Føler du at du har fått inn de faktaopplysningene som du trenger for å utvøve skjønnen ditt? Da er det enklere å etterprøve et skjønn. Hvilke momenter er vurdert? Det må komme tydelig frem at dette er min vurdering. Gjør du det, og du har en nøye vurdering hvor du faktisk belyser en sak fra flere sider, så mener jeg at da har du gjort en god jobb, du har gjort det forvaltningsmessige skjønnen så sterkt som mulig som det kan bli.

Informant 8 forteller om forskjellen på det juridiske skjønnen, og det forvaltningsmessige skjønnen, og reflekterer om hvordan man på best mulig måte skal anvende det forvaltningsmessige skjønnen. Skjønnsbaserte avgjørelser kommer spesielt til syne når de ansatte skal reagere i forhold til brudd på vilkår. Dette vil bli belyst i de følgende.

9.2 Advarsel og innskjerpingssamtale

Hva slags maktmidler har de ansatte til rådighet ved brudd på vilkår? Dette er regulert i Straffegjennomføringsloven § 58, og i Forskrift om straffegjennomføringsloven (2002) § 5-4. Reaksjonsformer som nevnes i disse arbeidene er advarsel, innskjerpingssamtale og bruddmelding.

De ansatte kan gi en advarsel hvis bruddet ikke er særlig alvorlig, f. eks komme for sent til en avtale, eller andre formildende omstendigheter. Dette er hjemlet i forskrift om straffegjennomføringsloven (2002) § 5-4. Om å gi advarsler sier informant 6 følgende:

“... Blant annet gir vi en muntlig advarsel, mildeste bruddet man gir (...) Husk nå at man ikke må gjøre det igjen. Skjer det igjen får du en reaksjon. Neste steg er innskjerpingssamtale”.

Hvis advarselen ikke har særlig effekt, medfører dette at de ansatte kan innkalle til en innskjerpingssamtale, hvor ansatt og domfelt sammen:

“... går igjennom kravene på ny, bakgrunn for brudd, og hva som skjer videre. De sier hva de mener av saken”(Informant 3). Med “de” menes domfelte. De ansatte er opptatt av at de domfelte også skal komme til orde, og at de skal komme til en løsning sammen.

I forbindelse med å møte opp ruspåvirket forteller informant 1 hvordan dette ble håndtert. Han holder undervisningsgrupper, og hvis de møter opp påvirket, og får utslag på promille, må de først og fremst forlate lokalet. Deretter har domfelte blitt kalt inn til en innskjerpingssamtale for å avklare hvordan en skal forholde seg til vilkårsbruddet:

“... De har gjerne fått lov til å fortsette, men samtalene har blitt intensivert, lagt opp til å blåse rutinemessig, og man gjør innskrenkinger, men at man ikke bryter gjennomføringen”(Informant 1).

Hvis denne samtalen ikke påvirker domfelte til å følge vilkårene, kan de ansatte velge å fastsette nye vilkår som skal motvirke nye vilkårsbrudd. Dette kan f. eks være meldeplikt, som er hjemlet i Strgjfl § 58.

“... Men skjer det igjen og igjen, kan man ilegge meldeplikt i resepsjonen, at de klarer å møte”(Informant 1).

9.3 Å gi sjanser

Larsson (1994:28) skriver at det er vanlig å bryte ett eller flere vilkår i løpet av soningstiden. I slike situasjoner må den ansatte bruke skjønn for å ta en avgjørelse. Det kommer an på hvilket

vilkår som blir brutt, og hvordan den ansatte velger å håndtere situasjonen. Larsson (1994) skriver videre at en må ta hensyn til den domfeltes personlighet når et vilkårsbrudd skal forklares. Man kan ikke behandle alle likt. Videre skriver han at man må ha et ganske fleksibelt soningsopplegg, og at ofte må man se “*mellom fingrene*” på en del vilkårsbrudd (Larsson, 1994). Som tidligere beskrevet i kapittel 2, ble 75 % av alle utgåtte oppdrag i 2014 fullført uten kjente brudd. 84 % gikk ut etter endt tid, dvs. at reaksjonen ble fullført³⁴. Dette tyder på at en stor del av de som får samfunnsstraff også gjennomfører straffen.

“La de for guds skyld få en sjanse til” (Informant 7).

Flere av informantene påpeker at de forsøker så godt det lar seg gjøre å gi de domfelte mange sjanser før de velger å sende inn en bruddmelding: Informant 6 forteller hvordan det er ideelt å gå frem med en utfordrende domfelt:

“... Selv om det har gått veldig lang tid mellom hvert brudd, så har personen vist at det har gått bra. Selv om personen har hatt meldeplikt før, så har han etter det, vist en endring. Så kan det gå tre- eller fire måneder, også forsover han seg, eller glemmer en avtale. Jeg går ikke rett og sender en bruddmelding da. Heller en ny innskjerpingssamtale. Men hvis det hadde skjedd enda en gang etter meldeplikt, så ville jeg kanskje bruddet saken. Men her ville jeg sagt dette til han, bryter du kravet nå innen kort tid, da bryter vi saken”(Informant 6).

Videre sier informant 6: “ ... *Da er det sånn at jeg virkelig har prøvd, nesten så det blir pinlig tilslutt. Prøvd og vært kreativ, snakka så mye om bruddene, hatt det som tema i samtalene*”

« ... Ofte har jeg hengt meg opp, blir personlig preget. Andre veien også, et menneske sitter foran deg og sier hvordan du har det. Husk at dette er hans ansvar, og ikke bare ditt. Dra meg inn til regelverket igjen. Mens andre ganger kan det være motsatt, naturlig med innskjerping, men kanskje gi en ekstra sjanse» (Informant 6).

Informant 8 har en lignende tilnærming:

³⁴ Kriminalomsorgens årsstatistikk, 2014:8)

“ ... Frem til vi sender en bruddmelding, fra vi har hatt en innskjerpende samtale så kan vi har forsøkt en del ting inne i der. Det kan vi gjøre. Men vi må hele tiden fortelle hva vi gjør, nettopp slik at det kan etterprøves. Denne personen har vi en sterk tro på at kommer til å klare seg, derfor er vi nødt til å strekke oss litt (...) Noen ganger er det sånn at; her skal man ikke være altfor streng og grensesettende. Det er ikke alltid det som skal til for at du skal komme deg videre, her dreier det seg om tillit, og tro på at du klarer å gi vedkommende mestringsfølelse. Og klienten må vite hva bruddet er. Hvor vi mener det er et brudd.”

..

I slike situasjoner dominerer og tydeliggjøres den instrumentelle rasjonaliteten, men vi er også innom en verdi- og affektrasjonalitet ved at man har tro på de domfelte man kommer i kontakt med.

Informant 4 forsøker også å gi de domfelte så mange muligheter innenfor de rammene de har:

“ ... Men da hadde det vært så mange runder med brudd, at tilslutt kunne jeg ikke. Han kunne vært brudda for lenge siden. Men blitt gitt mulighet på mulighet, fordi en så viktigheten av at han skulle få plass med tanke på NAV og bolig. Men når det da tilslutt ryker på den siste sjansen, og at man må konkludere at denne saken må vurderes i retten. Det kan være litt tungt.”

Informant 8 belyser også hvordan man burde tilnærme seg klienten:

“Det har noe med hvordan du tilnærmer deg klienten på. Hvordan er det du legger frem bruddmeldingen? Du kan la være å bite av hodet til klienten, og uten å ha en veldig autorativ rolle. Så det har noe med hvordan du bruker deg selv som profesjonell og hvordan du tar med deg forståelsen og innlevelsen, og virkelig griper inn i et andre menneskers liv. En kan ta med seg kjærlighet inn i sosialt arbeid. Resultatet er det samme, men tiltaket for nå nå målene er høyst forskjellig.

Denne måten å håndtere en bruddmelding på er forankret i en verdi- og affektrasjonalitet. Det handler om hvordan man bruker makten man har. Og om å sette seg inn i et annet menneskes liv, og forstå at å gripe inn, kan se ut som en liten handling, men konsekvensener kan være store.

9.4 Hvor går grensen?

Om domfelte på nytt bryter vilkår eller krav som er fastsatt, eller ikke klarer å overholde meldeplikten, kan den ansatte sende inn en bruddmelding. I praksis betyr dette at domfelte må tilbake i fengsel og fullbyrde den subsidiære fengselsstraffen. Sitatene i det forrige avsnittet viser at de ansatte i stor grad, så godt det lar seg gjøre, forsøker å gi domfelte nye sjanser innenfor det rammeverket de har. Men ett sted går grensen.

Informant 1 sier:

«... Man kan velge hvis de f.eks. møter ruspåvirket. Det er et brudd på vilkår. Man kan være; bruddmelding, smakk! Da kan man gi en bruddmelding». Dette tolker jeg som at det å møte ruspåvirket kan være en god grunn til å sende inn en bruddmelding, men det betyr ikke nødvendigvis at informanten ville gjort det.

De ansatte opplever at enkelte ganger er de bare nødt til å sende inn en bruddmelding.

“ ... Noen ganger går det faktisk ikke innenfor de rammene man har fått, og da må man bare kjøre vanlig saksgang, og få en bruddmelding. Det er noen mennesker som ikke kan gjennomføre samfunnsstraff” (Informant 6).

“... Hadde tre innskjerpingssamtaler, nå-må-du-ta-deg sammen samtaler. Må sende en bruddmelding” (Informant 5).

Informant 4 gir et litt annerledes eksempel når han snakker om en forvaringsdømt som:

“ ... vi visste at planla ny kriminalitet siden han kom ut. Men han har vært positiv, og tatt opp studier og møtte her. Dette her er bare et spill, og vi følte at vi kasta opp tiden vår. Sannheten kom frem til slutt. Han ble tatt på brudd på vilkår, og måtte inn i fengsel. Han fikk ikke mulighet til å utnytte systemet.”

I tråd med disse sitatene er brudd i enkelte situasjoner noe de ansatte ser på som svært utfordrende. I det følgende skal jeg drøfte og diskutere hvorvidt de ansatte opplever at de blir satt i en posisjonell lidelse på grunn av vanskelige situasjoner, og den sosiale elendigheten de blir konfrontert med.

9.5 Posisjonell lidelse?

“*Posisjonell lidelse*” er et begrep Flaatten (2007:178) anvender da han skrev om dommere som ga uttrykk for en form for allmektig følelse, en behandlingsoptimisme. Dommerne vil at straffen skal være meningsfull. Mange dommere vil ikke fengsle, og med dette mener Flaatten (2007) at dommerne ikke har relevante virkemidler for den gruppen de står overfor. De vet ikke hvordan de på best mulig måte kan hjelpe folk de kommer i kontakt med. Derfor kan de befinne seg i en posisjonell lidelse, mener Flaatten (2007:178). En slik type posisjonell lidelse er utbredt i yrker som konfronteres med sosial elendighet, mener han. Dette begrepet kan bidra til å gi en økt forståelse, og belyse hvordan de ansatte i friomsorgen opplever utfordringer ved å være i kontakt med mennesker som sliter, og som har en sammensatt problematikk. De ansatte står også i en posisjon som inneholder motstridende idealer. I det følgende skal jeg drøfte og diskutere om de ansatte opplever at de befinner seg i en slik posisjonell lidelse.

Flere av informantene i denne studien forteller om saker de har hatt som har vært utfordrende. Mange av de domfelte har en sammensatt problematikk:

“ ... Våre klienter utfordrer velferdsstaten på alle mulige områder. De har begrensende arbeidsutførelse. De utfordrer NAV-systemet på sosial hjelp. De utfordrer NAV-trygd i forhold til sysselsetting og utdanning. De utfordrer NAV-helse på behandling og rehabilitering. De utfordrer i forhold til barnevernet, ved at de kanskje har barn. Hvis du setter klienten i midten, og staten som en velferdsstat, hvordan skal den imøtekomme multiutfordringene klienten har? Det blir sektoroverskridende fordi det involverer så mange offentlige sektorer. Ansvarer pulveriseres. Hvem har ansvaret? ”(Informant 8)

Sitatet viser at de domfelte utfordrer velferdsstaten på mange områder, det blir sektoroverskridende, som informanten sier. Informant 7 har et likt perspektiv:

“ ... Når man blir satt i fengsel starter man på bunn. Ikke noe særlig utdanning, dårlig familieforhold, dårlig sosialt nettverk, mye rusproblemer, og en del psykiske problemer. Utfordringen er sammensatt. En like stor utfordring kan være fritid, og det sosiale nettverk. Rus er som regel med i bildet. ”

Dette med rus går igjen. Informant 5 forteller om en tung rusmisbruker som hadde det vanskelig:

“... Han er veldig tungt ute i rusmisbrukermiljøet. Er ikke i stand til å gjøre noe særlig i det hele tatt. Derfor er det eneste kravet vi stiller, er at han skal møte opp hos oppdragsgiveren. Delta i aktiviteten, spise lunsj og gå turer. Men han klarer ikke det engang. Hadde tre innskjerpingssamtaler, nå-må-du-ta-deg sammen samtaler. Må sende en bruddmelding. Det er ikke noe ålreit. Forferdelig. Ville hatt han igjen. Så er det jo vi som sitter med svarte-Per på det ... Når man er nødt til å bryte folk, det syns jeg er baksiden av medaljen” (Informant 5).

Videre sier informant 5: *“... Har en del klienter som er fysisk og psykisk dårlige. Og når alt dreier seg om å oppfylle de formelle kravene som sykemelding, og si ifra når man er borte, og møter der man skal ... Man bruker all energi på sånne ting, i stedet for å jobbe mer med en positiv utvikling.”*

Dette tolker jeg som at mye av tiden går til oppgaver og formaliteter som ikke har direkte påvirkning på endringsarbeidet til den domfelte. Jeg tolker at endringsarbeidet er det virkelige målet, slik informantene formulerer seg. Informant 5 forteller også om det han ser som en minneverdig sak. Han forteller om en domfelt som var svært sliten og rusmisbruker. Personen hadde sonet en kort dom, og klart og holdt seg unna rus i soningsperioden. Derfor fortalte den ansatte at det var kjempebra at domfelte klarte å holde seg unna dop. Domfelte svarte at ved å være i fengsel så var det ikke så lett å få tak i. Den ansatte mente likevel at det var godt jobba, og skulle få *“cred”* for det. Plutselig la den ansatte merke til at det: *“... rant to store tårer fra kinnet. Domfelte fortalte at dette var første gang at noen hadde sagt noen gang sagt noe ålreit om han”* (Informant 5). Den ansatte så på meg, og stilte meg et spørsmål om denne hendelsen:

“... Vi er voksne mennesker, går det an å forestille seg at man lever hele livet sitt uten at noen, noen gang sier noe positivt til deg? Noen ganger er det rart at det ikke har gått verre enn det har gjort” (Informant 5).

Svært mange av informantene har mange historier om domfelte som stiller dårlig på boligmarked, og som har rusproblemer. Mange sliter også med både den psykiske og fysiske helsen. Mange av informantene opplever at de har saker som de blir personlig preget av.

Informant 7 sier:

“Man blir preget av det man møter, hvis en har en vanskelig samtale, med noen du følger, som du føler kanskje at ikke kommer noen vei, og man møter mye motstand. En som blir løslatt som ikke ser noen hensikt i å møte opp. Og er veldig avvisende. Det kan være et vanskelig utgangspunkt.”

Informant 1 sier: “ ... Det er utfordrende å jobbe med folk som strever. Man blir liksom prega av det. Det å sitte alene med noen av disse sakene, de verste sakene, det tenker jeg at man ikke skal gjøre.”

Informant 2 sier: “ ... Du har jo de dagene hvor noen forsvinner vekk, og ikke ønsker å forholde seg til de utfordringene som ligger til grunn for å klare å gjennomføre en samfunnsstraff. F. eks å møte opp på skolen. De føles ikke så lett. Det handler om unge skjebner. Når du ikke klarer å plukke de opp igjen. Og ikke har klart å hekte på alle instansene som trengs, da ønsker du gjerne å få gjort mer”

Informant 4 sier at han/hun har vært i praksis i et annet fylke, og når en domfelt møtte opp rusa hadde de sendt inn en bruddmelding med en gang:

“ ... Nå har det kommet et strengere direktiv som vi må følge her på Oslo friomsorgskontor også. Det strider litt med at det er folk som i utgangspunktet er i en målgruppe med at de strever med rus. Det er avklart før de er i retten, dommeren vet det, det ligger til grunn ... Også får de en reaksjon fordi de strever med rus, også kommer de hit, også får de ikke til noe her, også kommer de med promille, også skal de på en måte være avskjed på grått papir, når alle vet det, det er derfor de har fått dommen. Det er paradoksalt”.

Det er tydelig at denne informanten stusser over hvordan denne avgjørelsen ble tatt. Dette er ikke en ideell måte å tilnærme seg den domfelte på, mener informantene. Larsson (1994:69) påpeker at regionale forskjeller ved bruk av reaksjoner bør være mindre enn det de er i dag. I noen fylker suspenderer man domfelte som andre steder ville sluppet med en advarsel. Larsson (1994) sitt materiale er riktignok fra noen år tilbake, men poenget er at det ikke er noe fasit på om man skal sende inn bruddmelding, eller gi advarsel. Det avhenger av skjønn.

Informant 3 forsøker å gjøre så godt han/hun kan, men møter motstand. Dette kan oppleves frustrerende:

“... Og når man da føler at man prøver å tilrettelegge og forstå, og virkelig gjøre det beste ut av det, og man møter irritasjon, det er klart det kan være kjipt noen ganger.”

Det er også mulig å dreie litt på begrepet til Flaatten (2007), og bruke det i forhold hvordan de ansatte opplever å være en straffegjennomfører, og en hjelper på samme tid. Som tidligere beskrevet i delkapittel 8.7, opplever de ansatte at det finnes utfordringer ved både å hjelpe og kontrollere. Men det betyr riktignok ikke at det alltid er store problemer med å utøve kontroll «*Vi sjekker opp at folk har møtt når de skal, opplever at de er egentlig ganske uproblematisk*» (Informant 6). Begrepet til Flaatten (2007) kan nok også anvendes i saker hvor de ansatte opplever at de ikke har tilstrekkelig tid til samtaler med domfelte. Tidspress og krav om effektivitet har jeg tidligere beskrevet i delkapittel 8.4. En slik opplevelse kan ligne på hva sosialfaglige studenter opplevde når de var i praksis De sa at «*den fine lærdommen ikke lot seg realisere i en hverdag preget av tidspress, kompliserte arbeidsrutiner og et stramt budsjett*» (Kokkin 1998:16).

De ansatte møter mange mennesker som sliter, og har ikke alltid mulighet til å hjelpe, og yte bistand slik de ønsker. Det er heller ikke enkelt å være i en posisjon hvor du både skal kontrollere og hjelpe på samme tid. I tråd med disse sitatene tolker jeg det dithen at informantene i enkelte situasjoner kan oppleve en form for posisjonell lidelse. Lipsky (1980) viser til et liknende perspektiv, men kaller det for fremmedgjøring, og hevder at bakkebyråkrater kan oppleve en form for fremmedgjøring i arbeidet sitt. Dette foregår på ulike måter, mener Lipsky (1980:76). Klientene er et produkt av de ansattes arbeid, og de ansatte har som oftest ikke mulighet til å jobbe med klientene like mye som de ønsker. Dermed ser de ikke sluttresultatet av arbeidet sitt. En slik utfordring kan kanskje de ansatte kjenne seg igjen i, da en av oppgavene deres er å hekte den domfelte på andre etater i samfunnet. I tillegg kan fremmedgjøring forekomme i jobber hvor de ansatte ofte er nødt til å undertrykke sine kreative og menneskelige impulser, hevder Lipsky (1980). Om dette foregår i friomsorgen er uklart, men ved at de ansatte tydeliggjør rollen sin som straffegjennomfører, kan dette bidra til å tilsløre en medmenneskelig tilnæringsmåte.

Et mulig svar på opplevelsen av fremmedgjøring og en posisjonell lidelse kan være å snakke med andre kollegaer og ta vare på hverandre. Lipsky (1980:76) mener at bakkebyråkrater jobber ofte alene, men at de ofte søker og får støtte fra andre ansatte: “ *Street-level-bureaucrats are no less peer related than other workers and find gratification in the squad room, teachers lounge and other places where they congregate*”.

9.6 “Dele det som er vanskelig”

Mange av informantene påpeker at de er de flinke til å ta vare på hverandre:

“... Har mulighet til å drøfte med andre ansatte. Både i gangene og stikke innom om det er noe. Ellers jobber vi veldig selvstendig, men samtidig har vi absolutt mulighet til å drøfte om vi trenger det. Så har vi avdelingsmøter, hvor vi tar opp ting som er vanskelig en gang i uken, dilemmaer osv” (Informant 3)

“Om vi trenger gode innspill, så er det en åpen dør tradisjon her. Vi går og hører med hverandre om forskjellige saker”. (Informant 2)

Informant 1 opplever det også slik: “ ... Det syns jeg vi er gode på i vår avdeling, ivareta hverandre. Dele det som er vanskelig”.

Informant 3 sier: “ ... Vi har mulighet til å drøfte med andre ansatte. Både i gangene og stikke innom om det er noe”.

Informant 5 sier: “ ... Alle dører er åpne hele tiden. Har jeg noe jeg lurer på er det ikke noe problem og gå over gangen og diskutere. Har veldig mye muligheter til det.”

Jeg tolker det slik at gjennom en åpen-dør-policy, og ved å tørre å spørre om råd og veiledning når det trengs, kan dette være et motsvar på den posisjonelle lidelsen de ansatte til tider føler de befinner seg i. De forsøker å håndtere det så godt det lar seg gjøre.

Dette kapitlet har vist at det eksisterer et ujevnt maktforhold mellom ansatt og domfelte, da den ansatt skal kontrollere at den domfelte gjennomfører straff. Dette betyr at hvis domfelte bryter vilkår, kan den ansatte anvende ulike sanksjoner som de føler er passende. Neste

kapittel vil ta for seg relevante kjennetegn ved nyliberalismen som kan ha bidratt til fremveksten av tenke om at mennesket skal styre seg selv. I denne forbindelse er Foucaults (Jarvinen mfl. (2005) governmentality prinsipp relevant. Videre vil det undersøkes om fromsorgen er en institusjon i samfunnet som kan bidra til skapelsen av institusjonelle identiteter.

Kapittel 10 Governmentality og institusjonelle klienter

I det foregående har vi sett at det foreligger et ujevnt maktforhold. I dette kapittelet vil jeg først redgjøre for hvilke nyliberalistiske kjennetegn som kommer til syne i møtet mellom ansatt og domfelt, og hvordan dette påvirker møtet, og de ansattes arbeidsmetoder. Jeg vil se på hvordan maktforholdet utformes. For å belyse dette vil jeg forsøke å drøfte noen kjennetegn ved systemer som friomsorgen er en del av, og hvordan klienter og ansatte beskrives i slike systemer.

10.1 Nyliberalistiske kjennetegn i friomsorgen

Mik-Meyer og Villadsen (2007:9) skriver at i møte med borgeren i ulike velferdsinstitusjoner ser man tendenser til at bestemte verdier som effektivitet, selvansvar, frihet og selvhjelp trer frem. Disse kjennetegnene er ikke nødvendigvis nye i samfunnet, men får en større betydning og blir løftet frem og styrket i et slikt møte. Forfatterne karakteriserer disse kjerneverdiene under betegnelsen nyliberalismen. Med begrepet nyliberalisme mener ikke Mik-Meyer og Villadsen et politisk program, en historisk epoke eller en politisk filosofi. Hensikten med begrepet er i større grad å se hvordan verdiene påvirker et system på, og dets praksisformer (ibid). Fremveksten av de nevnte verdiene har gitt grobunn for en individualiseringprosess. Beck (i Aakvaag 2008) hevder at det har foregått en strukturell individualiseringsprosess i den vestlige moderniteten siden ca. 1970-tallet. Beck (i Aakvaag, 2008:270) forklarer denne prosessen nærmere: “ ... den enkelte må i fraværet av tilskrevne sosiale posisjoner og klare forventninger fra sine sosiale omgivelser selv ta ansvaret for å regulere sitt livsløp og etablere en rimelig solid og sammenhengende identitet». Denne prosessen medfører at borgeren i større grad gjøres ansvarlig for sine egne handlinger, sin situasjon og sin egen behandling (Mik-Meyer og Villadsen, 2007). En slik forståelse av domfelte som ansvarlig for sine egne handlinger, og en aktiv aktør i sin egen rehabilitering ser man også i St. melding. nr 37 (2007-08:21). Mennesket har rett til å ta egne valg, og er ansvarlig for konsekvensene av dem. Dette er et prinsipp som er viktig i selve straffegjennomføringen. Derfor skal den domfelte være aktiv i sin egen rehabilitering, og ikke gjenstand for hva friomsorgen mener er det beste for han eller hun, står det i meldingen. Dette er idealet for departementet (ibid).

Sagt med andre ord så forsøker staten å leve opp til liberalismens ideal om frihet for borgeren, og minskning av statens styring ved å fremheve at det er borgeren selv som skal ta ansvar for sin egen situasjon. Dermed innføres det flere og flere styringsteknikker av staten der formålet

er å hjelpe borgeren til å bli idealborgeren, dvs. å være innehaver av nevnte verdier som ansvarlighet, viljestyrke og kontroll. Dette betyr at velferdsstaten skaper en borger i sine egne øyne, og dette blir normalen, noe som setter rammer for møtet mellom borger og velferdsstat (Mik-Meyer og Villadsen, 2007:11). I det følgende vil jeg gi et innblikk i hvordan staten er i besittelse av mye makt, og hvordan dette setter de ytre rammene for friomsorgen og de ansatte.

10.2 Friomsorgen og makt

“ ... Så kan du si at fra Kriminalomsorgsdirektoratet og Justisdepartementet kan det komme reguleringer i gjennom strukturert programvirksomhet. Så vil jo myndighetene regulere vår atferd. De vil styre vår aktivitet, og atferd inn i noen løp på grunn av mål og resultatstyring (...) Når de legger sånne typer resultatkrav, så styrer det jo organisasjonens atferd i en retning (...) Vi har jo de juridiske rammene. De ligger til grunn, fordi det styrer virksomheten ” (Informant 8)

Dette sitatet uttrykker at overordnende instanser som Kriminalomsorgen styrer de ansattes arbeid i en bestemt retning. Mik Meyer og Villadsen (2007:9) skriver at det finnes ulike dokumenter, retningslinjer og rundskriv den profesjonelle skal rette seg etter og anvende. De skriver at saksbehandlere er underlagt makten som er forankret i økonomiske rammer byråkratiets regler, og de mål og midler som er fastsatt i sosialpolitiske tiltak (Mik-Meyer og Villadsen, 2007:193).

Sett i lys av Foucault (i Järvinen og Mortensen, 2005:12-13) sin maktforståelse sitter staten inne med den riktige kunnskapen, og har derfor definisjonsmakten. *“Magt og viden henger sammen, fordi “sandheden” er definert af dem, der har magten, - og vice versa: Viden giver magt, fordi den hævder at sidde inde med “sandheden”*. Foucault (ibid) introducerer i denne sammenheng begrepet “sannhetsregimer”, som et system som har makten til å definere hva som er sosiale problemer. Viktige redskaper i et slikt system er ulike teknikker som klienter utsettes for, som f.eks rapporter, møterefater, straffeattester. Dette fører til at klienten forblir klient, og reproducerer samtidig eksperters profesjonelle status i samfunnet (ibid:13).

Foucaults (Ebsen og Guldager i Järvinen.mfl.2005:62) sannhetsregimer har klare paralleller til Bourdieus (ibid) begrep doxa. Med doxa mener Bourdieu (ibid) en samling av holdninger,

verdier og normer som oppfattes som selvinnlysende og naturlige. Det er det riktige og rette syn som har tvunget seg frem gjennom kamp mot rivaliserende syn (ibid). I tråd med denne forståelsen vil det doksiske innenfor friomsorgen være dets definisjoner av klienter, forståelses og forklaringsmodeller, problemløsningsmetoder, og programvirksomhet. Disse metodene blir lært gjennom utdanning, og på denne måten blir “den riktige viten” reproduisert gjennom institusjoners dagligdagse praksis. Sosialt arbeid er preget av det Foucault (i Jarvinen og Mortensen, 2005:17) kaller for “eufemisert makt”, en makt som kaller seg noe annet, som omsorg og støtte (ibid:17). Bourdieu (ibid:17) viser til et liknende begrep, symbolsk vold. Dette kan ikke forstås som fysisk vold, men en makt som i kraft av å være “gode intensjoner” får mennesker frivillig til å rette seg deretter, nettopp fordi det oppfattes som selvinnlysende og naturlig. Individet har internalisert måten å tenke på.

Staten representerer makthaverne, og er i besittelse av definisjonsmakten. Ettersom makthaverne i følge Foucault (i Mik-Meyer og Villadsen, 2007) definerer hva som skal være sannhet, er idealet at klientene skal rette seg inn etter hva slags sannheter som blir produsert. Sagt med andre ord; staten gir føringer til departementet, som gir føringer til Kriminalomsorgen, som igjen legger rammene for hvordan friomsorgen og deres ansatte kan utforme sitt arbeid. De teoretiske perspektivene Bourdieu og Foucault anvender kan ubevisst og utilsiktet gi inntrykk av at de ansatte er “skurker” som har et register av skjulte og manipulerende maktmidler (Larsen, Mortensen og Thomsen i Järvinen mfl, 2005:194).

I et slikt system henger makt og viten sammen, og verdier som ansvarlighet og selvhjelp har bidratt til fremveksten av en individualiseringsprosess. Dette har igjen bidratt til fremveksten ulike styringsteknikker. I denne forbindelse skal jeg se på Foucaults prinsipp om governmentality, og hvordan dette påvirker friomsorgen arbeid.

10.3 Governmentality

“ ... Vi stiller disse kravene fordi vi har forventinger til deg, vi mener at du er i stand til det, det er en rettighet du har som jeg skal følge opp” (Informant 7).

Disse sitatene kan uttrykke en form for governmentality. Klienten har rett til å gjøre noe som er bestemt og utformet av andre “en rettighet du har som jeg skal følge opp”. Foucault (i Mik-Meyer og Villadsen, 2007:36) definerer governmentality som den moderne liberale

styringsmentalitet hvor styringen rettes mot individers selvstyring. Larsson (1994) skriver at den kontrollen kriminalomsorgen utøver er formell, men at den har den uformelle kontrollen som ideal. Videre skriver han at man i større grad forsøker å styre den enkelte innenfra enn utenfra; målet er å gripe inn i den enkeltes vaner og rutiner. For Neumann (2003:22) er det ikke bare regjeringen som styrer befolkningen, men styringen er forankret i en refleksiv tankegang om at hvert enkelt individ er forventet å styre seg selv slik myndighetene ønsker:

“... Det er så viktig at, en god relasjon, hvis en tenker at den siste dagen går ut her fra med en god følelse, at de har gjort alt selv, istedenfor å takke meg for hjelpen. Når de kjenner at det er de, det er de som gjør jobben, det er de som gjør samfunnsstraffen sin, vi er et slags verktøy (...) er ikke sånn at vi skal hjelpe dem, men at de drar ut fra kontoret og føler at de har gitt en innsats og gjort noe selv” (Informant 3).

Mennesker som blir utsatt for en slik kontroll kan dermed bli agenter i sin egen selvdisciplinering. Dette er kriminalomsorgens kontrollideal, mener Larsson (1994). Denne styringsrasjonaliteten uttrykkes i form av styringsteknikker. For at den domfelte skal være mottagelig for slike styringsteknikker er institusjonen nødt til å forenkle og standardisere det enkelte mennesket før den kan behandle. Med andre ord må den skape en klient, mener Mik-Meyer og Villadsen (2007). Spørsmålet blir om en slik klientgjørelse foregår i friomsorgen?

10.4 “Å gi systemet et menneskelig ansikt”

Tidligere har jeg beskrevet friomsorgen som en institusjon som besitter makt. I det følgende forsøkes det å drøfte og diskutere om friomsorgen som et system kan bidra til å produsere institusjonelle klienter (Gubrium og Holstein, 2000). Järvinen og Mik-Meyer (2003) beskriver en prosess; en klientgjørelse. Dette er en prosess hvor menneskelige problemer oversettes til et «*systemspråk*», hvor individets situasjon blir definert ut i fra institusjonens fastlagte diagnoser og forståelsesrammer. Institusjonene setter rammer for hvilke identiteter som er sosialt akseptable, og hvilke som passer inn i ulike hjelpetilbud (Järvinen og Mik-Meyer (2003). En slik vinkling er forankret i et strukturelt perspektiv som har større fokus på institusjoners påvirkning på klienter enn klientenes påvirkning på institusjoner. Forfatterne fokuserer primært på negative klientidentiteter, og diagnostiseringens stemplingeffekter.

Mik-Meyer (2007) er også relevant i denne sammenheng, hvor hun beskriver konkrete møter mellom klienter og sosialarbeidere, og hvordan sosialarbeidernes kategorisering av klienter

henger sammen med institusjonens organisatoriske kontekst. Videre hevder Mik-Meyer (2007) at forhandlingen av klienters identiteter foregår sett i forhold til et behandlingsperspektiv, og hviler på det grunnlag at personlig utvikling er et gode. Klientene som ikke ønsker å tilrettelegge seg etter institusjonens individfokuserte behandlingsopplegg blir kategorisert som problemmennesker, hevder hun. Mik-Meyer (2007) mener at individfokuseringen krever at klientene er villig til personlig forandring, rettere sagt en forandring som passer inn i den institusjonelle målsettingen. Denne tankegangen er ikke ukjent for domfelte, da de møter den allerede i fengsel. Den domfelte er selv ansvarlig for sine handlinger, og har et eget ansvar for å endre seg for klare å leve et liv fritt for kriminalitet hevder Ugelvik (2011). Dette kan bidra til etableringen av institusjonelle identiteter, da dette er nødvendig for å gjennomføre forandringen.

Det kan hende at en slik klientgjørelse eksisterer i friomsorgen, men informantene mine synes å være klar over at en slik klientgjørelse kan forekomme. Det blir tydelig at mine informanter forsøker å håndtere dette så godt som de lar seg gjøre i møte med domfelte.

Dette kommer til uttrykk i denne informantens uttalelse:

“ ... Det tror jeg vi er gode på, alle som jobber her, å gi det systemet et menneskelig ansikt og et menneskelig uttrykk. Jeg er veldig takknemlig for å få lov til å gjøre det.” (Informant 5)

Lingås (2008) skriver at yrkesutøvere som har kontakt med lovbrytere står i fare for å behandle dem som objekter. De skal forandre og tilpasse dem. Ved å gjøre dette behandler man andre mennesker som et redskap for og nå et mål, og dette strider mot Kants grunnleggende humanistiske prinsipp (Skjervheim 1992 i Lingås 2008). En slik forståelse er forankret i en instrumentell rasjonalitet. Lingås (2008:70) forfekter at man heller burde møte mennesket som et subjekt, og sier videre at subjektrelasjoner er kilden til ekte endring. En slik tilnærming til mennesket uttrykkes også av de ansatte:

“ ... Det har noe med den ydmykheten for individet, at man inntar en subjektposisjon til individet, at man ikke objektiverer individet, tinglig gjør det, og har en teknokratisk tilnærming til individet, det tror jeg er kjempe viktig ... At man på en måte gir individet anerkjennelse for alle de andre identitene en bærer med seg.” (Informant 8)

“... Hvis en bare skal kjøres igjennom, så blir ikke kvaliteten der, og da får man ikke jobba så godt med endringsarbeidet heller.”(Informant 2)

“Jeg tror vi har en veldig viktig rolle, å være fristilt fra fengsel. At vi jobber sosialfaglig, og tenker endring i hvert enkelt menneske, og ikke kjører de gjennom som en fabrikk.”
(Informant 3)

“... Jeg tenker også at man ikke kan tvinge noen til å endre seg ... Noen ganger må man respektere at man ikke vil snakke». (Informant 6)

Det siste sitatet viser klart at den ansatt forsøker å respektere den andre part. De ansattes forståelse av de domfelte viser heller hvordan den sosiale interaksjonen både kan være produktiv og konstruktiv for de domfelte som anvender friomsorgens fortolkningsramme, og som går inn i en klientrolle og mottar hjelp. Klientgjørelse trenger ikke entydig å være negativt og undertrykkende. Tvert imot, for noen kan det øke valgmuligheter, og handlingsrom:

« ... Å få frem de mestringsområdene og mulighetene de har, tror jeg er viktig. Det å kunne gjennom samtaler bidra til å sette i gang en reflekterende prosess, hvor de kan se at de har andre muligheter å handle på, og øke handlingsrommet, og vise at de har reelle valg, da får du også økt mulighetsrommet». (Informant 8)

Denne formen for makt er ifølge Foucault (Mik-Meyer og Villadsen, 2007) en produktiv makt. Dets hovedoppgave er å hjelpe klientene, og denne type makt og kontroll er en uunngåelig del av det velferdsstatlige sikkerhetsnett, mener Foucault (ibid). Foucault (ibid) vil ikke akseptere et skille mellom den produktive makten som myndiggjør den domfelte gjennom empowerment og den *“onde makten”* som undertrykker (ibid:40). Han hevder at skillet mellom makt og hjelp er en kunstig oppdeling.

10.5 Samtaleteknikk rettet mot både ansatte og domfelte

I det følgende avsnitt skal vi se på et eksempel på en styringsteknikk som både retter seg mot ansatte og klienter. Mik-Meyer og Villadsen (2007) viser til en Foucault inspirert analyse om forebyggelsessamtaler ved Bispebjerg Hospital. Analysen ser på hvordan samtaler om forebygging skaper et rom hvor både sunnhetsprofesjonelle og pasienter etablerer bestemte

selvforhold. Målet var å forebygge en negativ livsstil hos klientene, f. eks redusere fedme og alkoholproblemer.

Dette viser at det ikke bare er klientene som ble et objekt for styringen, men det var også personalet, hevder Mik-Meyer og Villadsen (2007). Personalet skulle opptre som rollemodeller for klientene gjennom å være innehavere av den rette livstil og de rette verdiene, og dermed legitimere det budskapet man formidler. Dermed ser man at styringsteknologien, samtalen, både retter seg mot ansatte og klienter, og hvordan de forholder seg til hverandre. De ansatte må først konstruere sitt selvforhold, før de kan forme klientenes (Mik-Meyer og Villadsen, 2007). Et gjennomgående trekk i mitt intervjumateriale er at de ansatte reflekterer over hva slags rolle de har:

“Mange ungdommer kommer inn til oss og har mye opplevelser med autoriteter, som nødvendigvis ikke er så gode, derfor er det skeptiske til hvem jeg er. Hvilken rolle har jeg? Er jeg politi? Er jeg fengselsbetjenten? Hvilken rolle skal jeg ha? (Informant 2)

I de foregående avsnittene har vi sett at det eksisterer et maktforhold mellom ansatte og domfelt, og at makten kan utformes på ulike måter, f. eks gjennom prinsippet om governmentality, og at institusjonen kan bidra til en produksjon av institusjonelle klienter. Til tross for slike sterke drivkrefter viser intervjumaterialet mitt at informantene er klar over dette, og forsøker å innta en subjektposisjon til mennesket. Samtidig reflekterer de også over rollen sin som straffegjennomførere, som hjelpere, og som medmennesker i all sin mangfoldighet. En slik refleksjon kommer også til uttrykk i de ansattes håndtering av makt. Dette er tema i neste avsnitt.

10.6 Ansattes håndtering av makten

Hvordan håndterer de ansatte dette maktforholdet? Forsøker de å understreke det, eller tone det ned? Eller begge deler?

I følge Uggerhøj (i Jarvinen, Larsen og Mortensen, 2005:104-105) er det særdeles vanskelig å endre oppbyggede maktstrukturer mellom sosialarbeider og klient. I stedet er hensikten å oppnå en likeverdighet mellom partene; en *“respekt for forskjelligheter”*, mener de. Sagt med andre ord, den ansattes oppgave blir å forstå og gjennomskue posisjonene, og gjennom en verdig dialog vise respekt for klientenes forståelse, viten og erfaringer (ibid). På denne måten

kan makten bli produktiv, og klientene kan få midler til å inngå i kampen om makt, som i følge forfatterne, er uungåelig i møtet mellom ansatt og klient. Det er på mikronivå, altså i møtet mellom ansatt og klient at maktspeillet konkret foregår, og det er også her mulighetene for forandring ligger, hevder Uggerhøj (ibid). En slik forståelse av å dempe og tone ned maktforholdet har jeg også vist i kapittel 6 om samtalen som verktøy og kapittel 7 om anerkjennelse.

“... Mange her har en evne til å bygge ned, i stedet for å akselerere, når noen kommer og er litt irriterte. Alle som jobber her er ganske gode til å senke nivået. De er sjelden at det skjer noe her, liksom.” (Informant 5)

Informanten gir uttrykk for at mange av de ansatte er flinke til å tone ned en spent situasjon. I det følgende utdypes dette av to informanter:

“... Gjennom kommunikasjon, gjennom dialog, både verbal og non-verbal ivaretar vi den dynamiske sikkerheten. Den er kjempe viktig, og ved å ha fokus på den dynamiske sikkerheten så mener jeg vi reduserer eller bidrar til å redusere avmakt-følelsen som kan være en risikosituasjon». (Informant 8)

«Da jeg jobba på NAV før, så gikk jo alarmen hele tiden, og det var alltid noe. Mens her, hver gang det var alarmen, så har det aldri vært noen truende eller ubehagelige situasjoner. Det sier litt at folk blir godt kjent med den som skal følge deg opp» (Informant 6).

Her er det flere elementer som kombineres og handler sammen. Slik jeg tolker det blir dialogen og kommunikasjonen et redskap og middel som bidrar til å redusere avmaktsopplevelser de domfelte opplever. Dette medfører at sikkerheten til de ansatte ivaretas.

“... Men samtidig er det veldig viktig å bryte ned, slik at en på en måte kan snakke sammen på like fot, likevel. Kontrollen ligger utenfor, også er jeg den som effektuerer det. Så lenge de vet at det handler ikke om noe personlig mot dem, i forhold til den kontrollbiten, men at det som skal gjennomføres i forhold til straffen, handler om å gå den veien sammen (Informant 2).

Denne informanten påpeker viktigheten av å klargjøre det straffede element for å være i stand til å snakke sammen på like fot. Larsson (1994) skriver at når den ansatte oppnår nærhet til klienter får den ansatte flere nyanser å spille på, en av dem kan være samvittigheten til klienten. Dette bidrar til at det er mindre behov for å benytte seg av fysiske kontrolltiltak som er et mål i seg selv.

10.7 Språk som kamuflerende makt

Språk er et viktig moment i tilknytning til hvordan klientene blir diagnostisert og behandlet. Christie (1982b) mener at ord som blir brukt innad i fengselssystemet kan ha en kamuflerende effekt, og underliggende mening. Denne effekten skjuler ordets egentlige karakter (Christie, 1982b). Et eksempel kan være ordet klient, som i gamle dager i følge Christie (1982b:14) betydde «*en som er avhengig*». Å bruke ordet klient kan bidra til at personen føler seg mindre stemplet, enn ved å kalle personen for tidligere straffedømt. Videre mener han at hensikten med å bruke milde og nøytrale begreper er at man skal gi uttrykk for at straffens pine er borte. Hammerlin (2008) viser også til en lignende tankegang, og henviser til språkkampen, der ord som skal brukes skal gi et annet bilde av virksomheten. Et eksempel fra friomsorgen kan være ordet “samfunnsnyttig tjeneste” og “kriminalomsorgen”. Her tolker jeg det som om domfelte gjør “samfunnet” en “tjeneste”. Samtidig tenker man på omsorg når man hører navnet. Fokuset går dermed vekk fra straff. Også i TOG finnes det ord som er av en uheldig art. F.eks «gjenganger» og «residiv». Disse ordene har en negativ klang, og kan gi uttrykk for et teknokratisk menneskesyn (Nesvik:2005:15). Ut fra mitt intervjumateriale fant jeg ikke noe som tydet på at de ansatte bevisst brukte slike ord for å tilsløre eller kamuflere makten de er innehavere av. Dette perspektivet passet ikke med hvordan mine intervjupersoner beskrev seg selv.

Dette kapittelet har forsøkt å gi en forståelse av ulike dimensjoner av hvordan makten utformes og behandles i det konkrete møtet mellom ansatt og domfelt. Jeg har beskrevet at friomsorgen som system, og dets ansatte, besitter mye makt, og at denne makten blir konstituert gjennom praksisformer og arbeidsmetoder. Dette kan bidra til en produsering av institusjonelle klienter. Til tross for dette, viser mine informanter at de er klar over at slike prosesser kan foregå, og forsøker å håndtere – og kanskje til og med motvirke dette – ved å innta en medmenneskelig og aktivt samskapende posisjon. På denne måten blir både ansatt og domfelt bidragsyttere i sin egen hverdag.

Kapittel 11 Avslutning

Denne masteroppgaven har redegjort for ulike dimensjoner i møtet mellom ansatte og domfelte. Rekkefølgen på kapitlene er plassert på en måte som skal vise realitene slik de ansatte har beskrevet det. Kapitlene følger logikken i friomsorgens arbeid. De ansatte forsøker så godt det lar seg gjøre med det gode og det fine ved å gi omsorg og vise respekt, opparbeide seg tillit, gi anerkjennelse og medmenneskelighet gjennom samtalen som et redskap. Samtidig, side om side, eksisterer det en kontroll- og straffedimensjon, som setter rammene for kommunikasjonen, og trer tydelig frem når det er nødvendig.

Empirien viser at samtalen og dialogen er viktige verktøy som bidrar til å styrke forholdet mellom ansatte og domfelt. I denne dimensjonen er tid til samtaler svært verdifull. Samtalen bidrar til å bygge tillitt, og gi domfelte anerkjennelse. De ansatte har ulike måter å bygge tillitt på, f. eks ved å ha et personlig preg på kontoret. Anerkjennelse er en verdi de ansatte holder høyt. Det er viktig å anerkjenne mennesket for alle de identitene de bærer med seg, og ikke bare se de som lovbrøtere. Anerkjennelse kan også foregå utenfor friomsorgens kontor, gjennom samarbeid med andre etater og domfeltes deltakelse i ulike tiltak. Tiltak overfor gjengangere (TOG) er i denne forbindelse relevant. Dette tiltaket er i følge to av informantene et svært vellykket og viktig del av friomsorgens arbeid. TOG legger vekt på mange av de elementene som de ansatte ser på som viktige i straffegjennomføringen. Arbeidsmetodene i dette tiltaket kan bidra til å dempe og tone ned de ansattes opplevelse av en posisjonell lidelse, da de ansatte ha større mulighet for å skape en tett, og langvarig relasjon med domfelte. Denne dimensjonen er forankret i en verdi- og affektrasjonalitet, og bærer preg av at medmenneskelighet er en verdi i seg selv. En skal møte mennesket der de er (Kokkinn, 1998).

På en annen side skal de ansatte kontrollere de domfelte ved å gi advarsler, holde innskjerpingssamtaler og sende inn eventuelle bruddmeldinger hvis dette er nødvendig. Målet med kontroll er at den domfelte skal gjennomføre straffen. Dette er en stor del av straffegjennomføringen, og i denne dimensjonen står elementer som har som hensikt å disiplinere og kontrollere den domfelte sterkt. Dette skal i tur forebygge ny kriminalitet. I alle slike sammenhenger spiller skjønn en betydelig rolle. Empirien viser at de ansatte er flinke til å bruke skjønn, og gi domfelte nye sjanser, der de finner det passende, innenfor de organisatoriske rammene de er en del av. I denne kontroll- og straffedimensjonen ser man at det eksisterer et ujevnt maktforhold mellom ansatte og domfelt som setter rammen for all

videre kommunikasjon. Her foreligger det en instrumentell rasjonalitet. I denne dimensjonen er det blitt lagt særlig vekt på effektivitet, individualisering og selvhjelp. Disse verdiene bidrar til utviklingen av ulike styringsteknikker som har som formål å få domfelte til å styre seg selv slik myndighetene ønsker, sett i lys av Foucaults prinsipp om governmentality. Et slikt perspektiv dreier diskusjonen i mot en forståelse av at friomsorgen som en institusjon i samfunnet besitter makten, nærmere bestemt definisjonsmakten. I forlengelse av dette har et viktig spørsmål vært om friomsorgen kan bidra til å produsere institusjonelle klienter. I tråd med dukker spørsmålet opp om det er slik at de ansatte ser seg selv som byråkrater, teknikere, som skal få dette apparatet til å fungere og oppnå målene sine? Mitt materiale tyder på noe annet. De ansatte går langt på vei for å møte mennesket der det er, og vise medmenneskelighet, og anerkjenne mennesket så godt det lar seg gjøre, men alltid innenfor de rammene de er en del av.

En slik motsetningsfylthet mellom hjelp og kontroll kan ha sine utfordringer. I tråd med dette har jeg anvendt Flaatten (2007) sitt begrep om posisjonell lidelse for å undersøke om de ansatte erfarer at de befinner seg i en slik posisjon. Her har jeg også brukt Lipsky (1980) sitt begrep om fremmedgjøring. I et slikt perspektiv argumenterer jeg for at de ansatte til en viss grad i enkelte situasjoner opplever en form for posisjonell lidelse, og fremmedgjøring i møte med domfelte. Et slags motsvar på dette, slik jeg tolker det, uttrykkes i form av en åpen-dør-policy. Å snakke sammen på tvers av kontorene, og ta vare på hverandre, kan bidra til at den posisjonelle lidelsen dempes og nedtones.

I denne oppgaven har jeg operert med ulike dimensjoner, hvor kontroll- og straffedimensjonen representerer de ytre formelle rammene som legger føringer på mye av friomsorgens virksomhet. Dette fremmer en søken etter andre meninger. Et hovedfunn i oppgaven er at de ansatte i møte med domfelte beveger seg gjennom disse sosiale dimensjonene på en svært finurlig måte. De ansatte utformer dette møtet på sin spesielle, og ganske personlige måte, samtidig som de hele veien er klar over kontroll- og straffedimensjonen. De skaper seg egne sosiale dimensjoner, eller rom, hvor menneskeligheten bryter gjennom. De ansatte blir flinke til å se hva som trengs, om det er å ivareta det tekniske og instrumentelle ved å håndtere rammene og kontrollen, eller å forankre seg i det verdi- og affektrasjonelle gjennom å gi anerkjennelse, vise omsorg og respekt. Ofte er det ikke enten/eller. De spiller dette frem og tilbake, både fremhever og demper.

De har i sitt register flere dimensjoner som kan komme til uttrykk i de ulike fasene, som et ledd i prosessen. Det starter med omsorg og imøtekommenhet, men også de kontrollpolitiske rammene. De ansatte forhandler de ulike identitene sine. Noen ganger bryter det menneskelige gjennom, andre ganger ikke. Noen ganger forsøker de å forene de ulike dimensjonene, andre ganger ikke. Men til syvende og sist er det kontrollen, med lovene og regler som setter dagsorden.

Antall ord: 31728 ord.

Litteraturliste

Aakvaag, G. C. (2008). Moderne sosiologisk teori. Oslo: Abstrakt forlag.

Andenæs, J. (1976). Statsforvaltningen i Norge. Oslo: Tanum-Norli

Andenæs, J. (2005). Alminnelig strafferett, 5. utgave 2. opplag ved Magnus Matningsdal og Georg Fredrik Rieber-Mohn

Bech, U. (2004). Globalisering og individualisering. Abstrakt Forlag A.S

Birknes, H. (1998). Hvorfor ble den generelle læreplanen av 1993 akseptert? (Vol.9808).
Bergen: LOS senter

Bruer, E. S. (2014). Samfunnsstraffen i Norge: 2 rapport fra prosjektet "Hva nytter i Norge"
Oslo. Oslo friomsorgskontor.

Christie, N. (1982a): Hvor tett et samfunn. Oslo: Universitetsforlaget.

Christie, N. (1982b): Pinens begrensning. Oslo: Universitetsforlaget

Cohen, S. (1997). Den sociale kontrolls nye former. Kriminalitet, straf og klassifisering.
København: Hans Reitzels Forlag A/S

Ebsen, F. og Guldager, J. (2005). Kommunal klassifisering af langtidsledige I: Järvinen, M.

Larsen, J. E. og Mortensen, N. (2005): Det magtfulde møde mellem system og klient. Aarhus universitetsforlag. Kapittel 3.

Efskind, A. (1984). Motsetning og mening i sosialt arbeid. Oslo: Aschehoug

Eggesvik, R (2003). Den grønne retorikk. Hovedoppgave i medievitenskap for cand. Polit.
Graden. Institutt for medievitenskap, Universitet i Bergen. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra:
<http://www.ub.uib.no/elpub/2003/h/705005/Hovedoppgave.pdf>

Eidsvåg, I. (2002). Dialog eller debatt? Samtiden, 2002, nr 4, pp.138-142. ³⁵ (Nedlastet: 21.11.2016)

<http://isammeverden.cappelendamm.no/aktivitet.html?tid=1270251&sek=1150592>

Eidsvåg, I. (2006). Dialog betyr å skjønne mer. Kronikk i Aftenposten. 19 mars. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra: <http://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/Dialog-betyr-a-skjonner-413852b.html>

Eriksen, E. O. og L. I. Terum (2001): "Frontlinjebyråkratene mellom fag og politikk". I Demokratiets sorte hull. Oslo: Abstrakt Forlag.

Eriksen, E. O. og Weigård, J. (1999). Kommunikativ handling og deliberativt demokrati: Jürgen Habermas' teori om politikk og samfunn, Bergen: Fagbokforlaget.

[Flaatten, S. \(2007\). Heroinister og kontorister – en undersøkelse av maktens ulike fasetter i rettsforfølgelsen av narkotikalovbrudd. Bergen: Fagbokforlaget.](#)

Foucault, M. (1999). Overvåkning og straff: Det moderne fengsels historie. Oslo: Gyldendal

[Fredwall, T.E. \(2015\). Murer og moral. En bok om straff, verdier og fengselsbetjenter. Oslo: Cappelen Damm.](#)

Friestad, C. og I. L. Skog Hansen (2004). Levekår blant innsatte, FAFO-rapport 429 – (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra: <http://fafo.no/pub/rapp/429/429.pdf>

Giddens, A. (1997). Modernitetens konsekvenser. Pax Forlag A/S, Oslo

Giddens, A. (1990). The Consequences of Modernity. Cambridge: Polity Press

³⁵ Denne artikkelen ville ikke åpne seg i verken Samtid, eller Norart (når jeg søkte på uio sitt bibliotek, derfor fant jeg et utdrag i vedlagt internettadresse)

Giertsen, H. (2012). Kriminal- og ruspolitikk som kontroll og fattigdomspolitik. Tre eksempler. Tidsskriftet Materialisten, nr. 4. Hentet fra: (Nedlastet: 21.11.2016)

<http://www.ivarjohansen.no/temaer/rus/4116-giertsen.html>

Giertsen, H. og Rua, M. (2014). Møtested for straff og velferd: Rusmestringsavdelinger i fengsel, ansattes syn. Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskap

Grimen, H. (2009). Hva er tillit. Universitetsforlaget

Gubrium, J. F. & Holstein, J. A. (2000). The Self We Live By: Narrative Identity in a Postmodern World. New York: Oxford University Press

Guneriussen, W. (1996). Aktør, handling og struktur. 2. utg. Aurskog: TANO Aschehoug

Habermas, J. (1999). Kraften i de bedre argumenter, Oslo: Ad Notam Gyldendal

Halmrast, S. G., (2003). Den filosofiske samtale som metode og erfaring. *Hovedoppgave i pedagogikk ved Pedagogisk forskningsinstitutt*

Det utdanningsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra: <http://www.buf.no/pdf/gsh-filsamt.pdf>

Hammerlin, Y. (2008). Om fangebehandling, fange- og menneskesyn i norsk kriminalomsorg i anstalt 1970-2007, Dr.philosavhandling., Institutt for kriminologi og rettssosiologi, Universitetet i Oslo

Holme, I. M. og B. K. Solvang (1996). Metodevalg og metodebruk. Tano

Høigård, Cecilie (2007). Gategallerier. Oslo: Pax

Innst. O. nr. 82 (2006-2007). Innstilling fra justiskomiteen om lov om endringer i straffegjennomføringsloven mv. (tiltak for å avvikle soningskøen og bedre innholdet i soningen mv.) (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Odelstinget/2006-2007/inno-200607-082/?lv1=0#a5>

Järvinen, M. Larsen, J. E. og Mortensen, N. (2005). Det magtfulde møde mellem system og klient. Aarhus universitetsforlag.

Järvinen, M. Mortensen, N. (2005). Det magtfulde møde mellom system og klient:teoretiske perspektiver I: Järvinen, M. Larsen, J. E. og Mortensen, N. (2005): Det magtfulde møde mellem system og klient. Aarhus universitetsforlag. Kapittel 1

Järvinen, M. og N. Mik-Meyer (2003). At skabe en klient: institutionelle identiteter i socialt arbejde. København: Hans Reitzels Forlag

Johannessen, A., Tufte, P. A. og Christoffersen, L. (2010). Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. 4. utgave. Oslo, Abstrakt Forlag.

Khazelah, L. (2011). Å lære av menneskers kamp for anerkjennelse. Uio.no. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra:

<http://www.uio.no/forskning/tverrfak/culcom/nyheter/2007/anerkjennelse.html>

Kokkinn, J. A. (1998). Profesjonelt sosialt arbeid. Tano Aschehoug.

Kriminalomsorgen (2016a): personundersøkelse. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra:

<http://www.kriminalomsorgen.no/personundersoekelse.275782.no.html>

Kriminalomsorgen (2016b): Mellom fengsel og frihet - tiltak overfor gjengangere. (Nedlastet:

21.11.2016). Hentet fra: <http://www.kriminalomsorgen.no/mellom-fengsel-og-frihet-tiltak-overfor-gjengangere.294509-237613.html>

Kriminalomsorgen (2016c): Peer gynt i fengsel. (Nedlastet: 21.11.2016). Hentet fra:

<http://www.kriminalomsorgen.no/peer-gynt-i-fengsel.5142360-237613.html>

Kriminalomsorgen (2016d): Samarbeid med andre etater. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra:

<http://www.kriminalomsorgen.no/samarbeid-med-andre-etater.237904.no.html>

[Kriminalomsorgen \(2016e\): Kriminalomsorgens historie.](http://www.kriminalomsorgen.no/kriminalomsorgens-historie.237908.no.html) (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra: <http://www.kriminalomsorgen.no/kriminalomsorgens-historie.237908.no.html>

Kriminalomsorgens årsstatistikk, 2014. Kriminalomsorgens sentrale forvaltning. Oslo. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra: <http://www.kriminalomsorgen.no/statistikk-og-noekkeltall.237902.no.html>

Kriminalomsorgens årsstatistikk, 2015. Kriminalomsorgens sentrale forvaltning. Oslo. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra: <http://www.kriminalomsorgen.no/statistikk-og-noekkeltall.237902.no.html>

Kriminalomsorgens årsrapport, 2015. Kriminalomsorgens sentrale forvaltning. Oslo. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra: <http://www.kriminalomsorgen.no/statistikk-og-noekkeltall.237902.no.html>

Kriminalomsorgens virksomhetsstrategi 2014-2018. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra: <http://www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/2642723.823.qbpfstdtbc/Virksomhetsstrategi+2014-2018+for+kriminalomsorgen.pdf>

Larsen, J. E., Mortensen, J. og Thomsen, F. P. J. (2005). Magtens mange facetter i mødet mellom system og klient I: Järvinen, M. Larsen, J. E. og Mortensen, N. (2005): Det magtfulde møde mellom system og klient. Aarhus universitetsforlag. Kapittel 8.

Larsson, P. (1994). "Ved alvorlig eller gjentatt brudd" K-serien nr. 1-94. Institutt for Kriminologi

Larsson, P. (2010). "Tillit til politiet – fra nærhet til forhandlet legitimitet", i: Siv R, Runhovde, (red.) Tillit til politiet. Oslo: Politihøgskolen (PHS forskningsserie 4: 2010)

Lie, G.T. og Granby, I. (2011). Mennesket bak rusen: om Selbukollektivets historie, ungdommenes utviklingsprosess og betydningen av anerkjennelse. Bergen: Fagbokforlaget.

Lingås, G. L. (2008). Etikkens plass i en ny kriminalpolitikk. Fonteforskning. 1/08.

(Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra:

<http://fonteneforskning.no/?app=NeoDirect&com=15/26430/0/2/202c1dbe4d>

Lipsky, M. (1980). Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services. New York: Russell Sage Foundation

Lorentzen, P. (2006). Slik som man ser noen: faglighet og etikk i arbeid med utviklingshemmede. Oslo, Universitetsforlaget.

Lov om gjennomføring av straff mv. (straffegjennomføringsloven). LOV-2001-05-18-2. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet

Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester m.m. (helse- og omsorgstjenesteloven). LOV-2011-06-24-30. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet

Løgstrup, K.E. (1956). Den etiske fordring. København: Gyldendal

Martinsen, K. (2003). Omsorg, sykepleie og medisin. Oslo: Universitetsforlaget

Mathiesen, T. (2007). Kan fengsel forsvares? 3. Utgave. Oslo

Mik-Meyer, N. (2007). Dømt til personlig utvikling. Hans Reitzels Forlag, København

Mik-Meyer, N. Villadsen, K. (2007). Magents former. Sosiologiske perspektiver på statens møte med borgeren. Hans Reitzels forlag. København.

Nesvik, S. (2005). Tiltak overfor gjengangere: TOG (Et sammendrag). Oslo: Kriminalomsorgens utdanningssenter (KRUS). KRUS Rapport. Nr 3

Neumann, I. (2003): ”Innledning: regjeringsbegrepet og regjeringens historiske fremvekst”. I: Regjering i Norge. I. Neuman og O. J. Sending (red.). Oslo: Pax

Norsk rettstidende (1977), side 1207

Nortvedt, P. og H. Grimen (2004). Sensibilitet og refleksjon: filosofi og vitenskapsteori for helsefag. Oslo, Gyldendal akademisk.

Ot.prp. nr. 90 (2003-2004). Om lov om straff (straffeloven)

Revoll, M. (2015). Innsattes levekår 2014 – Før, under og etter soning. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra: <http://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/innsattes-levekar-2014>

Revoll, M. (2016). Levekår før og under soning av fengselsstraff. Innsatt og utsatt. Samfunnspeilet, 2/2016. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/innsatt-og-utsatt>

Salovay, P. og M. Meyer (1998): "Emotional intelligence". I J. Jenkins, K. Oatley og N.L. Stein (red.): Human emotion - a reader. Blackwell

Skarðhamar, T. (2002). Levekår og livssituasjon blant innsatte i norske fengsler (K-serien, 2002). Oslo: Universitetet i Oslo.

Skarðhamar, T. (2013). Straffegjennomføring med samfunnsstraff i Norge. Konsekvenser for straffedes sysselsetting. Rapporter. 2013/13. SSB. (Nedlastet: 21.11.2016) Hentet fra: https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/_attachment/105959?_ts=13dca924f38

Skjønsberg, E. (1995). Omsorgsrasjonalitet: fremtidens fornuft. Oslo Universitetsforlag

Slettan, S. og Øie, T. M. (2008). Forbrytelse og straff. Bind 1. Innføring i strafferett

St.meld.nr. 27 (1997-1998). Om Kriminalomsorgen. Justis- og politidepartementet

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

Thorsen, L.R. (2002). For mye av ingenting. Straffedes levekår og sosiale bakgrunn. Hovedfagsoppgave i kriminologi. Oslo: Institutt for kriminologi og rettssosiologi.

Ugelvik, T. (2010). Å være eller ikke være fange: Frihet som praksis i et norsk mannsfengsel. Oslo: Universitetsforlaget

Ugelvik, T. (2011). "Hva er et fengsel? – En analyse av manualen til en sosial teknologi. RETFÆRD ÅRGANG 34 2011 NR. 1/132

Ugelvik, T. (2012). Det moderne fengselet/Det moderne samfunnet. Forelesning i KRIM2904, (Powerpoint-presentasjon). (Nedlastet 21.11.16). Hentet fra:
https://www.uio.no/studier/emner/jus/ikrs/KRIM2904/v12/undervisningsmateriale/Moderne_fengsel_moderne_samfunn_v-12.pdf

Uggerhøj, L. (2005). Menneskelighet i mødet mellom sosialarbejder og klient – ideal eller realitet? I: Järvinen, M. Larsen, J. E. og Mortensen, N. (2005): Det magtfulde møde mellem system og klient. Aarhus universitetsforlag. Kapittel 4

Østerberg, D. (2012) Sosiologiens nøkkelbegreper og deres opprinnelse. 7 utg. Oslo. Cappelen Damm.

Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Vedlegg 2: Samtykkeerklæring

Vedlegg 3: Intervjuguide

Vedlegg 4: Godkjennelse fra Kriminalomsorgen region øst

Vedlegg 5: Godkjennelse fra NSD

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Bakgrunn

Mitt navn er Kim Stefan Kjørnes. Jeg er en masterstudent i kriminologi ved Universitet i Oslo, og i denne forbindelse ønsker jeg å skrive en masteroppgave om ansatte i friomsorgen. Jeg ønsker å finne ut hvordan ansatte i friomsorgen ser på sine arbeidsoppgaver. Hva oppleves for deg som gode erfaringer i møte med klienter, og hva oppleves som mer utfordrende oppgaver? I denne sammenhengen ønsker jeg å intervju ansatte i friomsorgen og håper at du har mulighet til å delta i et intervju.

Formål

Formålet med prosjektet er å få økte kunnskaper og en dypere forståelse og innsikt i hvordan ulike arbeidsoppgaver erfarer av ansatte, og hvordan de håndteres. Du som ansatt sitter på mye viktig kunnskap og erfaring som kan være verdifull for å kunne belyse arbeidet i friomsorgen og få en utvidet forståelse av hvordan friomsorgen fungerer. Det har i lang tid vært foretatt lite forskning av Friomsorgens arbeid, særlig sammenliknet med forhold til forskning på fengsler. Denne masteroppgaven kan sees som bidrag til økte kunnskaper og oppmerksomhet mot denne delen av kriminalomsorgen, som også ser ut til å bli stadig mer omfattede og viktig.

Intervju og anonymitet

Deltakelse i studien innebærer et intervju på ca. 30 til 40 minutter. Om det er i orden for deg, håper jeg på å bruke lydopptaker, og ta notater. Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun min veileder og jeg som har tilgang til informasjon som blir gitt i intervjuene. Datamaterialet blir lagret på en egen PC som både er beskyttet med passord og adgangskort. Deltakeren av prosjektet vil på ingen måte kunne bli gjenkjent i publikasjonen. Mitt studieprosjekt er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn, uten noen som helst følger. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger som

gjelder deg bli slettet. Prosjektet skal etter planen avsluttes rundt 15. juni. 2016. Dette medfører også at opptakene og notatene vil bli slettet.

Tidsrom og utvalg for intervju

Jeg vil gjerne intervju inntil 10 personer. Jeg håper på å komme i kontakt med 6 som arbeider med samfunnstjeneste, tre med erfaring fra arbeid med unge, tre med erfaringer fra arbeid med eldre, og 4 fra prøveløslatelse. Dette for å få innsikt i ulike områder som Friomsorgen håndterer.

Jeg tar sikte på å gjennomføre intervjuene i uke 44 (mandag 26, tirsdag 27, onsdag 28, torsdag 29 og fredag 30) mellom 08.00 – 15.00. Om du har andre forslag til tidspunkt, vil jeg prøve å foreta intervju utfra forslaget ditt.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til prosjektet kan du ta kontakt med Kim Stefan Kjørnes på følgende nummer: 93095415, eller på mail: kimkjo@hotmail.com.

Frist for å svare om du ønsker og delta er torsdag 22. oktober.

Min veileder er professor Hedda Giertsen ved Institutt for kriminologi og rettssosiologi. Om du har spørsmål er det bare å ta kontakt med henne på telefon: 22 85 01 44, eller følgende e-mail: hedda.giertsen@jus.uio.no.

Med vennlig hilsen

Kim Stefan Kjørnes

Vedlegg 2 Samtykkeerklæring

Prosjektansvarlig:

Kim Stefan Kjørnes, Institutt for kriminologi og rettssosiologi, Universitetet i Oslo

Prosjektets veileder:

Hedda Giertsen, Institutt for kriminologi og rettssosiologi, Universitetet i Oslo

Jeg har mottatt nødvendig informasjon om studien og dens formål, og er villig til å delta, og er klar over at jeg når som helst kan trekke meg fra undersøkelsen, uten begrunnelse. All informasjon i denne undersøkelsen vil bli gjort konfidensielt. Det er kun forskeren, Kim Stefan Kjørnes, som kan knytte opplysningene jeg gir til min person.

Underskrift

Dato og sted

Med vennlig hilsen

Kim Stefan Kjørnes

Vedlegg 3: Intervjuguide

Tema

Tema for oppgaven, og for intervjuet, er arbeidsoppgavene til saksbehandlere i friomsorgen. Jeg er spesielt interessert i hvordan de ser sine arbeidsoppgaver sett i forhold til dømtes rehabiliteringsmuligheter.

Har du noen spørsmål til intervjuet eller oppgaven før vi begynner?

Tema 1: Ansattes bakgrunn og friomsorgens struktur

1. Hvor lenge har du arbeidet i friomsorgen?
Hvordan utdanning har du?
Hvilken relevant arbeidserfaring har du?
Har du arbeidet med noe lignende før?
Bruker du utdanningen i arbeidet ditt?

Friomsorgens oppbygning og struktur

- Hvordan er friomsorgen bygget opp?
Er det forskjellig fra de ulike kontorene?
Hvordan fungerer saksgangen?
Er det sånn at dere klarer saker med andre?
Har dere møter?

Ny klient: Hva er det første du gjør når du møter en ny klient?

Tema 2: Arbeidet. Oppgaver.

2. kan du beskrive siste sak du hadde?
Var dette en vanlig sak?
Var dette en uvanlig sak?
På hvilke måter?
Dine daglige erfaringer?
Hva er det dine arbeidsoppgaver går mest ut på?

Oppfølging:

God dag: Hva vil du si er en god dag?

- Har du flere eksempler på en god dag eller god opplevelse?
Hva spilte inn, bolig, skole, sosiale relasjoner, inntekt og økonomi, helse, psykolog?
Var det et vendepunkt som gjorde at personen forandret seg? Hva hendte?
Var det en mann?
Var det en kvinne?
Var det en eldre?
Hvilken etnisitet hadde personen?

Dårlig dag: Hva vil du si er en mer utfordrende og krevende dag?

Har du opplevd det noen gang?

Når var det?

Hvor hendte det?

Hva hendte?

Hvordan opplevde du situasjonen?

Har du i din praksis opplevd en vanskelig situasjon?

Var det en mann?

Var det en kvinne?

Var det en ung, voksen, eldre?

Hvilken etnisitet hadde personen?

Tema 3: Klienttyper

3. Hva vil du si er en god klient å jobbe med?

God klient: Hvordan opplever du dem?

Er det noe ved situasjonen som gjør at det er mindre utfordrende?

Er det noen du har blitt overrasket over?

Utfordrende klient: Hvordan opplever du dem?

Hva er et krevende utgangspunkt?

Er det noen du har blitt overrasket over?

Tema 4: Livssituasjon

5. Hvordan er menneskene du kommer i kontakt med sin livssituasjon?

Oppfølging:

Hvordan var det med bolig?

Hvordan var det med arbeid?

Hvordan var det med skole?

Hvordan var det med familie og venner?

Hvordan var det med inntekt og økonomi?

Hvordan var det med helse?

Hvordan var det med psykolog?

Tema 5: Rehabilitering

6. Hva vil du si er rehabiliteringstiltak dere bruker?

Tema 6: Omsorg versus kontroll

Beskriv kontrollmetoder, hvilke er det?

Hva er dine erfaringer med disse metodene?

Hvilke andre jobber opplever du kanskje ligner litt på jobben du har?

Kan det ligne litt på fengselsbetjenter?

Opplever du et skille mellom det å vise omsorg og det å utøve kontroll?

På hvilken måte?

Har du noen eksempler?

Tema 7: Skjønn/regelverk

Lover er basert på skjønn. Straffegjennomføringsloven og andre retningslinjer legger føringer på hvordan dere arbeider.

Syns du at straffegjennomføringsloven er et passende og egnet virkemiddel?

Hvordan opplever du forskriftene?

Hvordan opplever du rundskriv?

Har du noe ekstra nytte til daglig av disse dokumentene?

Diskuterer dere ofte i bygget, mellom saksbehandlere, eller ledere?

Tema 8: Samarbeid:

Hvilke etater prøver dere å samarbeide med?

Hva er din erfaring med samarbeidet?

Har dere samarbeid med LAR?

Tema 9: Endring?

Hvilke endringer ville du foretatt?

Er det noen spesielle erfaringer som har gitt deg et nytt synspunkt på hvordan jobben burde gjøres?

Tema 10: Personlig

Er dette en jobb du kunne tenke deg å ha flere år?

Er det vanskelig å legge fra seg jobben hjemme?

Er det vanskelig med sorg og tristhet så nært innpå seg?

Er det mye glede? Er det mye trist?

Har denne jobben forandret seg som person?

Vedlegg 4: Godkjenning fra Kriminalomsorgen region øst



Kriminalomsorgen region øst

Kim Kjørnes

Deres ref:

Vår ref:
201418422-54

Dato:
25.09.2015

KJØRNES - SØKNAD OM FORSKNING INNVILGES

Vi viser til deres søknad om å få gjennomføre mastergradsoppgaven ved Oslo friomsorgskontor.

Vårt vedtak

Søknaden innvilges. Oslo friomsorgskontor har stilt seg positiv til søknaden. De har imidlertid store oppgaver om dagen og ansatte har liten tid til rådighet. Kontaktperson ved Oslo friomsorgskontor er Reidar Espedal.

Begrunnelse

Vedlagt søknaden fulgte prosjektbeskrivelse, informasjonsbrev til mulige deltakere, samtykkeerklæring i henhold til retningslinjene for "behandling av søknader om forskning i kriminalomsorgen". Forskeren skal påse at innsamlet materiale blir oppbevart på en forsvarlig måte og i henhold til Norsk samfunnsvitenskaplig Datatjeneste (NSD) sine retningslinjer. Kriminalomsorgen region øst ber om å få en kopi av tillatelsen fra NSD når denne foreligger. Forskningen kan ikke starte opp før tillatelse fra NSD er innvilget.

Krav til forskeren

Forskningen skal gjennomføres på en forsvarlig måte og innsatte skal ikke utsettes for personlige belastninger. Forskeren skal forholde seg til den enkelte enhets sikkerhetsinstrukser. Forskeren skal fremlegge bakgrunnsmateriale og informere enhetene ut fra behov.

Forskerens taushetsplikt

Opplysninger forskeren blir gjort kjent med kan være undergitt taushetsplikt etter forvaltningsloven. Forskeren er undergitt taushetsplikt, jf forvaltningslovens § 13c. Av § 13e følger at forskeren plikter å hindre andre i å få tilgang til eller kjennskap til opplysningene. Overtredelse av taushetsbestemmelse er straffbart, jf straffelovens § 121. Videre er det en forutsetning at forsker er kjent med lov om personopplysninger (LOV 200-04-14) med tilhørende forskrift (FOR2000-12-15 nr. 1265), spesielt § 7.27 i forskrift til personopplysningene.

Det er et vilkår at forsker undertegner taushetserklæring med henvisning til bestemmelsene ovenfor.

Postadresse:
Postboks 694
4305 Sandnes

Besøksadresse:
Urtegata 9

Telefon: 23 30 49 50
Telefaks: 23 30 49 99
Org.nr: 982 349 419

Saksbehandler:
Hege Kongerud
E-post: postmottak-
8100@kriminalomsorg.no

Oppbevaring av materialet

Forsker skal påse at innsamlet materiale blir oppbevart på en forsvarlig måte og at det foretas en anonymisering av personidentifiserbare opplysninger ved publisering. Innsamlet materiale som inneholder slik informasjon skal makuleres så snart undersøkelsen er avsluttet. Ved unntak fra denne hovedregel skal det godkjennes av Datatilsynet.

Klageadgang

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

Regionen ber forskeren om å sende et eksemplar av rapporten til alle regionene i kriminalomsorgen, Kriminalomsorgens utdanningssenter (KRUS), Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) og Oslo friomsorgskontor.

Med hilsen

Brit Kari Kirkeeide
seniorrådgiver

Hege Kongerud
seniorrådgiver

Vedlegg 5: Godkjennelse fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



NSD i Hårfagre gate 28
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47 56 28 21 17
Fax: +47 56 28 21 59
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.no: 980 321 884

Hedda Giertsen
Institutt for kriminologi og rettssosiologi Universitetet i Oslo
Postboks 6706 St. Olavs plass
0130 OSLO

Vår dato: 08.07.2015

Vår ref: 43879 / 3 / AMS

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 25.06.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

43879	<i>Frimsorgen – utdypende beskrivelse av saksbehandlere i frimsorgen. Hva går arbeidet ut på - slik de ansatte ser det?</i>
Behandlingsansvarlig	Universitetet i Oslo, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Hedda Giertsen
Student	Kim Stefan Kjernes

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 08.05.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Anne-Mette Somby

Kontaktperson: Anne-Mette Somby tlf: 55 58 24 10

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Sakregisterreferanse: 43879/3/AMS

OSLO NSD: Universitet i Oslo, Postboks 1047 Blindern, 0116 Oslo. Tel: +47 22 75 52 11. nsd@uio.no
BERGEN NSD: Samfunnsvitenskapelig-filosofisk universitet, 9901 Sandnessjøen. Tel: +47 56 28 21 17. nsd@nsd.uib.no
TRONDHEIM NSD: Universitetet i Trondheim, Postboks 9001, Trondheim. Tel: +47 73 52 43 26. nsd@iuh.no



Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet, men vi gjør oppmerksom på at årstall for prosjektslutt er angitt feil.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Universitetet i Oslo sine interne rutiner for datasikkerhet.

Forventet prosjektslutt er 08.05.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lyd-/bilde- og videoopptak

31728 ord.