

«Prøve og feile – og prøve en gang til»

En kriminologisk studie av «Tiltak overfor gjengangere»

Rikke Kjærås



Masteroppgave
Institutt for kriminologi og retts sosiologi
Juridisk fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

VÅR 2022

Sammendrag

Tittel: Prøve og feile - og prøve en gang til

Undertittel: En kriminologisk studie av «Tiltak overfor gjengangere»

Forfatter: Rikke Kjærås

Veileder: Thomas Ugelvik

Levert ved: Institutt for kriminologi og retts sosiologi, Det juridiske fakultet (UiO), mai 2022

Den norske straffegjennomføringsloven bygger på prinsippet om en gradvis tilbakeføring fra fengsel til frihet. Et viktig ledd i denne tilbakeføringen er å prøveløslate innsatte slik at de får en gradvis tilpasning til samfunnet. Da den nye straffegjennomføringsloven kom i 2001 endret imidlertid prøveløslatelsespraksisen seg. Tidligere fikk nærmest alle innsatte innvilget prøveløslatelse etter å ha sonet to tredjedeler av straffen. Da den nye loven kom, ble det i praksis nesten umulig for gjengangere å få den gradvise tilbakeføringen med den kontrollen og oppfølgingen som følger med. Den typiske gjenganger har betydelige psykiske, fysiske, økonomiske og rusrelaterte utfordringer. De har i tillegg mange og korte fengselsdommer. På grunn av deres straffehistorikk og høye risiko for tilbakefall blir mange sittende i fengsel til endt tid, og løslates uten et adekvat ettervern. Når gjengangere løslates uten noen form for progresjon eller oppfølging, oppstår det man kaller *glippsonen*. Uten oppfølging og gradvis tilbakeføring, er veien tilbake til kriminalitet for mange kort. Tiltak overfor gjengangere (TOG) jobber systematisk for å motvirke denne glippsonen.

Temaet i denne avhandlingen er relasjoner mellom domfelte og ansatte på TOG, og hvordan disse relasjonene spiller en rolle i arbeidet med å legge til rette for domfeltes endringsprosess. I forlengelse av dette, undersøker jeg hvordan det er mulig for ansatte å skape gode relasjoner til domfelte til tross for spenningen som oppstår når de på den ene siden må ha kontroll og utøve nødvendig makt, og på den andre siden legge til rette for autonomi og positiv endring. Gjennom kvalitative intervjuer med 6 TOG-ansatte og 8 TOG-deltagere undersøker oppgaven hvordan TOG sitt fokus på relasjons- og endringsarbeid oppleves og erfares av de involverte. Informantenes skildringer vil bli knyttet opp mot oppgavens bakgrunn og teoretiske rammeverk, som baserer seg på kriminalomsorgens

sømløse tilbakeføringsarbeid knyttet til tilbakefall, fengselsparadokset, og perspektiver på makt og desistance.

Funnene viser først og fremst at konstruktive relasjoner mellom kriminalomsorgens ansatte og domfelte kan spille en viktig rolle i arbeidet med å legge til rette for domfeltes endringsprosess. Videre viser oppgaven at det er mulig å skape tillit, autonomi og legitimitet i et høysikkerhetsfengsel, til tross for maktforskjellene som preger fengselshverdagen. Med konstruktive relasjoner opplever ansatte at domfelte benytter seg av mer hjelp, enn hva de hadde gjort om de ikke hadde hatt oppfølgingen de fikk på TOG.

Videre viser oppgaven at når ansatte har en desistance-orientert tilnærming til både domfelte og deres endringsarbeid, oppleves makten mer legitim, soningsopplevelsen blir lettere og det blir lettere å jobbe med egen endringsprosess. Det fremkommer tydelig at statistisk måling av tilbakefall nødvendigvis ikke fanger opp TOG sine resultater. Funnene i oppgaven tyder på at TOG i stor grad kan sies å være mer sømløst og desistance-orientert enn ordinære fengselsavdelinger, og at samarbeidet mellom friomsorg, fengsel og domfelt er til gunst for den domfelte. Alt i alt viser oppgaven at det handler om å prøve og feile, og ikke gi opp. Denne oppgaven gir med dette et bidrag til desistance-litteraturen, og undersøker et lite utforsket felt i norsk kontekst.

Forord

Det er mange som fortjener en liten oppmerksomhet for at denne oppgaven har kommet i havn. Aller først vil jeg takke alle informantene mine. Uten dere ville det ikke blitt noen oppgave. Til alle domfelte jeg var så heldig å få møte; takk for at dere stilte opp, jeg heier på dere! Tusen takk for deres klokskap, gode humor og ærlighet. Til alle TOG-konsulentene som tok seg tid; tusen takk for jobben dere gjør, den er så innmari viktig. Takk for deres refleksjoner, tanker og erfaringer.

En stor takk til min veileder Thomas Ugelvik. Jeg ba eksplisitt om å få deg som veileder, og det har jeg ikke angret på. Takk for gode og konstruktive tilbakemeldinger. Din unike kunnskap på feltet har gjort prosessen både motiverende, lærerik og inspirerende.

Takk til Therese for gode råd og innspill. Ditt engasjement innen kriminologi har både inspirert og gitt meg den selvtilliten jeg trenger når jeg nå skal ut i arbeidslivet. Og ikke minst takk for at du fikk meg til å forske på TOG, det er jeg evig takknemlig for.

En spesiell takk til familien min som har støttet meg gjennom hele universitetsutdannelsen min. Deres forståelse, tålmodighet og omsorg har vært uvurderlig. I tillegg må jeg rette en stor takk til alle venninnene mine som har heiet på meg under hele prosessen. Dere vet hvem dere er. Dere er best.

En varm takk til Mina. Min trofaste sparrepartner gjennom hele masterstudiet. Takken retter seg aller mest til våre lange lunsjpauser med samtaler preget av alt og ingenting.

Oslo, mai 2022

Rikke Kjærås

Innholdsfortegnelse

1	SØMLØS TILBAKEFØRING	1
1.1	FORSKNINGSSPØRSMÅL	2
1.2	OPPGAVENS OPPBYGNING	3
2	BAKGRUNN	4
2.1	TILBAKEFALL	4
2.2	STRAFF SOM ENDRER	5
2.3	TOG - TILTAK OVERFOR GJENGANGERE	9
2.3.1	<i>Organisatorisk utvikling</i>	10
2.3.2	<i>Forløp</i>	12
2.3.3	<i>Fagprofil</i>	14
3	TEORETISKE PERSPEKTIVER	16
3.1	DESISTANCE	16
3.1.1	<i>Indre versus ytre faktorer</i>	17
3.1.2	<i>Primær, sekundær og tertiær desistance</i>	18
3.1.3	<i>Assisted desistance</i>	19
3.2	FENGSELSPARADOKSET	21
3.2.1	<i>Statisk og dynamisk sikkerhet</i>	22
3.3	DEN NORSKE VELFERDSMODELLEN	22
3.3.1	<i>What Works-ideologien</i>	23
3.3.2	<i>Desistance-orientert rehabilitering</i>	24
3.4	FOUCAULTS MAKTPERSPEKTIV	29
3.4.1	<i>Disiplinærmakt</i>	29
3.4.2	<i>Governmentality og subjektivitet</i>	30
3.4.3	<i>Hyrdemakt</i>	32
3.4.4	<i>Legitimitet</i>	33
4	METODE	35
4.1	KVALITATIVT INTERVJU	35
4.2	DATAINNSAMLING	36
4.2.1	<i>Utvalg</i>	36
4.2.2	<i>Rekruttering</i>	37
4.2.3	<i>Semistrukturert intervjuguide</i>	38
4.2.4	<i>Gjennomføring av studien</i>	39
4.3	ANALYTISK FREMGANGSMÅTE	40
4.3.1	<i>Transkribering</i>	40
4.3.2	<i>Koding</i>	41
4.3.3	<i>Tematisk analyse</i>	42
4.4	DATAKVALITET	42

4.4.1	<i>Gyldighet og generaliserbarhet</i>	43
4.4.2	<i>Pålitelighet</i>	44
4.4.3	<i>Refleksivitet</i>	45
4.5	FORSKNINGSETISKE OVERVEIELSER.....	45
4.5.1	<i>Å forske i fengsel</i>	46
4.5.2	<i>Informasjonsskriv og samtykkeskjema</i>	47
4.5.3	<i>Anonymitet og personvern</i>	47
5	ANALYSE OG DISKUSJON	49
5.1	HINDRINGER FOR DESISTANCE	49
5.1.1	<i>Strukturelle hindringer</i>	50
5.1.2	<i>Hvor er TOG på vei?</i>	55
5.1.3	<i>Støtte og praktisk bistand</i>	59
5.2	MAKT OG TILLIT	64
5.2.1	<i>Kropper-uten-tillit</i>	64
5.2.2	<i>Tillitsavdeling</i>	72
5.3	MAKT OG AUTONOMI.....	77
5.3.1	<i>Ansvarliggjøring</i>	78
5.3.2	<i>Noe mer enn en kriminell</i>	84
5.4	MAKT OG IDENTITET.....	88
5.4.1	<i>«Future self»</i>	89
5.4.2	<i>Tertiær desistance</i>	94
6	OPPSUMMERING	101
6.1	<i>Å SÅ ET FRØ</i>	101
6.2	RELASJONENS BETYDNING	103
6.3	MOT EN DESISTANCE-ORIENTERT PRAKSIS?	106
7	AVSLUTNING	109
7.1	VIDERE FORSKNING	110
	LITTERATURLISTE	111
	VEDLEGG	125
	VEDLEGG 1: GODKJENNELSE FRA NSD.....	125
	VEDLEGG 2: GODKJENNELSE FRA KRIMINALOMSORGEN REGION ØST.....	127
	VEDLEGG 3: INFORMASJONSSKRIV OG SAMTYKESKJEMA	129
	VEDLEGG 4: INTERVJUGUIDE TIL DOMFELTE.....	132
	VEDLEGG 5: INTERVJUGUIDE TIL ANSATTE	134

1 Sømløs tilbakeføring

«Samarbeidet mellom fengsel og friomsorg fungerer veldig bra i TOG. Jeg tenker at det i utgangspunktet ikke er noe «hokus pokus» det TOG driver med. I en ideell verden er det sånn alle hadde jobbet. Så kan man lure på hvorfor det ikke er sånn. Men det er selvfølgelig hele tiden snakk om økonomi, ressurser og bemanning. Men ideelt sett ville alle innsatte hatt et tilbud om et ettervern, og en avtale med sitt lokale friomsorgskontor.»

-Heidi, ansatt

For å sikre innsatte en god tilbakeføring til samfunnet, har kriminalomsorgen som mål å være sømløs og enhetlig. Historisk sett har fengsel og friomsorg vært to adskilte etater (Todd-Kvam, 2020). For å sikre domfelte en mer enhetlig oppfølging gjennom de ulike leddene i straffegjennomføringen, består kriminalomsorgen i dag av straffegjennomføring i anstalt (fengsel) og straffegjennomføring i samfunnet (friomsorg), som én etat med felles ledelse. Målet er at fengsel og friomsorg i samarbeid med andre offentlige etater skal legge til rette for en hensiktsmessig soningsprogresjon. På den måten skal sømløsheten fremme en gradvis tilbakeføring til samfunnet (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2018).

Samtidig erkjenner kriminalomsorgen at sømløshetsprinsippet i praksis bør bli bedre (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2018). Det er fortsatt mange innsatte som ikke får den støtten og kontrollen som ligger i oppfølgingen etter løslatelse (Todd-Kvam og Ugelvik, 2020). Manglende progresjon, oppfølging og ettervern fører til at mange gjengangere faller tilbake til ny kriminalitet etter løslatelse. «Tiltak overfor gjengangere» kan derfor sies å være unikt i norsk sammenheng. Jeg vil heretter referere til tiltakets forkortelse TOG. TOG tilbyr gjengangere et oppfølgings- og støtteapparat som mange innsatte ikke får. Det er snakk om en gruppe innsatte som i utgangspunktet ikke ville blitt vurdert for prøveløslatelse eller andre mildere straffegjennomføringsformer, på grunn av deres straffehistorikk som tilsier at faren for tilbakefall er for stor. Til tross for denne risikoen, skal man som TOG-deltager følges opp av TOG-konsulentene slik at en gradvis tilbakeføring til samfunnet er mulig. De jobber målrettet for å koble på velferdssystemet, slik at den domfelte har et tilbud også i tiden etter

endte soning. En bedre forståelse av hvordan TOG fungerer og hvordan de jobber, vil dermed bidra til mer kunnskap om hvordan det norske velferdssamfunnet kan bistå gjengangere i å komme seg ut av en kriminell livsstil.

1.1 Forskningsspørsmål

Et mål med straffegjennomføringen er at innsatte skal bruke tiden til personlig vekst og positiv endring. Det er derfor viktig å forstå *hva* som menes med at innsatte kan bruke tiden i fengsel konstruktivt (Kazemian, 2020). For å forstå hvordan endring i løpet av straffegjennomføringen er mulig, er det en forutsetning å ha kunnskap om *hvordan* kriminalomsorgens jobber, *hva* som fungerer, og *hva* som er utfordrende.

I forhold til norsk fengselsforskning, er det rettet lite akademisk oppmerksomhet til friomsorgens arbeid (Todd-Kvam, 2020). Det er i tillegg relativt lite forskning på både praksis og erfaringer knyttet til tiden etter løslatelse (Todd-Kvam og Ugelvik, 2020). Hvordan kriminalomsorgens ansatte legger til rette for, og bistår, domfeltes endringsprosesser er også i stor grad «ukjent land» (Kazemian, 2020; Villeneuve, F-Dufour og Farrall, 2021). For å bidra til mer kunnskap på disse feltene, vil oppgaven ta utgangspunkt i, og belyse, følgende problemstilling:

Hvilken rolle spiller relasjoner i kriminalomsorgens arbeid med å legge til rette for domfeltes endringsprosess?

Spenningen mellom det å på den ene siden legge til rette for autonomi og positiv endring, og på den andre siden ha kontroll og utøve nødvendig makt, er et gjennomgående tema i oppgaven. I forlengelse av denne problemstillingen, vil jeg også ta for meg følgende forskningsspørsmål:

- *Hvordan balanserer Tiltak overfor gjengangere straff med hensynene til kontroll og rehabilitering?*
- *På hvilke måter kan en si at Tiltak overfor gjengangere er straffeorientert, og på hvilke måter er det desistance-orientert?*

1.2 Oppgavens oppbygning

Oppgaven består av syv kapitler. Kapittel 1 inneholder oppgavens innledning og problemstilling. I kapittel 2 presenteres bakgrunnen for oppgaven. Kapitlet begynner med en kort presentasjon av tilbakefallsproblematikken, og utfordringer knyttet til bruk av tilbakefallsstatistikk. Videre presenteres kriminalomsorgens visjon og målsettinger, og hvordan løslatelsespraksisen fungerer for gjengangere. Avslutningsvis følger en redegjørelse av TOG.

Kapittel 3 tar for seg oppgavens teoretiske rammeverk. Først presenteres desistance-teori og det såkalte «fengselsparadokset». Videre presenteres noen utviklingstrekk i den norske velferdsmodellen. Avslutningsvis presenteres Foucaults maktperspektiv, særlig med utgangspunkt i begrepene disiplinær makt, governmentality og hyrdemakt. Tidligere forskning på feltet vil bli presentert underveis.

Kapittel 4 redegjør for oppgavens metodiske tilnærminger og valg. Kapitlet gir en oversikt over de metodiske valgene og verktøyene som er anvendt i datainnsamlingen og den analytiske fremgangsmåten. Deretter presenteres vurderingen av oppgavens datakvalitet og hvilke forskningsetiske overveielser som er tatt underveis i prosessen.

Kapittel 5 er oppgavens hoveddel. Kapitlet består av analyse og diskusjon av funnene i datamaterialet. Funnene drøftes i lys av det teoretiske rammeverket som presenteres i kapittel 3. Analysen tar primært for seg tre viktige aspekter ved desistance-forskningen; tillit, autonomi og identitet. Disse aspektene diskuteres i tråd med Foucaults maktforståelse ettersom maktrelasjonene mellom ansatte og domfelte i sin natur er skjevfordelte. Hensikten er dermed å undersøke hvordan ansatte og domfelte kan bygge konstruktive relasjoner til tross for maktskjevheten.

Kapittel 6 fungerer som et oppsummerende kapittel, og en videre diskusjon av oppgavens viktigste funn. I Kapittel 7 avrundes oppgaven med noen tanker om videre forskning på feltet.

2 Bakgrunn

I dette kapitlet presenteres bakgrunnen for problemstillingen og oppgavens tema.

Hensikten er å kontekstualisere hvorfor TOG ble opprettet, og hvilke utfordringer norske gjengangere står overfor. Først vil jeg kort presentere tilbakefallsproblematikken, og noen utfordringer med bruk av tilbakefallsstatistikk. Deretter presenteres kriminalomsorgens visjon og målsettinger, og hvordan norsk løslatelsespraksis fungerer. Avslutningsvis følger en grundig redegjørelse av TOG.

2.1 Tilbakefall

Norge er internasjonalt kjent for å ha et progressivt, humant og effektivt straffesystem, med lave forekomster av kriminalitet, fengsling og tilbakefall. Internasjonalt omtales dette som *skandinavisk eksepsjonalisme* (Pratt, 2008). Den hyppigst siterte tilbakefallsprosenten fra Norge, som underbygger tanken om at Norge skiller seg ut med lave tilbakefallsrater, er Retur-rapporten som kom i 2010. Da den nordiske «Retur»-rapporten kom, ble det kjent at norsk kriminalomsorg kun har 20 prosent tilbakefall i løpet av de to første årene etter løslatelse (Graunbøl mfl., 2010). Ragnar Kristoffersen bidro med norsk statistikk til rapporten, og gikk raskt ut i media og sa at det var meningsløst å bruke dette tallet som et bilde på virkeligheten (Husøy og Præsttun, 2012). Norge fengsler blant annet langt flere førstegangssonere enn resten av de nordiske landene, som bidrar til å dra gjennomsnittet ned. 20 prosent er derfor ikke feil, men komparativt sett et misvisende tall på et bilde som er mer nyansert enn som så¹.

Det lave tilbakefallstallet sier lite om gjengangerne vi har i norske fengsler. Det finnes nemlig bestemte grupper som har betydelig større tilbakefall enn gjennomsnittet. For eksempel kommer det frem i rapporten at menn som er dømt for vold, og som har sonet en dom tidligere, har over 60 prosent tilbakefall i løpet av to år etter løslatelse (Graunbøl mfl., 2010). Tilbakefallsstudier er derfor et utfordrende terreng å arbeide i. En hovedutfordring er at tilbakefall måles på vidt forskjellige måter. Med utgangspunkt i norske registerdata undersøkte Andersen og Skardhamar (2017) hvordan og hvor mye tilbakefallstall påvirkes av hvordan, blant hvem og hvor lenge tilbakefall måles. Resultatene deres varierte fra 9 prosent

¹ I ettertid er dette endret med veksten av elektronisk fotlenke-soning (Todd-Kvam, 2020)

til 53 prosent, og konkluderte med at det store spriket bekrefter utfordringene knyttet til måling og definisjon.

Ragnar Kristoffersen (2020) sin nyeste tilbakefallsstudie viser at andelen gjengangere som løslates fra fengsel (og kommer tilbake til fengsel) gikk fra 39 prosent i 2015 til 24 prosent i 2018. Hva betyr det? Kristoffersen mener nedgangen hovedsakelig forklares i politireformen som kom i 2017, kombinert med politiets prioriteringer knyttet til kriminalitetsbekjempelse. Nedgangen kan derfor, ifølge Kristoffersen (2020), tyde på at tyveri- og narkotikalovbrudd (som har høy tilbakefallsrisiko) har blitt nedprioriterte kriminalitetskategorier hos politiet. Det er derfor lite sannsynlig at gjengangerne begår mindre alvorlig kriminalitet og færre lovbrudd. Det er heller større sannsynlighet for at gjengangerne ikke blir siktet og dømt for lovbruddene de begår.

Selv om statistikken er sprikende, er det noen risikofaktorer som går igjen på forskningsfeltet. Har man sonet en dom tidligere, er risikoen for tilbakefall nesten doblet (Kristoffersen, 2020). Blant kriminalitetsgruppene er det vold, tyveri og narkotikaforbrytelser som har høyest tilbakefallsprosent (Husøy og Præsttun, 2012). Videre har gjengangere med lav sosial, økonomisk og kulturell kapital høyere risiko for tilbakefall (Skardhamar og Telle, 2012; Todd-Kvam, 2020). Selv om tilbakefallstallene til Kristoffersen (2020) viser seg å synke, betyr det ikke at det er mindre behov for tiltak rettet mot denne gruppen innsatte. Gjengangerne på TOG har betydelige sosiale, psykiske, fysiske, økonomiske og rusrelaterte problemer (Kriminalomsorgen, 2006). Det er derfor mange domfelte som fortsatt er i behov av tett oppfølging og tilrettelegging.

2.2 Straff som endrer

Kriminalomsorgens visjon er «straff som endrer». Det skal legges til rette for at domfelte kan gjøre en innsats for å endre sitt kriminelle handlingsmønster. Videre ønsker kriminalomsorgen at straffegjennomføringen kan bidra til å endre ulike forhold hos det enkelte individ «som negativ atferd, handlingsmønstre, holdninger og tankesett» (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2020:9). Kriminalomsorgens overordnede samfunnsoppdrag er å gjennomføre varetektsfengsling og straffereaksjoner på en måte som er betryggende for samfunnet, og som motvirker straffbare handlinger (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2020).

Straffegjennomføringsloven bygger på prinsippet om en gradvis tilpasning til et liv i frihet (Kriminalomsorgen, 2018). Et viktig ledd i den gradvise tilpasningen, er derfor overføring fra fengsel med høyt sikkerhetsnivå (lukket fengsel) til mildere straffegjennomføringsformer. Det kan være fengsel med lavere sikkerhetsnivå (åpent fengsel), overgangsbolig, prøveløslatelse med særlige vilkår, eller opphold i institusjon eller sykehus (Straffegjennomføringsloven 2001: §10).

Straffens tilsiktede virkninger deles ofte inn i tre hovedgrupper: individualpreventive tiltak, avskrekkende tiltak og forbedrende tiltak (St.meld. nr. 37 (2007-2008)). De individualpreventive tiltakene innebærer at gjerningspersonen blir fysisk hindret fra å begå nye straffbare handlinger i en periode ved bruk av frihetsberøvede midler. Fengselsstraffen skal som hovedregel påbegynnes i fengsel med høyt sikkerhetsnivå (Kriminalomsorgen, 2018). I de senere år har spesielt fengselsstraffens individualpreventive virkninger vært begrunnelse for fengsling av de mest aktive gjengangerne (St.meld. nr. 37 (2007-2008)). De allmennpreventive tiltakene har som formål å være holdningsskapende på lengre sikt, og skal opprettholde den «sosiale ro» i samfunnet. Man har også i senere tid lagt større vekt på straffens forbedrende virkning, som dreier seg om å legge til rette for at den enkelte skal jobbe med seg selv for å unngå tilbakefall. Straffens formål har derfor i stor grad handlet om å forhindre tilbakefall:

«Straffen må være slik at tilbakefallet til ny kriminalitet blir mindre. Det innebærer blant annet å rehabilitere bedre. Det krever fleksibilitet innenfor rammene av den idømte straffereaksjonen, med gode virkemidler både innenfor og utenfor fengsel. Det krever også en mer planmessig gjennomføring av straffen, med kontinuitet og koordinering av tiltak i en «sømløs» straffegjennomføring, uten skott mellom fengsel og friomsorg, og med et tett samarbeid med andre virksomheter. Tilbakeføringsgarantien viderefører denne tankegangen ut i samfunnet med nødvendig oppfølging»

(St.meld. nr.37 (2007-2008):18)

Importmodellen sikrer at innsatte får de rettighetene de har krav på når det gjelder velferdstjenester. Fengselet står ansvarlig for alt som har med straffegjennomførelsen,

sikkerheten og det fengselsansvarlige å gjøre. Velferdstjenestene importeres derimot utenfra. Det betyr at eksterne velferdsetater har økonomisk og faglig ansvar for sine fagområder som helse, bibliotek, arbeidsformidling, utdanning og religiøse tjenester i fengselet (Fridhov og Langelid, 2017). For at kriminalomsorgen skal kunne forebygge ny kriminalitet også når domfelte er ute av fengsel, er de avhengige av at de eksterne sektorene ivaretar sitt ansvar i tiden etter løslatelse. Det betyr at instansene som yter tjenester til befolkningen, også har et ansvar for å tilby disse tjenestene til domfelte og innsatte (Justis- og beredskapsdepartementet, 2017). Det vil si både i og utenfor fengsel. Et slikt samarbeid omtales som *forvaltningssamarbeid* som står beskrevet i straffegjennomføringsloven:

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

(Straffegjennomføringsloven 2001: §4)

Ved tilbakeføring etter gjennomført straff ligger det ikke lenger i kriminalomsorgens mandat å følge opp domfelte og innsatte. Da skal velferdsapparatet påse at den enkelte blir ivarettatt når det kommer til for eksempel økonomi, bolig, sysselsetting og helse. Et slikt apparat består av statlige forvaltningsspartnere, fylkeskommuner og kommuner. Politiske styringsdokumenter har i mange år påpekt behov for utvikling og forbedring på dette feltet² (St.meld. nr. 37 (2007-2008)). Den politiske anerkjennelsen av for svak samordning mellom etatene resulterte i tilbakeføringsgarantien (Falck, 2015). Tilbakeføringsgarantien er et resultat av Soria Moria-erklæringen og Stortingsmelding nr. 37 som beskriver overgangen fra fengsel til frihet som «glippsonen». Hovedhensikten med tilbakeføringsgarantien var dermed å lage en bro over glippsonen for å hindre forekomsten av tilbakefall og gjengangere i fengsel (Falck, 2015). Tilbakeføringsgarantien var ingen garanti i juridisk forstand, men skal sikre at samarbeidende etater forplikter seg til å yte tjenester til den straffedømte også i tidene etter løslatelse (St.meld. nr. 37 (2007-2008)). Selv om tilbakeføringsgarantien rettet

² Se også *Redusert tilbakefall til ny kriminalitet – Nasjonal strategi for samordnet tilbakeføring etter gjennomført straff 2017-2021 og Kriminalomsorgens virksomhetsstrategi 2021-2026*

søkelyset mot etaters plikt til å ta over «stafettpinne» etter kriminalomsorgen, fantes det en rekke utfordringer:

«En hovedutfordring i organisering av løslatelsesprosessen er at kriminalomsorgen har hovedansvaret for planleggingen av tilbakeføring, men ikke for oppfølging. Kriminalomsorgens ansvar slutter når straffen er sonet. Det blir en «glippson» mellom ansvar for planlegging og videre oppfølging av planene etter soning.»

(Falck, 2015:9)

Manglende oppfølging, kommunikasjon og koordinering fører til at mange begår ny kriminalitet etter løslatelse, fordi overgangen fra fengsel til frihet er en sårbar og vanskelig fase (Raynor og Robinson, 2005). Glippson-problematikken er spesielt krevende for gjengangere. Den typiske gjenganger har mange og korte dommer, samt betydelige sosiale, psykiske, fysiske, økonomiske og rusrelaterte utfordringer (Kriminalomsorgen, 2006b).

Da den nye straffegjennomføringsloven kom i 2001 endret prøveløslatelsespraksisen seg. Tidligere var det vanlig - nærmest automatisk - å bli løslatt etter å ha sonet to tredjedeler av straffen (Nesvik, 2005). I den nye straffegjennomføringsloven er vurderingene derimot skjerpet. Dersom løslatelse fremstår som «utilrådelig» skal ikke løslatelse innvilges på to tredjedels tid:

«Kriminalomsorgen skal ikke beslutte prøveløslatelse hvis omstendighetene etter en totalvurdering gjør løslatelse utilrådelig. Kriminalomsorgen skal særlig legge vekt på domfeltes atferd under gjennomføring av straffen, og om det er grunn til å anta at domfelte vil begå nye straffbare handlinger i prøvetiden.»

(Straffegjennomføringsloven 2001: §42 femte ledd)

I praksis betyr det at innsatte med stor tilbakefallsrisiko ikke blir løslatt på prøve eller ilagt oppfølging i tiden etter løslatelse. I retningslinjene til straffegjennomføringsloven fremkommer det at det er særlig vanskelig for gjengangere å få prøveløslatelse:

«Domfeltes strafferettslige historikk må vurderes særlig nøye. Det skal vurderes om domfelte har en forhistorie og/eller atferd som tilsier at det er en reell fare for at det snarlig begås ny kriminalitet. Avtegner straffe- og bøtere registeret et bilde av vedvarende og gjentatte straffbare handlinger, begrenset respekt for gjeldende lov- og regelverk eller at tidligere straffereaksjoner synes å ha hatt liten eller ingen preventiv virkning, indikerer dette en risiko for nye straffbare handlinger. Det skal etter dette legges særlig vekt på om domfelte har mange forutgående domfellelser. Det skal ses hen til antall tidligere dommer, hvor langt tilbake i tid de tidligere straffbare forhold ligger og hvor lang tid det har gått mellom handlingene.»

(Kriminalomsorgen, 2019:9)

Når samordningen ikke fungerer, og det oppstår glippsoner, hindres løslatte i en god og vellykket tilbakeføring til samfunnet. For å systematisk motvirke glippsonene for denne gruppen av innsatte, ble TOG etablert i 2001.

2.3 TOG - Tiltak overfor gjengangere

TOG ble først etablert som et prosjekt i årsskiftet 2000-2001 av kriminalomsorgen region øst (Kriminalomsorgen, 2006b). Prosjektet var et samarbeid mellom Oslo fengsel, Oslo friomsorgskontor og Justisdepartementet. Det var særlig to hensyn som var avgjørende for etableringen av TOG; kriminalomsorgen så et behov for å prøve ut nye samarbeidsrelasjoner, og øke kvaliteten i løslatelsesarbeidet for gjengangerne (Nesvik, 2005). Utgangspunktet var å styrke forvaltningssamarbeidet mellom kriminalomsorgen og tilknyttede etater, fagpersoner og andre interessenter. Målsettingen til TOG er at fengsel og friomsorg i samarbeid skal utarbeide et såpass godt løslatelsesopplegg at prøveløslatelse skal være mulig (Kriminalomsorgen, 2017). Det innebærer at friomsorgens TOG-konsulenter besøker innsatte i fengsel, og følger dem opp når innsatte eventuelt får prøveløslatelse eller overføring til mildere straffegjennomføringsformer. Samtidig skal TOG-konsulentene i fengsel (eller kontaktbetjent) være med på møtepliktssamtaler når innsatte er ute av fengsel. På den måten skal TOG skape en sømløs tilbakeføring. Hver innsatt knyttes dermed til et team der både fengselsansatte og friomsorgsansatte er involvert. Det skal legge et godt grunnlag for oppfølging også etter at innsatte er løslatt. TOG fokuserer særlig på

prøveløslatelse, og å få på plass blant annet bolig, sysselsetting, nettverk og økonomi for å redusere tilbakefallsrisikoen.

Hovedmålet til TOG er at gjengangerne skal få innvilget prøveløslatelse eller overføring til mildere straffegjennomføringsformer til tross for deres soningshistorikk og tilbakefallsrisiko. Kriminalomsorgen kan løslate domfelte på prøve når vedkommende har gjennomført to tredjedeler av straffen sin, og minst 60 dager. Prøveløslatelsen er en del av straffen, og det fastsettes oftest vilkår. For TOG-deltagerne er det vanlig at det fastsettes vilkår om møteplikt. Møteplikten innebærer at TOG-deltageren plikter å møte TOG-konsulenten fra friomsorgen på fastsatt tid og sted. Antall møter og møteperioden varierer ut fra lengden på dommen og domfeltes livssituasjon. På TOG er det vanlig at TOG-deltageren møter TOG-konsulenten en til to ganger i uken i en periode. For mange av TOG-deltagerne som har lengre dommer, er det et mål å bli overført til mildere straffegjennomføringsformer. Det vanligste er overføring til lavere sikkerhetsnivå (åpent fengsel), overgangsbolig, elektronisk fotlenke (EK) eller såkalt §12-soning som innebærer soning på institusjon. For de fleste på TOG er det snakk om rusbehandling når man snakker om §12. Hensikten med både prøveløslatelse og overføring til mildere straffegjennomføringsformer er at den innsatte skal få en gradvis tilbakeføring til samfunnet. Mine informanter er enten i fengsel (innsatt), på møteplikt (domfelt) eller på overgangsbolig (domfelt). Når jeg i analysen refererer til innsatt/domfelt så refererer jeg dermed til hvor de er i straffegjennomføringsløpet.

2.3.1 Organisatorisk utvikling

TOG har utviklet seg fra å være et prosjekt til å bli et etablert tiltak (Nesvik, 2005). TOG var først tilkoblet Oslo fengsel og Oslo friomsorgskontor, men har i senere tid blitt utvidet. Per dags dato finnes TOG ved 4 ulike fengsler. Romerike fengsel avd. Ullersmo og Bredtveit fengsel og forvaringsanstalt (for kvinner) innførte TOG i 2017/2018. Indre Østfold fengsel, avd. Eidsberg innførte TOG i 2021/2022, med fokus på unge innsatte. Kriminalomsorgen kom i 2021 med en fagstrategi for straffegjennomføringsarbeid med unge innsatte. Statistikken viser at færre unge gjennomfører straff i fengsel. Samtidig sitter de omkring 400 unge for mer alvorlig kriminalitet (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2021). Denne utviklingen gjenspeiler også datamaterialet. Et par av informantene tilhører ikke den opprinnelige kjernegruppen. De er det man kaller unge førstegangssonere. De har dog vært i kontakt med rettssystemet

over en lengre periode. De blir tatt inn i TOG fordi de anses å ha såpass stor risiko for tilbakefall. Tanken er dermed å gripe inn i de unge lovbyrternes liv før de blir gjengangere:

«Det som er nytt er at vi som et ledd i kriminalomsorgens arbeid skal ha mer fokus på unge innsatte. Så vi skal i gang med et TOG ung-prosjekt. Man ser at de unge innsatte kan ha godt av den samme tette oppfølgingen som gjengangerne får. At vi skal leie de litt ut av fengsel og holde de litt i hånda der ute, og påse at de planene man legger faktisk blir gjennomført når dem kommer ut. Så selv om de ikke har så mange dommer og uansett kanskje ville blitt prøveløslatt, så er det noe med å bruke den erfaringen vi har gjort oss på gjengangerne til å følge opp de unge innsatte ute.»

-Heidi, ansatt

TOG har derfor alltid vært, og er fortsatt, i stadig endring. Både når det gjelder fangesammensetning, målgruppe og drift. Tiltaket driftes noe ulikt i de ulike fengslene. I Oslo fengsel deler TOG-tiltaket avdeling med andre innsatte. Det er prioritert 12 av 24 plasser til TOG-innsatte. På Ullersmo har TOG egen avdeling med 12 plasser. I Bredtveit og Eidsberg fungerer TOG mer som et ambulerende tiltak uten egen avdeling. Tiltaket har konsulenter både fra friomsorg og fengsel. Ved Oslo friomsorgskontor er det per dags dato tre TOG-konsulenter. Disse jobber fulltid som TOG-konsulent, og har ansvar for å følge opp innsatte fra de respektive fengslene. En TOG-konsulent fra friomsorgen har som regel en eller to dager i fengselet som han/hun har særskilt ansvar for. De resterende dagene følger de opp TOG-deltagere ute i samfunnet. Ved Akershus friomsorgskontor er det ansatt en 20 prosentstilling. Denne personen har i utgangspunktet en fulltidsstilling som konsulent/rådgiver i friomsorgen, men har 20 prosent av sin stilling rettet inn mot TOG. Han/hun besøker normalt fengselsavdelingen han/hun har ansvar for en dag i uken. Så har man TOG-konsulentene i fengslene. Ved Oslo fengsel og Ullersmo er det ansatt en TOG-konsulent ved hver avdeling. Disse har arbeidssted i fengslene, og er tilgjengelige for TOG-deltagerne på dagtid mandag til fredag.

Det foreligger ingen statistikk på hvor mange TOG-deltagere som er aktive til enhver tid. I tillegg varierer tallene ettersom fangesammensetningen er noe ulik i de respektive fengslene. På Ullersmo er det mange som har lange dommer. I Oslo fengsel er det primært

varetekstinnsatte. Jeg har valgt å ikke analytisk differensiere hverken fengslene eller aldersspennet, da det ikke er hensiktsmessig i forhold til problemstillingen. TOG sin fagprofil og målsetting er uansett den samme.

2.3.2 Forløp

Domfelte som er tilknyttet tiltaket omtales ofte som TOG-deltagere. Alle TOG-deltagere starter i tiltaket når de sitter i høysikkerhetsfengsel. Innsatte som ønsker seg til TOG må først sende en søknad til TOG-avdelingen. De som søker seg til TOG har oftest enten vært i tiltaket tidligere, fått informasjon om tiltaket på den fengselsavdelingen de befinner seg på, eller blitt oppsøkt/anbefalt å søke av TOG-konsulent. For å være en aktuell kandidat er det visse kriterier som må oppfylles. Målgruppen er primært innsatte med tidligere dommer som vanligvis ikke ville blitt prøveløslatt. Personen må være i behov av tett oppfølging, og må ha en viss motivasjon til å jobbe med egen endring. Man må ha tilhørighet til Oslo eller Akershus, og være norsk statsborger eller ha lovlig opphold i Norge. Dette begrunner primært i at TOG-konsulentene fra friomsorgen skal kunne følge opp den samme domfelte fra fengsel og ut i samfunnet. Målgruppen er primært domsinnsatte, men varetekstinnsatte kan også være aktuelle kandidater. Det skal i tillegg være helst minst tre måneder igjen til prøveløslatelsestid. De som anses å være aktuelle kandidater blir deretter overført fra fengselsavdelingen de sitter på, til TOG-avdelingen. Det fordrer naturlig nok at TOG-avdelingen har ledig plass. Videre deles TOG-forløpet inn i fem ulike faser; inntaksfasen, soningsfasen, løslatelsesfasen, møtepliktsfasen og avslutningsfasen. Med utgangspunkt i Nesvik (2005) sin rapport skal jeg kort oppsummere innholdet i de ulike fasene.

I **inntaksfasen** ankommer den innsatte TOG-avdelingen. I denne fasen skal TOG-konsulent i samarbeid med kontaktbetjent og innsatt vurdere og kartlegge den innsattes situasjon. Man har en inntakssamtale for å skape en god oversikt over behov. Allerede i denne fasen er TOG-ansatte opptatt av å bygge opp gjensidig tillit og trygghet.

I **soningsfasen** skal TOG-konsulentene sammen med TOG-deltager analysere behov, situasjon, ønsker, framtidstanker og forutsetninger. Det etableres en ansvarsgruppe med aktuelle samarbeidspartnere. Denne ansvarsgruppen skal fungere gjennom hele tiltaksperioden, men aktørene kan byttes ut underveis ettersom TOG-deltagerens behov

endres. TOG-deltageren følger fortsatt et normalt soningsforløp med skole eller arbeid på dagtid. I denne fasen skal man legge grunnlaget for neste fase ved å planlegge og tilrettelegge for en eventuell løslatelse. Det organiseres blant annet framstillinger med henhold til praktiske gjøremål som for eksempel jobbintervjuer eller boligvisninger. Det organiseres også permisjoner i denne fasen. I denne fasen prøver TOG-konsulentene å få innvilget så mange framstillinger og permisjoner som mulig, slik at det er større sjanser for at TOG-deltageren skal få innvilget prøveløslatelse eller overføring til midlere straffegjennomføring.

I **løslatelsesfasen** planlegger man løslatelsen. Det er en forutsetning at TOG-deltageren har fått innvilget prøveløslatelse med vilkår om melde- eller møteplikt eller overføring til for eksempel overgangsbolig eller soning i institusjon (§12-soning).

I denne fasen er man opptatt av å sikre domfelte bolig, arbeid og et adekvat nettverk. TOG-konsulent, kontaktbetjent og TOG-deltager arbeider særlig med deltagers integreringsopplegg og sikkerhetsnett ute i samfunnet. I denne fasen tar TOG-konsulentene aktiv del i løslatelsen. De kan for eksempel kjøre deltageren hjem eller følge til jobb/skole dersom TOG-deltageren har behov for det.

I **møtepliktsfasen** har TOG-deltageren blitt prøveløslatt fra fengsel. Da er TOG-deltageren enten prøveløslatt fra fengsel med vilkår om møteplikt, eller overført til åpent fengsel, overgangsbolig, EK eller §12-soning i institusjon. Uansett hvilken type soning TOG-deltageren har i denne fasen, skal TOG-konsulenten fra friomsorgen fortsette å følge opp. Oppfølgingen er ekstra tett de første dagene, for deretter å ha faste møter normalt en gang i uken. Disse møtene er både av formell og uformell karakter, avhengig av hva som er hensikten med møtet. Om det ikke er noe spesielt på agendaen har TOG-konsulentene friheten til å møte domfelte på kafé, i parken og lignende.

Avslutningsfasen planlegges i god tid. TOG-konsulentene kan forsøke å motivere deltageren til å fortsette med ansvarsgruppa. Når denne fasen er over, skal TOG-konsulentene forhåpentligvis ha overført det koordinerende arbeidet til andre aktører i ansvarsgruppa. Dette er dog ofte personavhengig og ofte vanskelig. Ettervernet er et kjent problem. Derfor

tilbyr ofte TOG-konsulentene et frivillig ettervern. TOG-deltagerne har derfor mulighet til å opprettholde telefonkontakt med konsulentene selv etter endt soningstid.

Hensikten er at TOG-deltageren skal bli fulgt opp av samme TOG-konsulent fra inntaksfasen til avslutningsfasen. På den måten skal forholdene ligge til rette for å utvikle konstruktive relasjoner som sikrer et godt samarbeid om den enkeltes soningsprogresjon.

2.3.3 Fagprofil

TOG sin fagprofil har som utgangspunkt å tilrettelegge for at innsatte skal jobbe aktivt med forberedelse på løslatelse, og ta et oppgjør med livet som har ført dem inn i fengselssystemet. Fagprofilen tar spesielt utgangspunkt i tanken om *relasjonsbygging og planmessig endringsarbeid* for å forebygge tilbakefall.

Med relasjonsbygging menes at TOG fokuserer på konstruktive relasjoner mellom domfelte og ansatte. I tiltakets reviderte modell står det at et fellesskap mellom ansatte og innsatte «er med på å skape en forutsigbarhet og ivaretagende atmosfære som er helt nødvendig for å kunne tilrettelegge for utvikling og endring hos den enkelte innsatte» (Kriminalomsorgen, 2017:2).

Med planmessig endringsarbeid menes at ansatte sammen med domfelte skal jobbe målrettet og strukturert for å endre atferd, tankemønstre og handlinger. Det er den domfelte i samarbeid med ansatte som har ansvaret for å skape og opprettholde nødvendige relasjoner for å drive endringsarbeidet, for «endring skjer i relasjon og gjennom samhandling mellom mennesker» (Fellesorganisasjonen i Kriminalomsorgen, 2017:2).

På TOG tilbys deltagerne ulike aktiviteter. De arrangerer blant annet ukentlig felleslunsj og månedlige temakvelder. Felleslunsjene er obligatoriske, og både innsatte, ansatte og avdelingsleder samles for å gjøre noe sosialt sammen. På de månedlige temakveldene holder oftest eksterne aktører foredrag eller lignende presentasjoner. På den måten kan innsatte få informasjon om hvilke tilbud de kan benytte seg av når de løslates. Domfelte får også en egen ansvarsgruppe hvor det holdes møter med interne og eksterne aktører som den domfelte er i behov av.

TOG-ansatte benytter seg av ulike metoder for at den domfelte sammen med ansatte skal jobbe med egen endringsprosess. De anvender blant annet Motiverende intervju (MI), som skal hjelpe domfelte til å finne sin indre motivasjon til å gjøre positive endringer i livet sitt. De bruker også Bygging av mestringstillit (BaM), som er en metodikk innen kognitiv atferdsterapi, hvor ett av hovedmålene er å styrke domfeltes tro på egen evne til å stoppe opp i risikosituasjoner (Kriminalomsorgen, 2017). TOG legger med dette til grunn at domfelte er avhengig av konstruktive relasjoner og tett oppfølging av ansatte for å kunne endre seg. Det legges også til grunn nødvendigheten av endring i domfeltes «indre» for å leve et liv uten kriminalitet. Det er med utgangspunkt i dette at de teoretiske perspektivene på desistance og makt er valgt for denne oppgaven.

3 Teoretiske perspektiver

For å undersøke hvordan TOG-ansatte legger til rette for, og støtter opp under domfeltes desistance-prosess, er det avgjørende å forstå sammenhengen mellom den norske velferdsmodellen og makt (Smith og Ugelvik, 2017). Den norske velferdsmodellen har sterke koblinger til en sosialdemokratisk modell der staten spiller en sentral rolle i befolkningens oppnåelse av de velferdspolitiske ambisjonene (NOU 2011:7). Spørsmålet som stilles er dermed i hvilken grad TOG-deltagerne opplever å få autonomi og medbestemmelse i egen soningsprosess. Begrepet «makt» har ulike betydninger, og litteraturen er mangfoldig. Makt er både som begrep og fenomen «glatt» i den forstand at det kan være vanskelig å gripe hva makt faktisk er. Som Mathiesens (1982:31) metafor illustrerer kan makt anses som «et såpestykke på vei nedover en blankpolert badekarkant». Jeg skal anvende Foucaults maktperspektiv for å undersøke hvordan bruk av makt på TOG utspiller seg innenfor en norsk velferdsramme. Norsk kriminalomsorg er i stadig utvikling, og har i nyere tid blitt mer desistance-orientert (McNeill, 2006; Todd-Kvam, 2020). Derfor drøftes funnene også i lys av desistance-teori. Hensikten er at samspillet mellom makt- og desistance-perspektivet skal kunne omfavne oppgavens problemstilling. I dette kapittelet vil jeg først ta for meg desistance-teori og utviklingen på forskningsfeltet. Videre redegjøres det for det som har blitt kalt fengselsparadokset (Mjåland, 2015); altså de iboende spenningene som er resultat av at fengselet ønsker å kombinere og balansere kontroll og rehabilitering. Deretter følger en beskrivelse av den norske velferdsmodellen, og forskjellen på den tradisjonelle rehabiliteringstanken og den nyere desistance-orienterte måten å tenke rehabilitering på. Avslutningsvis presenteres Foucaults maktperspektiv med fokus på begrepene disiplinær makt, governmentality og hyrdemakt. Underveis i kapittelet vil sentrale studier som har betydning for denne oppgaven bli presentert.

3.1 Desistance

Desistance-perspektivet utforsker hvordan og hvorfor mennesker som har begått en rekke kriminelle handlinger, til slutt stopper med det (Laub og Sampson, 2001; Weaver og McNeill, 2015). Begrepet omhandler altså prosessen der personer som har brutt loven ved flere anledninger, avstår fra å begå ny kriminalitet. Desistance-feltet har utviklet seg til å bestå av en rekke teoretiske tilnærminger (Kazemian, 2020). Det er ikke lenger bare én desistance-teori, men et dynamisk forskningsfelt med ulike forgreininger og områder (Maruna og LeBel,

2010). Det betyr at ulike teoretiske retninger har ulike forklaringer på hvordan og hvorfor desistance oppstår, og som gjør at lovlidighet vedvarer (Weaver, 2012).

3.1.1 Indre versus ytre faktorer

Det har vært en debatt på feltet hvorvidt ytre eller indre faktorer spiller inn som hovedårsak til at noen slutter med kriminalitet. Indre faktorer kan for eksempel være motivasjon, identitet og skam. Ytre faktorer derimot omhandler miljømessige og strukturelle former, som for eksempel ekteskap, jobb eller sosialt nettverk. LeBel, Burnett, Maruna og Bushway (2008) tar for seg denne debatten i sin studie. Deres forskning bygger på en prospektiv studie av 130 mannlige innsatte som først ble intervjuet på 1990-tallet (Oxford Recidivism Study), og som ble fulgt opp 10 år senere. Deres analyse støtter en såkalt «subjektiv-sosial modell» der subjektive tilstander målt før løslatelse hadde en direkte effekt på tilbakefall, så vel som indirekte effekter gjennom deres innvirkning på sosiale forhold som oppleves etter løslatelse (LeBel mfl., 2008). Deres funn var blant annet at troen på ens evne til å «go straight» og tro på seg selv kunne være en nødvendighet for at et individ kan klare å avstå fra kriminalitet. Med en tilstrekkelig følelse av troen på seg selv kan en person velge og dra nytte av positive sosiale muligheter som for eksempel arbeid og ekteskapelig tilknytning. Deres funn antyder at subjektive endringer kan gå forut for livsendrende strukturelle hendelser, og i den grad kan enkeltpersonen fungere som agent for egen endring (LeBel mfl., 2008). Generelt er det nokså stor grad av konsensus på desistance-feltet om at både interne og eksterne (eller individuelle og strukturelle) forklaringsfaktorer må med i en bred forklaring på desistance.

Det er også bred enighet om at desistance er en dynamisk og interaktiv prosess. Det er en slik forståelse av desistance jeg anvender som grunnlag for oppgaven. Kort oppsummert viser desistance-litteraturen til en rekke faktorer knyttet til det å slutte med kriminalitet. Disse faktorene er ofte relatert til større livsendringer. Det kan være å skaffe seg arbeid, en livspartner eller en familie, som lovbrøtteren verdsetter på en eller annen måte, og som setter i gang en evaluering av eget liv. For noen skaper dette en følelse av hvem de er som menneske. Andre forskere har pekt på det strafferettslige systemet, hvor man til slutt har vært så mange ganger i fengsel at man blir lei og dermed slutter med kriminalitet. Flere har beskrevet dette som en modnings- eller metningsprosess (Farrall og Calverley, 2006).

Desistance ligger således et sted i grensesnittet mellom utvikling av personlig modenhet, sosiale bånd knyttet til visse livsoverganger, strukturelle faktorer som for eksempel tilgang til arbeids- og boligmarked, og individuelle narrative konstruksjoner som domfelte bygger rundt disse nøkkelhendelsene og endringene. Det er ikke bare hendelsene og endringene som betyr noe; det er hva disse hendelsene og endringene betyr for de involverte (McNeill, 2006).

3.1.2 Primær, sekundær og tertiær desistance

Det er gjort forsøk på å dele desistance-prosessen i adskilte stadier, med henvisning til «primær desistance», «sekundær desistance» og «tertiær desistance» (Maruna og Farrall, 2004; McNeill, 2016). Begrepene «primær», «sekundær» og «tertiær» innebærer nødvendigvis ingen lineær prosess (Ugelvik, 2021). **Primær desistance** refererer til ethvert opphold av kriminell aktivitet i en periode i løpet av en kriminell karriere (Maruna og Farrall, 2004). **Sekundær desistance** skjer derimot når en slik atferdsendring fører til at personen tilegner seg en ikke-kriminell identitet (Maruna og Farrall, 2004). Det innebærer blant annet at lovbryteren begynner å oppfatte seg selv som en lovlydig borger, eller en «endret person» (Weaver og McNeill, 2007). Ved en slik forklaring legger man til grunn at et identitetsskifte er nødvendig for å oppnå endring. Flere forskere mener at lovbyters «narrativ» rundt hvordan man konstruerer eller rekonstruerer egen identitet er av betydning for desistance-prosessen (Anderson og McNeill, 2019). Maruna (2001) mener at lovbytere må utvikle en prososial identitet, og rekonstruere både tidligere og fremtidig atferd slik at det samsvarer med følelsen av å vende tilbake til sitt «sanne jeg». På den måten, argumenterer Maruna (2001), oppstår det muligheter for personlig vekst og endring. Maruna (2001) beskriver en slik prosess som å «knife off» fortiden fra det nåværende selvet. **Tertiær desistance** refererer til endringer i personens følelse av tilhørighet, for eksempel til et moralsk og politisk fellesskap (McNeill, 2016). En slik tilhørighetsfølelse kan oppstå på ulike måter, men forskning har vist at andre menneskers anerkjennelse av ens vilje og evne til endring kan styrke prosessen (Ugelvik, 2021). Det vil dermed være av interesse å undersøke hvordan TOG-ansatte legger til rette for de ulike stadiene av desistance.

3.1.3 Assisted desistance

En videre utvikling på desistance-feltet er tanken om at profesjonelle aktører også kan bidra positivt ved å bistå domfelte i deres endringsprosess. I internasjonal forskning kalles denne teoretiske retningen «assisted desistance». Selv om kriminalomsorgens ansatte er en integrert del av den bredere konteksten som desistance-prosessen utspiller seg innenfor, er det lite kjent hvordan de ansatte faktisk legger til rette eller bistår i en desistance-prosess (Villeneuve, F-Dufour og Farrall, 2021). «Assisted desistance», eller assistert desistance, utforsker nettopp hvordan ansatte kan legge til rette og hjelpe domfelte i prosessen mot å avstå fra kriminalitet (McNeill, 2006). I økende grad forstår derfor desistance-paradigmet (McNeill, 2006; Porporino, 2010) rehabilitering som en relasjonell prosess som best oppnås i sammenheng med relasjoner med andre mennesker (Maruna og LeBel, 2010). Raynor og Robinson (2005) kaller dette «relasjonell rehabilitering».

Et fellestrekk i relasjonsaspektet er at det å snakke og lytte til domfelte er grunnleggende aspekter både som en metode for å håndtere utfordringer, og som et middel for å pleie relasjonen som er nødvendig for å gjøre domfelte i stand til å være mer mottakelige for mer direkte veiledning (King, 2013a). Nyere forskning har vist at konstruktive relasjoner mellom ansatte og innsatte kan spille en viktig rolle i domfeltes endringsprosesser (Crewe og Liebling, 2021; King, 2013a; Weaver, 2012). Chouhy, Cullen og Lee (2020) beskriver hvorfor støtte fra ansatte spiller en viktig rolle i domfeltes desistance-prosess. Et fellestrekk er at fravær av opplevd støtte kan bidra til å forhindre desistance, mens tilstedeværelse av opplevd støtte kan bidra til å fremme desistance. Forfatterne tydeliggjør at ansatte i kriminalomsorgen kan bidra til å fremme desistance ved at de kan gi domfelte materielle og følelsesmessige ressurser og verktøy som gjør individene bedre rustet når de møter på hindringer ved løslatelse. De konkluderer med at støtte og tilrettelegging kan være en viktig faktor i desistance-prosessen (Chouhy, Cullen og Lee, 2020).

Videre viser forskning på assistert desistance at graden av hjelp som tas imot avhenger av typen relasjon domfelte har til ansatte. Rex (1999) utforsket erfaringene til 60 domfelte som sonet i samfunnet, og deres saksbehandlere. Forskningen viste at kriminalomsorgens ansatte kan spille en viktig rolle i å motivere og bistå domfeltes bevegelse bort fra kriminalitet og mot en lovlydig livsstil. Funnene i studien viste at ansattes egenskaper var avgjørende om

domfelte tok imot hjelp eller ikke. De som opplevde at saksbehandleren var engasjert, oppmuntrende, ærlig og viste genuin interesse for domfeltes situasjon, ble motivert og benyttet seg av hjelpen i større grad (Rex, 1999). I likhet med denne studien konkluderer Villenue, F.-Dufour og Farrall (2021) i sin litteraturgjennomgang med at vellykket endringsarbeid krever ansatte med en holdning som inviterer til samarbeid og respekt. I tillegg uttrykte informantene at en god relasjon til ansatte var en viktig kilde til motivasjonen de hadde for å endre livsstilen sin.

Med desistance-teori kom også et tydeligere fokus på at mange lovbrytere faktisk prøver å bryte ut av den kriminelle livsstilen på egenhånd. På grunn av denne kunnskapen kom en tanke om at kriminalomsorgen heller bør konsentrere seg om å videreutvikle samarbeidsrelasjonen mellom ansatte og innsatte (Shapland og Bottoms, 2017). Dette innebærer en tanke om at ansattes arbeid med domfelte bør fokusere på fremtidsrettede mål, snarere enn hovedsakelig tidligere handlinger. I tillegg legges det stor vekt på å bygge på lovbryternes styrker og evner fremfor svakheter og manglende ressurser. I en oppfølgingsstudie av tidligere straffedømte menn, re-intervjuet Healy (2012) fjorten av disse etter seks år for å undersøke langtidsvirkningene av friomsorgens oppfølging for mennenes desistance-prosess. Selv om de fleste i studien uttrykte positive opplevelser fra friomsorgen, var det få som trodde at oppfølgingen hadde en direkte innvirkning på atferden deres. De mente at samtalene med saksbehandleren ikke var årsaken til at de sluttet med kriminalitet. De fleste mente derimot at tiden hos friomsorgen støttet deres egen innsats for å endre livet sitt, og at det heller fungerte som en «hook for change» (Giordano, Cernkovich og Rudolph, 2002). I en lignende studie fant Farrall mfl. (2014) at domfelte som hadde sluttet med kriminalitet husket hva deres saksbehandlere hadde sagt, og oppmuntret dem til å gjøre i fremtiden. Informantene uttrykte at relasjonene de hadde fått med saksbehandlerne hadde hatt en innflytelse, ved at de fulgte rådene de hadde fått og derfor klarte å holde seg unna kriminalitet selv i vanskelige perioder.

Giordano, Cernkovich og Rudolph (2002) forstår desistance som en prosess i flere stadier, som starter med «en generell åpenhet for endring», etterfulgt av en eksponering for prososiale hendelser og muligheter som kan fungere for det de kaller «hooks for change». Konseptet med «hooks» overlapper i stor grad det Sampson og Laub (1993) kaller

vendepunkt. De forklarer at vellykkede «hooks for change» kan fungere som en «katalysator» for varig endring som forsterker endringer i personens identitet, som igjen kan endre ønsket om å begå kriminalitet. De mest åpenbare «krokene» for endring i studien til Giordano, Cernkovich og Rudolph (2002) var barn, ektefeller, arbeid, religion og effekten av behandling eller fengselsituasjonen. Med utgangspunkt i disse studiene, vil man kunne anta at TOG sitt relasjonsarbeid kan ha en indirekte innvirkning på domfeltes endringsprosess, og at relasjonene de opparbeider kan ha en langtidseffekt heller enn en direkte effekt. Dette er bakgrunnen for at jeg har valgt å undersøke hvordan TOG-deltagerne opplever deres relasjoner til ansatte, og hva de tenker om relasjonenes betydning for egen endringsprosess.

3.2 Fengselsparadokset

I utgangspunktet beskrives fengselsstraffen i Norge først og fremst som en mulighet for rehabilitering og vellykket reintegrering tilbake til storsamfunnet (Ganapathy, 2018; Ugelvik, 2016). Et opphold i fengsel skal minske sannsynligheten for tilbakefall, og tanken om at fengsel skal være et sted for positiv endring er sterkt koblet til den norske velferdsmodellen (Ugelvik, 2016). Dog har den norske velferdsmodellen tilsynelatende motstridende målsettinger. På den ene siden skal man skape ro, sikkerhet og kontroll når lovbrytere gjennomfører straffen sin. Samtidig skal man legge til rette for positiv endring, gi tilbud, være endringsorientert og fokusere på fremtiden (Fredwall, 2017; Liebling med Arnold, 2004; Mjåland, 2015). Dette kan lett virke som motstridende og til og med gjensidig utelukkende målsetninger. Et slikt paradoks finner vi igjen i kriminalomsorgens målsetting:

«Vi skal gjennomføre varetektsfengsling og straffereaksjoner på en måte som er betryggende for samfunnet og som motvirker straffbare handlinger. Det skal legges til rette for at lovbrytere skal kunne gjøre en innsats for å endre sitt kriminelle handlingsmønster.»

(Kriminalomsorgsdirektoratet, 2020:7)

Kriminalomsorgen skal altså gjennomføre straff på en trygg og god måte som fordrer kontroll bak låste dører, samtidig som innsatte skal få muligheter, tillit, hjelp og støtte. På mange måter viser forskning at hvis du gjør mer av det ene – så får du mindre av det andre (Hammerlin, 2021). Det er dermed en ubalanse mellom disse to ytterpunktene som er

vanskelig å unngå helt (Smith og Ugelvik, 2017). Alle fengselsmodeller vil ha elementer av begge deler. I et fengsel med høyt sikkerhetsnivå er det flere elementer som har med velferd å gjøre, som for eksempel biblioteker, treningsfasiliteter og sysselsettingsmuligheter. Like mye vil fengselsformer med lavere sikkerhetsnivå ha elementer av kontroll og sikkerhet. Uansett hvor man soner vil det dermed alltid være en eller annen form for balanse mellom sikkerhet og velferd. Poenget er at denne balansen kan plasseres på ulike steder og utføres på forskjellige måter.

3.2.1 Statisk og dynamisk sikkerhet

Sikkerhetsaspektet er sentralt i alle deler av en straffegjennomføring. For å gjennomføre straffen på en trygg måte benytter kriminalomsorgen seg av statisk og dynamisk sikkerhet. Med statisk sikkerhet menes materielle tiltak. Det kan for eksempel være mur, gitter, kameraer, alarmanlegg og regelbestemte kontrolltiltak som statisk tilsyn, under telling, lufting og visitasjoner (Kriminalomsorgen, 2006a). Denne siden representerer typisk den straffeorienterte delen av fengselsparadokset. Med dynamisk sikkerhet menes mellommenneskelige relasjoner og systematiske former for samhandling mellom innsatte/domfelte og ansatte. Det kan for eksempel være ansattes tilstedeværelse i fellesskapet, kontaktbetjentarbeidet, fritidsaktiviteter og programvirksomhet (Kriminalomsorgen, 2006a). Dynamisk sikkerhet har dermed flere sider enn bare med sikkerheten å gjøre. Det handler like mye om å skape relasjoner og goder soningsopplevelser, og representerer typisk den velferdsorienterte delen av fengselsparadokset. Hensikten med denne oppgaven er dermed å utforske hvordan balansen mellom straffeorientering og velferdsorientering balanseres på TOG.

3.3 Den norske velferdsmodellen

Norsk straffegjennomføring har siden 1851 hatt som mål å kombinere straff og rehabilitering for å redusere tilbakefall (Fridhov og Langelid, 2017). Den norske velferdsmodellen kjennetegnes av å være orientert mot positiv og konstruktiv endring. Rehabiliteringstanken har dog hatt en utvikling preget av både pessimisme og optimisme. På 1950-tallet var behandlingsoptimismen i fengsel stor (Mathiesen, 2007). Utover 60-tallet kom det derimot et brudd med denne optimismen, og man hadde en tanke om at ingenting funket; «Nothing Works!». Denne pessimismen tok aldri fullstendig overhånd i norsk kriminalomsorg

(Hammerlin, 2021). Interessen for rehabilitering levde videre, hvor utgangspunktet var et ønske om å redusere tilbakefall (Mathiesen, 2007). Rehabiliteringsarbeidet tok fortsatt utgangspunkt i individets beste, men tok i større grad hensyn til et mer effektivt samfunnsvern (Mathiesen, 2007). Det var dermed ikke lenger snakk om at ingen ting fungerte, men heller et spørsmål om «What Works?».

3.3.1 What Works-ideologien

What Works-ideologien preget norsk kriminalomsorg fra 1990-tallet og frem til tidlig 2000-tallet (Hammerlin, 2021). Denne ideologien førte med seg en tanke om at rehabiliterings- og påvirkningsarbeidet skulle være systematisk og vitenskapelig basert. Arbeidet tok dermed i større grad utgangspunkt i evidensbasert forskning hvor man ønsket å måle effektiviteten av arbeidet (Hammerlin, 2021). Det ble særlig tillagt vekt på innføring av kognitive påvirkningsprogrammer (Mathiesen, 2007). Man satte dermed inn ressurser og innsats der vitenskapelige undersøkelser viste at det var mest kostnadseffektivt. Målet var dermed ikke å endre hver enkelt lovbrøyer, men å senke tilbakefallsprosenten og verne om storsamfunnet (Maruna og LeBel, 2010; McNeill, 2006).

What Works-ideologien bærer preg av elementer fra en medisinsk faglig logikk, typisk der en lege diagnostiserer pasienten og gir råd om hvilken behandling som passer best (Hammerlin, 2021, Maruna og LeBel, 2010). Det gis ulike verktøy slik at den domfelte kan bli en ansvarlig borger som kan delta i storsamfunnets velferdsvisjoner (Andersson, 2004). Det kan derfor argumenteres for at What Works-ideologien har et teknokratisk og administrativt menneskesyn (Hammerlin, 2021). Med utgangspunkt i et slikt menneskesyn argumenterer Hammerlin (2021) for at den enkelte tenderer til å bli et objektivt subjekt som man har et ønske om å forme, omdanne og påvirke. Flere av kriminalomsorgens programmer og tiltak har etter Hammerlin (2021:499) sin oppfatning «vært preget av en paternalistisk overstyring selv om man ideelt sett har framhevet et subjekt- og brukerperspektiv». Tanken bak rehabiliterende endringsarbeid er å endre måten den domfelte tenker, handler, mener og ønsker, for at han eller hun skal kunne leve et lovlydig liv. Med What Works-ideologien skjedde det en overføring av ansvar fra samfunnet og omgivelsene til enkeltindividet. Det kom derfor en redefinering av hva som ble regnet som suksess og fiasko. Det vil dermed si at rehabilitering av den enkelte i stor grad ble sett som den enkeltes eget ansvar (Andersson,

2004; McNeill, 2004). Hvis den domfelte falt tilbake til kriminalitet ble det derfor regnet som den domfeltes egen feil, og rehabiliteringen ble sett som en fiasko.

Etter hvert begynte forskere å etterlyse et skifte fra å tenke på *programmer* til å tenke på *menneskeliv* (Maruna og LeBel, 2010). Den tradisjonelle tilnærmingen til rehabilitering ble sterkt kritisert av en rekke desistance-forskere. Farrall (2002) argumenterer for at rehabiliteringsforskningen nesten utelukkende har konsentrert seg om spørsmålet «What Works?», og dermed i stor grad ignorert spørsmålene om *hvordan* rehabilitering fungerer, *hvorfor* det fungerer for noen og *hvorfor* det mislykkes for andre. What works-studier har hatt en tendens til å konsentrere seg om hvilke typer rehabiliteringsprogram som ser ut til å fungere bedre enn andre, i hvilke sammenhenger og for hvilke bestemte målgrupper. Selv om dette er viktige spørsmål, tenderer det til å handle om kvaliteten til programmene i jakten på effektivisering (McNeill, 2004). What works-tilnærmingens instrumentelle målsetting om effektivitet har dermed visse risikoer (Skjervheim, 2002). Burnett og McNeill (2005) hevder at det forenkler og individualiserer årsakene til kriminalitet, og at det neglisjerer hvordan den bredere endringsprosessen best kan støttes. I arbeidet om å levere hensiktsmessige og effektive behandlingsprogrammer risikerer man å miste det menneskelige aspektet i kriminalitetsforebyggingen. Kritikken har ført til en utvikling på hvordan man tenker rundt rehabilitering og endring.

3.3.2 Desistance-orientert rehabilitering

Vi ser i dagens kriminalomsorg et skifte fra en tradisjonell rehabiliteringstanke med elementer fra What Works-ideologien, til en mer desistance-orientert tilnærming (Todd-Kvam, 2020). Tendensene til en ny utvikling kunne man se igjen allerede i Stortingsmelding nr. 37:

«Forskning som ikke ser på tilbakefall, men på fravær av tilbakefall, danner grunnlaget for den såkalte «desistance theory». Det har i de senere år kommet en mengde slik forskning som viser at det skaper gode forutsetninger for et lovlydig liv når den domfelte blir bevisstgjort om at han har noe å bidra med i samfunnet som det blir satt pris på. Kartlegging av domfelte må ikke bare være rettet mot behovene som

den enkelte lovbrøyer måtte ha, men også mot ressurser, kompetanse, egenskaper og evner.»

(St.meld. nr.37 (2007-2008):82)

I sin diskusjon om behovet for et desistance-paradigme, argumenterer McNeill (2006) for at kriminalomsorgens ansatte må se seg selv mer som støttespillere for desistance-prosessen som tilhører den enkelte domfelte. Han hevder at en slikt perspektivskifte fremhever lovbrøyerens synspunkter, og at dette utføres ved å se profesjonelle programmer som underordnet en bredere prosess som tilhører den domfelte. I et desistance-orientert rehabiliteringsarbeid vil man derfor fokusere mer på individuelle tiltak og samtaler for å møte lovbrøyerens behov, redusere risiko og spesielt utvikle og nyttiggjøre seg av individets styrker for å finne ut hvordan desistance-prosessen best kan støttes av apparatet rundt (McNeill, 2006). Porporino (2010:80) forklarer desistance-paradigmet slik:

«The desistance paradigm suggests that we might be better off if we allowed offenders to *guide* us instead, listened to what they think might best fit their individual struggles out of crime, rather than continue to insist that our solutions are their salvation.”

I en desistance-orientert kriminalomsorgspraksis vil velferdsorientert rehabiliteringsarbeid dermed innebære at ansatte styres av ønsket om å hjelpe domfelte i å anvende og utvikle lovbrøyerens menneskelige og sosiale kapital (McNeill, 2006). Todd-Kvam (2020) sin studie viste at friomsorgens ansatte var opptatt av konstruktive klient-relasjoner med fokus på interesse, forståelse, gjensidighet og balansering av omsorg og kontroll gjennom rolleavklaring. Studien viste videre at ansatte la stor vekt på viktigheten av å skape tillit til den enkelte klient, og viktigheten av å ha troen på menneskene de møtte. Forskning viser at dersom domfelte opplever tillit til saksbehandleren sin, kan dette fungere som en kraftfull «katalysator» for endring og kriminalitetsforebygging (Ugelvik, 2021). Dersom klienten utvikler tanker og følelser av hva fremtiden bringer, og hvordan denne fremtiden kan realiseres, er det gode sjanser for at klienten kan avstå fra kriminalitet i fremtiden (Ugelvik, 2021).

I desistance-tradisjonen er man opptatt av å samarbeide om den enkeltes endringsprosess. Desistance-tanken fronter i større grad individets endringsprosesser og individets eget eierskap til prosessen, og har en tanke om at dette må gjøres i samarbeid med ansatte. Rehabilitering anses dermed som et samarbeidsprosjekt der domfelte spiller en aktiv rolle i egen endring (Healy, 2012; McNeill, 2006). Ugelvik (2011) sin forskning på makt og motstand i Oslo fengsel viser at en god betjent, fra innsattes perspektiv, er dyktig i jobben sin, effektiv og til å stole på. De har empati, og klarer å kommunisere medfølelse og respekt. Fengsel er ikke en arena der tillit og god relasjon mellom innsatt og ansatt er normen, fordi «den som settes i fengsel, plasseres i et nett av konkrete maktformer» (Ugelvik, 2011:13). Uansett hvor god relasjon en betjent kan få til en innsatt, vil det alltid foreligge en skjevfordelt maktposisjon. Tross maktfordelingen er det visse faktorer som kan danne grobunn for en god relasjon, som videre kan bidra i domfeltes desistance-prosess. Ugelvik viser i sin forskning på tillit i fengsel at «relationships between prisoners and prison staff *can* play a significant, even life-changing, role» (Ugelvik, 2021:17). En god ansatt gir innsatte muligheten til å vise at de har vokst og endret seg i løpet av fengselsoppholdet. Ugelvik argumenterer videre for at dersom det eksisterer et endringsorientert fengsel, ville det vært en institusjon der endringsprosesser anerkjennes og støttes, og hvor endring på noen måter kan prioriteres fremfor kontroll. I praksis vil en slik situasjon medføre et visst nivå av gjensidig tillit mellom innsatt og ansatte (Ugelvik, 2021).

Desistance-tilnærmingen har som nevnt en flatere struktur enn den tradisjonelle måten å drive og tenke rehabilitering på. Like mye handler arbeidet om å styrke domfeltes egen innflytelse og medvirkning (McNeill, 2006). Arbeidet bærer preg av empowerment-tanken som typisk ser individet som et aktivt og handlende individ som vil handle for sitt eget beste dersom forholdene legges til rette for det (Askheim, 2017). Slike tendenser kan finnes igjen i Stortingsmelding nr. 37:

«Mennesket er unikt og ukrenkelig. Dette innebærer at den enkelte har rett til å ta egne valg og er ansvarlig for konsekvensene av dem. Straffegjennomføringen både i fengsel og frihet bygger på dette. Det får også klare konsekvenser ved at alt som skjer i rehabiliteringsøyemed, må skje frivillig. Det betyr at den straffedømte skal være

aktør i sitt eget liv, både under og etter straffegjennomføringen, ikke et objekt for hva kriminalomsorgen og andre etater tror eller mener er det beste for ham.»

(St.meld. nr.37 (2007-2008):20).

Empowerment er først og fremst et begrep som anvendes i helsevesenet, men har utviklet seg til å bli et populært begrep også i andre fagtradisjoner (Askheim, 2017). Begrepet uttrykker et mål om å få mennesker som befinner seg i en avmaktsposisjon til å komme seg ut av denne avmakten. Dette gjøres ved å mobilisere nok kraft og styrke til at personen mestrer å motarbeide krefter som holder dem nede og dermed får mer makt, kontroll og styring over eget liv (Askheim, 2017). Som vi ser tok man i Stortingsmelding nr. 37 mer avstand fra paternalisme og den tradisjonelle rehabiliteringstanken, og man søkte å se den domfelte som aktør i egen endringsprosess. Det blir dermed avgjørende for kriminalomsorgen at domfelte selv viser motivasjon og vilje til endring. En slik ansvarliggjøring skaper et sett med etiske utfordringer (Hammerlin, 2021). Hvilke krav stilles det til domfelte? Hvem tar ansvaret dersom den domfelte begår nye lovbrudd etter et opphold på TOG? Ansvarliggjøring refererer til prosessen der myndighetene tilbyr individer et sett med mål og alternative veier for sine handlinger, slik at individer anser sine handlinger som et resultat av sine egne valg (Avila og Sozzo, 2020). Man kan derfor tenke seg at myndighetene i større grad tillater å fraskrive seg ansvar dersom diverse tiltak ikke fungerer. I kanadisk kontekst beskriver Hannah-Moffat (2000) fremveksten av en type fengselsstyring basert på prinsippene om «delt ansvar» og «empowerment». Hun hevder at empowerment brukes til å rettfærdiggjøre, rasjonalisere og legitimere en rekke disiplinære teknikker gjennom en parallell diskurs om ansvarliggjøring. Det hun kaller en «empowering-responsibility-strategy» gjør statens styring enda sterkere, med et utvidet handlings- og innflytelsesspekter: «Empowerment defined in terms of responsibility has a self-disciplinary quality that allows the state to govern-at-a-distance³.» (Hannah-Moffat, 2000:524). Innsatte gis dermed en rekke valg og muligheter, og dersom de ikke benytter seg av disse kan det få konsekvenser for mulighetene for blant annet prøveløslatelse eller permisjoner. En manglende vilje til å delta i et institusjonelt definert empowerment-regime vil dermed ikke resultere i noe annet enn straff. Hannah-Moffat argumenterer for at slik straff deretter

³ Se Garland, 1996

rettferdiggjøres i en forventning eller oppmuntring til empowerment. Avslutningsvis konkluderer hun med at empowerment-strategien kan anvendes og inkorporeres i fengslene fordi strategien ikke representerer en betydelig utfordring for de eksisterende maktforholdene, men heller forsterker dem.

En lignende studie er studien til Mjåland (2013) om norsk rusrehabilitering i fengsel. Mjåland (2013) forsket på sammenvevingen av straff, kontroll og rehabilitering i rusrehabiliteringsøyemed. Mjåland utfordrer bildet om at vi er vitne til en bevegelse bort fra straff og mot rehabilitering av innsatte, ved å vise hvordan sammenvevingen kommer til uttrykk på ulike plan. Blant disse finner blant annet Mjåland at russamtaler fremheves som en frivillig reaksjon. Men, som han påpeker videre; dersom innsatte ikke ønsker å delta i slike samtaler, følger en rekke konsekvenser. Innsatte risikerer blant annet å miste tilgangen på andre goder, som for eksempel fortsatt deltakelse på rusmestringsenheten. Mjåland argumenterer for at makten har blitt mykere og dypere, og at konsekvensene av en slik sammenveving av straff, kontroll og rehabilitering av mange innsatte oppleves som mer invaderende og uforutsigbar:

«Den representerer en form for makt som på den ene siden fremstår «mykere», men som på den andre siden er «dypere». Den setter som premiss at innsatte skal jobbe sannferdig med seg selv og sine problemer, og de som velger å gjøre det kan vente seg belønning. I hverdagen i en rehabiliteringsavdeling i et norsk fengsel førte imidlertid dette til et stortilt strategisk spill om oppriktighet. Mens de tilsatte leter etter tegn på oppriktig vilje til endring hos mennesker de ønsker å hjelpe, leter de innsatte etter strategier hvor de både kan bevare egen og andre innsattes respekt, samtidig som de fremstår oppriktig motivert til å jobbe med seg selv og sine problemer.»

(Mjåland, 2013:36)

TOG kan på mange måter sammenlignes med en rusmestringsenhet. Det er et særegent tiltak for en spesiell gruppe innsatte med en type viss type utfordring. I likhet med rusmestringsenhetene får TOG-deltagere goder som mange på ordinære avdelinger ikke får. I tillegg dreier mye av arbeidet i TOG seg om samtaler og samarbeidsmøter. Det dukker

dermed opp flere interessante spørsmål. Opplever TOG-deltagere at de får ressurser og mulighetene til å ta ansvar? Hvordan oppleves dette i praksis i TOG? Ansvarliggjøring, empowerment og mer autonomi betyr en makt som er mykere, men samtidig dypere (Crewe, 2011). Hvordan opplever både ansatte og domfelte i TOG denne makten? Å se endring, gi innsatte muligheter og tenkte på individets beste er typiske kjennetegn for både den tradisjonelle rehabiliteringstanken og desistance-tanken. Forskjellen er at What Works-ideologien har en mer ovenfra og ned-holdning (den handler om at en profesjonell part/en ekspert skal bruke sin kunnskap til å endre en domfelt), mens desistance-tankegangen mer handler om å møte domfelte den den er. Jeg skal i resten av kapittelet ta for meg Foucaults maktperspektiv før jeg i analysekapittelet undersøker hvordan TOG kan sies å være mer eller mindre straffeorientert og mer eller mindre desistance-orientert.

3.4 Foucaults maktperspektiv

Foucault oppfatter *makt* som måtene vi mennesker styres på og hvordan vi styrer oss selv (Ugelvik, 2013). I et Foucault-inspirert perspektiv er makt et element som inngår i enhver sosial relasjon i ethvert møte mellom mennesker (Ugelvik, 2011). Siden TOG sin fagprofil er opptatt av å legge til rette for konstruktive relasjoner mellom domfelte og ansatte, anses det relevant å anvende Foucault sitt perspektiv.

3.4.1 Disiplinærmakt

Det som kjennetegner et maktforhold i foucauldiansk forstand er at makten handler på andre handlinger (Foucault, 1982). Måter å utøve makt på avhenger ifølge Foucault av spesifikke måter å tenke på (rasjonaliteter), spesifikke måter å handle på (teknologier) og spesifikke måter å subjektivere individer og populasjoner på (Garland, 1999). I *Overvåking og straff* forklarer Foucault (1999) at straffens gjenstand er endret. Han beskriver et skifte fra en kongemakt kjennetegnet ved kontroll av undersåtter i et territorium med offentlige avstraffelser, til en disiplinær makt som retter seg mot individers kropp i den hensikt å skape orden og normalisert atferd (Ugelvik, 2013). Fengselet er opprinnelig designet som en disiplinerende teknologi: «Når vi som dømmer, påfører de skyldige lidelse, må man ikke tro at det hovedsakelig er for å straffe dem. Nei, det er for å forsøke å forbedre, forvandle, «helbrede» dem» (Foucault, 1999:15). Hensikten med den disiplinære makt er at enhver skal få større herredømme over egen kropp:

«De disiplinære metoders historiske øyeblikk er når det oppstår en menneskekroppens kunst som ikke bare tilsikter å bedre kroppens ferdigheter, og heller ikke å underkue den enda mer, men å skape en relasjon som på én og samme tid gjør kroppen desto lydigere jo nyttigere den er, og omvendt. Det oppstår da en tvangens politikk som består i å bearbeide kroppen, manipulere på velberegnet vis dens deler, gester og atferdsmåter. Menneskekroppen utsettes for et maktmaskineri, den gjennomgranskes, plukkes fra hverandre og settes sammen igjen. [...] Den lærer hvordan man kan få grep om de andres kropp, og da ikke bare for at de skal gjøre slik man selv vil, men også for at de skal gjøre det på den måten man selv vil, og så fort og effektivt man selv bestemmer.»

(Foucault, 1999:123)

Poenget til Foucault (1999) var å se på, og rendyrke, hvordan en bestemt form for styring av mennesker kom inn på et tidspunkt historisk. Det kom blant annet inn i klasserom, militærleirer og fengsler. Det handler om å styre store menneskegrupper relativt kostnadseffektivt, og samtidig sørge for orden og kontroll. Fengsler har utvilsomt mange disiplinære trekk den dag i dag, selv om norske fengsler ikke er panoptiske i streng forstand (Hammerlin, 2021). De disiplinære trekkene ser vi blant annet igjen i forming og styring av atferd, innlåsing og utlåsing og inndeling av tid og rutiner. De disiplinære trekkene som er knyttet til straffegjennomføring er ofte knyttet til ønsket om å skape kontroll og orden, blant annet ved å styre kropp i tid og rom (Ugelvik, 2011). Når jeg bruket begrepet disiplin eller disiplinærmakt i analysen refererer jeg dermed til de ovennevnte klassiske teknikkene som er typiske for ethvert høysikkerhetsregime. Disiplin i denne sammenheng har derfor med kontroll/straff-aspektet i fengselsparadokset å gjøre.

3.4.2 Governmentality og subjektivitet

Foucault viser senere i sitt forfatterskap til en mer velferdsstats-orientert indirekte form for styring, som han kaller governmentality (Foucault, 1982). Det betyr ikke at disiplinen forsvinner, men heller at styringsformene blir mer komplekse. Det er en styringsform som handler om selvstyring. Foucaults governmentality-teori bygger på tanken om at autoriteter styrer individer til å styre seg selv. Å styre (to govern) forstås som en type kontroll over

noens kropp, sjel og oppførsel. Governmentality er en form for indirekte påvirkning på andres handlingsliv eller handlingsbetingelser. Det er en handling på en handling, enten på eksisterende handlinger eller handlinger i fortiden/fremtiden (Foucault, 1982). Makten retter seg mot domfeltes kropper i den hensikt å skape orden og normalisert atferd. Governmentality kan derfor sies å være en form for makt gjennom autonomi. Ifølge Foucault subjektiveres domfelte til formbare individer som skal endre individets tanker, vilje og tilbøyelighet til å gjøre det ulovlige (Ugelvik, 2013). Foucault forstår *subjektivitet* som hvem og hva vi i spesifikke kontekster opplever at vi er (Ugelvik, 2013). Fra et foucauldiansk perspektiv er derfor ulike maktformer og menneskelig subjektivitet og selvforståelse tett knyttet sammen.

Språklig har subjektbegrepet to meninger; det å være underlagt noen andre ved kontroll og avhengighet (slik kongen har sine subjekter), og det som er knyttet til individets selvopplevelse og identitet (Foucault, 1982; 1988). Foucault mener at samfunnsstrukturen, via den konkrete relasjonen mellom individet og omgivelsenes påvirkning og begrensninger, nedfeller seg i menneskers identitet og selvforståelse (Ugelvik, 2013). Fra et slikt perspektiv kan det dermed sies at subjektiviteten blir til i møte med, og i forhandlinger med, makten TOG besitter. Det vil dermed være interessant å undersøke hvem man kan være når man er på TOG. Hvilken grad av autonomi opplever TOG-deltagerne? Fra et subjektperspektiv må TOG legge opp sine rutiner og sitt regime på en måte som gjør at autonomi og mestring er mulig. Det vil kanskje innebære at de må gi slipp på noen kontroll-elementer? Store deler av desistance-forskningen handler nettopp om å se på hvordan tidligere gjengangerkriminelle lager seg en ny identitet (Maruna, 2001). Det er snakk om en form for makt som handler om å styre og forme subjekter, og samtidig la subjektene oppleve sin egen endring og nye posisjon på en bestemt måte. Det vil derfor være relevant å undersøke hvordan TOG-ansatte legger til rette for en slik identitetsendring. Når jeg i analysen refererer til governmentality mener jeg dermed en indirekte styring ved hjelp av incentiver og fordeler til dem som oppfører seg i henhold til ansattes anvisninger. Det er snakk om en rekke små handlinger som handler om å gi fordeler. Det er ikke en ny maktform, men det er noe annet enn den rene disiplinærmakten. Målet med governmentality er at domfelte skal bli mer selvstyrende fordi de selv ønsker det. Det er derfor snakk om styring gjennom sin egen vilje.

3.4.3 Hyrdemakt

I tillegg til den disiplinerende makten, handler straffegjennomføringen også om å se enkeltmennesket, skape gode relasjoner og motivere til endring. Dette er også en form for makt, fordi det er tiltenkt at domfelte skal endre seg. Et viktig element som kjennetegner velferdsstatens styringsmåter, omfattes av det Foucault kaller hyrdemakt. Hyrdemakt går ut på at hyrden omsorgsfullt overvåker flokken og den enkelte sau samtidig (Foucault mfl., 2007; Henriksen og Prieur, 2004). Et typisk kjennetegn ved den moderne velferdsstaten er ifølge Foucault relasjonen mellom «hyrden» og «flokken» (Järvinen og Mortensen, 2005). Hyrdemakten bygger på de beste ønsker både for den enkelte og flokken. Hyrden er en gjeter som utøver makt over saueflokken i dens bevegelser fra ett sted til et annet. Hyrdens makt utøves dermed over et mangfold av bevegelser. Hyrden har som mål å sikre flokken frelse gjennom et godt livsopphold (Foucault mfl., 2007). «Den gode hyrde» har ansvaret for å lede, føre og beskytte flokken mot alt ondt. Samtidig har han en plikt og en makt til å vise omsorg for hele flokken og for den enkelte sau. Hyrdens makt er ifølge Foucault dermed alltid en god makt i seg selv, ettersom hyrden retter omsorgen mot flokken sin og ikke seg selv (Foucault mfl., 2007). Dog kan det sies at hyrdemakten har paternalistiske trekk ettersom hyrden alltid vet hva som er best for flokken (Ugelvik, 2011).

Hyrden passer på hele saueflokken, men gjør samtidig alt for den enkelte sau. Hyrdemakten er dermed en individualiserende makt, som søker å lede individene i retning av å bli mer autonome og ansvarlige (Järvinen og Mortensen, 2005). I stedet for å anta at alle voksne individer er kapable til å utføre ansvarlige, selvstyrende og moralske handlinger, behandler velferdsstaten dette som et problem (Garland, 1999). For å løse dette problemet søker institusjonene aktivt å subjektivere og ansvarliggjøre individene. I TOG skal domfelte lære å bli ansvarlige og forsvarlige subjekter, både når de er i fengsel, hos friomsorgen og helst etter løslatelse. Det anvendes ulike teknikker som forutsetter samsvar mellom innsattes egeninteresse og kriminalomsorgen styrende interesser. Å jobbe med seg selv blir dermed en del av en «kontrakt» som domfelte inngår med kriminalomsorgen (Garland, 1999). Domfelte blir dermed styrt, og lært til å styre seg selv, for å oppnå selvkontroll og ansvarliggjørende frihet. De styres på en indirekte måte (Foucault mfl., 2007), og maktformene blir mer usynlige deretter. Disse usynlige maktutøvelsene kan være de mest virkningsfulle, fordi makten nødvendigvis ikke oppfattes som makt av de berørte. Det er en

makt som handler om å påvirke livet. På den ene siden kan det være sterkt paternalistisk (hør på meg, jeg vet hva som er best for deg), eller på den andre siden mindre paternalistisk og mer desistance-orientert (fortell meg hva du trenger, så skal vi jobbe med dette sammen). Når jeg refererer til hyrdemakt i analysen, mener jeg dermed en form for governmentality når det utvikler seg til en lokal relasjon mellom ansatte og et medlem av domfelt-gruppen og hele gruppen av domfelte samtidig. Jeg refererer til de konstruktive relasjonene som overlapper med det kriminalomsorgen selv kaller dynamisk sikkerhet. Dynamisk sikkerhet har nemlig flere sider enn bare sikkerheten. Dynamisk sikkerhet har også å gjøre med innsattes velferd og deres beste å gjøre. Hyrdemakt i denne sammenheng har dermed med den andre siden av fengselsparadokset å gjøre, som har med tilrettelegging, hjelp og velferd å gjøre. Det er en type styring med utgangspunkt i en opplevelse eller oppfatning som hyrden har, og som kan være mer eller mindre paternalistisk i forhold til hva som er innsattes eget beste. Det er ulike grader av dette, og hensikten er å analysere hvordan dette oppleves i TOG.

3.4.4 Legitimitet

I oppgaven knytter jeg legitimitet til hvordan makten oppleves og erfares på TOG. Dette er ikke et begrep Foucault brukte selv, men jeg bruker det i min analyse som et bilde på hvor synlig eller usynlig makten opererer. TOG som modell forener et disiplinært ønske om kontroll med et hyrdeperspektiv når det kommer til å hjelpe flokken og den enkelte til å leve gode liv. Kriminalomsorgen som etat jobber ut fra denne to-delingen, men det kan tenkes at det kommer enda tydeligere frem i TOG. Informantenes opplevelser knyttet til fengselsparadokset kan tenkes å ha noe å si for hvordan TOG-deltagerne vurderer legitimiteten på TOG. Å skape legitimitet i et høysikkerhetsfengsel kan i seg selv være vanskelig ettersom utgangspunktet er mistenksomhet og mangel på tillit (Ugelvik, 2021). TOG-ansatte må dermed på en eller annen måte lage eller legge til rette for legitimitet på en måte som gjør at makten flyter uten for mye misnøye og uro.

Forskning har vist at fengsler som løser utfordringer og konflikter på en måte som innsatte føler er rettferdig og legitim, har lettere for å opprettholde ro og orden (Sparks og Bottoms, 1995; Carrabine, 2005). Det betyr at jo mer legitimitet TOG-ansatte klarer å skape, jo færre kontroll-ressurser trenger de å bruke. Hvis ansatte klarer å skape en positiv stemning rundt

maktutøvelsen, øker sjansene for at TOG-deltagerne velger å oppføre seg etter ansatte anvisninger (Ugelvik, 2019). Da trenger man i teorien ikke å bruke strengere verktøy, fordi TOG-deltagerne enten ønsker å være på godside, eller syntes av egen vilje at det er en god idé å følge ansattes anvisninger. Forskning har vist at de som opplever kontroll som rettferdig, gjerne lar seg kontrollere (Ugelvik, 2019). I sin studie av legitimitet i fengsel knytter Crewe og Liebling (2017) legitimitet til relasjonene mellom ansatte og domfelte. Ansatte som kjenner fangene sine godt, og produserer sikkerhet gjennom det forfatterne kaller «dynamisk autoritet», klarer å kombinere omsorg og kontroll på en måte som gjør at makten oppleves legitim. Med dynamisk autoritet menes en form for tilnærming som baserer seg på å være synlig og interaktiv, som sjelden krever at makt oppleves som tvang. Ansatte oppleves å være utfordrende uten å være fiendtlig, støttende uten å være overstyrende, og utstråler selvtillit uten å være dominerende (Crewe og Liebling, 2017). I slike omgivelser flyter makten nesten umerkelig på grunn av den relasjonelle måten makten opererer på (Crewe og Liebling, 2017). Dette kan ses i lys av Foucaults begrep om hyrde makt, ettersom makten nødvendigvis ikke oppfattes som makt. På den måten er det enkelte som har beskrevet legitimitet som en form for makt i seg selv (Lamb, 2014). Målet med analysen er dermed å undersøke hvordan makten og legitimitet opererer i møte med relasjonsarbeidet på TOG.

4 Metode

Målet med denne oppgaven er å utforske hvordan domfelte og ansatte opplever relasjonen dem imellom. Videre er hensikten å utforske hvordan relasjonene kan spille en rolle i domfeltes endringsprosess. Siden endring er vanskelig å måle metodisk, er ikke hensikten å si noe direkte om selve endringsprosessen. Å måle endring over tid krever longitudinelle studier (Farrall mfl., 2014; McNeill og Weaver, 2010). Målet med oppgaven er derimot å si noe om informantenes opplevelse av å stå i en endringsprosess, og hvordan ansatte bistår dem i dette. Siden jeg ikke følger informantene over tid, kan jeg heller ikke si noe om endringer i kriminell atferd. Men jeg kan si noe om opplevelsen av å stå i en endringsprosess. Desistance-forskningen tar utgangspunkt i ulike faser, og med utgangspunkt i dette, er målet å gripe hva det betyr for domfelte å få profesjonell bistand i de ulike fasene.

Kapittelet vil redegjøre for hvilke metodiske valg som er tatt underveis i prosessen. Først presenteres intervju som metode og en beskrivelse av prosessen bak innhenting av datamaterialet. Deretter følger en redegjørelse av den analytiske fremgangsmåten. Avslutningsvis diskuteres datamaterialets kvalitet og hvilke etiske hensyn som er tatt.

4.1 Kvalitativt intervju

Med utgangspunkt i oppgavens problemstilling, er datamaterialet innhentet ved bruk av kvalitative intervjuer. For å undersøke hvordan TOG sitt relasjons- og endringsarbeid oppleves og erfares, var det derfor naturlig å intervju de involverte. På den ene siden er jeg ute etter informantenes opplevelser og erfaringer med TOG. På den andre siden ønsker jeg å utforske nyansene i informantenes erfaringer, spesielt når det kommer til hva ansatte kontra domfelte opplever og erfarer. Kvalitative intervjuer ble dermed vurdert som den mest hensiktsmessige metoden, da intervjuer egner seg til å studere meninger, holdninger og erfaringer (Tjora, 2017).

Datamaterialet består av intervjuer med totalt 14 informanter; 6 ansatte, 5 innsatte og 3 domfelte utenfor fengsel. For å øke kvaliteten på forskningen planla jeg å utføre deltagende observasjon av ansvarsgruppemøter i tillegg til intervjuene. Observasjon av slike møter ville gitt innsikt i hvordan ansatte og domfelte arbeider sammen i praksis. Da ville jeg også fått datamateriale på hvordan TOG-betjentene arbeider. Grunnet covid-19 var det ingen

møtevirksomhet i min forskningsperiode, og deltagende observasjon var dermed ikke mulig å gjennomføre. Likevel opplevde jeg at intervju av både ansatte og domfelte ga et rikt datamateriale som ga en tilfredsstillende innsikt i TOG.

4.2 Datainnsamling

4.2.1 Utvalg

I forkant av rekrutteringsprosessen ble det foretatt et strategisk utvalg (Tjora, 2017). Strategien var å få informanter som representerte ulike sider av TOG som virksomhet. Informantene i denne oppgaven er dermed ikke tilfeldig utvalgt. For å forstå hvordan relasjons- og endringsarbeidet i TOG oppleves og erfares, var det viktig å få informanter som kunne uttale seg om tiltaket fra ulike perspektiver. Jeg rekrutterte derfor både domfelte og ansatte. På den måten fikk jeg en større forståelse for hvordan det er å jobbe med gjengangere, men også hvordan det er å være en gjenganger i det norske strafferettssystemet. Et felles kriterium for informantene var dermed at de hadde tilknytning til TOG.

Utvalget består av to hovedgrupper: domfelte og ansatte. Domfelt-utvalget er videre delt i to grupper: innsatte og domfelte som er ute av fengsel, men fortsatt under soning. Dette er domfelte som på intervjudtidspunktet enten var prøveløslatt med vilkår om møteplikt eller sonet på overgangsbolig. Ansatt-utvalget består kun av TOG-konsulenter; 4 konsulenter fra friomsorgen og 2 konsulenter fra fengslene. En svakhet i denne studien er at det ikke er gjennomført intervjuer av TOG-betjenter. Da intervjuprosessen startet var jeg ikke klar over at TOG-konsulentene som arbeider i fengselet har andre arbeidsoppgaver enn TOG-betjentene. Strukturen og organiseringen av TOG var på intervjudtidspunktet noe uklart, som resulterte i at betjentene ikke ble intervjuet. Det hadde vært hensiktsmessig å intervju disse da de tilbringer mye tid med TOG-innsatte, og har flere sikkerhetsrelaterte arbeidsoppgaver enn TOG-konsulentene. Siden jeg blant annet ønsker å trekke funnene opp mot teorier om makt, ville det vært hensiktsmessig å ha med betjentenes perspektiv. Likevel vil jeg argumentere for at datamaterialet som er innhentet besvarer oppgavens problemstilling.

TOG har også et tilbud for kvinner ved Bredtvet fengsel. Bredtvet har et annet opplegg enn Oslo og Romerike med et ambulerende team. Det er heller ingen egen TOG-avdeling. I tillegg

har de ikke aktive TOG-deltagere til enhver tid, ettersom kvinnelige innsatte er en betydelig mindre gruppe enn menn (Statistisk sentralbyrå, 2021). Det hadde dermed vært mer tidkrevende å få tak i informanter, og jeg valgte å begrense utvalget til mannlige domfelte.

4.2.2 Rekruttering

Rekrutteringsprosessen startet etter et praksisopphold ved Lillestrøm friomsorgskontor. Praksisperioden bidro til at jeg fikk en kontaktperson som ga meg kontaktinformasjon til samtlige TOG-konsulenter. Disse informantene har fått de fiktive navnene: Heidi, Gustav, Håvard, Vibeke, Tonje og Siri. I analysen henvises informantene til det fiktive navnet samt tittelen «ansatt». To av disse fungerte senere som mellomledd til de respektive fengslene. Gjennom disse fikk jeg tilgang til TOG-avdelingene. Bruk av mellomledd kan være problematisk, da man kan miste kontroll over rekrutteringen (Skilbrei, 2019). For å unngå at mellomleddene anbefalte domfelte som de selv mente var egnet for intervju, besøkte jeg fengselsavdelingene selv. I første omgang besøkte jeg begge avdelingene for å informere om prosjektet. I Romerike fengsel ønsket tre personer å stille til intervju. I Oslo fengsel kom TOG-ansatte med anbefalinger om aktuelle informanter. Jeg oppholdt meg likevel i fellesskapsområdene en periode for å beholde kontroll på rekrutteringen. I Oslo fengsel ønsket to personer å stille til intervju. Ved intervju av domfelte som sonet ute i samfunnet, anvendte jeg mine kontaktpersoner ved friomsorgen. I denne prosessen var jeg mer avhengig av de ansatte for å få tak i informanter. De tok derfor kontakt med TOG-deltagere på mine vegne, og ga meg kontaktinformasjon til de som sa seg villige til å stille til intervju. Etter korte telefonmøter var det tre personer som ønsket å stille til intervju. Disse informantene har fått de fiktive navnene: Arman, Ivar, Alan, Geir, Omar, Brandon, Jason og Ramin. I analysen henvises informantene til det fiktive navnet samt titlene «innsatt», «overgangsbolig» eller «møteplikt».

Kvalitative intervjustudier skal tilnærme seg metning fremfor representasjon (Hennink, Hutter og Bailey, 2020; Small, 2009; Tjora, 2017). Antall informanter for dette prosjektet var derfor avhengig av når jeg opplevde å ikke få mer ny informasjon fra nye informanter. Som Tjora (2017) argumenterer for, kan metning som kriterium være problematisk. Den neste informanten kan alltid være ganske forskjellige fra den forrige, og kan komme med nye temaer. Etter 11 intervjuer opplevde jeg å ikke få frem nye momenter, men hadde på dette

tidspunktet ikke intervjuet domfelte utenfor fengsel. For å utforske hvordan TOG oppleves for de som har blitt prøveløslatt, ble det derfor foretatt 3 intervjuer av denne gruppen informanter. Rekrutteringsprosessen var lite tidkrevende. Alle informantene var raske til å gi tilbakemeldinger, og viste stort engasjement for at noen ønsket å forske på TOG. Både ansatte og domfelte uttrykte stor interesse for prosjektet. Fra ansattes side tror jeg engasjementet sier noe om at arbeidet betyr mye for dem. For innsatte opplevde jeg at de satt pris på at noen ønsket å høre deres historier. Deres engasjement gjorde rekrutterings- og intervjuprosessen både morsom og lite utfordrende.

4.2.3 Semistrukturert intervjuguide

Forberedelsene og gjennomførelsen av prosjektet har vært svært fleksibel. I forberedelsene laget jeg en prosjektbeskrivelse og brukte allerede eksisterende teori og litteratur. Hensikten var å skape et bilde av fremgangsmåten og hvordan jeg skulle legge opp forskningsløpet. Dette kalles et deduktivt konseptuelt rammeverk (Hennink, Hutter og Bailey, 2020; Braun og Clarke, 2006). På den måten skaffet jeg meg en oversikt over eksisterende og ikke-eksisterende forskning på feltet, og koblet teori og empiri opp mot TOG som ikke hadde vært forsket på siden 2005. Fra den deduktive modellen utarbeidet jeg en semistrukturert intervjuguide. Det er vanlig å ha enkelte antakelser om hva man vil finne i et intervju, men jeg passet på å ikke låse meg til teoriene jeg hadde tatt utgangspunkt i. Teoriene skulle heller fungere som en nysgjerrig undertone som bidro til å skape struktur og fremgang i forberedelsesfasen (Hennink, Hutter og Bailey, 2020; Skilbrei, 2019).

For å få et godt datamateriale var det viktig å utforme gode intervju spørsmål (Skilbrei, 2019). Jeg la vekt på å utarbeide en semistrukturert intervjuguide som fungerte som et verktøy for å strukturere intervjuet (Tjora, 2017). En semistrukturert intervjuguide skal fungere som en veileder, og er laget for å gjøre endringer underveis i intervjuprosessen (Hennink, Hutter og Bailey, 2020; Kvale, 2007). Fordi jeg har to forskjellige utvalg, ble det laget to intervjuguider; en for domfelte og en for ansatte. Spørsmålene var nokså like, men med ulike vinklinger enkelte steder. Intervjuguidene inneholdt åpnings spørsmål (for eksempel alder, tidligere deltakelse i TOG, hvordan en normal dag ser ut), nøkkelspørsmål (for eksempel hva som kjennetegner en god relasjon, hvordan informanten opplever TOG, hva som skiller TOG fra andre avdelinger) og avsluttende spørsmål (om informanten har noe å legge til eller ønsker å

si noe mer om et spesielt tema). For å gripe informantenes tanker og erfaringer var intervjuguiden utformet med åpne spørsmål (Hennink, Hutter og Bailey, 2020).

4.2.4 Gjennomføring av studien

Grunnet covid-19 ble intervjuene av ansatte gjennomført over nettverksplattformen Teams. Digitale intervjuer kan ha både fordeler og ulemper. På den ene siden er det mer ideelt å intervju mennesker ansikt til ansikt, da det oppnås bedre kontakt mellom intervjuer og informant (Skilbrei, 2019). På den andre siden bidro de digitale intervjuene til mer fleksibilitet. Noen av informantene satt på hjemmekontor, mens andre gikk tur med hunden sin underveis i intervjuet. Det bidro til at prosessen var lite tidkrevende, og det var enklere for informantene å sette av en time til intervju i løpet av arbeidsdagen. Det er ikke et nytt fenomen å utføre intervjuer over videosamtale, og det har vist seg å fungere som en god løsning dersom fysisk oppmøte ikke er mulig (Lupton, 2021).

Grunnet endringer i smittesituasjonen i løpet av sommeren fikk jeg tilgang til fengslene. Intervjuer av domfelte ble dermed gjennomførte fysisk. Jeg opplevde at den fysiske tilstedeværelsen bidro til en mer personlig samtale. De fysiske intervjuene var dermed morsommere å gjennomføre ettersom jeg ble bedre kjent med informantene.

For å få med alle detaljene i intervjuene anvendte jeg en diktafon. Det bidro til at jeg var mer til stede i intervjuet, og kunne føre en bedre samtale med informantene. Å ta notater i stedet for lydopptak var ikke et alternativ, da jeg var opptatt av å skape en uformell og avslappet situasjon for informantene. I de digitale intervjuene viste jeg diktafonen før vi startet, slik at de var informert om dette. I de fysiske intervjuene informerte jeg om hva en diktafon var, og hva som var formålet. For flere av domfelte ble det et samtaleemne da de hadde sett lignende i politiavhør. En båndopptaker kan minne informantene om at samtalen blir tatt opp, og det kan være ubehagelig for enkelte. Jeg opplevde derimot ikke at det skapte en avstand mellom informanten og meg. Intervjuene varte fra trettifem minutter til en time og tjue minutter, men de fleste varte i omtrent seksti minutter. Intervju av ansatte varte i gjennomsnitt femtifem minutter. Intervju av innsatte hadde et større tidsspenn. Jeg opplevde at enkelte hadde behov for å prate om «alt og ingenting», og noen ganger om saker som ikke var relevant for intervjustudien. Det tok dermed mer tid å få ledet informantene inn på spørsmålene igjen.

Siden jeg allerede hadde vært i kontakt med domfelte før intervjuene, hadde de mottatt informasjon om hvordan intervjuene ville foregå. Det var derfor lite spørsmål fra deres side, og vi kom kjapt i gang med spørsmålene. Intervjuene av innsatte foregikk i besøksrom i de respektive fengslene. Grunnet smittevern var rommet utstyrt med en glassvegg mellom meg og informanten, men med en luke hvor diktafonen fikk plass. Intervju av domfelte som sonet i overgangsbolig foregikk i møterom hos den aktuelle overgangsboligen. Intervju av domfelt på møteplikt foregikk i friomsorgens lokaler. Jeg hadde ikke fysisk møtt domfelte på møteplikt/overgangsbolig i forkant av intervjuet. Jeg brukte derfor noe lenger tid i forkant av intervjuet for å informere om deres rettigheter og personvern. Informanten som var på møteplikt, trodde først jeg kom fra kriminalomsorgen. Vi brukte derfor god tid på å snakke om min rolle som student, hva kriminologi er og hva forskningen gikk ut på. Dette førte til at informantene åpnet seg opp og snakket ærlig om egne erfaringer med TOG. Samtlige informanter i denne gruppen trengte, og fikk, bekreftelse på at alt de sa ville holdes anonymt. Jeg kunne derfor berolige dem med at det vi snakket om i intervjuet ikke ville bli diskutert videre med deres saksbehandler.

4.3 Analytisk fremgangsmåte

Da datamaterialet var innhentet startet fasen med å transkribere og kode materialet. I denne fasen jobbet jeg mer systematisk for å gjøre datamaterialet klar til tolkning og analyse (Skilbrei, 2019).

4.3.1 Transkribering

Underveis i intervjuprosessen transkriberte jeg et par intervjuer før neste intervju. Dette gjorde jeg for å sjekke og eventuelt endre intervjuguiden, og på den måten forbedre intervjuguiden til neste informant. På grunn av korte intervaller mellom hvert intervju ble likevel de fleste intervjuene transkribert samlet i etterkant. En time med intervju tok i gjennomsnitt omtrent fire-fem timer å transkribere. På grunn av det store arbeidet ble alle intervjuene transkribert i transkriberingsprogrammet f4. Som Skilbrei (2019) poengterer avhenger tidsbruken av opptaks kvalitet, språket, dialekten og temaet for intervjuet. Jeg opplevde at enkelte opptak tok lengre tid enn andre spesielt på grunn av stemmebruk, språk eller dialekt hos informantene.

Av hensyn til personvernet ble samtlige transkripsjoner skrevet på bokmål. Jeg har forsøkt å finne et presisjonsnivå som er tilpasset oppgavens tema og det jeg er ute etter. På bakgrunn av hva som ble ansett som nyttig for prosjektet ble materialet renskrevet, men detaljert i den forstand at samtaletemaer som gikk utenfor spørsmålet likevel ble notert. For eksempel opplevde jeg en informant som hadde vanskeligheter med å holde seg til spørsmålene. Han hadde mer behov for å prate generelt om seg og sitt, og lite om TOG. Der og da opplevdes dette som et intervju jeg ikke fikk bruk for, men etter å ha transkribert fant jeg likevel ut at informanten kom med nyttige synspunkter.

4.3.2 Koding

Koding av datamaterialet kan sies å være det Braun og Clarke (2006) definerer som en induktiv data-drevet analyse. Det vil si at temaene ble kodet uten å legge for mye oppmerksomhet til spørsmålene i intervjuguiden. Datakodingen var dermed en prosess som søkte meningen i det informantene sa. Hensikten ved dermed ikke å få datamaterialet til å passe inn i et allerede eksisterende kode-rammeverk eller min egen teoretiske forforståelse. Dette passet inn i prosjektet ettersom hensikten med datamaterialet var samlet inn spesifikt for denne forskningen (Braun og Clarke, 2006).

Koding av datamaterialet ble utført i flere runder. Jeg valgte å sortere og kode materialet for hånd, selv om dataprogrammer kan gjøre analysearbeidet både lettere og mindre tidkrevende (Hennink, Hutter og Bailey, 2020). På den måten lærte jeg å kjenne mitt eget datamateriale, og fikk dermed et godt overblikk. Jeg utviklet det Tjora (2017) kaller empirinære koder. Det betyr at kodene er utviklet av innholdet i datamaterialet, og ikke fra teorier eller planlagte temaer. I første runde grovsorterte jeg datamaterialet i 10 ulike temaer, med flere underkategorier. Jeg har gått flere runder med datamaterialet, og endte til slutt med 7 temaer, med tilhørende underkategorier. De overordnede kategoriene var «smømløst samarbeid», «kriminalitetens krefter», «relasjoner», «endringsfaktorer», «maktbalanse», «utfordringer» og «det unike ved TOG».

4.3.3 Tematisk analyse

Datamaterialet ble analysert i form av tematisk analyse. Tematisk analyse er en nokså teoriuavhengig og fleksibel metode som har som mål å organisere og identifisere temaer, mening og mønstre i datamaterialet (Johannessen, Raufoss og Rasmussen, 2018; Braun og Clarke, 2006). Nettopp fordi tematisk analyse er en fleksibel metode har det til tider vært vanskelig å vite hvor fokuset skal ligge til enhver tid (Braun og Clarke, 2006). Det gjorde avgrensning og formulering av problemstilling enda viktigere. Denne studien kan sies å være av eksplorerende art ettersom målet var å studere sammenhenger og prosesser i TOG som i utgangspunktet hadde lite forskningsbasert kunnskap (Skilbrei, 2019). Målet med den tematiske analysen er å gi en rik tematisk beskrivelse av hele datamaterialet for å fremheve viktige temaer. Ettersom TOG er lite forsket på ble dette ansett som en nyttig analytisk metode. Derfor er temaene som ble identifisert, kodet og analysert en nøyaktig refleksjon av innholdet av hele datamaterialet, og ikke utplukkede aspekter som jeg selv anså som interessante. I en slik analyse kan noe av dybden og kompleksiteten forsvinne, men alt i alt vil en rik beskrivelse av det informantene har sagt opprettholdes (Braun og Clarke, 2006).

Analyseprosessen var preget av en induktiv modell. Den induktive modellen karakteriseres av utviklingen av generaliseringer fra spesifikke observasjoner (Hennink, Hutter og Bailey, 2020). Da gikk jeg mer bort fra tidligere teori og litteratur og satte søkelys på å lese datamaterialet slik det var. På den måten mistet jeg ikke viktige detaljer og temaer som kunne forsvunnet om jeg hadde vært låst til eksisterende teori. Prosessen med deduktive og induktive resonnementer er oftest i konstant samspill med hverandre (Hennink, Hutter og Bailey, 2020). Jeg har derfor i dette prosjektet tilstrebet å veksle mellom deduktivt og induktivt rammeverk. Jeg har prøvd å være såpass fleksibel at hovedfokuset ligger på å lese av datamaterialet så nøytralt som mulig. Målet har vært å tilegne meg kunnskap fra teori og litteratur etter hvert som det oppstod temaer i datamaterialet som var av interesse.

4.4 Datakvalitet

Til nå har jeg redegjort for fremgangsmåten jeg anså som mest hensiktsmessig for å kunne undersøke prosjektets tema. Videre vil jeg redegjøre for egne refleksjoner rundt forskningens kvalitet. Gyldighet, generaliserbarhet og pålitelighet er tre kriterier som ofte

benyttet som kvalitetsindikatorer på kvalitativ forskning (Tjora, 2017). I tillegg vil jeg diskutere refleksivitet.

4.4.1 Gyldighet og generaliserbarhet

Forskningens gyldighet handler om å skape en logisk sammenheng mellom prosjektets utforming og funn, og de spørsmålene man ønsker å finne svar på (Tjora, 2017). I praksis betyr dette at jeg under forskningsprosessen har forholdt meg bevisst til aktuelle teorier, samt at jeg har forholdt meg til tidligere forskning som er gjort innenfor samme tema (Tjora, 2017). Siden det er gjort lite forskning på TOG (og på lignende tiltak i norsk sammenheng i det hele tatt) har jeg i stedet tatt utgangspunkt i internasjonal litteratur på kriminalomsorgen og den rollen kriminalomsorgen kan spille for desistance-prosesser. Ved å sammenstille mine funn med funn fra annen relevant internasjonal forskning, har jeg sikret prosjektets gyldighet. I tillegg har jeg vært i tett dialog med kriminalomsorgen underveis i prosjektet. På den måten har jeg kvalitetssikret prosjektet ytterligere (Tjora, 2017). I oktober 2021 deltok jeg på en TOG-konferanse i Oslo hvor jeg var invitert til å presentere mitt masterprosjekt. I den anledning fikk jeg ytterligere mulighet til å tilegne meg kunnskap om TOG og kriminalomsorgens arbeid. Samtidig fikk kriminalomsorgen kjennskap til mitt arbeid på feltet, og de fikk anledning til å reflektere rundt mine uferdige funn. Konferansen bidro til kunnskapsutveksling som både jeg og kriminalomsorgen fikk nytte av. På denne måten ble prosjektets gyldighet «testet» allerede i oktober, og prosjektet ble videreutviklet med ny innsikt etter tilbakemeldinger og kommentarer fra publikummet.

Hensikten med prosjektet har vært å skape mer forståelse og kunnskap rundt arbeid med gjengangere og deres endrings- og tilbakeføringsprosess. Selv om oppgaven tar for seg TOG, er målet at denne kunnskapen kan videreføres til andre som jobber på samme felt. Ved å forske på TOG viser jeg hva som fungerer, hvorfor det fungerer, og hva som kan bli bedre i kriminalomsorgen. Tjora (2017) kaller dette konseptuell generalisering. For å generalisere forskningen til andre felt anvender jeg eksisterende forskning og teoretiske perspektiver på makt og desistance. Slik det kommer frem i min analyse vil jeg anta at mange kan kjenne seg igjen i flere av beskrivelsene som mine informanter har gitt. TOG jobber målrettet og systematisk for å motvirke glippssone-problematikken. Jeg vil anta at kunnskap om et slikt arbeid vil være like relevant for andre fengsler, friomsorgskontorer og regioner i

kriminalomsorgen. På den måten vil jeg argumentere for at kunnskapen fra dette prosjektet kan generaliseres til en større populasjon enn bare ansatte og deltagere i TOG (Flyvbjerg, 2006; Small, 2009).

4.4.2 Pålitelighet

Å studere virkeligheten uten noen form for forutsetninger er vanskelig i praksis fordi en oftest har en mening om et fenomen (Halvorsen, 2008). Derfor var det viktig for meg å være bevisst og reflektere rundt egen forforståelse, og heller være åpen og forberedt på å justere denne forståelsen underveis i forskningsprosessen (Tjora, 2017). Selv om det kan være vanskelig å være nøytral i absolutt forstand i forskningssammenheng, opplevde jeg å være relativt nøytral i møte med informantene. Formålet med prosjektet var ikke å velge side eller støtte én parts interesser, men derimot forske på vegne av både domfelte og ansatte (Liebling, 2001).

Målet mitt inn mot forskningsprosessen var dermed å være, om ikke absolutt nøytral, så så nøytral som mulig, og samtidig anerkjenne at jeg ikke vil klare det perfekt. Min forforståelse var naturligvis preget av bakgrunnen som kriminologistudent. Kriminologistudiet har gitt meg kunnskap om fengselsfeltet. Det har bidratt til at jeg både er kritisk og nysgjerrig på systemet, og hvordan vi som samfunn behandler domfelte. I tillegg har jeg erfaring fra fengselsbetjentarbeid etter å ha jobbet som vikar i fengsel. Det har gitt meg en forståelse av kriminalomsorgen som etat og hvordan det er å besitte en maktposisjon. Derimot hadde jeg lite kunnskap om TOG, og spesielt om friomsorgens arbeid. Etter et praksisopphold ved friomsorgen opparbeidet jeg meg en større forståelse av friomsorgens arbeid, men hadde lite innsikt i deres arbeid med TOG. Noen av antakelsene jeg hadde før datainnsamlingen var at domfelte jeg møtte i TOG var mer motivert enn andre til å skape endring i livet. I tillegg hadde jeg en tanke om at TOG skilte seg ut fra andre fengselsavdelinger. Mine erfaringer og kunnskap om «vanlige fengselsavdelinger» er sånn sett med meg i bakgrunnen, som en erfaringshorisont som TOG kan være mer eller mindre forskjellig fra. Jeg opplevde det som en fordel inn mot prosjektet at jeg hadde ulike erfaringer og perspektiver på kriminalomsorgens arbeid. I tillegg bidro refleksjonene på forhånd til at jeg møtte informantene med et åpent og nysgjerrig sinn.

4.4.3 Refleksivitet

For å kvalitetssikre forskningen, reflekterte jeg stadig over egen rolle i forhold til informantene (Skilbrei, 2019). Det innebar blant annet at jeg reflekterte over egen sosial posisjon, sosial bakgrunn, atferd, fordommer, og hvordan disse faktorene påvirket forskningen (Hennink, Hutter og Bailey, 2020; Tjora, 2017). TOG-deltagerne er en særlig sårbar gruppe i samfunnet som skiller seg fra min egen livssituasjon. Hvordan min rolle utspilte seg i forhold til dem var derfor noe jeg reflekterte over. Det faktum at jeg var en ung, kvinnelig student som var villig til å lytte til deres meninger og erfaringer bidro til at dialogen fløt fint. I tillegg opplevde jeg at min posisjon ikke var like «makt-preget» som de var vant med i deres hverdag. Jeg opplevde TOG-deltagerne som nysgjerrige og glade for at noen interesserte seg i deres hverdag.

Før datainnsamlingen så jeg for meg et skille mellom meg og utvalgene. Jeg tenkte at ansatte var i en posisjon over meg og domfelte i en posisjon under meg. Videre så jeg for meg at jeg hadde lavere «sosial posisjon» enn ansatte og høyere posisjon enn domfelte. Jeg var derfor mer nervøs da jeg skulle intervju ansatt-utvalget fordi jeg fryktet de skulle ha en belærende og ovenfra-og-ned-holdning. Samtlige ansatte viste seg å være engasjerte og interesserte, og ikke minst glade for at jeg forsket på deres jobb. Samtlige informanternes velvilje og engasjement for at noen forsket på deres hverdag, resulterte i at jeg følte meg trygg i intervjusituasjonen. Jeg opplevde videre at denne tryggheten smittet over på informantene.

4.5 Forskningsetiske overveielser

I kvalitativ forskning bryter jeg som forsker «brått og brutalt» inn på andre individers sosiale arenaer, og dette medfølger visse etiske krav (Tjora, 2017). Underveis i forskningsprosessen har jeg gjort meg opp en rekke etiske refleksjoner som vil presenteres i dette avsnittet. Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har formulert det generelle kravet til etikk i samfunnsforskning:

«Som hovedregel skal forskningsprosjekter som forutsetter deltakelse settes i gang bare etter deltakernes informerte og frie samtykke. Den samme regel gjelder forskning som innebærer en viss risiko for belastning på deltakerne. Informantene

har til enhver tid rett til å avbryte sin deltakelse, uten at dette får negative konsekvenser for dem»

(NESH 1999 i Tjora, 2017:47).

Kriminalomsorgen har i tillegg egne retningslinjer for adgang til å rekruttere domfelte og tilsatte til forskningsprosjekter. For å gjennomføre dette prosjektet var det dermed nødvendig med godkjenning fra både kriminalomsorgen og NSD. Både kriminalomsorgen region øst og NSD godkjente prosjektet (se vedlegg).

4.5.1 Å forske i fengsel

Fra et forskningsetisk ståsted krever forskning i fengsel varsomhet. Innsatte er en sårbar gruppe som stiller spesielle forskningskrav. En forskningsetisk utfordring er mulighetene for å innhente fritt og informert samtykke fra mennesker som befinner seg i en tvangssituasjon (Cappelen, 2014). Det har blitt stilt spørsmål om innsatte kan samtykke fordi de i prinsippet ikke er der av egen fri vilje. Mot et slikt ståsted kan man innvende at konsekvensene av en slik tankegang blir at man fratrar innsatte helt samtykkekompetanse. Man kan til og med hevde at et slikt syn vil frata innsatte fri vilje i det hele tatt. TOG-deltagerne er voksne mennesker med rettigheter som enhver samfunnsborger, jamfør normalitetsprinsippet. De har rett til å stemme ved stortingsvalg og ytringsfrihet innenfor rammene som straffegjennomføringen setter. At innsatte totalt skal avskjæres fra å delta i forskning av hensyn til dem selv virker intuitivt galt. Men deltakelsen må selvsagt være frivillig. Det viktigste tiltaket jeg gjorde var dermed å forsikre meg om at informantene ikke følte seg presset til å delta.

Et viktig prinsipp i all forskning er do no harm-prinsippet. For at innsatte ikke skulle føle seg presset til å delta besøkte jeg avdelingene og informerte om prosjektet på egen hånd. I tillegg tilpasset jeg intervjuet med mål om at informantene ikke opplevde ubehag før, under eller etter intervjuet (Hennink, Hutter og Bailey, 2020). Som studentforsker prøvde jeg dermed å trå varsomt. Jeg var tydelig på at de måtte si fra om de opplevde noe som ubehagelig, eller om det var spørsmål de ikke ønsket å svare på. Temaet for forskningen var derimot ikke egentlig sensitivt i den forstand at de skulle snakke om personlige ting som for eksempel tidligere dommer eller oppvekst. Intervju-spørsmålene bar på den måten ikke

personlig preg, da hovedmålet var å gripe hvordan de opplevde ansatte og TOG. Jeg opplevde ikke at informantene ga uttrykk for ubehag.

4.5.2 Informasjonsskriv og samtykkeskjema

Informasjonsskriv og samtykkeskjema ble sendt til ansatte-gruppen på e-post i forkant av intervjuet. Da fikk de mulighet til å vite mer hva studien gikk ut på, og deres rettigheter som informant. Vi brukte dermed mindre tid på dette dagen vi skulle gjennomføre intervjuet. Da forsikret jeg meg om de hadde lest informasjonsskrivet og om de samtykket. Samtykket ble gjort muntlig grunnet at disse intervjuene ble gjennomført på video. Informasjonsskrivet ble deretter sendt til mellomleddene ved Romerike og Oslo fengsel, og levert ut på avdeling i forkant av mitt besøk. Da fikk innsatte mulighet til å lese om prosjektet, og komme med spørsmål til meg på besøksdagen. Ved intervjuene ble informasjonsskrivet og samtykkeskjemaet tatt med for å forsikre meg om at de forstod sine rettigheter. Informantene signerte samtykkeskjemaet før diktafonen ble påskrudd for å sikre deres anonymitet. Det ble også tydelig informert om at de kunne trekke samtykket når som helst, og at det ikke skulle medføre negative konsekvenser (Hennink, Hutter og Bailey, 2020).

4.5.3 Anonymitet og personvern

Når det er snakk om forskning som foregår i et relasjonelt nettverk som allerede eksisterer, kan det aldri være snakk om anonymitet i noen absolutt forstand. Når det kom til anonymisering handlet det om å finne det rette nivået av anonymitet. På den ene siden er TOG et lite tiltak. Det er få som har vært innom avdelingene, og det kan dermed være enklere å gjenkjenne informantene. På den andre siden vil man skjønne hvor det er snakk om uansett. Det er vel kjent i kriminalomsorgen at TOG er til stede i Romerike fengsel avd. Ullersmo og Oslo fengsel. Jeg vurderte derfor at det ikke var nødvendig å anonymisere anstaltene. Nettopp fordi det umiddelbart blir synlig hvilke fengsler det er snakk om, har jeg vært ekstra opptatt av å velge ut sitater i analysekapittelet som ikke kan spores tilbake til enkeltindivider. Jeg har i tillegg endret på små detaljer for å anonymisere. For eksempel har jeg utelatt personlige skildringer av kriminelle handlinger, bydeler, familiemedlemmer og lignende. Siden jeg kun har intervjuet TOG-konsulentene, ble anonymiseringen av de ansatte mer kritisk. I et forsøk på å opprettholde personvernet i størst mulig grad har jeg anonymisert hvilken arbeidsplass de tilhører.

Informantene ble anonymisert under transkriberingen, og all informasjon som kan bidra til å identifisere personen ble fjernet (Hennink, Hutter og Bailey, 2020). Domfelte omtalte ofte ansatte med navn. Disse ble også i transkripsjonene anonymisert og erstattet med tittel (for eksempel kontaktbetjent, TOG-konsulent eller TOG-betjent). Domfelt-utvalget skrev under på samtykkeskjema som ble oppbevart i et innlåst skap på universitetet. Ansatt-utvalget ga muntlig samtykke som ble tatt opp på diktafon. Både datamaterialet og transkripsjonene ble lagret på et kryptert domene på UiO sitt nettverk. I tillegg ble alt overført på minnepenn som ble oppbevart i innlåst skap. Da datamaterialet ble transkribert ble lydopptakene slettet.

5 Analyse og diskusjon

I dette kapitlet vil oppgavens funn diskuteres og analyseres i lys av de teoretiske perspektivene som ble presentert i kapittel 3. Kapitlet starter med en beskrivelse av hvilke utfordringer gjengangerne og ansatte på TOG står overfor. Deretter følger en analyse med fokus på tre aspekter ved desistance-forskningen; tillit, autonomi og identitet. Hensikten er å utforske hvordan disse aspektene kommer til uttrykk i krysningspunktet mellom å skape relasjoner og makten kriminalomsorgen besitter.

5.1 Hindringer for desistance

«Første gang jeg kom i fengsel var jeg vel 17-18 år. Det var en veldig vanskelig opplevelse. Det var mye som skjedde på den tiden jeg vokste opp. Jeg havna i et miljø hvor det var mye slåssing, og jeg var en veldig sint, ung gutt. Det var lettere for meg å snakke med henda enn med munnen. Jeg vet ikke hva det var, men jeg klarte ikke å kommunisere så bra. Så havna jeg i en gjeng som jeg vokste opp med, og gjorde mange ran med. Så fikk jeg en fem år og seks måneders dom på 18 års dagen min, og havna på Ullersmo. På den tiden tenkte jeg ikke noe på progresjon. Da følte jeg på en måte at livet mitt var over. Når du er 18 år føles fem år og seks måneder som en evighet. Så jeg tenkte ikke på at dersom jeg slåss eller lager problemer så går det utover permisjoner, sjansene for åpent fengsel og sånne ting. Jeg tenkte ikke så langt. Da jeg kom hit [Ullersmo] på den tiden følte jeg at jeg hadde mye å bevise. Jeg var en liten, tynn og ung gutt. Da var jeg ofte i slåsskamp og satt ofte i isolasjon. Og så kom den perioden på 1/3-tiden hvor jeg kunne søke permisjoner eller åpen anstalt, men da kom virkeligheten. Jeg hadde en tykk mappe full av voldshendelser, så det var ikke aktuelt. Da følte jeg at det ikke var noen vei tilbake. Så da var det bare å kjøre på. Ikke noe bolig, ikke fullført videregående, det var mange ting. Så kom jeg ut, og jeg hadde vært borte fra familien og søsken i så mange år. De kom og besøkte meg en gang iblant, men jeg følte at alle hadde vokst og at vi ikke kjente hverandre lenger. Så jeg følte at det var vanskelig å flytte hjem igjen. Jeg bodde der kanskje i tre uker. Jeg følte at forholdet vårt var bygd på falskhet. Man måtte smile når man satt rundt spisebordet og det var en klein stillhet. De følte at de ikke ville spørre meg for mye fordi de ikke

kjente meg lenger, og jeg følte det samme. Så det ble veldig kleint. Så det endte opp med at jeg flytta i løpet av tre uker, og fortsatte med det kriminelle livet.»

-Omar, innsatt

Historien til Omar er ikke unik for deltagerne på TOG. De fleste startet med kriminalitet i ung alder, og karakteriserer ofte av storsamfunnet som «sinte, unge menn». Mange har en oppvekst preget av relasjonsbrudd, rusmisbruk og lav økonomisk og sosial kapital. For noen er kriminaliteten knyttet til spenning, og for andre er den tett knyttet til rus og økonomi. Felles for dem alle er at de står på utsiden av storsamfunnet, og har vanskeligheter med å komme seg ut av kriminaliteten. Mange mangler utdanning, bolig og sysselsetting; tre faktorer som skal redusere tilbakefallsrisikoen (Skardhamar og Telle, 2012). I dette kapittelet beskrives hvilken situasjon domfelte står i, og hva TOG-ansatte gjør for å håndtere utfordringene.

5.1.1 Strukturelle hindringer

«Det som kan hjelpe deg når du kommer ut, er at du har en jobb. Og at du blir fulgt i hvert fall i et par måneder. At du får hjelp. Og at du har de samme institusjonene som du hadde da du var inne i fengsel. At du har de ute sånn at du kan komme deg sakte tilbake. En rolig tilbakevending. Ikke så brått.»

-Ramin, overgangsbolig

Gjengangernes levekårsutfordringer gjør overgangen fra fengsel til frihet til en sårbar og vanskelig fase, og tilbakefallsrisikoen regnes å være størst i tiden rett etter løslatelse (Maruna, 2001; O'Donnell, Baumer og Hughes, 2008; Farrall og Sparks, 2006). Et viktig verktøy i å redusere tilbakefallsrisikoen, er å komme gradvis tilbake til samfunnet. For mange innsatte er målet å få innvilget prøveløslatelse, men for gjengangerne anses tilbakefallsrisikoen såpass høy at de normalt ikke innvilges dette:

«Vi sier ofte «til tross for» og ikke «på grunn av». Til tross for at han har mange dommer, til tross for at han kanskje har brudd i prøvetiden, til tross for at han har rusutfordringer, så skal de planene vi har lagt svare på alle de utfordringene domfelte

har. Med følge av oss som støtte, skal vi påse at planene blir effektivert. Så skal man til tross for dette, vurdere om man kan prøveløslate dem. Det er hele tankegangen egentlig. For å redusere glippsonen som blir mellom fengsel og veien ut i kommunene.»

-Heidi, ansatt

I lys av Foucault (1999) kan fengselet ses som en moderne teknologi som skal endre mennesker til det bedre. Målet til kriminalomsorgen er «å sko» den domfelte for et liv uten kriminalitet, hvor de settes i en posisjon til å «mestre livet» etter endt soning (Ugelvik, 2011). Mange av TOG-deltagerne har problemer med å leve lovlydige liv nettopp fordi de ikke mestrer det «normale» livet. Det oppstår en glippsonen mellom fengsel og samfunnet, som gjør at mange står uten et hjelpeapparat når de løslates. Og som Falck (2015:10) skriver; «alle forstår hvordan det går med den som blir løslatt med en plastpose, lite penger og intet sted å gjøre av seg bortsett fra det kjente rusmiljøet». Mange trenger derfor hjelp til å løse sammensatte levekårsproblemer når de skal reintegreres i samfunnet. Ansatte i TOG bruker mye av tiden sin til arbeid knyttet til levekårsproblemer, men de klarer ikke å svare på utfordringene gjengangerne står overfor alene. De er avhengige av å samarbeide med beslektede offentlige etater. Datamaterialet viser at et slikt samarbeid nødvendigvis ikke er enkelt. Ansatte i TOG forteller om utfordringer knyttet til det sømløse samarbeidet som er forankret i kriminalomsorgens tilbakeføringsarbeid:

«Det er en grunn til at de er gjengangere. Det er en grunn til at de også møter motgang når dem kommer ut. Vi har jo et bra velferdssystem i Norge, men likevel så tenker jeg at det er mange mangler. Det er mange hull. Og det er mange ting i hjelpeapparatet som gjør at den domfelte gir opp veldig lett. Og det forstår jeg. Det kan for eksempel være i samarbeidet med DPS. Lang ventetid på DPS. DPS som avslår behandling til tross for at vi andre rundt mener at han absolutt trenger for eksempel traumebehandling. Så sier kanskje DPS nei fordi de ikke har kapasitet, og domfelte må vente i 6-8 måneder. Og det kan være utfordringer knyttet til NAV. Har du prøvd å ringe NAV? Når du selv kan kjenne på frustrasjon ved å ta opp røret og slå telefonnummeret til NAV, og du fortsatt etter en halvtime sitter på vent, ikke har fått hjelp, har fått beskjed om at det skal legges igjen beskjed til saksbehandler, hun ringer deg innen tre til fem dager, så kjenner jeg også på irritasjon. Og så tenker jeg;

hva gjør ikke den domfelte? Som kanskje ikke er vandt til det der. Og da er det noe i de velferdsgodene våre som på en måte gjør at det er lett for den domfelte å falle tilbake til kriminalitet. Fordi det er det eneste han kan. Det er det eneste han føler seg trygg på. Si at det er et NAV-tiltak han trenger, for å få økonomisk bistand og få en leilighet. Da er man avhengig av NAV. Så vi er avhengig av at systemene rundt fungerer. Noen ganger fungerer det smertefritt, men veldig ofte så er min erfaring at det stopper der.»

-Vibeke, ansatt

Egnet bolig, stabil økonomi og sysselsetting må være på plass før TOG kan anbefale overføring til mildere straffegjennomføringsformer. For TOG-deltagerne betyr det ofte at de må få midler og ytelser fra NAV. Mange domfelte har hverken bank-ID, bankkonto eller pass når dem kommer i fengsel. Informantene opplever dermed utfordringer knyttet til mulighetene til, og tilgangen på, slike ytelser. I tillegg erfarer ansatte utfordringer med slikt arbeid fra et høysikkerhetsfengsel:

«Et vanvittig problem for mange innsatte generelt er at de ikke har ID eller bankkonto når de kommer i fengsel. Hvis de løslates uten bankkonto for eksempel, er det kjempeproblematisk hvis de skal motta ytelser fra NAV.»

-Håvard, ansatt

«Samarbeid med NAV fra høysikkerhetsfengsel er ikke lett. Og det tror jeg ikke NAV har like stor forståelse for. Med alt av sånne elektroniske innlogginger; "ja, men du kan bare gå inn på min side på nav.no". Så blir man litt sånn.. nei, i utgangspunktet så kan dem faktisk ikke bare det.»

-Tonje, ansatt

Det er mange strukturelle forventninger i dagens samfunn som de fleste tar for gitt at alle mestrer. Uten bankkonto, identifikasjon og bank-ID blir det umulig å motta tjenester som mange domfelte er avhengig av. Ansatte fremhever at mange domfelte blir møtt med urealistiske forventninger. Det er for eksempel ikke alle som vet hvordan man logger inn i en nettbank eller «mine sider» på NAV sine nettsider. Mange opplever det digitale systemet

som vanskelig og uhåndterlig. Ansatte opplever dermed at det ofte er lettere å kontakte ulike tjenester (spesielt NAV og DPS) på vegne av domfelte. Det forklares oftest i lange ventetider og ubeleilige ringetider:

«Jeg opplever at det er mye lettere å ta de telefonene på vegne av innsatte nettopp fordi det er lange køer, og det er sjeldent du har direktenummer til saksbehandler. Og får du det [direktenummer], så får du ikke lov til å gi det til innsatte. Fordi innsatte skal ikke finne på å ringe saksbehandler. Fra NAV sitt ståsted da. Så det er ofte mye enklere at vi holder i trådene i hvert fall når det gjelder sånn type kontakt.»

-Tonje, ansatt

Flere av informantene beskriver velferdssystemet som tregt, tungrodd og upersonlig (Todd-Kvam, 2020). Datamaterialet viser at hindringene som domfelte møter i samfunnet ofte setter en stopper for deres soningsprogresjon, og gjør det vanskelig å ikke falle tilbake til kriminalitet. I tillegg til utfordringer knyttet til glippsonen og velferdsapparatet, erfarer informantene utfordringer knyttet til overføring fra fengsel til mildere straffegjennomføringsformer. Utfordringene er spesielt knyttet til juristenes beslutningsmyndighet. Ansatte kan ofte anbefale innsatte å søke om permisjon eller overføring til en mildere straffegjennomføringsform, men møter i flere tilfeller motstand fra juristene:

«Vi i fengselet og TOG-konsulentene på friomsorgen syntes at EK [elektronisk kontroll] var en kjempefin løsning for en innsatt i forhold til veien videre. Så kommer juristen og skriver en veldig negativ innstilling, om at «det her går ikke an, han er altfor farlig». Så det er utfordrende at de [juristene] ikke kjenner innsatte. At de ikke har den samme motivasjonen til å få TOG-samarbeidet til å fungere. For TOG-samarbeidet fordrer at vi tar en litt større risiko enn vi hadde gjort med vanlige innsatte. Vi tolker jo regelverket så liberalt som mulig, og så kommer juristene og er litt mer strikse.»

-Håvard, ansatt

Informantene mener at avslag fra juristene i mange tilfeller handler om at juristene ikke har like god relasjon og kjennskap til domfelte som TOG-ansatte. Mange opplever at

samarbeidet mellom fengsel og friomsorg fungerer godt, men at juristene i administrasjonen har et annet perspektiv. De ser ikke alltid ut til å stole nok på TOG-ansatte når det kommer til hva som er det beste for den enkelte. Enkelte i domfelt-utvalget uttrykker at dette kan skape både frustrasjon og sinne:

«En TOG-konsulent mener jeg må ha like mye makt som en jurist. TOG-konsulenten blir jo kjent med deg. Mens juristene har ikke tid til det. Hvis TOG skal fungere må det være et godt samarbeid mellom kontaktbetjent, TOG-konsulent og juristen. Hvis juristen ikke har tid til å bli kjent med innsatte må han eller hun stole på TOG-konsulenten og kontaktbetjentene. Da blir man mindre frustrert og sint.»

-Alan, innsatt

TOG-konsulentene opplever i mange tilfeller at andre etater og fagpersoner har manglende forståelse for gjengangernes behov. TOG-ansatte uttrykker i denne forbindelsen at de ofte må handle på vegne av, og representere, domfelte i møte med både jurister og samfunnets velferdsapparat. Dette kan ses i lys av Nils Christies kjernebegreper om nærhet og avstand. Christie (1972) argumenterer for at måten vi mennesker ser hverandre på, handler om hvor nære eller fjerne vi er hverandre. Hans skildringer av norske fangevoktere under andre verdenskrig viste at vokterne kunne mishandle og drepe, men de kunne også se og hjelpe fangene. For noen av vokterne (de ekstreme) var fangene kun en grå masse de tok sterk avstand fra, både fysisk og psykisk. For andre (kontrastgruppen) ble den grå massen til medmennesker de kunne identifisere seg med. Fangene ble sett som mennesker de kunne snakke med, og ikke minst hjelpe.

«Jeg mener at betjentene på avdeling, kontaktbetjentene, TOG-konsulentene og førstebetjentene som er der er ganske kjent med oss. Fordi de er der daglig. Men alle ting stopper hos juristen. Hver fredag er det obligatorisk frokost. Da kunne juristen deltatt og blitt kjent med oss, og tatt en personlig prat. Vi er ikke bare et innsattnummer på et papir. Vi er jo mennesker.»

-Alan, innsatt

Jeg vil ikke gå så langt og si at juristene i denne sammenheng kan sammenlignes med de ekstreme fangevokterne. Juristene har et lovverk å forholde seg til, og kan oppleves mer strikse når dem ikke innvilger de søknadene som TOG-deltagerne søker om. Det er likevel tydelig at det menneskelige og relasjonelle aspektet som kjennetegner desistance-perspektivet forsvinner når juristene ikke kjenner eller møter TOG-innsatte. Det samme gjelder ansatte i NAV, på DPS og andre velferdstjenester. Poenget er at nærhet spiller en viktig rolle for innsattes soningsopplevelse. Jo mer nærhet det er mellom en innsatt og ansatt, jo mer orientert blir ansatte til å vise tillit, forståelse og medmenneskelighet. Med nærhet forsvinner følelsen av å bare være «et innsattnummer på et papir». Med avstand blir TOG-deltagerne i større grad avhengig av de TOG-ansatte de har en nærhet til. Når TOG-deltagere blir avhengige av å bli representert av TOG-ansatte i møte med jurister og andre velferdsetater, skaper det naturlig nok utfordringer knyttet til tanken om at domfelte skal være agent i egen tilbakeføringsprosess. Denne utfordringen diskuteres i nærmere detalj i kapittel 5.3 om makt og autonomi.

5.1.2 Hvor er TOG på vei?

Store deler av en fengselsbetjents arbeidshverdag består normalt av saksbehandling, rutineoppfølging, møtevirksomhet, regelverk og andre formål som minsker avsatt tid med innsatte (Fredwall, 2017; Ugelvik, 2011). På TOG skal ansatte derimot unnsnippe flere av disse oppgavene. Dette for å være mer til stede i fellesskapet; «Betjentene som jobber på TOG er litt frikjøpt fra mange administrative oppgaver, så de har mer tid å bruke med innsatte» (Håvard, ansatt). De fleste TOG-deltagerne opplever at TOG-ansatte er mer til stede enn på ordinære fengselsavdelinger: «De var mer hjelpsomme, og de var der hele tiden. På den andre posten jeg satt i på starten satt de bare på vaktrommet hele tiden» (Jason, overgangsbolig). TOG-konsulentene fra friomsorgen er på TOG-avdelingen en til to ganger i uken, i tillegg til TOG-konsulenten i fengselet som er der hver dag. De fungerer som ekstra bemanning som jobber med oppfølging av TOG-deltagerne de skal følge opp ute på møteplikt eller annen type soning. Deres arbeidsoppgaver er for eksempel deltagelse i sosiale fremstillinger, ansvarsgruppemøter og annen møtevirksomhet, men viktigst av alt; drive miljøarbeid og være til stede på avdeling:

«Det er jo å være på avdeling og snakke mer uformelt. Miljøarbeid. Snakke med de innsatte som er der. Det er en del av den relasjonsbyggingen da. At man har mer uformelle samtaler inne på avdeling. At man kan snakke om veien videre, kanskje spille kort sammen, se på TV sammen, ta en prat på cella om noe vanskelig, hva som helst. Men det er tilstedeværelsen i fengselet som er viktig, at man bare er der.»

-Gustav, ansatt

Informantene trekker frem tilstedeværelse som en viktig del av relasjonsarbeidet. Her ser vi tydelig den velferdsorienterte siden av fengselsparadokset. For å skape et fengselsmiljø hvor endring er mulig, bruker TOG-konsulentene tid på å være tilgjengelige for både formelle og uformelle samtaler, slik at domfelte skal ha mulighet for å få den hjelpen de ønsker og er i behov av. Samtidig er det enkelte av informantene som opplever at konsulentene har vært mindre til stede på avdeling enn det som er ønskelig. I datamaterialet er det spesielt tre begrunnelser for hvorfor ansatte har vært mindre tilstedeværende; covid-19, økonomi og utvidelse av tiltaket. Pandemien førte til flere restriksjoner for både ansatte og innsatte:

«Man har merka det, og prøvd så godt man kan å ikke la koronaen og smittetall gå utover soningsprogresjonen. Men igjen så gjør det jo det når vi nekter permisjoner, fysiske besøk av nære og kjære, fremstillinger, og vi får ikke ta noen inn. Så det er klart at det gjør masse med dem. [...] Nå har vi blitt mer en vanlig avdeling gjennom koronaen. Og så har vi en tid nå som vi skal prøve å reise oss igjen da. Og få på plass TOG som vi ønsker.»

-Heidi, ansatt

Det fremkommer nokså tydelig i datamaterialet at pandemien preget både tilretteleggingen av domfeltes soningsprogresjon, og TOG sitt endrings- og relasjonsarbeid (Pyrooz mfl., 2020). Det vil naturlig nok også prege datamaterialet i denne oppgaven til en viss grad. Analysen viser at TOG beveger seg i retning av å ligne mer på en ordinær fengselsavdeling. Noen forklarer det i pandemiens begrensninger. Eksempler som trekkes frem er fraværet av permisjoner, fysiske besøk, fremstillinger, temakvelder og fysiske møter mellom ansatt og innsatt/domfelt både inne på avdeling og ute på møteplikt. I denne perioden beskriver informantene en mer straffeorientert tilnærming, der innsatte i stor grad ble nektet disse

godene på grunn av smittevernhensyn. Den disiplinære makten kom dermed mer til syne under pandemien (Foucault, 1999), og det kan tenkes at innsatte kjente makten som mer kontrollerende (Crewe, 2011; Ibsen, 2013).

Andre forklarer endringene i TOG som resultat av systematiske budsjettkutt som har pågått over lengre tid. Avbyråkratisering- og effektivitetsreformen (ABE-reformen) som ble innført i 2014 har ført til økonomiske kutt i mange år. I perioden 2014-2017 medførte ABE-reformen et kutt i kriminalomsorgens driftsbevilgninger på om lag 112,4 millioner kroner (Oslo Economics, 2018). Bevilgningskuttene har blant annet ført til en bemanningsreduksjon som vanskeliggjør ansattes tid til å drive miljøarbeid (Hammerlin, 2021). ABE-reformen fører med seg en effektivisering-tanke som truer det omfattende hjelpe- og bistandsarbeidet som TOG driver (Hammerlin, 2021). Innsatte forteller om kontaktbetjenter som ofte må sendes til andre avdelinger på grunn av ressursmangel, og beskriver TOG-konsulenten i fengselet som travel og opptatt:

«Det er som jeg sier til dem; «nå skal jeg henge opp et bilde av deg på veggen så jeg husker hvordan du ser ut, for det er så lenge mellom hver gang du er her». Det er én TOG-konsulent. Og han skal ikke bare kjøre toget, han skal ta billettene og. Og det er for mye. Det blir for mye, spesielt når det går i ett.»

-Geir, innsatt

ABE-reformens effektiviseringslogikk har klare likehetstrekk med What Works-ideologien. For å kunne drive kostnadseffektive programmer tok man i What Works-ideologien utgangspunkt i evidensbasert forskning for å måle effektiviteten av arbeidet (Hammerlin, 2021; Mathiesen, 2007), og man risikerer å miste det menneskelige aspektet som desistance-perspektivet tar utgangspunkt i (McNeill, 2006). Funnene tyder ikke på at TOG har beveget seg mot en slik tilnærming, men det er likevel tydelig at ressursmangelen fører til at ansatte til tider ikke får vært like mye til stede som ønskelig. Det er ingen tvil om at TOG, og kriminalomsorgen generelt, hadde flere ressurser før ABE-reformen. Det er heller ingen tvil om at ressursene preger ansattes muligheter for å drive miljøarbeid slik de ønsker. I tillegg til mindre tilstedeværelse enn ønskelig, uttrykker flere TOG-deltagere at ABE-reformen har ført til et dårligere aktivitetstilbud:

«TOG var mye bedre før i tiden enn det er nå. Før i tiden var TOG mye mer ute. Da dro man på telttur og hadde flere aktiviteter. Men nå er det budsjett og greier. Det har blitt isolert. En innsatt kan få avslag på noe greier på grunn av budsjett og ressurser og alt det der. TOG begynner å bli som de andre avdelingene. [...] Det blir som en vanlig avdeling. Etter Botsen har det blitt sånn.»

-Ramin, overgangsbolig

TOG-deltagere som har vært på TOG tidligere, forteller om en reduksjon av innhold i soningen som har pågått over flere år. Det kan ha flere konsekvenser. Det kan føre til at innsatte ikke søker seg til TOG, fordi TOG mister sine «trekkplastre», som videre kan føre til at mange gjengangere ikke får den hjelpen de er i behov av. Samtidig kan det føre til dårligere løslatelsesarbeid, da ansatte kan oppleve å ikke få gjort den jobben de ønsker å gjøre med begrensede ressurser og mindre fysisk kontakt med domfelte. TOG har også utvidet tilbudet til fire fengsler. Det har ført til at TOG-konsulentene fra friomsorgen har flere fengsler å besøke, flere innsatte å følge opp og dermed mindre tid på hver enkelt:

«Nå blir det jo spredt mer også. Nå er TOG i mange fengsler, så det gjør at man får litt mindre tilstedeværelse på avdeling. Og mindre tid til miljøarbeid og nettopp dette med relasjoner. Det gjør at man ikke får så mye tid til å bygge relasjoner som man hadde før.»

-Gustav, ansatt

Analysen viser at TOG er sårbar for pandemi, økonomiske kutt og utvidelse til flere fengsler. Når TOG går i retning av å ligne en ordinær fengselsavdeling, kan det føre til at den disiplinære makten blir mer fremtredende i TOG-deltagernes soningsopplevelse. En reduksjon av innhold og ressurser kan føre til mindre tid til miljøarbeid og tilstedeværelse, og dermed mer kontroll som kjennetegner en straffeorientert tilnærming. Samtidig må det nevnes at de fleste i domfelt-utvalget opplever at TOG fremdeles har flere aktiviteter og ressurser enn ordinære fengselsavdelinger. Mine funn tilsier at pandemien har vært den største utslagsgiveren for at soningsopplevelsen for enkelte har vært preget av mer kontroll og straff. Flere uttrykker at ansatte er mer tilgjengelige på TOG enn på vanlige

fengselsavdelinger. Dette stiller igjen spørsmål om TOG-deltagerne i teorien er gjenstand for mer makt enn andre innsatte, da de har flere ansatte å forholde seg til både hyppigere og i en lengre tidsperiode. Dette skal diskuteres senere i kapittel 5.2.1. Til tross for utfordringene både TOG-deltagere og TOG-ansatte møter, beskrives TOG i sin helhet som et tiltak der man blant annet får bedre relasjoner og flere muligheter enn på andre avdelinger. Videre skal jeg undersøke hvordan TOG-ansatte legger til rette for domfeltes endringsprosesser, til tross for de nevnte utfordringene.

5.1.3 Støtte og praktisk bistand

TOG-konsulentenes rolle er primært å være en støttespiller for domfelte (Cid og Martí, 2017; McNeill, 2006; Todd-Kvam, 2020). Mine funn tilsier at ansatte også må innta rollen som profesjonelle hjelpere med tanke på å navigere i det norske velferdssystemet. Den norske velferdsstaten blir stadig mer kompleks og teknologisk (Todd-Kvam, 2020). Datamaterialet viser for eksempel at jo mer velferdsapparatet går over til nettbaserte tjenester, jo vanskeligere er det for domfelte å engasjere seg i eget tilbakeføringsarbeid. De blir i større grad avhengig av TOG-ansattes hjelp:

«Det er sånne småting som meldekort og sånt. Jeg orker ikke. [TOG-konsulent] har sagt jeg må gjøre sånn og sånn. Og nå begynner jeg å orke ting. Som å søke pass. Nå har jeg fått passet mitt i gang. Jeg søkte pass-time og møtte ikke opp engang. Så vi [TOG-konsulent og informant] gikk til pass-timen sammen. Vi har gjort mange sånne småting, sånne praktiske ting. Som har gjort det litt lettere. For jeg hadde ikke kodebrikke, ingenting, da jeg kom ut. Så jeg måtte fikse alt på nytt. Sånne ting er hodebry for meg. Bare det å logge inn på NAV for å sjekke, jeg blir irritert av det. Så sånne småting. Jeg tror jeg hadde mista hodet hvis jeg ikke hadde fiksa de småtinga der.»

-Brandon, møteplikt

Informantene uttrykker at TOG sin viktigste funksjon er å gi praktisk hjelp. Dette sammenfaller med funnene i Healy (2012) sin studie. Å få hjelp er viktig for å håndtere de praktiske sidene ved reintegrering til samfunnet, for å navigere i byråkratiet, for moralsk støtte og oppmuntring (Todd-Kvam, 2020). Informantene opplever også at ansatte hjelper

dem med å gjenopprette kontakt med familie. Ifølge desistance-forskningen er støtte fra familie viktig for innsattes rehabilitering, og øker sjansene for en positiv endringsprosess (Chouhy, Cullen og Lee, 2020; Kazemian, 2020):

«Man er på TOG for å få styr og stell på livet sitt. Det viktigste er å få hjelp til å få kontakt med familien sin. At du har kontakt med dem, og at de prøver å hjelpe deg med det. Det er det viktigste syntes jeg. Jeg har fått kontakt med sønnen min etter å ha vært på TOG. Alt er på stell. Så de har hjulpet meg veldig mye.»

-Ramin, overgangsbolig

Kazemian (2020) sin studie viser at støtte fra kriminalomsorgens ansatte er spesielt viktig for domfelte som ikke har et stort nettverk av familie, partner eller venner på utsiden. Videre viste studien at ansattes rolle er ekstra viktig når det kommer til å hjelpe domfelte med å finne tilbake til familien. Desistance-forskning viser at følelsen av å være overveldet og ensom sannsynligvis vil bryte ned domfeltes selvtillit og handlefrihet; to viktige egenskaper i møte med strukturelle utfordringer (Todd-Kvam, 2020). Det er derfor viktig at ansatte bygger opp domfeltes selvtillit og mestringsfølelse, slik at de har noen verktøy til å møte slike utfordringer på egen hånd når det dukker opp:

«Jeg tenker at du kan ha på plass alt i verden, men hvis du ikke innser hvor hardt arbeid det er.. Du må stå i så mange motbakker, og du får så mange slag i trynet, og du må på en måte tåle det. Du må være forberedt på det. For meg er det den indre staheten. De må ha tatt et valg. De må stå i det uansett hva som kommer. Og det er dritvanskelig. Noe av det jeg ser oftest er at de prøver å ha en fot i hver leir. De prøver å leve et dobbeltliv. Så skal de «bare» rote litt rundt i nettverket sitt, eller så skal de «bare» ta en fest eller røyke litt. Og det funker ikke i lengden. Du må faktisk velge enten eller. Og det er dritvanskelig. Det er både slitsomt og ensomt. Du får mange smeller. Og jeg tenker at min jobb er å forberede dem på det. Og støtte dem, og si til dem at det er kjipt, vanskelig og dritt en god stund. Men at de forhåpentligvis kommer styrket ut av det.»

-Heidi, ansatt

TOG-ansattes arbeid består derfor i å realitetsorientere, støtte og forberede domfelte på den utfordrende tiden etter løslatelse. Flertallet av informantene opplever å få mer hjelp på TOG enn på ordinære fengselsavdelinger. Hjelpen består som nevnt hovedsakelig i praktisk bistand. Dog er det forskjellige måter å hjelpe på. Funnene tilsier at ansattes egenskaper og holdninger spiller en rolle for domfeltes opplevelse av hjelpen de får. Det ser vi også igjen i desistance-litteraturen (Burnett og McNeill, 2005; Judd og Lewis, 2015). Informantene beskriver TOG-ansatte som tilstedeværende, genuine, varme og empatiske mennesker som er der for den enkelte:

«Dem har mer tålmodighet. Og de prøver å lære og kjenne hvem du er. Bli kjent med deg. Og de står virkelig på for å hjelpe deg. Jeg ser at de blir glade for at du lykkes. Og de gjør alt for at du skal lykkes. De står på. Inntrykket mitt er at hver og en av dem som sitter på TOG får hjelp. Betjentene blir virkelig glad når du får det til. Det ser jeg. De blir kanskje mer glade enn deg noen ganger.»

-Ramin, overgangsbolig

Flertallet opplever at hjelpen de får av TOG-ansatte er nyttig, og at dette primært skyldes relasjonen de har. De uttrykker at de har bedre relasjoner med TOG-ansatte enn andre tilsatte fordi relasjonene bygges over tid. TOG er unikt i den forstand at innsatte blir kjent med konsulentene fra friomsorgen når de sitter i fengsel, og blir fulgt opp ute i samfunnet til de er ferdig sonet. I likhet med hyrden har derfor TOG-ansatte god kunnskap om både den enkelte TOG-deltager, og TOG-deltagerne som gruppe (Foucault mfl., 2007). På den måten kan konsulentene tilrettelegge på en måte som gjør at den enkelte får den hjelpen de er i behov av. Arman (innsatt) forklarer hvorfor det er en fordel å bli kjent med konsulenten fra friomsorgen allerede i fengsel:

A: «La oss si at du blir løslatt fra TOG. Da går du ut på noe som heter møteplikt. Og da har du fortsatt kontakt med TOG-konsulenten i en viss periode. Det er et bra tiltak de har. For det er veldig lett for folk å bli løslatt og gå tilbake til det gamle. Så det er veldig positivt at de hjelper deg også når du er ute, for det er en veldig vanskelig periode rett fra fengsel til det fri.»

R: Hvordan opplever du samarbeidet mellom friomsorgen og fengselet?

A: «Jeg syntes det er bra. Jeg syntes det burde vært sånn på alle avdelinger, for da kan man legge planer. La oss si at du blir løslatt, så blir du tildelt en person du skal møte i friomsorgen. Er det ikke bedre at du har hatt litt kontakt først, og så bygge relasjonen derfra? Da blir det mye lettere å være ærlig og åpen om ting, og kan snakke om alt mulig når du kjenner personen litt. Hvis det er noen du ikke kjenner, er man kanskje litt mer usikker, og da vil du ikke fortelle om alt ikke sant. Når du løslates fra TOG har du allerede en relasjon med en som jobber der, og som skal følge deg ute. Det er mye lettere når du har hatt kontakt med en her, og fortsette det ute.»

Analysen tyder på at det er en sammenheng mellom opplevelsen av relasjonens kvalitet, hjelpen som tilbys og opplevelsen av maktbruk og legitimitet. Desistance-forskning viser at sjansene er større for at domfelte benytter seg av hjelp når de opplever å ha en konstruktiv relasjon til ansatte (Chouhy, Cullen og Lee, 2020). Videre fremkommer det i desistance-litteraturen at hjelp som oppleves nyttig, kan minske opplevelsen av å bli urettferdig kontrollert og overvåket (McNeill, 2018; Todd-Kvam, 2020). Disse aspektene sammenfaller med mine funn. Det ser ut til at jo bedre relasjoner domfelte opplever å ha til ansatte, jo mer benytter de seg av hjelpen de er i behov av. Videre ser det ut til at jo mer de finner hjelpen nyttig, jo mer finner de TOG-ansattes makt legitim. Domfelt-utvalget opplever ansatte som til stede, behjelpelige, genuine og interessert i å bli kjent. På bakgrunn av disse egenskapene benytter domfelte seg i større grad av hjelpen som tilbys, fordi de opplever at ansatte vil domfeltes beste. Her ser vi også at hyrdeperspektivet er relevant. På den ene siden vet TOG-ansatte i mange tilfeller hva som er best for både den enkelte og gruppen. På den andre siden ser det ut til at TOG-ansatte tilnærmer seg TOG-deltagerne på en desistance-orientert måte som gjør at ansatte fungerer og blir sett både som profesjonelle hjelpere og støttespillere (Doekhie mfl., 2018). På den måten opplever de at hjelpen i stor grad baserer seg på domfeltes egne premisser. TOG-ansatte påpeker også betydningen av tidsaspektet:

«Det handler jo om å se dem der de er. Møte dem der de er uavhengig om de er motivert for endring eller hva slags bakgrunn de har. Uansett hvilke utfordringer de sitter på må man prøve å være nysgjerrig, bli kjent med personen bak fasaden,

handlingene og den maska de ofte tar på seg når de er i fengsel. Og prøve å komme i en posisjon hvor de selv forstår at vi vil dem vel. At vi ønsker faktisk å bistå på deres premisser for dem. Og at jeg sitter ikke igjen med noe etterpå. Jeg tjener ikke mer om jeg klarer å hjelpe dem, og jeg får ikke bedre jobb. Det er på en måte de som styrer vårt samarbeid på et vis. Så de gangene hvor man kommer gjennom, og kommer i en posisjon til å kunne påvirke litt, og de faktisk er trygg på at jeg vil de vel i bunn og grunn, også når jeg irettesetter, korrigerer eller realitetsorienterer, så er på en måte relasjonen så solid at de forstår det er godt ment. Da har man gjort noe riktig på relasjonsbygging.»

-Heidi, ansatt

Som nevnt kan hyrdemakten oppleves mer eller mindre paternalistisk. På TOG ser det ut til at tidsaspektet og ansattes egenskaper bidrar til at relasjonene oppleves lite paternalistisk, og at domfelte dermed opplever hjelpen som nyttig. Til tross for utfordringene som gjengangerne møter, opererer TOG-ansatte både som støttespillere og i enkelte tilfeller som profesjonelle hjelpere. De må i noen tilfeller snakke på vegne av, og representere domfelte i møte med velferdsapparatet. Domfelte opplever at ansatte representerer dem på en god måte. I følge desistance-forskningen bidrar dette til at domfelte i mindre grad føler seg kontrollert og overvåket (Healy, 2012; McNeill, 2018). Videre opplever de at man får mer hjelp på TOG enn på andre avdelinger, og at denne hjelpen i all hovedsak er nyttig. TOG-ansattes arbeid sentrerer seg rundt å bygge opp domfeltes mestringsfølelse og selvtillit, slik at de i større grad kan være agent i egen soningsprogresjon. Disse funnene tenderer til at TOG beveger seg mer i retning av desistance-orientert arbeid enn en straffeorientert tilnærming. Videre ser det ut til at konstruktive relasjoner mellom domfelte og TOG-ansatte kan bidra til å gjøre endringsprosessen lettere for den enkelte, men først når relasjonen oppleves lite paternalistisk. Jeg skal videre undersøke spørsmålet om tillit, og hvordan tillit utspiller seg på TOG.

5.2 Makt og tillit

Spørsmålet om tillit fremhever noen av de vanskeligste dilemmaene som finnes i kjernen av straffeinstitusjonene. På den ene siden preges kriminalomsorgens forståelse av domfelte av en grunnleggende og institusjonalisert mangel på tillit (Ugelvik, 2011). Den disiplinære makten nedfeller seg i alle deler av fengselsinstitusjonen. Det ser vi blant annet igjen i lovverket, arkitekturen og rutinene (Foucault, 1999). De klassiske teknikkene som anvendes for å ha kontroll på innsatte i tid og rom stammer fra behovet for å ha oversikt over hvor de befinner seg til enhver tid, fordi man i utgangspunktet tenker at det er en risiko for at de skal rømme. Fengselets primære oppgave er først og fremst å holde de som har brutt loven innenfor fengselets murer, ved bruk av statisk sikkerhet. Fra et institusjonalisert perspektiv blir domfelte dermed omgjort til det Ugelvik (2011) kaller *kropper-uten-tillit*. På den andre siden er tillit en grunnleggende faktor for at relasjoner skal kunne etablere seg og fungere (Liebling med Arnold, 2004):

«Man trenger å plante de små frøene. Og for å kunne gjøre det trenger man tillit. Uten det så funker det ikke. Hvis du ikke føler at den personen ønsker deg ditt beste, er det veldig vanskelig å ta imot råd eller muligheter som personen prøver å vise deg. Det er essensielt vil jeg si.»

-Omar, innsatt

Dette dilemmaet er kjernen i fengselsparadokset. På den ene siden skal man opprettholde kontroll og sikkerhet ved å blant annet overvåke, telle og låse dører. På den andre siden må man skape tillit mellom ansatte og innsatte for at gode relasjoner – og dermed endring – skal være mulig. I forlengelse av dette kaller informantene TOG-avdelingen for en *tillitsavdeling*. Det betyr at det stilles visse krav og forventinger til TOG-deltagerne. Jeg skal i dette kapitlet undersøke om informantene opplever å få tillit på TOG, eventuelt hva denne tilliten går ut på, og hvorvidt krav og forventninger hindrer eller gjør det lettere å starte en endringsprosess.

5.2.1 Kropper-uten-tillit

For å holde rett person bak rett dør til rett tid, må ansatte (i likhet med hyrden) til enhver tid kontrollere hvor domfeltes kropper oppholder seg (Ugelvik, 2011; Foucault mfl., 2007). Like

viktig må de forholde seg til den daglige håndteringen av å redusere risiko. Den statiske sikkerheten er nødvendig i ethvert fengsel, og omhandler alle materielle tiltak. Det kan være tilsyn under lufting, visitasjoner, telling, kameraovervåking, alarmanlegg og gitter (St.meld. nr. 37 (2007-2008)). Dette er eksempler på forsøk på å avtvinge kropper-uten-tillit sine hemmeligheter (Ugelvik, 2011). For innsatte kan det skape usikkerhet og en følelse av avmakt:

«Jeg vet ikke om de er venner eller fiender. Man hører fra andre innsatte at de skriver rapporter hele tiden om hva vi snakker om og gjør. Så man blir litt mer forsiktig. Egentlig snakker du ikke så mye, men jeg føler litt mer angst for å være kontrollert og redd for å få rapport. Plutselig sier du er ord de ikke liker.»

-Alan, innsatt

Fengselets disiplinære makt er konkret og materiell, og den kjennes på kroppen (Ugelvik, 2011). Foucault (1999) forklarer at den disiplinære makten retter seg mot domfeltes kropper i den hensikt å skape kontroll og normalisert atferd. Som Alan forteller, er rapportene et verktøy betjentene anvender for å kontrollere hva innsatte sier og gjør til enhver tid. For Alan skaper det en usikkerhet knyttet til hvor han har ansatte. Han vet ikke om de er venner eller fiender, og prøver å oppføre seg i tråd med ansattes anvisninger for å unngå rapporter. Senere i intervjuet ønsket Morten å utdype hva han egentlig mente med angsten for å bli kontrollert:

«Det ble kanskje misforstått litt. De jeg har en god relasjon til, hvor jeg føler at de faktisk vil prate med meg, snakker jeg åpent og ærlig med. Men når du sitter der, og ingen spør meg hvordan jeg har det. Da vil jeg ikke prate så mye egentlig. Jeg er aldri redd for å si meningen min. Meningen min betyr mye for meg, og jeg bryr meg ikke om hva de andre tenker. Jeg er ikke redd for at de skriver rapporter hvis jeg mener det. Hvis jeg mener noe, mener jeg det. Men når det er en [ansatt] du ikke har god relasjon med, da kan du bare se litt feil og du får rapport. Kanskje jeg bare var i mine egne tanker. Men dem du har en god relasjon til, da kan du si hva du vil uten å få noen rapport, hvis du skjønner hva jeg mener.»

-Alan, innsatt

Det ser ut til at spørsmålet om tillit og opplevelsen av ansattes maktbruk avhenger i noen grad av relasjonen til de ansatte. Et gjennomgående trekk i datamaterialet er skillet mellom «gode betjenter» og «dårlige betjenter». Den «dårlige betjenten» kjennetegnes ofte av å ikke ønske domfelte vel, komme på jobb for å tjene penger, og ikke følge opp hva domfelte spør om. En god betjent derimot, møter domfelte der den er, følger opp spørsmål og viser at de ønsker å gjøre en jobb til det beste for den domfelte:

«Jeg opplever at betjentene på TOG hører på meg og vil møte meg på en måte. Når du spør om et eller annet, eller har behov for å få informasjon, så noterer de det ned. De sjekker det opp, og du får tilbakemelding. Kanskje ikke den tilbakemeldingen du ønsker, men du får i hvert fall et svar. Mens på den andre avdelingen opplevde jeg det ikke sånn. For eksempel; du snakker med en betjent, han har ikke notert ned det du har sagt, han sier han skal sjekke det opp og gir tilbakemelding senere. Og det er ikke sånn at de er der hver dag heller. Så du spør etter noen dager en annen betjent om de vet noe, og får bare til svar «nei jeg vet ingen ting om det, du får vente til han kommer tilbake». Så har det kanskje gått fire-fem dager, og når han da kommer tilbake og du spør får du bare «ja faen det var det ja, hva var det for noe igjen?» Så noen ganger er det sånn at det jobber noen betjenter som på en måte er.. De hører hva du sier og sier dem skal sjekke det, men de gjør bare en halvveis jobb. Så det handler litt om tillit da. Og det å føle seg sett. Jeg liker når de er ærlige og følger opp. Det er gull verdt. Å ha noe å forholde seg til.»

-Omar, innsatt

Forskjellen mellom dårlige og gode betjenter ligger ofte ikke i hva de gjør, men hvordan de gjør det (Ugelvik, 2011). Omar opplever at ansatte på TOG følger opp og tar det han sier på en seriøs måte. Det gjør at han føler en tillit til at de alltid vil følge opp, og at han kan stole på de tilbakemeldingene han får. I tillegg er TOG-ansatte tilgjengelige og tilstedeværende. Dette kan ses i lys av hyrdemakten, hvor hyrden følger flokken til enhver tid for å rettlede den enkelte og flokken (Foucault mfl., 2007). Analysen viser dermed at den dynamiske sikkerheten kommer inn som et ledd ved siden av den disiplinære makten:

«Jeg tenker at den dynamiske sikkerheten som vi driver med er vel så viktig som den makten og sikkerhetstankegangen som andre har. Vi har mye kontroll i at vi kjenner de vi har på avdeling. Du kan spørre ansatte på TOG-avdelingen spørsmål om hvem som helst på avdelingen, og de kan svare. På de andre avdelingene så kan de kanskje navnet. Og det er klart at da har man vunnet mye når det kommer til sikkerhetstankegangen. Man ser atferdsendring. Man får mer informasjon tilbake. Man blir involvert i livene deres også på avdeling.»

-Heidi, ansatt

Som nevnt er det snakk om hyrdemakt når ansatte utvikler en relasjonell kontakt, og som overlapper med det kriminalomsorgen kaller dynamisk sikkerhet. Heidi nevner at den dynamiske sikkerheten er en form for kontroll i seg selv. Samtidig har dynamisk sikkerhet å gjøre med mer enn bare sikkerhetsaspektet. Det har også med den velferdsorienterte siden av fengselsparadokset å gjøre. Fra Foucaults perspektiv er det snakk om en innsiktsfull hyrde med kunnskap om den enkelte (og flokken), som kan rettlede den domfelte i riktig retning (Foucault mfl., 2007). Dynamisk sikkerhet har derfor også med innsattes velferd og eget beste å gjøre. Det forutsetter på den ene siden at den domfelte er åpen, har tillit og retter seg etter ansattes anvisninger (Ugelvik, 2011). På den andre siden fordrer det at TOG-ansatte er motiverte for å jobbe målrettet med tilbakeføring og relasjonsarbeid. Informantene uttrykker at TOG-ansatte hovedsakelig består av kontaktbetjenter og konsulenter som har søkt seg inn på avdelingen nettopp fordi de ønsker å skape konstruktive relasjoner og jobbe med gjengangernes utfordringer:

«Det er mange gode kontaktbetjenter som jobber på TOG. Og jeg tenker at de som jobber i et lukket fengsel, og ønsker å jobbe med tilbakeføring og med mennesker, de søker seg til de avdelingene også. Da får du de beste kontaktbetjentene også, eller de som har størst motivasjon for å jobbe med den biten av kriminalomsorgen. De som vil jobbe med tilbakeføringsarbeid jobber også i TOG. En god kontaktbetjent vil ha mange flere kontaktpunkter med den innsatte hele tiden enn det vi [TOG-konsulentene] har mulighet til. TOG-konsulent i fengsel er jo også på avdeling hver dag, mens vi er der en til to ganger i uka. Så det er også gode relasjoner inne i fengsel som skapes. Du møtes på en annen måte på TOG-avdelingen av betjentene vil jeg si,

enn det gjøres på veldig mange andre avdelinger. Og det sier de innsatte også. At det er en helt annen kontakt med ansatte der, og de blir møtt på en annen måte enn på andre avdelinger»

-Gustav, ansatt

Funnene viser at graden av tillit og gode relasjoner avhenger i noen grad av måten ansatte anvender makten. Det er en spenning mellom det å kontrollere kropp-uten-tillit, og samtidig skape tillit for å kunne drive endringsarbeid. Ansatte må derfor anvende makten på en måte som gjør at domfelte opplever den som legitim (Crewe og Liebling, 2017). TOG-ansattes tilstedeværelse kan oppleves mer eller mindre kontrollerende. Innsatte får mer fellesskap med ansatte, de får flere samtaler og flere permisjoner. Flere av informantene uttrykker at de blir møtt på en annen måte på TOG. Å jobbe målrettet med å møte domfelte der den er, er et typisk kjennetegn ved en desistance-orientert praksis (McNeill, 2006). På den måten kan det se ut til at den dynamiske sikkerheten og relasjonsarbeidet på TOG «overskygger» kontrollelementene i større grad enn på ordinære fengselsavdelinger. På den måten kan TOG oppleves mer fleksibelt og åpent:

«Jeg syntes miljøet der [TOG-avdelingen] var bedre. Og det var på grunn av at betjentene som jobba der kunne gjøre et par unntak her og der. De var mer hjelpsomme, og de var der hele tiden. På den andre posten jeg satt i på starten var dem alltid i den boksen. De satt bare på vaktrommet hele tiden. Og da var det ikke så mye hjelp å få. Det var mye sånn «jeg vet ikke» og «du må vente». Mens på TOG var det egentlig bare veldig mye hjelp å få. Hvis du spør om hjelp så får du det med en gang.»

-Jason, overgangsbolig

Jason nevner at ansatte kunne gjøre et par unntak. I samtaler med TOG-konsulentene kommer det frem at dette som regel dreier seg om mer fleksibilitet for eksempel i forhold til samtaletidspunkt. Det kan for eksempel være at TOG-konsulenten skal ha en samtale med en TOG-deltager når innsatte egentlig skal være innlåst på egen celle. På TOG har de derfor muligheter for noe mer fleksibilitet, men det er nødvendigvis ikke slik at TOG gir slipp på flere kontrollelementer. Mine funn viser heller det motsatte. Ofte fremstilles statisk og

dynamisk sikkerhet som et balansespill; hvis du har mer av det ene må du fjerne mer av det andre. En vanlig tanke i kriminalomsorgen er at dersom man overfører en innsatt til åpent fengsel må man ha mer dynamisk sikkerhet fordi man fjerner mer statisk sikkerhet (Hammerlin, 2021). Analysen viser derimot at det som skjer på TOG-avdelingen, er at TOG-deltagerne fremdeles er innenfor det samme regimet innen statisk sikkerhet. Det er ikke noe forskjell på en ordinær fengselsavdeling og TOG-avdelingen når det kommer til sikkerhetsregime. Det som er forskjell, er at man på TOG legger mer dynamisk sikkerhet på toppen av den statiske sikkerheten. Og det fører på en eller annen måte til at de som sitter på TOG er gjenstand for *mer* kontroll enn det innsatte på ordinære høysikkerhetsavdelinger er. På ordinære fengselsavdelinger i et høysikkerhetsfengsel sitter innsatte i et regime med relativt mye statisk sikkerhet, men de sitter mer alene og «slipper» mye av den dynamiske sikkerheten. Spørsmålet er dermed; når TOG-deltagerne er gjenstand for mer makt, er det da mulig å oppnå tillit? Er det mulig å oppnå tillit i en disiplinerende institusjon full av synlige og usynlige maktformer?

I forskningslitteraturen er det ingen klar enighet om hva tillit faktisk er, og hvordan ærlighet utspiller seg i et fengsel. Ifølge Ugelvik (2021) forstås tillit som evnen til å forutsi med en rimelig grad av sikkerhet, hvordan noen vil oppføre seg i fremtiden. Men så lenge kriminalomsorgen jobber med mennesker, vil det være umulig å predikere risiko med 100 % nøyaktighet, noe kriminalomsorgen selv anerkjenner (St.meld. nr. 37 (2007-2008)). Å skape tillit fordrer derfor at ansatte er villige til å ta en risiko. Det betyr at TOG-ansatte må mestre å både minimere og leve med en viss form for usikkerhet hvis de skal legge til rette for domfeltes desistance-prosess:

«Et eksempel kan jo være at en som hadde sittet på en annen avdeling enn TOG normalt ikke ville fått perm den helgen. Men for å teste han i forhold til progresjon, så innvilger man en permisjon for å se. Hva gjør han? Vi må teste for å se. Drar han ut og ruser seg? Ja vel, da er han kanskje ikke egnet. Da har vi i hvert fall fått testet han.»

-Vibeke, ansatt

I likhet med hyrden er ansattes kunnskap aldri perfekt. Som Ugelvik (2021) argumenterer for; hvis vi er i en posisjon til å vite, uten å tvile, at noen er til å stole på, ville ikke tillit vært

involvert, bare sikkerhet. Erfarne fagfolk og risikoverktøy har til felles at de beste gjetningene også kan vise seg å være feil. Tillit er derfor basert på en slags ufullkommen kunnskap. Ifølge Ugelvik (2021) snakker vi alltid om en ufullkommen kunnskap og akseptable nivåer av usikkerhet og risiko, når vi snakker om tillit. På TOG handler det derfor om å leve med et visst nivå av usikkerhet, og teste domfelte for å se hvordan de velger å handle:

«Jeg har ikke perm-tid før i november. Men jeg fikk likevel velferdsperm til dattera mi sin avslutning i barnehagen for tre uker siden. Og jeg har også fått velferdsperm til den første skoledagen hennes nå i august. Så jeg tror ikke jeg hadde hatt mulighet til det hvis jeg ikke hadde vært her [på TOG].»

-Ivar, innsatt

Til tross for at Ivar ikke hadde permisjonstid før i november, valgte ansatte å gi han velferdspermisjon for å stille opp for datteren sin. Han gis muligheten til å vise at han er til å stole på, til det motsatte er bevist. Forskning viser at en slik handling kan være en viktig måte for ansatte å validere domfeltes pågående endringsprosesser (Ugelvik, 2021). En slik validering kan i neste steg bidra til at domfelte opplever en viss form for tillit, som videre kan skape en konstruktiv relasjon. I datamaterialet er det ingen tvil om at relasjoner og tillit henger sammen. En opplevd grad av tillit bidrar blant annet til at domfelte åpner seg i større grad i samtale med TOG-konsulentene:

«Jeg føler jeg kan være ærlig med henne [TOG-konsulent]. Jeg kan si at jeg røyka hasj forrige uke, og at jeg røyk på en smell. Såpass føler jeg at jeg kan stole på henne. Til en annen hadde jeg ikke sagt en shit. Jeg føler vi har en tillit da. Og det skal litt til for at jeg føler det sånn egentlig.»

-Brandon, møteplikt

Tillit kan oppstå mellom domfelte og ansatte, til tross for maktformene som preger fengselshverdagen. Disse funnene er i tråd med annen desistance-forskning (Liebling med Arnold, 2004; Ugelvik, 2021). Men hva er det som gjør at TOG-ansatte noen ganger er villig til å ta en sjanse, og stole på domfelte? Det kan være at TOG er mer fremtids- og endringsrettet, som gjør at man tar avgjørelser som gagnar den domfelte i et lengre løp. Slike

avgjørelser kan igjen føre til at domfelte opplever makten som mer legitim (Liebling mfl., 2020). I tillegg har ikke norske fengsler tatt i bruk standardiserte risiko- og styringsverktøy (Ugelvik, 2021). Norske innsatte blir fortsatt ansett som enkeltindivider, og ikke som del av et større maskineri. Som Ugelvik (2021) diskuterer betyr det at i situasjoner der fengselsansatte stoler på domfelte, er de i stand til å handle på denne tilliten (innenfor visse grenser), fordi de ikke må «konsultere» med et risikovurderingsverktøy først. Ansatte kan derfor i mye større grad anvende skjønn og leve med en viss form for usikkerhet. Det gjør at domfelte får et større spillerom til å være seg selv, også til tider utenfor de rammene som er satt:

«Det jeg vektlegger er at de skal få lov til å være seg selv innenfor de rammene vi har. Men også litt utenfor de rammene. At de skal være seg selv og få lov til å uttrykke seg på den måten som de har behov for. Og samtidig tillate å få litt tilbakemeldinger. Og ha en gjensidig forståelse for hva vi kan tillate oss å både si og gjøre i den relasjonen vi har. Så det å sette de rammene for relasjonen, og skape en så trygg relasjon som mulig. At det er rom for å snuble litt og gjøre litt feil, og så kan vi lære av det sammen. At det er gjensidig.»

-Siri, ansatt

Analysen viser at både disiplinærmakt og hyrdemakt er til stede på TOG. Disse funnene underbygger Foucault (1982) sin teori om at maktformene kan overlappes og utfylle hverandre. Mine funn tyder som nevnt på at TOG-deltagerne i teorien er gjenstand for mer makt enn på ordinære fengselsavdelinger. TOG opererer med det samme statiske sikkerhetsregimet som ordinære avdelinger, men de benytter seg av mer dynamisk sikkerhet i sitt arbeid. Det som er interessant er at TOG-deltagerne uttrykker at den økte mengden av kontroll oppleves som positiv fordi det ikke oppleves som kontroll. Det oppleves derimot som å bli sett, å få hjelp og som en konstruktiv relasjon. Både innsatte og ansatte er enige om at TOG har mer fleksibilitet på enkelte områder, og gir TOG-deltagerne et større spillerom (innenfor visse grenser) enn hva de hadde fått på ordinære fengselsavdelinger. På den måten er det mulig å skape tillit mellom ansatte og domfelte, og denne tilliten kan bidra til at gjøre endringsprosessen lettere for den enkelte. Tillit vokser ofte frem i en relasjon preget av gjensidighet. Gjensidighet bidrar til å bygge en følelse av vi-het, og kan minimere

opplevelsen av «oss» mot «dem», og kan potensielt bidra til å bygge sosiale relasjoner (Todd-Kvam, 2020; Weaver og McNeill, 2015). Jeg skal videre undersøke hva som ligger i begrepet «tillitsavdeling».

5.2.2 Tillitsavdeling

Foucault (1982) forstår subjektivitet som hvem og hva vi i bestemte kontekster kan oppleve at vi er. Det er derfor interessant å undersøke hvem TOG-deltagerne føler de kan være i møte med makten som TOG besitter. Å være en TOG-deltager medfører visse krav og forventinger. I dette avsnittet skal jeg se på hvordan godene på TOG kan bidra til å jevne ut maktforskjellene, og hvem domfelte opplever å få være når de er på TOG. Jeg skal også undersøke hvorfor TOG-deltagerne søkte seg til TOG.

TOG skiller seg fra andre fengselsavdelinger ved å tilby flere goder. Innsatte har blant annet felles kjøkken, og skal i teorien⁴ få flere fremstillinger og permisjoner. I tillegg skal de tilbys flere aktiviteter, tettere oppfølging og bedre utsikter for prøveløslatelse eller overføring til mildere straffeformer. I gjengjeld krever det en viss oppførsel fra de innsatte. Dersom innsatte gjentatte ganger bryter reglene som gjelder på TOG-avdelingen, risikerer de å miste plassen sin. TOG er derfor det man kaller en tillitsavdeling (eller kontraktsavdeling):

«TOG er en tillitsavdeling. Det skal lite til før du mister plassen. Det er alt fra å dele mat med andre avdelinger til å prate ned i gangen til andre innsatte. Jeg føler de er litt strenge med oss fordi vi har det så bra. Så det er litt slitsomt av og til. Det er lav terskel for å miste plassen. Men så lenge du holder deg på skinner, og gjør som du skal, så går det jo bra. Det er ikke sånn at du må sleike ræv eller hva jeg skal si. Du kan være vanlig liksom. Det handler egentlig bare om å oppføre seg.»

-Arman, innsatt

I sin forskning på norske fengselsbetjenters kontrollstrategier, fant Ibsen (2013) et komplisert, uformelt system der belønninger og goder ble anvendt for å skape kontroll. Å frata en domfelt godene fungerer dermed som en erstatning for formelle sanksjoner.

⁴ Når det ikke er covid-19-pandemi

Domfelte på TOG kan derfor sies å være underlagt en uformell og mer usynlig form for makt, fordi det skal være et privilegium å være en TOG-deltager (Crewe, 2009). Denne makten kan ifølge Foucault (mfl., 2007) være mer virkningsfull, fordi TOG-deltagerne nødvendigvis ikke oppfatter det som makt. Makten setter som premiss at innsatte skal jobbe sannferdig med seg selv. De som viser at de gjør dette, kan vente seg belønninger i form av goder (Hannah-Moffat, 2000; Ibsen; 2013; Mjåland, 2013). Det er dette som ligger i begrepet *governmentality*. Det er en form for indirekte styring ved hjelp av incentiver og fordeler til dem som oppfører seg i henhold til ansattes anvisninger. Dersom en innsatt ikke oppfører seg, vet han at han risikerer å ikke prøveløslates. Eller i verste fall miste plassen på TOG. Det samme gjelder dem som er prøveløslatt. Hvis de ikke følger vilkårene som er satt for prøveløslatelsen, risikerer de å gjeninnsettes i fengsel. Å være en TOG-deltager vil dermed innebære å leve med vissheten om at handlingene og oppførselen din kan få konsekvenser:

«Det er på en måte en tillitsavdeling. Med én gang du gjør noe feil blir du kasta rett ut. Dem følger med. På andre avdelinger er dem vant til at folk sitter og røyker hasj, og du kan gjøre mer som du vil. Men når du er der [på TOG] så har du litt å tape. For du har egen nøkkel til cella, og cella er mye finere. Du har eget toalett. Det er ikke så mye, men i forhold til cella på 6. avdeling er det det. Det er småting man setter pris på. De tingene man tar for gitt ute.»

-Brandon, møteplikt

Informantene opplever at TOG-ansatte er strengere, og at de i likhet med hyrden følger nøyere med på innsattes oppførsel. Samtidig opplever TOG-deltagerne at de har mer å tape. Et interessant eksempel som Brandon trekker frem, er tilgangen på egne nøkler. For at et fengsel skal være et fengsel, er det et grunnleggende skille mellom hvem som har tilgang på nøkler (Ugelvik, 2011). TOG-ansattes nøkkelknippe er et materielt symbol på maktforskjellene mellom en fange og en betjent. Å gi TOG-deltagerne egne nøkler til cellen sin kan være en måte å jevne ut maktforskjellene, og gi domfelte følelsen av mer autonomi, som er hensikt med *governmentality*. *Governmentality* er ifølge Foucault en individualiserende makt som skal lede TOG-deltagerne til å bli mer autonome og ansvarlige (Järvinen og Mortensen, 2005). Hvordan denne typen makt balanseres på TOG, diskuteres i

mer detalj i kapittel 5.3 om makt og autonomi. Det jeg skal undersøke videre er; oppfører TOG-deltagerne seg fordi de føler at de må, eller fordi de vil?

«Første gang jeg kom inn på TOG var det sånn «ah, alle de restriksjonene». Vi fikk ikke lov til å banne engang. Og betjentene var mye mer på avdeling. Jeg kom fra en avdeling hvor betjentene ikke gadd å snakke til deg. Og der var det full krig hele tiden. Men så kom jeg til TOG, og alt var annerledes. Du får grundigere hjelp, og blir fulgt opp bedre. Du kan få et stort spillerom, men hvis du feiler kan du miste det på et sekund. Men du får det ikke [spillerom] med en gang. Du må bygge opp tillit for å komme deg dit. Du har jo bygd tillit for å komme deg til TOG. Når du søker for å komme på TOG må du ha oppført deg i flere måneder. Og de følger med på utviklingen din. Og vi vet at de følger med på utviklingen vår. Og da prøver man jo å utvikle seg. For du vet jo at du har muligheter til å endre deg på en avdeling som TOG.»

-Ramin, overgangsbolig

Informantene vet at ansatte (i likhet med hyrden) følger med på utviklingen og oppførselen deres. Det stiller dermed også spørsmål om motivasjon og legitimitet. Søkte TOG-deltagerne seg til TOG fordi de var motivert for endring, eller på grunn av godene? Datamaterialet viser en to-delning når det kommer til spørsmålet om motivasjon. Mindretallet uttrykker at de søkte seg til TOG på grunn av godene. Disse uttrykker at de ønsket å endre livssituasjonen sin, men at godene på TOG økte motivasjonen til å søke seg til avdelingen. De fleste opplever at et opphold på TOG bidro til økt motivasjon til å endre seg. På spørsmål om han var motivert for endring før han søkte seg til TOG:

"Nei, ikke i starten. Jeg søkte meg kun opp dit [TOG-avdelingen] for kjøkkenet. Jeg endret meg underveis. Jeg så at det var en seriøs avdeling. Så til slutt blir du voksen selv. Det er ikke bare tull og tøys. Man lærer ting. Man begynner å sette pris på ting. TOG er for dem som virkelig vil ha endring. Sånn er det med alt. Hvis du ikke vil ha endring så kan du heller aldri endre problemet."

-Brandon, møteplikt

Ifølge Kazemian (2020) er positiv endring i fengsel kun mulig med ekstraordinær motivasjon, besluttsomhet og motstandskraft. Flertallet i domfelt-utvalget uttrykker at de var motivert for å endre seg allerede før de kom til TOG. Flertallet av informantene søkte seg inn på TOG nettopp fordi de ønsket en endring i livet, og anså TOG som den beste muligheten for at endringsprosessen kunne starte:

«Jeg jeg hadde bestemt meg for å forandre meg før jeg kom på TOG. Da jeg var på den andre avdelingen bestemte jeg meg for «nei, dette er siste gang». TOG var bare «hvor kan jeg starte?». Hvor kan jeg ha muligheten til å få hjelp. Men jeg var allerede bestemt. Jeg stod opp tidlig hver morgen for å dra på jobb før jeg kom til TOG. [...] Når du har en rutine blir det enklere. Da er du fast bestemt på å gjøre noe med deg selv. Også ser du deg rundt, og spør om du skal ende opp sånn her, ende opp som dem. Det er sånne tanker som dukker opp. Jeg måtte tenke på meg selv, og da var TOG muligheten.»

-Ramin, overgangsbolig

Sammensetningen av domfelte på TOG består både av 1) innsatte som på eget initiativ har søkt seg til avdelingen, og 2) innsatte som TOG-konsulentene har motivert til å søke. Flere ansatte uttrykker at de opplever informasjonsflyten om TOG som lite effektiv, og at mange innsatte ikke har hørt om TOG. TOG-konsulentene må derfor ofte oppsøke og motivere innsatte til å søke seg til avdelingen. Det vil alltid medføre en risiko å velge ut «feil» personer, som nødvendigvis ikke ønsker seg til TOG på grunn av endring. TOG-ansatte har også erfaringer med innsatte som søker seg til TOG kun for godene. Samtidig virker konsulentene bevisst på slike utfordringer, og fremstår reflekterte og bevisste rundt domfeltes intensjoner:

«Jeg har opplevd at folk faktisk ønsker en endring og ønsker å snakke med oss, og lar oss pirke i dem og utfordre dem. Også har du de som bare vil se godene, og utnytter dem til sin fordel. Vi jobber jo med forskjellige folk. Men det skal være noe å kunne jobbe med. Det skal være en villighet til å prøve. Det skal være en vilje til å hvert fall late som i så stor grad at du klarer å gjøre noe, og vise til et godt samarbeid. Det skal

det være. Hvis du absolutt ikke vil endre noen ting og er tydelig på det, så er det ikke noe vits å jobbe med oss.»

-Siri, ansatt

TOG-ansatte uttrykker at de er tydelige i rekrutteringssamtaler med tanke på hvilke krav som stilles en TOG-deltager. TOG-deltagerne vet dermed at man får ressursene og mulighetene til å endre seg på TOG. Å jobbe med seg selv er dermed en del av «kontrakten» som TOG-deltagerne inngår med TOG (Garland, 1999). Det ser ut til at disse ytterpunktene henger sammen. Man vet at noen følger med, som bidrar til at du oppfører deg. Samtidig er det det du ønsker, og du vet at de spesifikke forventingene er der. Informantene opplever maktforskjellene som mindre synlige, nettopp fordi dem vet at det er en del av det å være TOG-deltager. Samtidig kan makt brukes inkonsekvent, rettferdig eller bli overbrukt. I likhet med funnene til Liebling (med Arnold, 2004), knyttes TOG-ansattes bruk av makt og autoritet til respekt. På den måten kan man si at legitim makt er autoritet som utøves med respekt, en form for dynamisk autoritet (Crewe og Liebling, 2017).

Som det ble diskuterte tidligere i skillet mellom gode og dårlige betjenter, handler det ofte ikke om hva ansatte gjør, men hvordan dem gjør det. Det er en generell enighet blant informantene at man må ville starte en endringsprosess selv. Når man har motivasjon til endring, finner man også i større grad makten legitim. Godene og hjelpen de får, kan deretter overveie det å bli fulgt med på. Det blir en slags selvoppfylgende profeti; forventingene som stilles den enkelte TOG-deltageren medvirker til at den domfelte endrer seg i retning av forventingene. Et hovedfunn i denne oppgaven er at domfelte som opplever gode relasjoner med TOG-ansatte, også uttrykker at de er motivert for endring. Samtidig viser forskning at relasjonene mellom ansatte og domfelte har en stor innvirkning på hvordan domfelte vurderer legitimiteten i fengselet (Crewe og Liebling, 2017; Liebling med Arnold, 2004). Dette aspektet skal drøftes nærmere i kapittel 5.3 og makt og autonomi.

Alle fengsler har sine «mønsterfanger», altså innsatte som lever tett opp til forventingene som ansatte har (Crewe, 2009). Å produsere slike ideelle klienter er en kjerneoppgave for enhver total institusjon (Goffman, 1967). Mine data tilsier at rommet for «mønsterfangene» på TOG kan sies å være spesielt snevert. Frykten for å miste godene fører til at man oppfører

seg eksemplarisk ut fra fengselets idealer (Rye, 2018). Det er dette som er kjernen i Foucaults begrep om governmentality. Man styrer domfelte gjennom domfeltes egen vilje. Samtidig ser vi at de fleste på TOG søker seg til avdelingen fordi de vet at de har større sjanser til å få hjelp og endring der, enn på andre avdelinger. Man kan derfor anta at de som sitter på TOG har høy grad av motivasjon, og finner både straffen og TOG-makten mer legitim. I likhet med Mjåland (2015) sin studie, er vi vitne til en stadig større og tettere sammenveving av kontroll, straff og rehabilitering. At TOG blir sett som en endringsarena, ser dog ut til å veie opp for kontrollen og viten om at man overvåkes. Det ser ut til at TOG mestrer å balansere kontroll og rehabilitering i en slik grad at det er mulig å skape tillit og konstruktive relasjoner som anses nyttige (Healy, 2012). Jeg skal videre undersøke nærmere forholdet mellom makt og domfeltes autonomi.

5.3 Makt og autonomi

TOG forener som nevnt et disiplinært ønske om kontroll, med et hyrdeperspektiv når det kommer til å hjelpe flokken og den enkelte til å leve gode liv. Vi har til nå sett at TOG-deltagernes subjektivitet blir formet av makten TOG besitter. Makten oppleves for de fleste som mer usynlig og indirekte. Flertallet opplever at de er sitt «sanne jeg» når de er på TOG, samtidig som forventningene som rettes mot dem er tydeligere og mer krevende enn på andre avdelinger (Crewe, 2011). De opplever å få mer hjelp, og at hjelpens omfang styres etter innsattes premisser til en viss grad. Hvem TOG-deltagerne føler at de kan være når dem er på TOG, har også betydning for hvilken grad av autonomi TOG-deltagerne opplever å få. Jeg skal i dette kapittelet undersøke nærmere forholdet mellom makt og autonomi.

Som nevnt må TOG legge opp sine rutiner på en måte som gjør at autonomi og mestring er mulig. I kapittelet om hindringer for desistance kom det frem at TOG-deltagerne i en viss grad er avhengige av TOG-ansatte i møte med jurister og velferdsapparatet, og at denne avhengigheten kan skape utfordringer for domfeltes autonomi. Samtidig så vi i kapittelet om tillit at TOG-ansatte i større grad er fleksible, og velger å leve med en form for usikkerhet, for at domfelte skal få en gunstig soningsprogresjon. Vi så også at TOG nødvendigvis ikke gir slipp på flere kontroll-elementer, men at den økte dynamiske sikkerheten minsker følelsen av å være overvåket. Sånn sett diskuterte jeg at det til og med kan være mer kontroll på TOG-avdelingene, ikke mindre. Jeg skal i dette kapittelet undersøke nærmere hva det betyr

for den enkelte TOG-deltager å få mer ansvar for egen løslatelsesprosess, og om de opplever å få en viss grad av autonomi til tross for funnene til nå.

5.3.1 Ansvarliggjøring

Jeg skal i dette avsnittet undersøke følgende forskningsspørsmål; bestemmer TOG-ansatte over domfelte, eller opplever domfelte at de får autonomi og ansvar? Og hva vil et slikt ansvar innebære? En elementær forskjell mellom en mer tradisjonell og en desistance-orientert tilnærming til rehabilitering, er typen struktur. Det tradisjonelle rehabiliteringsperspektivet preges av en mer paternalistisk og hierarkisk struktur, enn desistance-perspektivet som tar utgangspunkt i en mer gjensidig og flat struktur (McNeill, 2006). For å kunne si at TOG er mer desistance-rettet, fordrer det derfor at TOG-deltagerne opplever at de blir satt i sentrum av egne prosesser og beslutninger.

Som analysen viser hittil, oppstår det en spenning mellom det å kontrollere kropp-uten-tillit, og samtidig skape tillit for å kunne drive endringsarbeid. For å oppnå vekst og positiv endring, må domfelte gis frihet, rom og ansvar (Kazemian, 2020). Det betyr at TOG-deltagerne må gis et sett med muligheter og tilbud som gjør at endring er mulig. Flertallet uttrykker at de få mer hjelp på TOG enn på andre avdelinger. Samtidig er det en enighet blant informantene om at det er opp til den enkelte hva de velger å benytte seg av:

«Vi stiller oss til disposisjon og er tilgjengelige for mye mer enn det som er nødt til å følges opp på. Også er det opp til dem hvor mye de ønsker å benytte seg av det, hva de trenger og ønsker hjelp til når dem kommer ut av fengsel.»

-Gustav, ansatt

«Det spesielle med TOG er jo at du får mer hjelp. Det er ingen tvil om det. Men da må du være interessert i å gjøre noe selv. Du må være interessert i å ta de samtalene med betjentene. Du kan også sitte på TOG og surfe deg gjennom soninga, og bli løslatt. Men hvis du er interessert i å ta tak i ting får du den hjelpen du trenger. Men da må du begynne å tenke på de tinga selv.»

-Ivar, innsatt

Informantene beskriver endringsarbeidet som et samarbeid mellom ansatte og innsatte. Samarbeidet går særlig ut på at ansatte står disponible til å hjelpe, hvor domfelte selv må ta ansvar for å ta i bruk ressursene og mulighetene de blir tilbudt. Samtidig kreves det at domfelte i stor grad tar initiativ til dette selv. Dersom de ikke tar ansvar selv, blir det heller ingen progresjon i soningen:

H: «De må jo gjøre en del riktige ting. Hvis de ikke viser vilje så sitter de til endt tid her også. Da blir det som en vanlig avdeling.»

R: Hvordan viser en innsatt vilje?

H: «For eksempel møte opp på skolen og gjøre en innsats på skolearbeid. Og for eksempel hvordan de er i samtaler med oss. Sitter de og fnyser av det vi sier eller er veldig opponerende, eller er de åpne for det vi har å si? Og det betyr ikke nødvendigvis at de skal gjøre det vi sier hele tiden, men mer sånn; reflekterer de over det i det hele tatt? Vi kan ha innsatte som er ganske motvillige, men du ser likevel at de tar inn det vi sier. [...] Det er ikke sånn at vi skal pushe progresjonen på dem, også skal de bare ta imot. Da kommer også spørsmålet om vilje inn igjen. Om de viser vilje eller innsats til å ta tak i det vi snakker om.»

-Håvard, ansatt

Det er en spenning mellom det innsatte skal ta ansvar for selv, samtidig som de skal følge ansattes råd om hva som er den beste for den enkelte. Som Håvard nevner, viser innsatte vilje blant annet ved å ta tak i det som nevnes i samtale. TOG-ansatte har utvilsomt noen anvisninger og råd å komme med. Spørsmålet er om slike råd og anvisninger oppleves som maktbruk og en hindring for innsattes autonomi, eller om det oppleves som velmenende og hjelpsomt. Det er dette som er kjernen i Foucaults begrep om hyrdemakt. Å ta ansvar er på mange måter en innlysende del av det å drive endringsarbeid. Det hjelper ikke hva ansatte gjør, dersom den domfelte selv ikke ønsker å endre seg. På TOG er det derfor lagt opp til at domfelte skal spille en aktiv rolle i egen endringsprosess. En slik tankegang sammenfaller med en desistance-orientert tilnærming, hvor den domfelte settes i sentrum (Chouhy, Cullen og Lee, 2020; Healy, 2012).

«Det er noe du må ville selv. Du kan ikke bare sitte på cella og forvente at dem skal hjelpe deg med alt mulig. Du må jo vise at du lurere på ting, tenker på ting og planlegger ting. Og da kommer dem [TOG-ansatte] inn i bildet og hjelper deg litt. Gir deg noen råd. Jeg pleide å spørre mange spørsmål. Jeg hadde en god kontaktbetjent, og samtalene våre handlet mye om hva jeg kommer til å gjøre videre med livet. Hun hadde mange råd å gi. Ba meg passe på familien, at ting ikke var verdt det, og muligheter for å få jobb. Mye av det hun sa tok jeg veldig nært. Hun var mer som en mamma for meg. Det hjalp meg veldig mye. Jeg hadde jo en tanke fra første dag i fengsel om at jeg skulle oppføre meg, og at når jeg kom ut skulle jeg være en forandret mann. Men rådene hennes gjorde det bare enda bedre. For det viste at jeg hadde noen som tenkte på meg. Når du er i fengsel er det ikke hver dag du ser en betjent som dør for at du skal komme deg ut og ha det bra.»

-Jason, overgangsbolig

Jason opplevde at han ble satt i sentrum av egen endringsprosess da han satt på TOG-avdelingen. Han forklarer at det var han selv som var pådriveren av egen endring, selv om han fikk hjelp av TOG-ansatte underveis. Han forteller at han hadde bestemt seg for å bli en forandret mann, og hadde lagt planer deretter. Men han forteller også at rådene han fikk fra kontaktbetjenten sin gjorde prosessen lettere. Vi ser at hyrdemakten opplevdes mindre paternalistisk når Jason opplevde å bli satt i sentrum av endringsprosessen. Det ser ut til at TOG-ansatte opererer på en måte som gjør at Jason ikke opplevde kontaktbetjentens råd som kontrollerende. Det tyder på at TOG-ansatte jobber ut fra det Crewe og Liebling (2017) kaller dynamisk autoritet. På grunn av den dynamiske autoriteten oppleves ikke rådene og føringene som makt. Det vil si at hyrdemakten opererer på en relasjonell måte som gjør at makten oppleves legitim og velmenende (Crewe og Liebling, 2017). Det underbygger det relasjonelle aspektet ved desistance-forskningen. Flertallet av informantene uttrykker at endringsarbeidet primært handler om å samarbeide om den enkeltes behov, og at det er opp til TOG-deltageren å bestemme hva denne hjelpen skal bestå av.

«Det jeg har fokus på er; hva er det de ønsker? Hva er det som gir dem noe? Hva er det som gir dem noe positivt? Og uansett hva det skulle være, så er det noe som kan

føre til at de går fra A til B. Og at det er de som ønsker det. Noen har, til tross for at de har motivasjonen, så er de ikke i stand til det av ulike grunner. Men det betyr ikke at motivasjonen ikke er der, og at de ikke ønsker å komme seg dit. De har bare ikke funnet de verktøyene for å komme seg dit. Vi snakker mye om hva de ønsker seg. Og noen ganger må vi utforske det litt.»

-Siri, ansatt

Hva betyr det at domfelte får et større ansvar for egen endring? Ansvarliggjøring kan forstås på flere måter. Det kan på den ene siden forstås som en realitetsorientering. Det kan være positivt fordi det gjør innsatte til agenter i eget liv, de får medbestemmelse og styrer endringsprosessen i større grad selv. De blir aktive og handlende individer, hvor deres egen innflytelse og medvirkning styrkes:

«Det er vel å prøve og finne de styrkene de har. Og igjen kunne være med og påpeke dem. Snakke om det fremfor å snakke om hva som ikke fungerer, og hva som feiler. Heller se på hva man har fått til, og hva man kan klare å få til.»

-Tonje, ansatt

Å rette søkelyset mot domfeltes styrker, ressurser og muligheter fremfor svakheter og mulige hindringer, sammenfaller med en desistance-orientert tilnærming (McNeill, 2006; Porporino, 2010; Shapland og Bottoms, 2017; O'Sullivan, Hart og Healy, 2020). Det har i tillegg mange likhetstrekk med empowerment-tanken. Målet er å bygge opp domfeltes indre styrke, slik at de får mer makt, kontroll og styring over eget liv (Askheim, 2017). Ansvarliggjøring kan dermed ses i lys av Foucaults begrep om governmentality, hvor målet er at domfelte skal bli mer selvstyrende fordi de selv ønsker det. Governmentality kan på den måten sies å være en form for makt gjennom autonomi.

«Jeg føler på en måte at man må gjøre mye selv for å kunne få sitt. Jeg føler ikke at noe som helst er garantert bare fordi jeg er på TOG. Eller at det er en selvfølge at siden det står på papirene at jeg er på TOG, så skal det og det skje. Det betyr jo ikke at det gjelder alle eller at faktisk det skjer. Man må gjøre mye selv. Så jeg har ikke hatt så mye kontakt med å planlegge videre fremover, for jeg føler på en måte at jeg

først må gjøre min del før jeg kan spørre om hjelp. Og for meg er det viktigste å gjøre ferdig utdannelsen min. Og når jeg har alle papirene på plass, da kan jeg sette meg ned og si at «okei nå har jeg gjort alt jeg kan gjøre, og nå trenger jeg en liten dytt, for eksempel åpen anstalt sånn at jeg kan gjennomføre praksisdelen». Så for meg er det viktigst å ha en stabilitet og en grei jobb som jeg kan forsørge en familie med. Og at jeg kan utdanne meg videre mens jeg jobber. Så jeg tenker at det TOG kan tilby meg er å tilrettelegge praksisdelen. At jeg får ta utdannelsen og praksisdelen slik at jeg får fagbrevet når jeg er ute. Leilighet og alt sånt har jeg. Så det er den delen jeg trenger hjelp med.»

-Omar, innsatt

Hos Omar kommer autonomien til syne gjennom skolegang og egne fremtidsplaner. På intervjutidspunktet hadde han ikke tatt kontakt med TOG-ansatte angående soningsprogresjonen enda. Han ønsket å fullføre eksamenene før han tok kontakt. Han trengte hjelp med tilrettelegging i forhold til praksisarbeid i samfunnet slik at han fikk fagbrevet han jobbet for. Han fortalte at han kunne søkt seg til lavsikkerhetsfengsel på intervjutidspunktet, men ønsket å forbli på TOG-avdelingen til han hadde fullført skolen. På den måten fremstår Omar nokså selvgående og motivert. Hans fortelling sier noe om at han i stor grad styrer soningsprogresjonen selv.

Hannah-Moffat (2000) beskriver fremveksten av en type fengselsstyring basert på prinsippene om «delt ansvar» og «empowerment». Hun hevder at empowerment brukes til å rettferdiggjøre, rasjonalisere og legitimere en rekke disiplinære teknikker gjennom en parallell diskurs om ansvarliggjøring. Den enkelte innsatt er nå ansvarlig for sin egen endring, som tilrettelegges av ansatte på forespørsel fra den innsatte. Ansvarliggjøring har derfor en selvstyrende funksjon som tillater myndighetene å styre mer fra avstand (Garland, 1999). Ved å delta på ulike programmer forventes det at fangene overholder en rekke normative standarder. Paradoksalt nok, argumenterer Hannah-Moffat (2000), kan manglende deltagelse i diverse programmer resultere i institusjonell disiplin. Det kan være å ikke få innvilget prøveløslatelse, permisjoner eller fremstillinger (Ibsen, 2013; Mjåland, 2014). Det kan tolkes som at governmentality bidrar til at TOG-deltagerne får ansvar for å styre seg selv etter anvisninger fra ansatte. Dersom domfelte ikke mestrer å styre seg selv må ansatte

bruke disiplinære midler. I første instans er det snakk om å miste plassen på TOG, eller bli gjeninnsatt i fengsel hvis man er på prøveløslatelse. Det kan være snakk om å nekte innsatte permisjoner, fremstillinger eller prøveløslatelse, men analysen viser at dette ikke stemmer overens med TOG-ansattes ambisjoner og arbeidsmetodikk. Målet med governmentality er som nevnt at domfelte skal bli mer selvstyrende fordi de selv ønsker det. Det virker å være tilfelle på TOG. Som vi så i kapittelet om tillit, uttrykte TOG-deltagerne at de oppfører seg i henhold til de kravene som stilles fordi det er noe dem ønsker seg, og de vet at det gagnar dem på sikt. Informantenes fortellinger viser en styringsmentalitet hvor TOG-deltagernes selvstyring får en større og viktigere rolle (Foucault, årstall). Videre tyder mine funn på at TOG-deltagerne ses på som frie, selvadministrerende subjekter som velger å motta den rehabiliteringen og hjelpen de er i behov av (Helgesen, 2015).

Ansvarliggjøring kan på den andre siden forstås som en type ansvarsforskyvning- eller fraskrivelse. TOG-deltagerne gis en rekke tilbud og muligheter av kriminalomsorgen. Hva de velger å gjøre med dem, er opp til dem selv. Hvis det ikke fører med seg noen positive endringer, er det derfor den domfeltes egen «skyld». Ansvarliggjøring skaper derfor en rekke etiske utfordringer (Hammerlin, 2021). Som nevnt tidligere, opplever TOG-deltagerne at det stilles en del krav og forventinger til dem ettersom TOG er en tillitsavdeling. I motsetning til tidligere, hvor forventningene i fengsel var nokså enkle å forholde seg til, er det nå opp til en selv i forhold til hva som er best for den enkelte. På noen måter kan det være vanskeligere å forholde seg til. Crewe (2011) beskriver at jo flere muligheter man får som man bør gripe, og jo fler forventinger som rettes mot deg, jo mer uklare blir de totalt sett i forhold til når man har fått til noe eller gjort det beste ut av situasjonen. Crewe (2009;2011) forklarer at fengselets praksis har «myknet opp» både opplevelsen av å sitte i fengsel og kontrollens dynamikk. Selv om den disiplinære makten er myknet opp, betyr det ikke at utfordringene ved å sitte i fengsel har forsvunnet (Crewe, 2011). Det er derimot snakk om ulike maktformer som er i samspill mellom TOG-aktørene samtidig. Tidligere i analysen så vi at den disiplinære makten kombinert med hyrdemakt gjorde at Alan (innsatt) ikke visste om ansatte var venner eller fiender. En slik sammenveving av straff, kontroll og rehabilitering kan gjøre straffegjennomføringen mer uforutsigbar og invaderende (Mjåland, 2013). Det er snakk om en makt som fremstår «mykere», men som samtidig er «dypere (Mjåland, 2013; Crewe, 2011). Analysen viser at TOG balanserer fengselsparadokset på en måte som gjør at

ansvarliggjøringen og sammenvevingen av de ulike maktformene oppleves mindre paternalistisk. Det forklares primært i relasjonsarbeidet:

«Det har jeg kanskje ikke opplevd så mye av [maktforskjeller]. Det er betjenter som ønsker å jobbe på denne måten som vi gjør. Som handler om relasjoner. Da blir ikke makt-kampene like tydelige syntes jeg. Fordi man er opptatt av samarbeidet mellom ansatt og innsatt. Og jeg tror at hvis vi gir litt ekstra av oss selv, så møter vi også mye mer forståelse blant innsatte. Da blir ikke den kampen tydelig egentlig. Fordi vi jobber mot de samme målene.»

-Tonje, ansatt

En rekke studier har funnet at mange domfelte som forsøker å slutte med kriminalitet, ikke tilskriver egen endring til kriminalomsorgens ansatte (Healy, 2012; Shapland og Bottoms, 2017). Det kan forklares i governmentality-maktens mål. Hensikten med governmentality (og ansvarliggjøring) er tross alt at individene skal anse sine handlinger som et resultat av egne valg (Avila og Sozzo, 2020). Jeg skal videre undersøke spørsmålet om TOG-ansattes menneskesyn, og hvordan domfelte føler de blir møtt på TOG.

5.3.2 Noe mer enn en kriminell

En elementær forskjell mellom den tradisjonelle rehabilitering-tanken og desistance-perspektivet, er det grunnleggende menneskesynet. Som Skau (2013:42) poengterer; «det er en forskjell mellom å bli behandlet som en «gjenstand» for hjelpende handlinger og å bli behandlet som et menneske som trenger hjelp.» Forskjellen kan være vanskelig å påvise, men for domfelte er den ofte svært merkbar. Datamaterialet viser at det er en avgjørende faktor for domfeltes oppfattelse av ansattes maktbruk. I en desistance-orientert tilnærming gir ansatte slipp på tanken om at de alltid vet hva som er best for den enkelte. En slik tendens ser vi igjen hos TOG-ansatte:

«Det er vanskelig å kunne drive endringsarbeid og motivasjonsarbeid hvis man ikke går inn for å bli kjent med hverandre. Da vil man jo kanskje i større grad oppleve at det er en sånn ovenfra-og-ned-holdning hvor man står med en pekefinger og sier "sånn må du gjøre det". Mens vi er opptatt av disse relasjonene nettopp fordi vi tror

at gjennom den type relasjonsarbeid har vi mulighet til å drive også med endringsarbeid.»

-Tonje, ansatt

Å gi slipp på tanken om å vite hva som er best, strider imot det tradisjonelle, mer paternalistiske rehabiliteringsarbeidet (Hammerlin, 2021). For domfelte handler det om å føle seg behandlet og sett som et menneske, og ikke bare en kriminell (Christie, 1972; Ugelvik, 2011). Som analysen har vist til nå, er blandingen av makt og kontroll fortsatt til stede på TOG, men på enkelte måter mer usynlig (Liebling med Arnold, 2004). For mange av TOG-deltagerne har spørsmålet om opplevd kontroll noe å si for hvordan de føler ansatte ser dem. I den tradisjonelle rehabiliteringstanken ser man domfelte mer som en gjenstand i behov av hjelp, mens i desistance-tanken ser man domfelte mer som et likeverdig menneske (McNeill, 2006). Flertallet av informantene opplever at TOG-ansatte møter dem som et menneske:

«Det var tider man ikke følte seg som en innsatt. Man følte ikke at man satt i fengsel i det hele tatt, på grunn av betjentene. På grunn av oppførselen dems, og hvordan dem var og snakka til oss. Man kan være åpen med dem om hva man sitter inne for og hva man har gjort tidligere i livet. Det er viktig at den personen ikke dømmes deg hva du sitter inne for, eller at du i det hele tatt er i fengsel. At de behandler deg på en måte som gjør at du føler deg som et vanlig menneske. Og det ser man veldig fort på øynene dems. De trenger ikke å si noe. Det er bare måten dem ser på deg på.»

-Jason, overgangsbolig

Å være noe mer enn en kriminell, krever først og fremst at ansatte gir TOG-deltagerne mulighet til det. Fra Foucault sitt perspektiv inngår makt i enhver relasjon. For å kunne finne makten på TOG legitim, er det derfor en fordel at domfelte på en eller annen måte anser relasjonene og makten som positive (Crewe og Liebling, 2017). Damsgaard (2010) skiller mellom «makt til» og «makt over». *Makt til* er en positiv maktbruk hvor den ansatte vektlegger å få frem potensialet hos den domfelte, som desistance-perspektivet baserer seg på (McNeill, 2006). En slik vektlegging vil kunne prege domfeltes relasjon til den ansatte. En privat, ikke-profesjonell væremåte anses som *makt over*, og kan føre til maktmisbruk

(Crewe, Liebling og Hulley, 2015). Først når en TOG-ansatt evner å sette seg inn i domfeltes livssituasjon, og samtidig erkjenne makten han eller hun besitter, kan man yte noe som ligner på ivaretagelse av den andres menneskeverd (Neumann, 2014):

«Jeg har veldig fokus på å vise en forståelse for innsattes livssituasjon. Vise at jeg ikke er dømmende i forhold til rusbruk for eksempel. Det er mange som skammer seg veldig. Men at jeg klarer å uttrykke at jeg syntes ikke du er en bedre eller dårligere person om du har et rusproblem eller ikke. Det er nesten obligatorisk å ha det når du kommer i fengsel. Og da ser jeg egentlig ganske fort at de begynner å snakke med meg om sånne ting. Og da snakke om på hvilken måte rus er vanskelig, på hvilken måte er de redd for å havne tilbake der etter løslatelse. Det snakker de gjerne mindre om hvis relasjonen ikke er god. Jeg syntes det er viktig det med å ikke være dømmende. For det er ikke jeg som skal sitte der og dømme, det har det allerede blitt gjort i en rettsak.»

-Håvard, ansatt

Det finnes gode og mindre gode måter å utøve makt og omsorg på. Mine funn viser som nevnt at TOG-ansatte anvender det Crewe og Liebling (2017) kaller dynamisk autoritet. Som Neumann (2014:334) poengterer; «erfaringene med å være på mottakersiden av makt/omsorg er kontekststøttet og tett forbundet med den relasjonen erfaringen inngår i». Analysen har vist at tillit kan eksistere i fengselsmiljøet, og at relasjoner kan fungere til tross for relativt lav tillit i utgangspunktet (Liebling med Arnold, 2004; Ugelvik, 2021). Et virkemiddel som ytterligere bidrar til å skape legitim makt, er skillet mellom å gå uniformert og sivilt:

«Den uniformen gjør jo noe med relasjoner. Selv om vi ser at det fungerer greit. Men det er en sperre der. Det er mer innsatt-ansatt når det er uniformer. Jeg går jo sivilt, og det gjør også TOG-konsulentene i fengsel. Så sånn sett har vi ikke uniform. Men det har jo resten av kontaktbetjentene og alle andre ansatte. Også er det jo å være bevisst sin egen rolle inne i fengselet. Og vite det, og være oppmerksom på den problemstillingen. Og at de innsatte ser jo automatisk på meg og TOG-konsulentene

både som en ressursperson og en som er i systemet, men samtidig ikke er i fengselssystemet på samme måte.»

-Gustav, ansatt

Gustav trekker frem bevissthet rundt egen rolle og oppmerksomhet rundt maktposisjonen som viktige faktorer i relasjonsarbeidet sitt. Et verktøy TOG-konsulentene anvender i relasjonsarbeidet er å gå sivilt kledd. Ansatte uttrykker at uniform har en betydning for maktaspektet. På den ene siden bidrar sivil bekledning til at domfelte og ansatte er mer på lik linje. På den andre siden blir det et tydeligere skille på TOG-betjentene og TOG-konsulentene. TOG-konsulentene blir i større grad ansett som en ressursperson som står utenfor det ordinære fengselssystemet:

«Bare det at jeg går sivilt kledd tror jeg har mye å si. Det er på en måte egentlig vanskelig for meg å si, for jeg har ikke gått i uniform noen gang heller. Men jeg ser jo at det blir en forskjell. Og at vi kanskje gjør ting litt forskjellig. Vi har litt ulike oppgaver, og noen ganger litt ulikt fokus. Jeg har ikke de samme oppgavene og forventningene til meg som TOG-konsulent i fengselet, som fengselsbetjentene har til seg. Og jeg er heller ikke der daglig til å si nei, låse ut og inn, stå i konflikter eller å oppleve frustrasjonen i så stor grad fra de innsatte. Så jeg har jo opplevd på mange måter at de TOG-erne vi har hatt, og særlig i gruppesamtaler, at de har veldig behov for å fortelle om sin frustrasjon med enkelte ansatte og egentlig systemet, og hvordan ting fungerer. På et eller annet vis så finner de det litt sånn trygt å kunne si det til en sivilkledd person. [...] Jeg har jo også låst inn noen innsatte. Når vi har hatt samtaler og sånn så må jeg låse inn. Men det er litt måten vi gjør det på som er til forskjell fra hva de kan ha opplevd. Du har jo betjenter som gjør det med respekt, og som gjør det på en veldig god måte. Også har du betjenter som smeller igjen døra omtrent, og gjør det på en ugrei måte. Og det er til stor forskjell på innsatte.»

-Siri, ansatt

Igjen ser vi at det ofte ikke handler om hva ansatte har makt til, men hvordan de velger å anvende den, som bidrar til hvordan innsatte oppfatter ansatte. Siri sitt eksempel på hvordan ansatte låser en celledør, viser nettopp dette. At TOG-konsulentene går sivilt kledd,

virker også å ha stor betydning for relasjonsarbeidet på TOG. TOG-deltagerne anser konsulentene mer som en ressursperson, og maktforskjellene blir mindre synlige deretter. Konsulentenes rolle styrker argumentasjonen på at makt nødvendigvis ikke er negativ til enhver tid (Neumann, 2014; Skau, 2013). Et avgjørende poeng for Foucault er at maktrelasjonene primært er produktive (Eliassen, 2016). Analysen viser at TOG-konsulentene anvender makten på en måte som gjør at den er produktiv, og som oppleves lite paternalistisk. Funnene i analysen underbygger teorien om at en konstruktiv domfelt-ansatt-relasjon har potensiale for å fremme desistance (Todd-Kvam, 2020), dersom den er basert på mer desistance-rettet og mindre paternalistisk ansvarliggjøring. I tillegg må det være en grunnleggende tillit og gjensidig respekt mellom partene for at ansatte skal kunne hjelpe domfelte med å endre atferd og livsbetingelser (Viken, 2018). Det er viktig å understreke at relasjonens påvirkning på domfeltes desistance-prosess ikke er absolutt. Det går ikke å si med sikkerhet at relasjonen påvirker domfeltes endringsprosess. Derimot er det med utgangspunkt i analysens funn grunnlag for å si at gode relasjoner mellom ansatte og domfelte *kan* spille en viktig rolle i domfeltes endringsarbeid. Dette sammenfaller med annen desistance-forskning (Farrall mfl., 2014; Healy, 2012; Judd og Lewis, 2015; King, 2013; Todd-Kvam, 2020).

5.4 Makt og identitet

I forrige kapittel kunne vi se at informantene uttrykte at maktkampene på TOG ikke er like synlige som på ordinære fengselsavdelinger. At makten ikke er like synlig, betyr ikke at den ikke eksisterer. Det betyr kanskje heller at makten opererer på andre måter. En fellesnevner i Foucaults tekster, er at subjektet blir til ved at individet knyttes og må forholde seg til bestemte maktformer (Ugelvik, 2013). Det betyr at gjengangerens subjektivitet blir til i møte med, og i forhandlinger med makten TOG besitter. Hvem gjengangerne føler at de er, og ønsker å være, er i tillegg et sentralt spørsmål i desistance-forskningen (Anderson og McNeill, 2019; Kazemian, 2020; Villeneuve mfl., 2021). Forskning viser at en domfelts identitet er avgjørende i den enkeltes desistance-prosess (Anderson og McNeill, 2019; Giordano, Cernkovich og Rudolph, 2002; Kazemian, 2020; Liu og Bachman, 2021; Maruna, 2001; Paternoster og Bushway, 2009). Å skape endring innebærer å utvikle en følelse av hva fremtiden bringer, og en følelse av hvordan denne fremtiden kan realiseres (Anderson og McNeill, 2019; Maruna, 2001). I mange tilfeller kan ansatte hjelpe domfelte med å utvikle en

slik følelse (Ugelvik, 2021). Jeg skal i dette kapittelet undersøke hvordan TOG legger til rette for innsattes muligheter til å skape eller utvikle egen identitet knyttet til fremtiden.

5.4.1 «Future self»

Målet med TOG er uten tvil å legge til rette for at endring er mulig, og oppmuntre til sekundær desistance (McNeill, 2006). Som nevnt tidligere forstås sekundær desistance som en atferdsendring som fører til at en person tilegner seg en ikke-kriminell identitet (Maruna og Farrall, 2004). Samtlige informanter uttrykket et håp og ønske om en bedre fremtid, og uttrykker at de har viljen til å ta tak i egen endringsprosess. Samtidig er det flere som uttrykker usikkerhet knyttet til realiseringen av denne fremtiden. Det er få som eksplisitt sier at de identifiserer seg som «eks-kriminell». Det ligger en naturlig forklaring i at samtlige informanter i domfelt-utvalget fortsatt soner en dom. Det er i tillegg få som sier at de har gjort et drastisk valg for å tilegne seg en ny identitet. Likevel fremkommer det tydelig i datamaterialet at det er *noe* som har forandret seg fra de kom til TOG:

«Jeg begynte å vurdere situasjonen min. Tenkte at jeg bare er 22 år, og fikk nesten fem år fengsel. Så tidlig i livet, var det verdt det? Så fant jeg ut at det ikke er det. Jeg belaster familien, meg selv og framtida mi. Jeg har lyst til å gifte meg før jeg blir tretti. Jeg vil være gift og ha en stabil jobb. En jobb jeg er glad i. Jeg må i hvert fall ha livet på plass før jeg gifter meg. I stedet for å la det komme spontant, altså bare gifte seg og komme i fengsel igjen. Jeg vil liksom ha testa meg ut et par år før jeg får barn. [...] Det kriminelle livet er ikke stabilt. Hvis jeg har en jobb og tjener tretti tusen i måneden og betaler skatt, da er det mer stabilt. Jeg betaler skatt og er med i samfunnet på en fin måte i stedet for å ... for det koster mye penger å ha meg her i fengsel. Jeg vet ikke hvor mye penger staten har brukt på meg, men jeg tror det er en del. Selv om jeg tror det er vanskelig med et A4-liv, så tror jeg det er best. Før tenkte jeg ikke sånn.»

Arman, innsatt

Et identitetsskifte handler som regel om å se seg selv som noe annet enn en kriminell i fremtiden, et nytt såkalt «future self» (Hunter og Farrall, 2018). I likhet med flere av informantene, har Arman utviklet en følelse av hvem han ønsker å være i fremtiden. Det

handler om å se for seg hva man ønsker å gjøre annerledes, og ikke minst hvem man ønsker å være. Men også, som Paternoster og Bushway (2009) foreslår, hvem man frykter å bli:

«Jeg har ikke noe annet valg. Jeg har egentlig ikke lyst til å starte på skolen, men jeg vet at jeg må gjøre det. For hvis ikke kommer jeg til å gå tilbake til kriminaliteten. Jeg er ikke 20 år lenger. Jeg begynner faktisk å bli voksen. Jeg kan ikke bare surre rundt, og hente penger her og der. Hvis jeg skal ha barn og sånn. I tillegg har jeg fem yngre søsken. Hvis jeg fortsetter på den dårlige veien, har jeg ikke noe å si til dem hvis dem faller av på noe. Hvis jeg holder meg unna kriminalitet, kan jeg stramme dem opp. Hvis ikke blir jeg en hykler. Jeg må være et forbilde for dem.»

-Brandon, møteplikt

Paternoster og Bushway (2009) hevder at det finnes to versjoner av det fremtidige selv; et «mulig selv» og et «fryktet selv». Førstnevnte er den personen man kan bli dersom man gjør endringer i livet sitt, og er den personen man er motivert for å bli. Sistnevnte derimot, er den personen man kan bli hvis han eller hun fortsetter å begå kriminelle handlinger, og er den identiteten som avskrekker individet fra å fortsette med kriminalitet. Flertallet av informantene fokuserer på hva man ønsker å gjøre annerledes i fremtiden, og virker derfor å sammenfalle med en slikt «mulig selv». Det kan ta tid å finne mening i aspekter med livet man verdsetter - og kan miste - dersom man fortsetter med kriminalitet. Hunter og Farrall (2018) forklarer at før fordelene med å avstå fra kriminalitet er anerkjent, kan det være en spenning mellom et «future self» og et «current self». Videre forklare dem at ethvert «future self» er individuelt og dynamisk. Selv om informantene uttrykker et ønske om å forandre seg, og ser for seg hvem de ønsker å bli, er det ikke sikkert at et slikt «selv» vil bli realisert (Hunter og Farrall, 2018). TOG-deltagerne uttrykker at noe av det viktigste for dem er å finne en mening i det fremtidige livet. På spørsmål om han er motivert for å slutte med kriminalitet svarer Jason (overgangsbolig):

«Jeg føler det den dag i dag. Det frister ikke i det hele tatt. Jeg har klart å få meg en jobb, jeg fullfører skolen nå snart, jeg er ferdig med grunnkurset og venter på lappen, og akkurat fått meg leilighet. Så det frister egentlig ikke å gå tilbake til det livet, for det livet jeg levde var jo på gata. [...] Det å være i fengsel har hjulpet mye. Det har

vært en positiv ting for meg i hvert fall. Hadde jeg ikke vært i fengsel tror jeg ikke at jeg hverken hadde hatt leilighet, jobb eller fullført skolen. Før var jeg på skolen hver eneste dag, men jeg var aldri i timene. Nå sitter jeg i timen og følger med, og tar det seriøst.»

Jason er et eksempel på at straffegjennomføring i noen tilfeller kan fungere som en «hook for change» (Giordano, Cernkovich og Rudolph, 2002; Schinkel, 2015; Villman, 2022). Flere av informantene uttrykker at de ikke hadde vært der dem er i dag, hvis de ikke hadde vært på TOG. Flere sier at TOG har vært en positiv mulighet til å ta tak i egne utfordringer. Desistance-forskere argumenterer for at sekundær desistance i første rekke innebærer en åpenhet for å endre seg (Giordano, Cernkovich og Rudolph, 2002; Kazemian, 2020). Flertallet i denne studien uttrykker et ønske og en åpenhet for endring fordi de ser det som nødvendig for å leve et godt liv. For informantene handler det om å se for seg en annen fremtid, og legge planer som forener et konformt liv. For informantene er motivasjonen for å slutte med kriminalitet i de fleste tilfeller knyttet til ønsket om å være en god sønn, bror, far eller ektemann. For flere handler det også i stor grad om å være et godt forbilde for yngre søsken, nieser/nevøer eller barn. Å føle at man er et forbilde kan gjøre det lettere å endre seg, da forskning viser at det kan gi bedre selvtillit og selvfølelse (LeBel, 2007). Det handler i første rekke om å innse at kriminaliteten ikke er forenlig med fremtiden man ønsker seg. Det handler om å bygge opp en lovlidig identitet, og samtidig skape et stabilt liv (Hunter og Farrall, 2018). En slik prosess medfører ofte at informantene må ofre en del, og kvitte seg med elementer fra den kriminelle livsstilen:

«Det handler om å måtte ofre en del. Til og med sosiale medier. Slette det gamle, og skaffe nye kontoer og sånn. Jeg må ofre veldig mye med venner. Veldig mange venner. Og den gamle livsstilen. Det blir ingen ferier som jeg pleide å dra på. Eller dyre klær. I det miljøet jeg har vært har du så mye tilgang på penger. Du kan bruke tretti tusen kroner ute på byen uten å blunke engang. Og nå må jeg begynne å jobbe hardt for pengene. Begynne med en ordentlig jobb. Og jeg må prioritere familien som støtter meg mens jeg er i fengsel, og ikke vennene mine som jeg alltid har valgt. Det A4-livet. Jeg må få pengene til å få verdien tilbake. Jeg må leve litt kjedeligere rett og slett.»

Å kvitte seg med elementer fra den kriminelle livsstilen beskrives som vanskelig og tidkrevende. Mange av informantene forbinder et lovlydig liv med et «kjedelig A4-liv». Samtidig vet informantene at det «kjedelige» livet oftest bidrar til en stabil tilværelse. Desistance-forskere argumenterer for at motivasjon og håp er viktige faktorer i domfeltes endringsprosess (Anderson og McNeill, 2019; Liebling mfl., 2019). På spørsmål om hans egne tanker rundt risikoen for tilbakefall, svarer Brandon (møteplikt):

«Helt ærlig? Enten så klarer jeg meg veldig bra, eller så går det helt på tryne. Det er enten eller. Jeg kjenner meg selv såpass. Enten så går det veldig bra den ene veien, eller så går det til helvete den andre veien. Da går det hardt den veien. Jeg er ikke på den veien foreløpig. Nå starter jeg på skole, og prøver å la ting gå riktig vei. Selv om det er mye som skjer i livet mitt. Det er ikke så lett. Men sånn er det. Det er en del av livet. Enten eller.»

Mine funn indikerer at håp, motivasjon og vilje alene ikke er nok i en identitetsprosess. Flere av informantene erfarer at man må ha noen innvendige verktøy, noen kognitive ferdigheter, som gjør det mulig å utvikle en realistisk forventning til fremtiden (Souza mfl., 2015; Villman, 2021). Som vi så tidligere i analysen, opplever TOG-ansatte at samarbeidende etater, og storsamfunnet rundt, til tider har manglende realistiske forventninger til gjengangerne. Det gjaldt spesielt domfeltes evner til å følge den teknologiske utviklingen, og dermed tilgangen på ulike velferdsgoder. Like viktig er det at TOG-ansatte og den domfelte selv lager realistiske planer. Den domfelte må lage seg en realistisk plan på hva som skal skje etter løslatelse. Ofte må TOG-ansatte hjelpe dem med dette:

«Sånn som han ene jeg følger opp nå. Nå skal jeg dra en parallell, for jeg vet ikke om du har sett den NRK-serien Exit. Han har levd sånn. Og som jeg sier til han; «hva er det som er realistisk at du tenker når du skal ut? Du er vandt til å gå og bruke fem hundre tusen på en helg. Og nå sitter du og snakker om jobb, og at du skal ut og jobbe. Sitter du og sier ting til meg fordi du tenker at det er det jeg vil høre, eller tenker du selv at det er realistisk for deg? Hva tenker du selv?» Og det er jo det jeg ønsker, for jeg

tenker jo at ja, så er målsettingen at vi selvfølgelig ønsker at dem skal ta avstand fra rus og kriminalitet. Selvfølgelig er målsettingen at vi ønsker det. Men jeg tenker jo at vi må prøve å snappe opp hva det er den domfelte selv tenker rundt det. Det snapper du opp i relasjonen ved at man har samtaler. Være nysgjerrig. Stille spørsmål som gjør at den domfelte må begynne å tenke litt. Ikke være redd for å stille de spørsmålene. Som jeg sa til han; «herlighet, du bare dro inn i en bilbutikk og kjøpte deg en Mercedes til syv hundre tusen, også har du kjørt den rundt, og du sa jo selv at du ikke hadde noe glede av det på slutten. Hvis du skal få deg en ordinær jobb, når du de siste tjue åra har levd sånn som Exit-skuespillerne, hva er det som er realistisk at du tenker at du skal få til? Fordi det du har brukt på en helg er kanskje det du kanskje får på et år. Hvordan skal du klare det?» Og det er jo sånn jeg må spørre om. Hva er det dem selv tenker om det? Og da fanger du opp motivasjonen dems. Det er ikke alltid at dem har en realistisk plan selv.»

-Vibeke, ansatt

For at domfelte skal utvikle håp for en bedre fremtid kreves det både en tro på individets potensiale og en realistisk forventning til hva fremtiden bringer (Liebling mfl., 2019; Villman, 2021). Anderson og McNeill (2019) argumenterer for at det er avgjørende å identifisere klare og realistiske måter å oppnå den ønskede endringen på, når et ønske om endring eksisterer. I tillegg til å se for seg et «future self», er det viktig at personen har de nødvendige evnene, altså kognitive ferdighetene, for å kunne overveie og gjennomføre positive handlinger. Det gjelder spesielt under press og uten tid til gjennomtenkte handlinger:

«Jeg er fortsatt den samme fra da jeg gikk inn. Men jeg har blitt sterkere psykisk. Jeg ble litt mer reflektert også. Jeg gikk på et frivillig kurs som het "kriminalitet som livsstil". Og så gikk jeg på noe som het refleksjonsgruppa. Det var bra. Det hjalp på hvordan andre tenker. For eksempel; på et bilde av en snusboks tenker jeg på Epok [snusmerke]. Så sier en at han tenker på Skruf [snusmerke]. Så kommer han andre med noe helt sykt, han snakker ikke om snus i det hele tatt. Han ser en runding. Helt andre perspektiver. Jeg er vandt til å låse synet mitt, men da fikk jeg et annet syn da. Før kunne jeg reagere hvis noe irriterte meg, men nå prøver jeg å gå fra situasjonen.

Hvis jeg ble irritert og noen fortsatte å snakke til meg reagerte jeg med å slå, men nå drar jeg derfra i stedet. Så tenker jeg om det er verdt det.»

-Brandon, møteplikt

Anderson og McNeill (2019) argumenterer for at endringer på kognitive områder (holdninger, tro, mening og følelser) kan skape ubevisste endringer i domfeltes atferd, så vel som bevisste intensjoner om å endre seg. Samtidig er det bred forankring i desistance-forskningen at strukturelle faktorer kan virke som en hindring når det kommer til individets tro på at endring er mulig, oppfattelsen av realistiske måter å opprettholde et konformt liv og tilegnelsen av alternative identiteter (LeBel mfl., 2008). Utfordringen er derfor å utvikle en forståelse av hvordan, og i hvilke sammenhenger, kognitive endringer best kan støttes (Anderson og McNeill, 2019). I neste avsnitt skal jeg se nærmere på hvordan TOG-ansatte jobber for å legge til rette for domfeltes identitetsendring.

5.4.2 Tertiær desistance

Desistance-litteraturen viser at det er utfordrende å sette i gang en identitets-prosess alene. For de fleste er anerkjennelse fra andre mennesker av et slikt skifte viktig (Cid og Martí, 2017; King, 2013b; Ugelvik, 2021). Anerkjennelsen fører nødvendigvis ikke direkte til endringer i den subjektive følelsen av tilhørighet som er knyttet til tertiær desistance. Som Ugelvik (2021) poengterer; andre menneskers meninger kan ha mer eller mindre innvirkning på selvbildet vårt. Men i mange tilfeller vil disse forholdene henge sammen:

«Da jeg ble tatt sist tenkte jeg at jeg orker ikke mer, nå må jeg gjøre noe med livet mitt. Jeg jobba som barne- og ungdomsarbeider med ungdommer i barnevernet. Ting gikk kjempebra, og jeg elsket livet mitt. Det var sånn «faen jeg skal aldri mer alt det tullet». Så jeg husker at jeg hadde bestemt meg for «aldri mer» og det gikk så bra. Men så skjedde det på grunn av [...], og jeg havna tilbake i fengsel. Og når jeg havna inn igjen er det vanskelig å jobbe som barne- og ungdomsarbeider i fremtiden på grunn av den nye saken. Jeg husker sjefen min ble så skuffa av at jeg havnet tilbake i fengsel. For jeg gjorde det skikkelig bra på jobben. Og jeg hadde 11 gutter jeg fulgte opp som gjorde det kjempebra. Så det ble en skikkelig nedtur. Og da tenkte jeg at "okei, hva skal jeg gjøre nå? Alt jeg har jobba for har gått til helvete, jeg er tilbake på

scratch. Så nå må jeg få meg en ny utdanninge».

-Omar, innsatt

Det fremkommer nokså tydelig at Omar befinner seg i en desistance-prosess. Sist han sonet i fengsel utdannet han seg som barne- og ungdomsarbeider. Han forteller om en jobb han fant mestring i, og som var meningsfull for ham. Han forteller i tillegg om en skuffelse fra sjefen da han ble gjeninnsatt i fengsel. En slik bekreftelse virker å ha styrket Omar sitt syn på seg selv, og troen på at han er noe mer enn en kriminell gjenganger. Han forteller at han ikke gir opp, og har startet på en ny utdanning. Omar sine beretninger tyder på at han hadde opparbeidet seg en yrkesidentitet, i tillegg til en tilhørighet og anerkjennelse fra enkeltpersoner, som kjennetegner tertiær desistance (McNeill, 2016; Villeneuve, F-Dufour og Farrall, 2021).

Villeneuve, F-Dufour og Farrall (2021) argumenterer for at tertiær desistance er nyttig for å forstå hvordan ansattes tilrettelegging *faktisk* fungerer. De argumenterer for at kriminalomsorgens ansatte kan spille en rolle i å støtte endringer i domfeltes identitet gjennom vedvarende positive tilbakemeldinger og oppmuntring. Det gir domfelte muligheter til å føle seg som aktive medlemmer av samfunnet, og hjelper dem med å overkomme strukturelle hindringer. En slik tanke sammenfaller med hyrdemakten, som tar utgangspunkt i støtte gjennom hva hyrden selv mener er det beste for den enkelte og flokken:

«Det er ikke lett å bli prøveløslatt og skulle komme tilbake til et normalsamfunn hvis man kanskje aldri har vært inne i det. Eller hatt lange stunder hvor man har vært i et annet miljø, og ikke kjenner til normalsamfunnet så godt. Så de må ha motivasjonen. Så er det å bygge under den motivasjonen med oppmuntring og støtte. Det er en viktig jobb i møtepliktsperioden. Og også i tiden i forberedelse til løslatelse. Også de som klarer seg, de har den motivasjonen i bunn. Den er reell. De er lei det gamle livet. De må være lei. Og lei rus. Lei kriminalitet. [...] Vi må hjelpe dem med å tenke litt langsiktig også. For når dem kommer ut så starter de helt på bunn. De gjør jo det. En god plan for å kvalifisere seg til å leve med en inntekt som gjør at dem klarer seg.»

-Gustav, ansatt

Villeneuve, F-Dufour og Farrall (2021) mener at engasjement, oppmuntring til endring, anerkjenne suksess, og se domfelte som «borgere» (og ikke lovbrytere) er viktige komponenter i å tilrettelegge for desistance-prosessen. Disse komponentene er i samsvar med definisjonen av tertiær desistance foreslått av McNeill (2016). Å anerkjenne fremgang er spesielt viktig der domfelte ikke er klar over endringene som finner sted. Funnene tilsier at TOG-ansatte tilbyr domfelte en slik støtte:

«De forteller deg virkelig hva du kan gjøre med livet. De gir deg den gøyale versjonen av livet. «Finn den jobben du liker». De snakker helt annerledes. De gjør det ikke vanskelig for deg. De snakker som om livet der ute er veldig enkelt og greit. At du tilpasser deg. De sier: "Se, du klarer helt fint å kommunisere med meg, du er like mye et A4-menneske som meg. Kom igjen, hva er det med deg? Step up". De sier "hva er det du gjør her, det her er ikke deg". Og det er helt sant. Rett og slett. De vet hva slags type du er. De leser deg, og ser deg.»

-Ramin, overgangsbolig

Ifølge forskningen kan ansattes støtte være en måte å lære eller vise domfelte at det er noen som bryr seg om dem (Villeneuve, F-Dufour og Farrall, 2021). Spørsmålet er om domfelte opplever denne hyrdemakten som hjelpsom eller kontrollerende. Som nevnt kan hyrdemakten være mer eller mindre paternalistisk. Datamaterialet tyder på at domfelte setter pris på TOG-ansattes ærlighet og realitetsorientering. Informantene uttrykker at ansattes råd og veiledning er til stor hjelp, fordi de har en opplevelse av at ansatte vil dem vel:

«Når du ser at noen andre bryr seg, når du kanskje ikke bryr deg så mye, da vil du jo ta litt tak selv også. Da ser du at mulighetene er der for deg, og du kan gjøre noe med livet ditt. Du får veiledning også. Det er mye lettere da, istedenfor å gjøre alt selv. De er veldig ærlige med meg. De sier hva jeg burde gjøre. De sier det rett ut. Selv om jeg vet det, men jeg vil ikke innrømme det, så sier de det til meg. Og jeg tar det til meg, og tenker på det på cella. Også tar jeg en prat etter at jeg har tenkt. Det er veldig positivt. Hvert fall for unge innsatte. De prøver veldig å få oss ut av det her. Det er ikke noe liv det her vet du. Jeg føler det er lettere å endre seg her. For da ser du hva

du har å gå til hvis du fortsetter. Mens ute er du kongen av haugen, og ingen kan ta deg. Men så veier du hva som er best.»

-Arman, innsatt

Arman opplevde tidlig i soningsforløpet at TOG-ansatte brydde seg om han. En slik opplevelse kan ses som bidrag til tertiær desistance. Han opplevde å få anerkjennelse fra ansatte som bidro til at han selv ønsket å «ta litt tak selv». Her ser vi også at hyrdemaktperspektivet er relevant. Mange gjengangere trenger hjelp til å se andre muligheter for fremtiden. Flere av informantene er såpass tilknyttet den kriminelle identiteten, at de ikke ser andre muligheter og alternativer enn å fortsette med kriminalitet. Fra Foucaults perspektiv må TOG dermed legge opp arbeidet på en måte som gjør at mestring er mulig, til tross for begrensningene som ofte medfølger en fengselshverdag. Et gjennomgående trekk i datamaterialet, er at TOG-ansatte bruker mye tid på å vise domfelte ulike muligheter og alternativer til tiden etter løslates. TOG-ansatte uttrykker blant annet at de har flere muligheter til å drive endringsarbeid på forskjellige arenaer:

«Vi i TOG har det ganske fleksibelt. Vi ser for eksempel ikke alltid hensikten med å gjennomføre møtepliktssamtaler på et kontor, og holde den stramme linja. Vi har også mulighet til å gå en tur, gå på kafé, rett og slett gjøre litt andre ting. Skal man ha noen tyngre samtaler eller gå igjennom papirer, vil det være naturlig å møtes på friomsorgskontoret. Men når man møtes en gang i uka, så er det ikke hver uke man har voldsomt mye på agendaen. Da er det mer for å møtes og opprettholde relasjonen. Og da kan det være vel så hyggelig å ta en kaffe eller bare gå en tur hvis det er fint vær. At det blir litt mindre formelt, og man kommer tettere på.»

-Heidi, ansatt

Det ser ut til at TOG oppleves mer åpent og fleksibelt på noen måter, som gir innsatte anledning til å utforme egen identitet på en bedre måte enn på ordinære avdelinger. I denne sammenhengen nevnes relasjonsarbeidet som spesielt viktig, som har tydelige koblinger til hyrdeperspektivet. Hyrdens makt er også en funksjon av nærheten til flokken. Hyrden går sammen med flokken, er til stede og ser hva flokken sliter med. Hyrden har opparbeidet seg kunnskap om flokken, som gjør at hyrden kan rettlede både den enkelte sau og flokken i

riktig retning. Relasjonen mellom ansatte og domfelte er derfor ikke bare en relasjon som handler om at ansatte er relasjonelt og fysisk nær. Det er en relasjon som fører til kunnskap om TOG-deltagerne, og som overlapper med kriminalomsorgens dynamiske sikkerhet. Når TOG-ansatte kjenner domfelte bedre, opplever de også at TOG-deltagerne blant annet lytter til de rådene som blir gitt. Mange av TOG-deltagerne uttrykker at de trenger å bli minnet på hva (og hvem) de kan være (og gjøre) i stedet for å sitte i fengsel. TOG-ansatte uttrykker at denne relasjonen bidrar til både bedre kvalitet på oppfølgingen, og en bedre soningsopplevelse for TOG-deltagerne. På den måten oppleves hyrdemakten produktiv (Eliassen, 2016):

«Vi kjenner godt til soningen, og de kjenner til oss. De benytter seg av mer hjelp og støtte enn de ville gjort hvis vi ikke hadde hatt den relasjonen. Samtidig så kjenner vi de en del fra soningen, og kan lettere konfrontere dem med hva de har sagt inne i fengselet om hvordan det skal bli etter soning. Og den motivasjonen de har og har hatt, og kunne henvise til det og si: "du sa jo det inne i fengselet, har du endret mening nå?", og kan holde dem fast i det som har vært deres gode plan hele tiden.»

-Gustav, ansatt

«TOG fungerer i den grad at mange av våre opplever en god relasjon. Opplever å få tillit. Opplever på hvert fall enkelte områder mestring i noe som de kanskje ikke har hatt før. Selv om det ikke nødvendigvis endrer livssituasjonen eller livsstilen deres, så kan det likevel gi dem noe læring og endring, og noen opplevelser som de ikke har hatt før. Som kan være til gunst.»

-Siri, ansatt

Desistance-forskere mener at rehabilitering kan og bør ses som en relasjonell prosess (Maruna og LeBel, 2010; Raynor og Robinson, 2005). TOG-ansattes hjelp og støtte kan bidra til et definerende «vendepunkt» for den domfelte (Judd og Lewis, 2015) når relasjonen oppleves lite paternalistisk. Igjen ser vi at hyrdeperspektivet er relevant. Hyrden vet som sagt hva som er det beste for den enkelte, samtidig som den vet hva som er det beste for flokken. TOG-ansatte sitter på mye kunnskap om både den enkelte TOG-deltager, og gjengangere som gruppe. Hvordan ansatte velger å bruke denne kunnskapen, har mye å si

for TOG-deltagernes oppleve av å være på TOG. Datamaterialet tyder på at TOG-ansatte virker å ha en «kunne vært meg»-holdning til domfelte (Liebling mfl., 2019), som bidrar til at hyrdemakten oppleves lite paternalistisk:

«Så det der å kartlegge; hva har du vært borti før, har du tidligere hatt en ordinær jobb, hvordan har du forvaltet pengene dine, har du levert selvangivelse før, skattemelding? Mange av dem har ikke peiling. Vet ikke engang hvordan dem går frem. Det må vi ikke glemme i det arbeidet her. Og så er det noe med at vi ikke må latterliggjøre dem på det. «Nei vel, du har ikke gjort det, men vet du hva, da kan jeg hjelpe deg. Det er bare å si fra, så kan vi ta den biten. For det er jo ikke noe å skamme seg over det, du har jo levd et annet liv. Du kan jo prøve å sette meg på gata, og gjøre de tinga du har gjort.» Og det tenker jeg øker motivasjonen, hvis jeg sier sånn til dem. «Ja prøv å sett meg på gata, jeg hadde jo ikke visst hva jeg skulle gjort. Men du kunne hjulpet meg med å ha funnet fram rundt på gata og hvor jeg skulle henvendt meg hvis jeg skulle hatt rus. Det kan jo ikke jeg.» Man er ekspert i det livet man lever.»

-Vibeke, ansatt

«Jeg tenkte på det en gang. Hvis noen hadde spurt meg om hva som er målet med hvordan man behandler innsatte. Altså, behandle folk på en sånn måte at hvis du treffer på de i en mørk bakgate også snubler du og slår deg, så hjelper dem deg opp. Det er noe med å bare behandle folk som folk uavhengig av status som innsatt eller domfelt eller statsminister. Vær litt ålreit med folk. Og det betyr ikke at man ikke skal sette grenser eller gi tilbakemeldinger eller korrigere eller motivere. Bare vær folk.»

-Siri, ansatt

For mange av informantene handler ansattes støtte om å få hjelp til å ufarliggjøre det konforme hverdagslivet. Gjengangere som ikke kjenner til noe annet enn et kriminelt liv, kan ha vanskeligheter med å finne et lovlydig liv som befriende og trygt. Å skape seg en ikke-kriminell identitet vil derfor innebære å føle mestring på andre områder og arenaer enn det kriminelle miljøet. Samtidig som Maruna og Farrall (2004) argumenterer for at et identitetsskifte er nødvendig for å oppnå sekundær desistance, mener Kazemian (2020) at det nødvendigvis ikke behøver å handle om å bli en helt ny eller forandret person. Kazemian

(2020) forklarer at det for noen handler om å finne tilbake til sitt «sanne jeg» (Maruna, 2001), og finne de verktøyene man trenger i møte med livsstilsendringen. Mine funn støtter en slik tilnærming, da mange uttrykker at de har viljen og motivasjonen, men trenger de riktige verktøyene for å ta gode valg for seg selv.

Da dette ikke er en longitudinell studie, er ikke hensikten å undersøke om domfelte i denne studien har endret identitet eller ikke. Som nevnt innledningsvis er ikke det en faktor som er mulig å måle i denne oppgaven. Men det fremkommer tydelig at flere av informantene har begynt å endre livssituasjonen sin, og ser for seg en annen fremtid enn et liv preget av kriminalitet. Flere uttrykker at TOG-ansatte har hjulpet dem med å gjøre denne fremtidsrealiseringen lettere. Analysen viser at hyrde-makt-perspektivet er relevant når det er snakk om tertiær desistance, og hvordan TOG balanserer kontroll og omsorg. Funnene viser at ansatte har en holdning som stiller domfelte på lik linje med ansatte. På den måten oppleves hyrde-makten lite paternalistisk, men produktiv (Eliassen, 2016). En slik holdning tyder også på at TOG-ansatte jobber desistance-orientert, da de møter domfelte der de er. Deres rolle preges i stor grad av å være tilgjengelig, og bruke den kunnskapen de har til å tilby domfelte den hjelpen de er i behov av, men på egne premisser.

6 Oppsummering

Jeg skal i dette kapitlet oppsummere og løfte frem noen av hovedtrekkene fra analysen. Først vil jeg diskutere TOG sine suksesskriterier. Deretter følger en oppsummering og diskusjon av betydningen av konstruktive domfelt/ansatt-relasjoner. Avslutningsvis diskuteres hvorvidt man kan si at TOG beveger seg i retning av å være desistance-orientert og hvorvidt TOG kan sies å være straffeorientert.

6.1 Å så et frø

«Jeg fant ut for mange år siden at jeg er en veldig dårlig kriminell. Siden jeg har sittet her så mye. Nei, jeg vet ikke. Jeg må bare få rusen litt på avstand. Jeg holdt meg helt nykter i fire år, og det gikk fint. Så jeg ser ikke helt hva som skjedde da jeg begynte å ruse meg igjen. Det skulle bare være en fest, og få festen enda bedre. Så var det ut på kjøret igjen»

-Ivar, innsatt

Ivar (innsatt) havnet i fengsel for første gang på slutten av 1980-tallet. Hans første møte med TOG var på Botsen (Oslo fengsel) i 2004. Han har vært rusmisbruker siden tidlig tyve-årene, og har tilbragt til sammen 25 år innenfor fengselets murer. Han har vært inn og ut av fengsel over 30 ganger. Han har hatt en kriminell livsstil hele livet, og forteller at så fort han ruser seg begår han kriminelle handlinger. Sist han ble løslatt fra fengsel klarte han å holde seg rus- og kriminalitetsfri i fire år. Han fikk en kjæreste og en datter, og livet var tilsynelatende bra. Etter hvert skulle han «bare» på en fest, og havnet tilbake i rusen – og i kriminaliteten – og i fengsel. Og Ivar sitt tilfelle er mer regelen enn unntaket:

«Det er mange av dem som kommer tilbake. Men kanskje har det tatt lengre tid. Kanskje har de vært ute i en lengre periode enn de ville gjort om det ikke hadde blitt «leid» ut av fengsel. Kanskje har de gjort mindre alvorlig kriminalitet. Kanskje ruser de seg på litt mindre alvorlige stoffer. Får du en som røyker heroin daglig til å «bare» røyke hasj har du faktisk kommet et godt stykke på vei. Kanskje klarer man å så noen små frø for hver gang vi følger dem opp.»

-Heidi, ansatt

Desistance er som nevnt en prosess som ofte involverer flere tilbakefall (Shapland og Bottoms, 2017). Likevel erfarer både domfelte og ansatte at TOG fungerer. Hvordan kan man si at et tiltak fungerer, hvis de havner tilbake i fengsel? Som Vibeke (ansatt) forklarer; «selvfølgelig er et drømmeønske at dem skal bli kriminalitetsfri. Men så tenker jeg at vi må være litt realistiske også.» TOG har gjennom mange år skaffet seg erfaringer som gjør at de vet hvor mange utfordringer gjengangere møter i tiden etter løslatelse. TOG-deltagerne anses som nevnt som gruppen med høyest tilbakefallsrisiko. Det er dermed ingen enkel oppgave for hverken ansatte eller domfelte å få gjengangerne ut av kriminaliteten. Et gjennomgående mål for TOG-ansatte er dermed å komme i posisjon til «å så et frø»:

«Så er det; hva måler man, og hva er vellykket? Vi ser jo de samme tilbake, men det er ikke nødvendigvis slik at det har vært bortkastet den jobben vi har gjort. Hvis man på første soning kan så et lite frø for endring, så kan det spire. Kanskje trenger man en runde til inn i fengsel. Kanskje er man mer motivert neste gang. Og da kan man bygge på tidligere relasjon, og henvise til hvordan man tenkte sist. Og hva man må gjøre annerledes denne gangen. Prøve og feile, og prøve en gang til. Og ikke gi opp.»

-Gustav, ansatt

TOG er på noen måter lagt opp til at TOG-deltagerne kommer tilbake, uten at det er noe nederlag. Samtlige informanter uttrykker at relasjonene som skapes i første møte, er med på å gjøre det lettere for den domfelte når dem eventuelt kommer tilbake. Både ansatte og domfelte anser det som en positiv mulighet til å fortsette arbeidet som ble lagt ned sist. Hva som regnes som suksess er dermed et definisjonsspørsmål. På TOG jobber de ut fra en tanke om at progresjon er suksess i seg selv. De ser på endringsprosesser i et større livsløp. TOG jobber dermed ut fra det man i desistance-litteraturen kaller fremtidsorientert (Farrall og Calverley, 2006). En slik tanke skiller seg fra den tradisjonelle rehabiliteringstanken, som ser mer på enkeltfaktorer eller enkelthendelser (McNeill, 2006). Flere av informantene uttrykker at TOG fungerer i den grad at domfelte kanskje gjør mindre alvorlig kriminalitet etter ett (eller flere) opphold på TOG:

«Jeg ble mindre kriminell og gjorde mindre alvorlig kriminalitet for hver gang jeg kom på TOG. Jeg ble mye smartere. TOG-konsulentene gjør deg smartere. De spør hvorfor

man gjør det, «skal du komme hit for det lille der», og sånne ting. De ønsker deg velkommen med et smil, også begynner du å tenke om du gidder det. Du blir smartere, du gjør ikke alvorlig kriminalitet mer. Alle på TOG som kommer tilbake er det. De skader seg selv, men de skader ikke andre. De har slutta med ran, gjengkriminalitet og vold. Mange som har vært på TOG har fått jobb selv om de aldri har hatt jobb før. Det er de små tingene som blir bygd. Da jeg kom på TOG nå; jeg har aldri jobba så lenge etter fengsel før. Og fått kontakt med sønnen min etter å ha vært på TOG. Alt er på stell. Så det har hjulpet meg veldig mye. Det som var bra med TOG er at om du har vært på TOG før og feiler første gangen, andre gangen kan du faktisk.. Da vet du hva du skal gjøre. Da blir det enklere for deg. Da vet du hva du skal gjøre og du kan prøve om igjen. Du kan rett og slett endre livet ditt. Du har muligheter.»

-Ramin, overgangsbolig

Det fremkommer tydelig av datamaterialet at statistisk måling av tilbakefall nødvendigvis ikke fanger opp TOG sine resultater. Like tydelig fremkommer det at TOG legger til grunn et desistance-perspektiv i sitt arbeid. Jeg skal i neste kapittel oppsummere analysens funn i forhold til spørsmålet om relasjonens betydning i TOG sitt arbeid.

6.2 Relasjonens betydning

Min analyse tilsier at relasjonsarbeidet på TOG spiller en viktig rolle på flere områder. For det første er relasjoner viktig for å kunne drive endringsarbeid. Informantene opplever at de kommer lenger i endringsprosessen når man har konstruktive relasjoner. TOG-ansatte opplever dermed å få gjort en bedre jobb. Relasjonene har dermed betydning for straffegjennomføringens kvalitet (Chouhy, Cullen og Lee, 2020):

"Forskjellen på en ordinær klient og TOG-klienten som går igjennom samme prosess, men med oss i bildet underveis før de kommer ut, er at de er trygge på oss. De kjenner oss. Vi trenger ikke begynne på nytt. Vi fortsetter jobben fra fengselet og ut. Og vi trenger ikke å bruke tid på å finne ut hva de egentlig trenger eller bli kjent med hverandre, for hele den jobben er allerede gjort. Og da kommer vi sånn sett mye lenger i prosessen enn vi ville gjort ellers."

TOG-konsulentene fra friomsorgen uttrykker at de merker forskjell på TOG-klienter og ordinære klienter. Det gjelder spesielt tryggheten mellom ansatt og domfelt, og at TOG-deltagerne åpner seg mer i samtaler. At TOG-deltagerne kjenner TOG-konsulentene fra friomsorgen fra tiden i fengsel, virker å spille en viktig rolle. For domfelte er det betydningsfullt at de slipper å fortelle livshistorien sin på nytt til et fremmed menneske. Domfelt-utvalget i denne studien er en gruppe som normalt har opplevd mye omsorgssvikt, og kan derfor ha vanskeligheter med å inngå relasjoner:

«Vi må grave og tilnærme oss dem. Og de vil gå på trynet mange ganger også. Og da tenker jeg at relasjonen har alt å si, for hadde det vært et fremmed menneske de skulle møte på friomsorgen hadde de kanskje ikke kommet dit engang. Men vi har relasjonen allerede fra fengsel, vi lager avtaler og sier at når du kommer på friomsorgen skal vi jobbe med det og det. Det blir litt tryggere å komme, de slipper å fortelle hele livshistorien sin på nytt igjen. Mange av disse har jo relasjonsbrudd i oppveksten, vi er kanskje de som har den lengste relasjonen med dem. Og det er viktig å ivareta det, og ha respekt for det i den relasjonen vi bygger opp.»

-Heidi, ansatt

Å oppleve gode relasjoner til kriminalomsorgens ansatte er derfor av betydning i seg selv. Mange gjengangere har dårlige erfaringer med kriminalomsorgen og straffesystemet generelt. Mange har følt seg urettferdig behandlet, og er frustrerte over hvordan systemet fungerer. En opplevelse av at det er mulig å skape gode relasjoner, kan derfor bidra til å gjøre selve soningsopplevelsen bedre: «Man tåler å sone hvis du har en god relasjon med de ansatte. Fengselshverdagen blir lettere. Det har veldig mye å si å ha god kontakt med de ansatte» (Ramin, overgangsbolig). Relasjonene over tid bidrar også til at ansattes maktposisjon oppleves mindre fremtredende, og mindre paternalistiske. TOG-ansatte ivaretar domfeltes menneskeverd på en måte som gjør at domfelte føler seg sett og møtt som et menneske, og ikke bare en kriminell. Ansattes kvaliteter og holdninger har derfor også en viktig rolle for hvordan makten oppleves og erfares (Robinson mfl., 2014).

For det andre benytter TOG-deltagerne seg av mer hjelp når de opplever å ha en trygg relasjon til TOG-konsulentene. Analysen har også vist at relasjoner er viktig for at TOG-deltagerne skal lytte til rådene som ansatte gir. Informantene uttrykker at de anser endringsarbeidet som et samarbeid. På den måten fungerer ansatte mer som støttespillere og praktiske hjelpere i et stadig mer komplisert velferdssystem. TOG-deltagerne får mer autonomi enn på ordinære fengselsavdelinger, og gis mer rom, frihet og ansvar som gjør endring mulig (Kazemian, 2020). Ansatte på TOG beskrives av informantene som en gruppe mennesker som ønsker å inngå relasjoner for relasjonens egen skyld. Et avgjørende poeng for Foucault er at maktrelasjonene primært er produktive (Eliassen, 2016). Analysen viser at TOG-konsulentene anvender makten på en måte som gjør at den er produktiv, og som oppleves lite paternalistisk. Ofte handler det ikke om hva ansatte har makt til, men hvordan dem velger å anvende den. Et eksempel som trekkes frem i spørsmålet om makt er TOG-konsulentens sivile bekledning. Det skaper et mindre skille mellom ansatt og domfelt, som gjør at ansatte møter domfelte mer på lik linje.

Min analyse indikerer at TOG gir domfelte autonomi, mestring og hjelp som oppleves nyttig, og at relasjoner kan spille en rolle i domfeltes desistance-prosess. TOG-deltagerne fremhever viktigheten av å bli møtt som et menneske, og ikke som en kriminell. De fremhever at man møtes på en annen, mer human måte på TOG enn hva de har erfart på ordinære fengselsavdelinger. Relasjonenes kvalitet er sentral, og ser ut til å være tilfelle både når det gjelder å fremme motivasjon på kort sikt, og oppmuntre til endring på lengre sikt (Robinson og Crow, 2009). Når relasjonene oppleves mindre paternalistisk, vil det bidra til et samspill mellom domfelt og ansatt som gjør det lettere å starte og fortsette på en endringsprosess. Hvorvidt domfelte anser straffen og ansattes maktposisjon som legitim og rettferdig, påvirkes i stor grad av relasjonene dem imellom (Crewe og Liebling, 2017; Liebling med Arnold, 2004). Mine funn viser av de fleste søker seg til TOG fordi de ønsker en endring, og er motiverte for denne endringsprosessen, og dermed også finner makten mer legitim. Det har vært hevdet at legitimitet er en maktform i seg selv (Ugelvik, 2019). I en slik beskrivelse har man lagt til grunn at dersom man klarer å skape god stemning rundt maktutøvelsen, øker sjansene for at innsatte velger å oppføre seg som ansatte vil. Man trenger ikke å bruke noen disiplinære verktøy fordi innsatte ønsker å være på godsiden eller syntes selv at det er en god idé. Jo mer legitimitet man dermed klarer å skape, jo færre

kontroll-ressurser trenger man å bruke, fordi fengselshverdagen går litt mer av seg selv. Det er i og for vanskelig på en vanlig fengselsavdeling fordi utgangspunktet er mistenksomhet, mangel på tillit og konflikt (Liebling med Arnold, 2004; Ugelvik, 2021). Mens på TOG har de i noen grad klart å skape et alternativ som faktisk oppleves som et alternativ. Det betyr at det er enklere for ansatte å lage eller legge til rette for legitimitet, som gjør at makten flyter uten for mange hindringer. Legitimitet er i denne forbindelsen et uttrykk for at soningsopplevelsen er god, og at innsatte har det bedre. Videre vil innsatte som opplever å bli sett og hørt, på en eller annen måte oppføre seg mer i tråd med forventningene og oppleve at de har mer å tape. Det fremkommer tydelig i denne oppgavens analyse. Det jeg har beskrevet kan fra et kritisk ståsted ses som det «manipulerende fengselet» som på en måte klarer å produsere legitimitet og få innsatte til å oppføre seg slik ansatte vil. Men jeg syntes ikke det er en rettferdig analyse. Dersom vi skal ta informantene på ordet setter de tross alt pris på det. Og det må tross alt være en bedre straffegjennomføring.

6.3 Mot en desistance-orientert praksis?

Fengselsparadokset består i at fengselet skal forsøke å forene to tilsynelatende motsetninger: straff og kontroll på den ene siden, og positiv endring og hjelp på den andre. Jeg skal i dette kapitlet kort oppsummere på hvilke måter en kan si at TOG i praksis overlapper med en tradisjonell straffeorientert fengsels-praksis med i alle fall noe fokus på disiplinær makt, og på hvilke måter tiltaket overlapper med en desistance-orientert tilnærming med fokus på hyrdemakt og tilrettelegging for positiv endring.

TOG sin målsetting er å gjøre det lettere for gjengangere å sette i gang, og legge til rette for, en endringsprosess (Judd og Lewis, 2015). TOG-ansatte beskrives som støttespillere og praktiske hjelpere. Hjelpen som TOG-deltagerne får, baserer seg på domfeltes behov og premisser. Enkeltindividet plasseres dermed i sentrum av samarbeidsrelasjonen.

Relasjonene beskrives som gjensidige, som bidrar til at domfelte får en følelse av «vi-het» fremfor «oss» mot «dem». Informantene opplever at det er mulig å skape tillit i en fengselshverdag, når relasjonene bygger på fleksibilitet og autonomi. Analysen viser at TOG nødvendigvis ikke gir slipp på flere kontrollelementer, men bruker ansvarliggjøring, tilstedeværelse og miljøarbeid som verktøy for å skape færre skillelinjer mellom ansatte og domfelte. På den måten kan man si at den dynamiske sikkerheten på enkelte måter

«overskygger» den disiplinære makten. Makten kan dermed oppleves mer legitim (Crewe og Liebling, 2017; Liebling med Arnold, 2004). Med utgangspunkt i analysens funn, vil jeg argumentere for at mange av TOG sine arbeidsmetoder og målsettinger samsvarer med en desistance-orientert tilnærming.

Samtidig viser analysen at balansen mellom straffeorientert og desistance-orientert praksis er dynamisk, og forandrer seg i samsvar med forandringer i samfunnet. Da covid-19 inntraff ble TOG-deltagerne nektet permisjoner, sosiale fremstillinger og fysiske besøk. I tillegg uteble aktiviteter som for eksempel felles fredagslunsj og månedlige temakvelder. TOG-konsulentene fra friomsorgen var heller ikke fysisk til stede på avdelingene over en lengre tidsperiode. TOG ble i denne sammenheng beskrevet mer som en vanlig fengselsavdeling. Det kan tenkes at den disiplinære makten kommer mer til syne under en slik situasjon, da TOG-ansattes muligheter til å drive dynamisk sikkerhetsarbeid ble begrenset. Informantene uttrykker at TOG sine tilbud, ressurser og aktiviteter gjør soningsopplevelsen mindre tyngende, og gjør det lettere å drive endringsarbeid. Når disse godene forsvinner under en pandemi som vi har vært vitne til de siste to årene, er det naturlig å anta at soningsopplevelsen blir tyngre, og at domfeltes autonomi minskes. Informantene har også uttrykt bekymring over kriminalomsorgens utvikling når det gjelder utvidelse av TOG til flere fengsler (uten flere ansatte) og mindre innhold i soningen. Flere gir uttrykk for at relasjonsarbeidet står i en sårbar posisjon når TOG-konsulentene får mindre tid i fellesskap, som i det lengre løp kan redusere domfeltes tillit til hjelpen de blir tilbudt. Analysen har vist at TOG-deltagere benytter seg av mer hjelp når dem opplever gode relasjoner. Dersom TOG-konsulentene får mindre tid til relasjonsbygging, vil det naturlig nok være en risiko for at dette vil gå utover domfeltes sjanser for endring.

Mine funn viser at ressurser og bemanning er viktig for å gi domfelte gode forutsetninger for å starte en endringsprosess. Men ressurser i seg selv er ikke nok. Analysen viser at det ikke bare er hva man gjør, men også måten man gjør det på, som spiller en rolle. Tilstedeværelse og opparbeidelse av trygge, konstruktive relasjoner gjør det lettere for den domfelte å benytte seg av de mulighetene og tilbudene som kriminalomsorgen tilbyr. På den måten kan TOG fungere som en «hook for change» for enkelte (Giordano, Cernkovich og Rudolph, 2002). Samtidig uttrykker informantene at TOG-ansatte har mestret å holde på noe av det

unike ved TOG gjennom pandemien. Tross restriksjoner opplever TOG-ansatte at domfelte har hatt forståelse for situasjonen. De uttrykker at de har fått jobbet med relasjons- og endringsarbeidet til tross for mindre fysisk tilstedeværelse. TOG-ansatte har vært tilgjengelige på telefon, og møtt TOG-deltagere på møteplikt på videosamtale eller gåtur ute. Analysen viser at TOG sitt arbeid, til tross for budsjettkutt, utvidelse av tiltaket og pandemi, har ambisjoner og målsettinger som gagnar den enkelte gjenganger. Analysen viser klare tendenser til at TOG jobber mer desistance-orientert enn ordinære fengselsavdelinger. I fremtiden gjenstår det å se om budsjett, ressurser og utvidelsen av tiltaket får konsekvenser for relasjons- og endringsarbeidet på TOG.

7 Avslutning

«Jeg skulle ønske at alle avdelinger i alle fengsler i Norge var akkurat som TOG. Og at det ikke bare var for gjengangere. Da hadde folk klart seg veldig bra.»

-Jason, overgangsbolig

Det sentrale forskningsspørsmålet for denne masteroppgaven har vært; *Hvilken rolle spiller relasjoner i kriminalomsorgens arbeid med å legge til rette for domfeltes endringsprosess?* På bakgrunn av dette forskningsspørsmålet har mitt mål vært å beskrive de komplekse spenningene som oppstår når TOG-ansatte på den ene siden skal ha kontroll og utøve nødvendig makt, og på den andre siden legge til rette for autonomi og positiv endring, og hvordan denne spenningen minsker eller øker avhengig av relasjonene mellom domfelte og ansatte. I lys av disse spørsmålene har jeg også undersøkt på hvilke måter TOG kan sies å være straffeorientert, og på hvilke måter det er desistance-orientert. Med utgangspunkt i teorier om desistance og makt, har oppgaven belyst viktigheten av konstruktive relasjoner mellom domfelte og ansatte. Oppgaven har belyst hvordan ansatte best kan legge til rette for domfeltes desistance-prosess, ved å legge opp arbeidet på en måte som gjør at domfelte opplever å få tillit, autonomi og hjelp. Like viktig viser denne masteroppgaven at det er mulig å få til positiv endring i et høysikkerhetsfengsel, så lenge forholdene ligger til rette for det.

Det er en grunn til at gjengangere er gjengangere. Manglende progresjon, oppfølging og ettervern gjør overgangen fra fengsel til frihet til en vanskelig og sårbar periode. Denne oppgaven har vist at TOG er et viktig og nødvendig tiltak. Informantene har understreket at TOG *dessverre* er unikt i norsk sammenheng. Oppgaven har vist at relasjons- og endringsarbeidet som legges ned i TOG ikke bare er relevant for gjengangere, men for *alle* som gjennomfører straff i norsk kriminalomsorg. Mitt mål for denne masteroppgaven har vært å belyse og videreformidle kunnskap om *hvordan* TOG jobber desistance-rettet, *hva* som fungerer, og *hva* som kan bli bedre - i håp om at flere domfelte får et lignende tilbud. For at kriminalomsorgen skal kunne kalle seg sømløs og enhetlig må flere domfelte få tilbud om en trygg og gradvis tilbakeføring til samfunnet. Prosjektet anses derfor å være formålstjenlig og relevant også utenfor TOG sitt område.

7.1 Videre forskning

På enkelte områder er datamaterialet preget av covid-19-pandemien. Da intervjuene ble gjennomført ble det for eksempel ikke gjennomført samarbeidsmøter eller felles lunsj, temakvelder og lignende tilbud. Det var heller ikke mange av TOG-deltagerne som fikk gjennomført permisjoner eller sosiale fremstillinger. For videre forskning vil det derfor være interessant å undersøke i hvilken grad TOG-deltagerne opplever å ha medbestemmelse og autonomi i møte med eksterne samarbeidspartnere. Det hadde også vært interessant å undersøke hvordan TOG-betjentene opplever maktforskjellene kontra TOG-konsulentene. I tillegg hadde det vært nyttig å inkludere juristenes perspektiv på TOG, og hvilke erfaringer de har i forhold til evaluering og vurdering av å innvilge prøveløslatelse eller overføring til mildere straffegjennomføringsformer. Denne oppgaven har kun tatt for seg TOG-avdelingene i Oslo fengsel og Romerike fengsel, avdeling Ullersmo. En komparativ studie som ser på forskjeller og likheter for kvinner, menn og unge innsatte hadde også vært et interessant felt å forske videre på.

Denne oppgaven har vært et forsøk på å tilføye norsk forskning på desistance-feltet, og har primært tatt for seg TOG. I fremtiden vil det være interessant å se på andre sider av kriminalomsorgen, og hvordan etaten utvikler seg i retning av å være mer desistance-orientert. Når man forsker på desistance krever det å se endring over tid. Longitudinelle studier vil derfor være både relevant og viktig for å forstå hvordan desistance-prosesser best kan støttes og tilrettelegges av kriminalomsorgen, øvrige etater og samfunnet som helhet.

Litteraturliste

Andersen, S. N. og Skardhamar, T. (2017) Pick a Number: Mapping Recidivism Measures and Their Consequences. *Crime & Delinquency*, 63(5), s. 613-635.

Anderson, S. og McNeill, F. (2019) Desistance and cognitive transformations, i Farrington, D.P., Kazemian, L. og Piquero, A. (red.) *The Oxford handbook of developmental and life-course criminology*. New York: Oxford University Press, s. 600-623.

Andersson, R. (2004) Behandlingstankens återkomst – Från psykoanalys till kognitiv beteendeterapi. *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab*, 91(5), s. 384-403.

Askheim, O.P. (2007) Empowerment – ulike tilnærminger, i Askheim, O.P. og Starrin, B. (red.) *Empowerment: i teori og praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk, s. 13-20.

Avila, F. og Sozzo, M. (2020) Peculiar responsabilization? Exploring a governing strategy in an atypical prison in the Global South. *Punishment & Society*, 24(1), s. 69-94.

Braun, V. Og Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), s. 77-101.

Burnett, R. og McNeill, F. (2005) The place of the officer-offender relationship in assisting offenders to desist from crime. *The Journal of Community and Criminal Justice*, 52(3), s. 221-242.

Cappelen, A. (2014) *Innsatte*. Tilgjengelig fra:

<https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/bestemte-grupper/innsatte/>. [Hentet: 27. januar 2022].

Carrabine, E. (2005) Prison riots, social order and the problem of legitimacy. *British Journal of Criminology*, 45(6), s. 896-913.

Chouhy, C., Cullen, F.T., og Lee, H. (2020) A Social Support Theory of Desistance. *Journal of Developmental and Life-Course Criminology*, 6(1), s. 204-223.

Christie, N. (1972) *Fangevoktere i konsentrasjonsleire: En sosiologisk undersøkelse av norske fangevoktere i «serberleirene» i Nord-Norge i 1942-43*. Oslo: Pax Forlag.

Cid, J. og Martí, J. (2017) Imprisonment, Social Support, and Desistance: A Theoretical Approach to Pathways of Desistance and Persistence for Imprisoned Men. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 61(13), s. 1433-1454.

Crewe, B. (2009) *The prisoner society: power, adaption, and social life in an English prison*. Oxford: Oxford University Press.

Crewe, B. (2011) Depth, weight, tightness: Revisiting the pains of imprisonment. *Punishment & Society*, 13(5), s. 509-529.

Crewe, B. og Liebling, A. (2017) Reconfiguring penal power, i Liebling, A., Maruna, S. og McAra, L. (red.) *The Oxford Handbook of Criminology*. Oxford: Oxford University Press, s. 889-913.

Crewe, B., Liebling, A. og Hulley, S. (2014) Heavy-light, absent-present: rethinking the “weight” of imprisonment. *The British Journal of Sociology*, 65(3), s. 387-410.

Crewe, B., Liebling, A. og Hulley, S. (2015) Staff-prisoner relationships, staff professionalism, and the use of authority in public- and private-sector prisons. *Law & Social Inquiry*, 40(2), s. 309-344.

Damsgaard, H.L. (2010) *Den profesjonelle sosialarbeider*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.

Doekhie mfl. (2018) Managing Risk or Supporting Desistance? A Longitudinal Study on the Nature and Perceptions of Parole Supervision in the Netherlands. *Journal of Developmental and Life-Course Criminology*, 18(4), s. 491-515.

Eliassen, K.O. (2016) *Foucaults begreper*. Oslo: Spartacus.

Falck, S. (2015) *Tilbakeføringsgarantien som smuldret bort. Mellom kriminalomsorg og kommunale tjenester. Tiltaksbro, systematikk eller tilfeldighet?* SIRUS rapport 3/2015:9. Oslo: Statens institutt for rusmiddelforskning (SIRUS).

Farrall, S. (2002) *Rethinking What Works with Offenders: Probation, Social Context and Desistance from Crime*. Cullompton: Willan.

Farrall, S. mfl. (2014) *Criminal Careers in Transition: The Social Context of Desistance from Crime*. Oxford: Oxford University Press.

Farrall, S. og Calverley, A. (2006) *Understanding desistance from crime*. England: Open University Press.

Farrall, S. og Sparks, R. (2006) 'Introduction'. *Criminology and Criminal Justice*, 6(1), s. 7-17.

Flyvbjerg, B. (2006) Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), s. 219-245.

Fredwall, T.E. (2017) Guarding, Guiding, Gate Opening: Prison Officer Work in a Norwegian Welfare Context, i Smith, P. S. og Ugelvik, T. (red.) *Scandinavian Penal History, Culture and Prison Practice*. London: Palgrave MacMillan UK, s. 157-176.

Foucault, M. (1982) The Subject and Power. *Critical Inquiry*, 8(4), s. 777-795.

Foucault, M. (1988) Technologies of the Self, i Martin, L.H., Gutman, H. og Hutton, P.H. (red.) *Technologies of the Self: A seminar with Michel Foucault*. London: Tavistock Publications, s. 16-49.

Foucault, M. (1999) *Overvåkning og straff: Det moderne fengsels historie*. Oversatt av Dag Østerberg. 3. utg, *Surveiller et punir*. Oslo: Gyldendal.

Foucault, M. mfl. (2007) *Security, territory, population: lectures at the Collège de France, 1977-1978*. Basingtoke: Palgrave Macmillan.

Fridhov, I.M. og Langelid, T. (2017) Importmodellen i norsk fengselsvesen. *Nordisk tidsskrift for kriminalvidenskap*, 104(3), s. 259-288.

Ganapathy, N. (2018) Rehabilitation, reintegration and recidivism: a theoretical and methodological reflection. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 28(3), s. 154-167.

Garland, D. (1999) 'Governmentality' and the Problem of Crime, i Smandych, R. (red.) *Governable places: readings on governmentality and crime control*. England: Dartmouth Publishing Company Limited, s. 15-43.

Giordano, P.C., Cernkovich, A. og Rudolph, J.L. (2002) Gender, Crime, and Desistance: Toward a Theory of Cognitive Transformation. *American Journal of Sociology*, 107(4), s. 990-1064.

Goffman, E. (1967) *Anstalt og menneske: den totale institusjon sosialt sett*. København: Paludan.

Graunbøl, H.M. mfl. (2010) *Retur: en nordisk undersøgelse av recidiv blant klienter i kriminalforsorgen*. Lillestrøm: Kriminalomsorgens utdanningscenter.

Halvorsen, K. (2008) *Å forske på samfunnet. En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 5.utg. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

Hammerlin, Y. (2021) *Hard mot de harde, myk mot de myke – Norsk kriminalomsorg i anstalt*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hannah-Moffat, K. (2000) Prisons that Empower – Neo-liberal Governance in Canadian Women's Prisons. *British Journal of Criminology*, 40(3), s. 510-531.

Healy, D. (2012) Advise, Assist and Befriend: Can Probation Supervision Support Desistance? *Social Policy & Administration*, 46(4), s. 377-394.

Helgesen, J.H.I. (2015) Rusmestringsenheter i norske fengsler – humane og eksepsjonelle? *Nordisk alkohol- og narkotikatidsskrift*, 32(5), s. 509-526.

Hennink, M.M., Hutter, I. og Bailey, A. (2020) *Qualitative research methods*. 2.utg. California: SAGE Publications.

Henriksen, L.S. og Prieur, A. (2004) Et nyt perspektiv på magt i det sociale arbejde. *Dansk Sociologi*, 15(3), s. 101-110.

Hunter, B. Og Farrall, S. (2018) Emotions, future selves and the process of desistance. *British Journal of Criminology*, 58, s. 291-308.

Husøy, S. og Præsttun, C. (2012) *Skrytetall skjuler stort tilbakefall*. Tilgjengelig fra: <https://www.nrk.no/norge/norge-er-ikke-bedre-pa-tilbakefall-1.8055256> [Hentet 31. mars 2022].

Ibsen, A.Z. (2013) Ruling by Favours: Prison Guards' Informal Exercise of Institutional Control. *Law & Social Inquiry*, 38(2), s. 342-363.

Järvinen, M. og Mortensen, N. (2005) Det magtfulde møde mellem system og klient – Teoretiske perspektiver, i Järvinen, M., Larsen, J.E. og Mortensen, N. (red.) *Det magtfulde møde mellem system og klient*. Aarhus Universitetsforlag, s. 9-27.

Johannessen, L.E.F., Raufoss, T.W., og Rasmussen, E.B. (2018) *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Judd, P. og Lewis, S. (2015) Working against the odds: How probation practitioners can support desistance in young adult offenders. *European Journal of Probation*, 7(1), s. 58-75.

Justis- og beredskapsdepartementet (2017) *Redusert tilbakefall til ny kriminalitet – Nasjonal strategi for samordnet tilbakeføring etter gjennomført straff 2017-2021*.

Kazemian, L. (2020) *Positive Growth and Redemption in Prison: Finding Light Behind Bars and Beyond*. London: Routledge.

King, S. (2013a) Assisted desistance and experiences of probation supervision. *Probation Journal*, 60(2), s. 136-151.

King, S. (2013b) Early desistance narratives: A qualitative analysis of probationers' transitions towards desistance. *Punishment & Society*, 15(2), s. 147-165.

Kriminalomsorgen (2006a) *Kriminalomsorgens sikkerhetsstrategi 2006-2010 – Trygghet for samfunnet, domfelte, innsatte og tilsatte*. Oslo: Kriminalomsorgen.

Kriminalomsorgen (2006b) *Mellom fengsel og frihet – tiltak overfor gjengangere*. Tilgjengelig fra: <https://www.kriminalomsorgen.no/mellom-fengsel-og-frihet-tiltak-overfor-gjengangere.294509-237613.html> [Hentet: 8. februar 2021].

Kriminalomsorgen (2017) *Ny TOG-modell*, 2.utg., Kriminalomsorgen: Oslo friomsorgskontor.

Kriminalomsorgen (2018) *Sikkerhetsnivåene (faktaark)*. Tilgjengelig fra: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjPxvGTuPD2AhXtQvEDHRoLDdoQFnoECAQQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.kriminalomsorgen.cu.stompublish.com%2Fgetfile.php%2F2012534.823.tepebyastx%2F0m%2Bsikkerhetsniv%25C3%25A5ene.doc&usg=AOvVaw3Y2uUTQApP8exdQ7M4e7zO> [Hentet 31. mars 2022].

Kriminalomsorgen (2019) *Retningslinjer til straffegjennomføringsloven*, revidert 14. oktober 2019, lov- og forskriftsbestemmelser oppdatert 1. januar 2017. Ikrafttredelse 1. januar 2020. Oslo: Kriminalomsorgen.

Kriminalomsorgsdirektoratet (2018) *Fagkonferanse – Hell*. Tilgjengelig fra:

https://www.fagenheten.no/wp-content/uploads/2018/11/sømløse-overganger_sandlie.pdf

[Hentet 11. mai 2022].

Kriminalomsorgsdirektoratet (2020) *Virksomhetsstrategi for kriminalomsorgen 2021-2026*.

Oslo: Kriminalomsorgsdirektoratet.

Kriminalomsorgsdirektoratet (2021) *Fagstrategi om unge domfelte og innsatte 18-25 år, 2021-2026*. Oslo: Kriminalomsorgsdirektoratet.

Kristoffersen, R. (2020) *Noen tilbakefallsresultater blant løslatte i Norge i 2015-2018*.

Tilgjengelig fra: https://tilbakefall.no/onewebmedia/Tilbakefallsnotat_04122020.pdf [Hentet 31.mars 2022].

Kvale, S. (2007) *Doing Interviews*. 1.utg. London: SAGE.

Lamb, R.D. (2014) *Rethinking legitimacy and illegitimacy: A new approach to assessing support and opposition across disciplines*. Lanham: Rowman & Littlefield.

Laub, J.H. og Sampson, R.J. (2001) Understanding Desistance from Crime. *Crime and Justice*, 28(1), s. 1-69.

LeBel, T.P. (2007) An Examination of the Impact of Formerly Incarcerated Persons Helping Others. *Journal of Offender Rehabilitation*, 46(1/2), s. 1-24.

LeBel, T.P. mfl. (2008) The Chicken and the Egg of Subjective and Social Factors in Desistance from Crime. *European Journal of Criminology*, 5(2), s. 131-159.

Liebling, A. (2001) Whose Side are We on? Theory, Practice and Allegiances in Prisons Research. *British Journal of Criminology*, 41(3), s. 472-484.

Liebling, A. med Arnold, H. (2004) *Prisons and their moral performance. A Study of Values, Quality and Prison Life*. New York: Oxford University Press.

Liebling, A. mfl. (2019) Are Hope and Possibility Achievable in Prison? *The Howard Journal of Crime and Justice*, 58(1), s. 104-126.

Liebling, A. mfl. (2020) Where Two "Exceptional" Prison Cultures Meet: Negotiating Order in a Transnational Prison. *British Journal of Criminology*, 61, s. 41–60.

Liu, L. og Bachman, R. (2021) Self-identity and persistent offending: a quantitative test of identity theory of desistance. *Journal of Offender Rehabilitation*, 60(5), s. 341-357.

Lupton, D. (2021) Doing Fieldwork in a Pandemic (crowd-sourced document). Tilgjengelig fra: <https://docs.google.com/document/d/1clGjGABB2h2qbduTgfqribHmog9B6P0NvMgVuiHZCl8/edit> [Hentet: 8. oktober 2021].

Maruna, S. (2001) *Making good: how ex-convicts reform and rebuild their lives*. American Psychological Association.

Maruna, S. og Farrall, S. (2004) Desistance from Crime: A Theoretical Reformulation, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 43, s. 171-194.

Maruna, S. og LeBel, T.P. (2010) The desistance paradigm in correctional practice: From programmes to lives, i McNeill, F., Raynor, P. og Trotter, C. (red.) *Offender Supervision: New Directions in Theory, Research and Practice*. Cullompton: Willan, s. 65-87

Mathiesen, T. (1982) *Makt og Motstand*. Oslo: Pax Forlag.

Mathiesen, T. (2007) Fra “Nothing Works” til “What Works?” – Hvor stor er forskjellen? i von Hofer, H. Og Nilsson, A. (red.) *Brott i välfärden: Om brottslighet, utsatthet och kriminalpolitik*. Stockholm universitet: Kriminologiska institutionen, s. 277-286.

McNeill, F. (2004) Supporting desistance in probation practice: A response to Maruna, Porter and Carvalho. *The Journal of Community and Criminal Justice*, 51(3), s. 241-247.

McNeill, F. (2006) A desistance paradigm for offender management. *Criminology & Criminal Justice*, 6(1), s. 39-62.

McNeill, F. (2016) Desistance and Criminal Justice in Scotland, i Croall, H., Mooney, G. og Munro, M. (red.) *Crime, Justice and Society in Scotland*. Abingdon: Routledge, s. 200-215.

McNeill, F. (2018) Mass supervision, misrecognition and the ‘Malopticon’. *Punishment & Society*, 21(2), s. 207-230.

McNeill, F. og Weaver, B. (2010) Changing Lives? Desistance Research and Offender Management. *The Scottish Centre for Crime & Justice Research*, rapport nr. 03/2010.

Mjåland, K. (2013) Fra straff til rehabilitering? *Rus & samfunn*, 7(6), s. 32-35.

Mjåland, K. (2015) The paradox of control: An ethnographic analysis of opiate maintenance treatment in a Norwegian prison. *International Journal of Drug Policy*, 26(15), s. 781-789.

Nesvik, S. (2005) *Tiltak overfor gjengangere (TOG): Et sammendrag av Stig Nesvik*. Rapport 3/2005, Kriminalomsorgens utdanningscenter.

Neumann, C.B. (2014) Makt, ansvar og den profesjonelles ansvar, i Lomell, H.M. og Finstad, L. (red.) *Motmæle: en antologi til Kjersti Ericsson, Cecilie Høigård og Guri Larsen*. Oslo: Novus forlag, s. 327-338.

NOU 2011: 7. *Velferd og migrasjon – Den norske modellens framtid*.

O'Donnell, I., Baumer, E.P. og Hughes, N. (2008) Recidivism in the Republic of Ireland. *Criminology & Criminal Justice*, 8(2), s. 123-146.

Oslo Economics (2018) *Analyse av driftssituasjonen i kriminalomsorgen etter innføringen av ABE-reformen*. Oslo: Oslo Economics.

O'Sullivan, R., Hart, W. og Healy, D. (2020) Transformative Rehabilitation: Exploring Prisoners' Experiences of the Community Based Health and First Aid Programme in Ireland. *European Journal of Criminal Policy and Research*, 26(1), s. 63-81.

Paternoster, R. og Bushway, S. (2009) Desistance and the "Feared Self": Toward an Identity Theory of Criminal Desistance. *The Journal of Criminal Law & Criminology*, 99(4), s. 1103-1156.

Pratt, J. (2008) Scandinavian exceptionalism in an era of penal excess: the nature and roots of Scandinavian exceptionalism. *British Journal of Criminology*, 48(2), s. 119-137.

Porporino, F. (2010) Bringing sense and sensitivity to corrections: from programmes to "fix" offenders to services to support desistance, i Brayford, J., Cowe, F. og Deering, J. (red.) *What Else Works? Creative Work with Offenders*. Cullompton: Willan Publishing, s. 61-85.

Pyrooz, D. mfl. (2020) Views on COVID-19 from Inside Prison: Perspectives of High-security Prisoners. *Justice Evaluation Journal*, 3(2), s. 294-306.

Raynor, P. og Robinson, G. (2005) *Rehabilitation, Crime and Justice*. New York: Palgrave Macmillan.

Rex, S. (1999) Desistance from Offending: Experiences of Probation. *The Howard Journal*, 38(4), s. 366-383.

Robinson, G. og Crow, I. (2009) *Offender Rehabilitation: Theory, Research and Practice*. London: SAGE Publications.

Robinson, G. mfl. (2014) Understanding 'quality' in probation practice: Frontline perspectives in England and Wales. *Criminology & Criminal Justice*, 14(2), s. 123-142.

Rye, J.F. (2018) Hvordan teoretisere en fange? Fengslet som sosiologisk læringsanstalt, i Rye, J.F. og Lundeberg, I.R. (red.) *Fengslende sosiologi. Makt, straff og identitet i Trondheims fengsler*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk, s. 265-290.

Sampson, R.J. og Laub, J.H. (1993) *Crime in the making: Pathways and Turning Points Through Life*. London: Harvard University Press.

Schinkel, M. (2015) Hook for change or shaky peg? Imprisonment, narratives and desistance. *European Journal of Probation*, 7(1), s. 5-20.

Shapland, J. og Bottoms, A. (2017) Desistance From Crime and Implications for Offender Rehabilitation, i Liebling, A., Maruna, S. og McAra, L. (red.) *The Oxford Handbook of Criminology*, 6. utg, s. 744-766.

Skardhamar, T. og Telle, K. (2012) Post-release employment and recidivism in Norway. *Journal of quantitative criminology*, 28(4), s. 629-649.

Skau (2013) *Mellom makt og hjelp: om det flertydige forholdet mellom klient og hjelper*. 4.utg., Oslo: Universitetsforlaget.

Skilbrei, M. (2019) *Kvalitative metoder: Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon*. 1.utg. Bergen: Fagbokforlaget.

Skjervheim, H. (2002) Det instrumentalistiske mistaket, i Hellesnes, J. Og Skirbekk, G. (red) *Mennesket*. Oslo: Universitetsforlaget, s. 130-137.

Small, M.L. (2009) 'How many cases do I need?': On science and the logic of case selection in field-based research. *Ethnography*, 10(1), s. 5-38.

Smith, P.S. og Ugelvik, T. (2017) Punishment and Welfare in Scandinavia, i Smith, P.S og Ugelvik, T. (red.) *Scandinavian Penal History, Culture and Prison Practice*. London: Palgrave MacMillan UK, s. 511-529.

Souza, K.A. mfl. (2015) Pre-release expectations and post-release experiences of prisoners and their (ex-)partners. *Legal and Criminological Psychology*, 20(2), s. 306-323.

Sparks, R. og Bottoms, A.E. (1995) Legitimacy and order in prisons. *British Journal of Criminology*, 46(1), s. 45-62.

Statistisk sentralbyrå (2021) *Straffereaksjoner*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/kriminalitet-og-rettsvesen/statistikk/straffereaksjoner> [Hentet: 27. januar 2022].

St.meld. nr. 37 (2007-2008) *Straff som virker – mindre kriminalitet – tryggere samfunn*.

Straffegjennomføringsloven. *Lov 18. mai 2001 nr. 21 om gjennomføring av straff mv.*

Tjora, A. (2017) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 3. utg. Oslo: Gyldendal.

Todd-Kvam, J. (2020) Probation practice, desistance and the penal field in Norway. *Criminology & criminal justice*, 6(1), s. 1-18.

Todd-Kvam, J. og Ugelvik, T. (2020) Rehabilitation and re-entry in Scandinavia, i Ugwudike mfl. (red.) *The Routledge Companion to Rehabilitative Work in Criminal Justice*. Oxon: Routledge, s. 167-178.

Ugelvik, T. (2011) *Fangenes friheter. Makt og motstand i et norsk fengsel*. Oslo: Universitetsforlaget.

Ugelvik, T. (2013) Michel Foucault: juridiske magtformer og det juridiske subjekt, i Hammerslev, O. Og Madsen, M.R. (red.) *Rettssociologi: klassiske og moderne perspektiver*. København: Hans Reitzels Forlag, s. 427-447.

Ugelvik, T. (2016) Prisons as welfare institutions? Punishment and the Nordic Model, i Jewkes, Y., Crewe, B. og Bennett, J. (red.) *Handbook on Prisons*. London: Routledge, s. 388-402.

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

Ugelvik, T. (2021) The Transformative Power of Trust: Exploring Tertiary Desistance in Reinventive Prisons. *British journal of criminology*, 8(18), s. 1-16.

Viken, K. (2018) *Atferdsanalytisk miljøbehandling: struktur og kvalitet i tilrettelagte tjenester*. Oslo: Gyldendal.

Villeneuve, M.P., F-Dufour, I. og Farrall, S. (2021) Assisted Desistance in Formal Settings: A Scoping Review. *The Howard Journal of Crime and Justice*, 60(1), s. 75-100.

Villman, E. (2021) Work, support and solitude: Prisoners' desistance expectations and self-regulating strategies. *Journal of Offender Rehabilitation*, 60(2), s. 95-116.

Villman, E. (2022) Early release from prison with electronic monitoring: Hook for or hindrance to change? *Criminology & Criminal Justice*, 00(0), s. 1-20.

Weaver, B. (2012) The Relational Context of Desistance: Some Implications and Opportunities for Social Policy. *Social Policy & Administration*, 46(2), s. 395-412.

Weaver, B. og McNeill, F. (2007) *Giving Up Crime: Directions For Policy*. Tilgjengelig fra: https://www.sccjr.ac.uk/wp-content/uploads/2008/11/Giving_Up_Crime_tcm8-2569.pdf [Hentet: 27. april 2022].

Weaver, B. og McNeill, F. (2015) Lifelines: Desistance, social relations, and reciprocity.
Criminal Justice and Behavior, 42(1), s. 95-107.

VEDLEGG

Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD

19.01.2022, 14:42

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Vurdering

Referansenummer

308723

Prosjekttittel

Relasjonens betydning for desistance

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Oslo / Det juridiske fakultet / Institutt for kriminologi og rettsosologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Thomas Ugelvik, thomas.ugelvik@jus.uio.no,

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Rikke Kjærås, rikke.kjaras@student.jus.uio.no,

Prosjektperiode

01.06.2021 - 01.09.2022

Vurdering (1)

31.05.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 31.05.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger og personopplysninger om straffedommer og lovovertridelser frem til 01.09.2022.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For personopplysninger om straffedommer og lovovertridelser vil lovlig grunnlag for behandlingen være den

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/6078a733-63f0-4e2e-a635-86838b83907a>

1/2

registrertes uttrykkelige samtykke, jf. art 9 nr. 2 bokstav a, jf. art. 10, jf. personopplysningsloven §§ 11 (1) og 11 (2) bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Teams/zoom er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson hos NSD: Henrik Netland Svensen

Lykke til med prosjektet!



Kriminalomsorgen region øst

Rikke Kjærås

Deres ref:

Vår ref:
202100739-10

Dato:
05.05.2021

VEDTAK OM TILLATELSE TIL FORSKNING - RIKKE KJÆRÅS

Det vises til søknad av 09.02.20 vedrørende ovenstående.

Innledning

Sammen med friomsorgsleder Nirushanthy Anfinnsen og rådgiver Therese Tverrå Johnsen ved Akershus friomsorgskontor skal Masterstudent Rikke Kjærås gjennomføre et masterprosjekt hvor hun skal se på TOG-tiltaket.

Regelverk

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

Det følger av retningslinjer for behandling av søknader om forskning i kriminalomsorgen at regionalt nivå i kriminalomsorgen er ansvarlig for å avgjøre søknader om adgang til å rekruttere innsatte/domfelte og tilsatte til forskningsprosjekter og for å behandle søknader om bruk av taushetsbelagte opplysninger fra kriminalomsorgen til forskning hvor det kreves dispensasjon fra taushetsplikten. Alle søknader om forskning skal vurderes individuelt. Hvis søknaden ikke anses å tilfredsstillende krav som er skissert i retningslinjene, må det innhentes nødvendig tilleggsdokumentasjon, jf. retningslinjene pkt. 5 – individuell vurdering.

Lokalt nivå skal få mulighet til å uttale seg om søknaden. De skal vurdere om de har kapasitet til å ta imot forskeren, om prosjektet er praktisk gjennomførbart og sikkerhetsmessig forsvarlig, jf. retningslinjene pkt. 1 – vurdering av lokalt nivå. Søknaden kan avslås av etiske, sikkerhetsmessige eller kapasitetsmessige årsaker, jf. retningslinjene pkt. 8 - avslag.

Tilgang til forskning i kriminalomsorgen bør i hovedsak gis i prioritert rekkefølge til forskningsinstitusjoner, til doktorgrads- og masterstudenter. I følge retningslinjene kan bachelorstudenter få tilgang til å innhente data i kriminalomsorgen hvis søknaden anses å tilfredsstillende krav som er skissert i retningslinjene og hvis kapasiteten tillater det.

Kriminalomsorgen region øst

Postadresse:
Postboks 694

4302 Sandnes

Besøksadresse:
Solheimsgata 21, 2000
Lillestrøm

Telefon: 21 53 73 00
Telefaks:

Org.nr: 982 349 419

Saksbehandler:
Hege Kongerud

E-post: postmottak-
8100@kriminalomsorg.no

Vår vurdering

Prosjektet anses for å være relevant for kriminalomsorgen.

Saken har vært forelagt for Akershus friomsorgskontor til uttalelse i Kriminalomsorgen region øst. Akershus friomsorgskontor har sagt ja til at forskningen kan gjennomføres der. Det er en forutsetning at tillatelse fra Norsk senter for forskningsdata (NSD) foreligger og at den oversendes Kriminalomsorgen region Øst i forkant av oppstart av masterprosjektet.

Søknaden godkjennes og innvilges.

Krav til forskeren

Forskningen skal gjennomføres på en forsvarlig måte og de ansatte og innsatte/domfelte skal ikke utsettes for personlige belastninger. Forskeren skal fremlegge bakgrunns materialet og informere enhetene ut ifra behov. Forskeren skal forholde seg til den enkelte enhets sikkerhetsmessige instruksjer.

Forskerens taushetsplikt

Opplysninger forskeren blir gjort kjent med kan være undergitt taushetsplikt, jf. forvaltningslovens § 13. Forskeren er undergitt taushetsplikt, jf. forvaltningslovens § 13 c. Av § 13 e følger at forskeren plikter å hindre andre i å få tilgang eller kjennskap til opplysningene. Overtredelse av taushetsbestemmelser er straffbart, jf. straffeloven § 121. Videre er det en forutsetning at forsker er kjent med lov om personopplysninger med tilhørende forskrift spesielt § 7.27 i forskrift til personopplysningene.

Det er et vilkår at forsker undertegner taushetserklæring med henvisning til bestemmelsene ovenfor før forskningen påbegynnes. Slik erklæring utarbeides av den enheten der forskningen skal gjennomføres.

Oppbevaring av materialet

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

Klageadgang

Vi gjør oppmerksom på at vedtaket kan påklages til Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI), jf. forvaltningsloven § 27. En eventuell klage sendes via Kriminalomsorgen region øst, innen 3 uker fra vedtaket er mottatt.

Med hilsen

Brit Kari Kirkeeide
ass. regiondirektør

Hege Kongerud
seniorrådgiver

Dette brevet er godkjent elektronisk i kriminalomsorgen og har derfor ingen signatur.

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Relasjonens betydning for desistance»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se nærmere på hvordan relasjoner mellom domfelt og ansatt utspiller seg i Tiltak Overfor Gjengangere (TOG), og hva dette betyr for deltakerens endringsprosesser. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med masterprosjektet er å få en forståelse av hvordan sosiale relasjoner mellom deltaker og ansatt i TOG oppleves og erfares, og hvilken betydning denne relasjonen har for TOG-deltakerens endringsprosesser. «Desistance» kan være et uforståelig begrep, men beskrives som en prosess der en person stopper med kriminalitet, og avstår fra kriminalitet over en lengre periode. Målet er å se hvordan en god relasjon mellom deltaker og ansatt kan bidra til en slik desistance-prosess hos den enkelte.

Problemstillingen for dette masterprosjektet er:

Hvordan påvirker gode sosiale relasjoner mellom domfelt og ansatt domfeltes desistance-prosesser?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Institutt for kriminologi og rettssosiologi, Universitetet i Oslo, er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Totalt åtte til fjorten (8-14) personer, inkludert deg selv, har blitt spurt om å delta i dette prosjektet. DU har blitt valgt gjennom snøballmetoden, der noen har anbefalt meg å ta kontakt med deg. Målet er å få høre historiene til deltakere og ansatte i TOG, derfor er utvalget basert på kriteriet; tilknyttet TOG.

Hva innebærer det for deg å delta?

Datamaterialet innhentes ved dybdeintervjuer. Intervjuet er en relativt fri samtale om prosjektets tema. Det vil anvendes båndopptaker under intervjuet.

Intervjuet vil vare i omtrent en (1) time, og foregå over videosamtale dersom fysisk oppmøte ikke er mulig grunnet pandemien.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Kun student og veileder har tilgang til data.

- All data vil behandles anonymt. Dette vil si at eventuelt navn og kontaktopplysninger vil erstattes med kode som lagres på en egen navneliste og oppbevares adskilt fra øvrig data.
- All data oppbevares på sikkert nettverksområde som kun student/veileder har tilgang til.
- Informanter vil IKKE kunne gjenkjennes i publikasjon da datamateriale vil være fullstendig anonymisert.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er i slutten av juni 2022. All datamateriale vil permanent slettes ved prosjektslutt. Eventuelle skriftlige data vil makuleres.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Institutt for kriminologi og rettssosiologi har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Institutt for kriminologi og rettssosiologi ved Thomas Ugelvik, [REDACTED]
- Vårt personvernombud: Roger Markgraf-Bye, [REDACTED] personvernombud@uio.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Thomas Ugelvik
(Forsker/veileder)

Rikke Kjærås

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Relasjonens betydning for desistance», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 4: Intervjuguide til domfelte

Intervjuguide til domfelte

Bakgrunnsinformasjon

- Alder

Åpningsspørsmål

- Er det første gang du soner en dom?
- Har du vært med i TOG før?
- Hvorfor søkte du deg inn på TOG?
- Var du motivert for endring?
 - o På hvilken måte?
- Hvordan er det å være i overgangsbolig?

Nøkkelspørsmål

- Hva er bra med TOG?
- Hva er den største forskjellen mellom en vanlig avdeling og TOG?
- Hvordan har det vært å bli kjent med saksbehandler fra friomsorgen inne i fengsel?
- Hva har vært utfordrende med TOG?
- Hva er en god ansatt?
- Hva legger du i «god relasjon»?
- Hvordan opplever du relasjonen med de ansatte i TOG?
- Hva gjør du for å skape en god relasjon til ansatte?

- Kan du si litt om din relasjon til de ansatte i TOG kontra en vanlig avdeling?
- Hvorfor er det viktig å ha en god relasjon til de ansatte?
- Vil du si at relasjonen med de ansatte er viktig for å endre seg eller slutte med kriminalitet?
 - o Hvorfor
 - o Hvorfor ikke
- Hvor hadde du vært i dag om du ikke var med i TOG tror du?
- Hva tenker du må til for å slutte med kriminalitet?
- Hva er dine mål når du er ferdig sonet?
- Hvordan ser du for deg fremtiden?
- Opplever du å ha endret deg etter at du ble en del av TOG?
 - o Hvordan?
 - o Hadde du gjort det om du ikke hadde vært i TOG?
- Hvem får bruk for TOG?
- Har du noen tanker om hva som kan gjøre TOG bedre?

Avslutningsspørsmål

- Er det noe du vil si noe mer om?

Intervjuguide til ansatte

Bakgrunnsinformasjon

- Navn
- Stilling
- Tid i TOG

Åpningsspørsmål

- Kan du fortelle litt om din rolle i TOG, og hva jobben går ut på?

Nøkkelspørsmål

- Hva vektlegger du for å få en god relasjon?
- Hva betyr «god relasjon» for deg?
- Hvorfor tenker du at relasjoner er viktig i ditt arbeid med innsatte?
- Hva er forskjellen mellom TOG og en vanlig fengselsavdeling?
 - o Hva er det spesielle med TOG?
- Hvordan opplever du samarbeidet mellom friomsorgen og fengselet?
 - o Sømløsheten og glippsoner
- I fengselsforskning beskrives ofte vanlige fengselsavdelinger som et sted med mye makt og motstand, hvordan opplever du det i TOG?
 - o Hvorfor, hvorfor ikke?
 - o Maktposisjon og kontroll i møte med domfelte
- TOG kan sies å være ganske unikt i norsk sammenheng med tanke på oppfølgingen domfelte får, hva tenker du om oppfølgingen de får?

- Fungerer TOG?
- Hva fokuserer TOG mest på?
 - Innholdet i soningen
 - Hva er målet i arbeidet med den enkelte domfelt?
- Hva tenker du er viktig for at domfelte ikke skal begå ny kriminalitet?
 - Hva tenker du er viktigst av ytre og indre faktorer?
- Hva kjennetegner et godt samarbeid med domfelte?
- Hvordan arbeider du med domfelte for å klargjøre prøveløslatelse?
 - Metoder, kommunikasjon, motivasjon
 - Hvordan jobber man med motivasjonen til domfelte?
- Hvordan opplever du relasjonen med domfelte?
 - Kan du fortelle litt om en domfelt du har hatt veldig god relasjon med? Hva gjør dette for deres forhold og arbeid mot et kriminalitetsfritt liv?
- Kan du si litt om utfordringer du møter i jobben?
- Hvordan opplever du det norske velferdssystemet i møte med jobben din?
- På hvilke måter kan korona ha innvirket på arbeidet?

Avslutningsspørsmål

- Er det noe du ønsker å legge til eller si noe mer om?
- Er det noe du føler jeg burde stilt spørsmål om som jeg ikke har gjort?