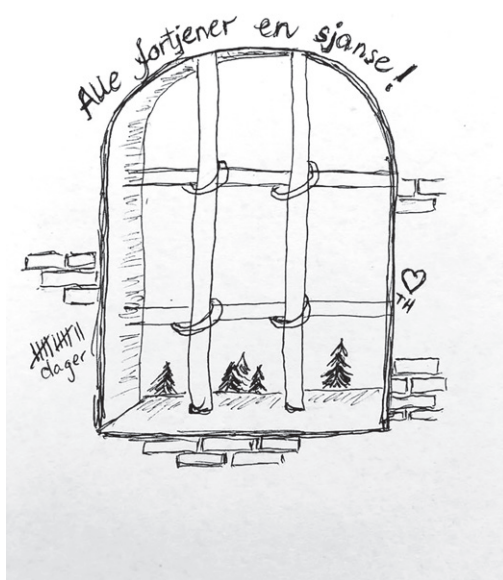


Veien ble til mens vi gikk

Om taus kunnskap, refleksjon og praksisfellesskap
blant ansatte i et utlendingsfengsel

Kristin Opaas Haugli



GÖTEBORGS UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENESKAP

Veien ble til mens vi gikk

Om taus kunnskap, refleksjon og praksisfellesskap
blant ansatte i et utlendingsfengsel

Kristin Opaas Haugli

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs universitet



UNIVERSITY OF GOTHENBURG

Gothenburg 2025

Veien ble til mens vi gikk
Om taus kunnskap, refleksjon og praksisfellesskap blant ansatte i et utlendingsfengsel
© Kristin Opaas Haugli 2025
kristin.opaas.haugli@kriminalomsorg.no

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap
Göteborgs universitet
Box 720
405 30 Göteborg

ISBN 978-91-87876-77-6 (PRINT)
ISBN 978-91-87876-78-3 (PDF)

Omslagsbild: Kristin Opaas Haugli, etter inspirasjon fra produkt designet og produsert i
Kongsvinger fengsel.
Tryckt i Borås, Sverige 2025
Tryckt av Stema Specialtryck AB



*Til jentene mine,
Tonje, Sophia og Sonja.*

Abstract

Denne studien undersøker utfordringene knyttet til fengselsansattes arbeid i Kongsvinger fengsel, en spesialisert enhet innen norsk kriminalomsorg der målgruppen omfatter kun utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres til sine hjemland.

Formålet med studien er å utforske det spesifikke innholdet i den tause kunnskapen, hindringene og mulighetene for kunnskapsdeling, samt erfaringens og refleksjonens rolle når det gjelder å gjøre denne kunnskapen synlig og bevisst for individ og gruppe. På bakgrunn av dette tar studiet også sikte på å gi en bedre forståelse av kunnskapen der den produseres og praksisfelleskapenes rolle for kunnskapsdeling og utvikling av praksis innenfor en spesialisert og utfordrende kontekst innen norsk kriminalomsorg der tilbudet om kompetanseheving og organisert faglig veiledning er sparsomt eller ikke eksisterer.

Ved hjelp av kvalitative metoder, inkludert individuelle intervjuer, fokusgruppeintervjuer og lydopptak fra gruppesesjoner i dialogmetoden Livspondus, undersøker studien hvordan fengselsansatte utvikler og deler kunnskap i en kontekst hvor språk og kulturforskjeller oppleves som de største utfordringene i arbeidet med de utenlandske innsatte. Funnene viser at ansatte tilegner seg kunnskap gjennom praktisk erfaring, samarbeid med kolleger og strukturert refleksjon i praksisfelleskap. Konseptet dynamisk sikkerhet fremstår som en kjernekomponent i deres arbeid, der relasjonsbygging med innsatte er av stor betydning til tross for kommunikasjonsutfordringer.

Resultatene viser at taus kunnskap er sentral for ansattes kompetanse, men den forblir i stor grad uartikulert. Refleksjon, både individuelt og i grupper, er avgjørende for å synliggjøre denne kunnskapen og muliggjøre videre utvikling av praksis. Studien identifiserer samtidig betydelige barrierer for kunnskapsdeling, slik som ressursbegrensninger, bemanningsutfordringer og organisatoriske omstruktureringer, som begrenser tilgangen til ulike praksisfelleskap.

Ved å anvende teorier om taus kunnskap, refleksjon, praksisfelleskap og bakkebyråkrati, bidrar denne avhandlingen til en dypere forståelse av muligheter og hindringer for kunnskapsdeling innenfor kriminalomsorgen. Funnene understreker behovet for strukturerte faglige utviklingsmuligheter for å styrke ansattes kompetanse og forbedre deres muligheter til å håndtere de komplekse realitetene de møter i arbeidet med utenlandske innsatte.

Nøkkelord: Bakkebyråkrati, dynamisk sikkerhet, emosjonelt arbeid, erfaring, norsk kriminalomsorg, praksisfellesskap, refleksjon, relasjonsbygging, språk- og kommunikasjonsutfordringer, taus kunnskap, utenlandske innsatte, utlendingsfengsel.

ISBN 978-91-87876-77-6 (PRINT)

ISBN 978-91-87876-78-3 (PDF)

Innholdsfortegnelse

NORSK – SVENSK ORDLISTE OG BEGREPSFORKLARINGER	X
FORORD.....	XII
1 INNLEDNING	1
Ny(e) målgrupper, nye utfordringer.....	2
Behov for ny «know-how».....	3
Taus kunnskap kan være vanskelig å artikulere.....	3
Kjerneelementene i praksisfellesskap	4
Tilrettelegging for læring på arbeidsplassen kan utfordre sedvanen	5
Formål og forskningsspørsmål.....	5
Disposisjon	6
2 BAKGRUNN, TIDLIGERE FORSKNING OG STUDIER.....	10
Idéen om et forskningsprosjekt og utprøving av Livspondusmetoden	10
Om kriminalomsorgen.....	12
<i>Kriminalomsorgens todelte hovedoppgave innebærer rolle som kontrollør og hjelper</i>	<i>12</i>
<i>Kriminalomsorgens sikkerhetsbegrep</i>	<i>13</i>
<i>Profesjonstilnærmingen i kriminalomsorgen – fortsatt en vei å gå.....</i>	<i>15</i>
Om Kongsvinger fengsel.....	17
<i>Omorganisering og politiske beslutninger påvirker en praksishverdag.....</i>	<i>18</i>
<i>Mange omstillingsprosesser i løpet av få år.....</i>	<i>19</i>
<i>Arenaer for læring, informasjons- og kunnskapsoverføring i Kongsvinger fengsel</i>	<i>20</i>
<i>Personalets erfaring og fengslets størrelse kan påvirke opplevelse av jobbtilfredshet</i>	<i>20</i>
Om målgruppen utenlandske innsatte	21
<i>Økonomiske utfordringer påvirker kompetansehevingsmuligheter</i>	<i>22</i>
<i>Kriminalomsorgens kompetansetilbud på fagområdet utenlandske statsborgere</i>	<i>23</i>
<i>Lite støtte i forskning og annen dokumentasjon for arbeid med målgruppen ...</i>	<i>24</i>
<i>Tidligere forskning relatert til utenlandske innsatte</i>	<i>25</i>
Forventninger om kunnskapsbasert praksis.....	26
Arbeid i fengsel og ansattes kvalifikasjoner.....	28
Forskning relatert til ansattes helse og arbeidsmiljø	31
<i>Emosjonelt arbeid</i>	<i>33</i>
Forskning på taus kunnskap og praksisfellesskap	34

3	TEORETISK UTGANGSPUNKT OG BEGREPSFORKLARINGER	36
	Vilkår for fengselsarbeid: teorien om bakkebyråkratiet	36
	Teorier om taus og praktisk kunnskap	38
	<i>Praktisk kunnskap</i>	38
	<i>Taus kunnskap</i>	39
	Refleksjonens anatomi	43
	<i>Det vi tenker på</i>	43
	<i>Det vi tenker med</i>	44
	<i>Det vi tenker ut fra</i>	44
	<i>Det vi tenker innenfor</i>	45
	<i>Refleksjon på ulike nivå</i>	46
	<i>Refleksjonsrom, opphav og sedvane</i>	47
	<i>Selektiv feedback</i>	49
	Refleksjon i handling	50
	<i>Samtale med situasjonen - «the situation talks back»</i>	52
	Praksisfellesskap	52
	Taus kunnskap og refleksjonens bidrag til å synliggjøre den	54
	Oppsummerende kommentar	55
4	METODE	56
	Studiedesign	56
	Utvalg av deltagere	58
	<i>Deltagernes bakgrunn</i>	59
	Semistrukturert intervjuform	60
	Lyddoptak av gruppesesjoner i dialogmetoden Livspondus	61
	Dialogmetoden Livspondus	62
	Refleksjoner over studiedesign	63
	<i>Fokusgruppeintervjuer</i>	63
	<i>Fordeler og ulemper ved endringer i gjennomføringsplanen</i>	64
	<i>Deltagertilgjengelighet</i>	65
	Analyse av materialet	65
	<i>Tolkning</i>	65
	<i>Koding, kategorisering og memoskriving</i>	66
	<i>Induktiv og abduktiv metode</i>	67
	Forskningsetiske krav	69
	<i>Frivillighet, informasjon og samtykke</i>	70
	<i>Taushetsplikt og anonymisering</i>	72
	<i>Etikkprøving</i>	74
	<i>Redelighet og ansvarlighet</i>	75
	<i>Min rolle i forskningsprosjektet og som ansatt i Kongsvinger fengsel</i>	75
5	VEIARBEID I DYNAMISK SIKKERHET	78
	Relasjonsbygging med innsatte	78

	Mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter	79
	Bruker praksisfellesskap gjennom kollegaer	80
	Mottar emosjoner og håndterer dem	82
	Reflekterer i og over praksis	83
6	VEIEN BLE TIL MENS VI GIKK	85
	Manglende opplæring	86
	Tidligere erfaringer og antagelser – sedvanens blinde flekker	88
	Språk- og kommunikasjonsproblemer og utfordringer knyttet til det samme	91
	Bakkebyråkratiets rutinisering versus møtet som grunnlag for relasjonsarbeid	100
	Rutiner har sine begrensninger i møte med mennesker	101
	Møter med mennesker er relasjonsarbeid	103
	Relasjonens betydning	104
	Råd i relasjonsbygging	105
	Å komme i posisjon for samtale	110
	Oppsummering	113
7	REFLEKSJON OVER PRAKSIS I KUNNSKAPENS TJENESTE	115
	Taus kunnskap kan ikke alltid tydeliggjøres	116
	Refleksjon i handling muliggjør tilpasning av handlingsalternativer	120
	Refleksjon i samtale med situasjonen kan bidra til omformulering av problemstillinger i krevende situasjoner	123
	Refleksjon i handling har betydning for vurdering av sikkerhet og iverksetting av tilstrekkelige tiltak	124
	Refleksjon i handling – et verktøy for sedvaneoverskridende refleksjon i møte med hverdagsutfordringene	125
	Overraskelsesmomentets betydning for refleksjon	128
	Å stå i situasjoner - en taus dimensjon av emosjonelt arbeid	130
	Refleksjon i gruppe - en kilde til vekst	131
	Oppsummering	135
8	BRUK AV PRAKSISFELLESSKAP	137
	Opprinnelsen til praksisfellesskap som begrep	138
	Praksisfellesskapenes ulike former og egenskaper	138
	Praksisfellesskap oppleves som nyttig arena for læring	139
	Feedbackkompetanse – en kjernekompetanse for arbeidsplassen	141
	Praksisfellesskapenes eksistens i Kongsvinger fengsel oppleves som truet ..	142
	Kollegaer som kilde for tilegnelse og deling av kunnskap	144
	Tverrfaglige fellesskap bidrar til læring og forståelse av andres faglige ståsted	145

Praksisfellesskap som kontekstuell forhold har betydning for refleksjon og kunnskapsdeling	147
Hindringer og muligheter for kunnskapsdeling	149
Manglende praksisfellesskap kan ha negative konsekvenser	152
2.ordensrefleksjon påvirker praksisfellesskapets immunsystem	155
Oppsummering	158
9 AVSLUTTENDE DISKUSJON OG KONKLUSJONER	160
Konkluderende diskusjon knyttet til taus kunnskap, refleksjon og praksisfellesskap	165
Refleksjoner knyttet til avhandlingens praktiske implikasjoner	170
Forslag til videre forskning	172
SAMMENDRAG	174
SAMMANFATTNING PÅ SVENSKA	183
SUMMARY IN ENGLISH	192
APPENDIX	201
Vedlegg 1. Eksempel på koding, individuelle intervjuer	201
Vedlegg 2. Informasjon og samtykkeerklæring	203
Vedlegg 3. Intervjuguide	207
Vedlegg 4. Individuell intensjonserklæring	211
REFERANSER	212

Norsk – svensk ordliste og begrepsforklaringer

Norsk	Svenska
Anledning	Möjlighet
Ansatte	Personal
Avhengig	Beroende
Adferd	Beteende
Bevisst	Medveten
Bevisstgjøre	Öka medvetenheten
Danne	Bilda
Dekke	Täcka
Dessverre	Tyvärr
Evne	Förmåga
Fengsel	Anstalt och häkte
Fengselsbetjent/betjent	Vårdare
Felles	Gemensam
Formål	Syfte
Formålstjenlig	Ändamålsenlig
Forskrift	Reglering
Følelse	Känsla
Føringar	Styrande men inte explicit uttryckta riktlinjer
Gjensidig	Ömsesidig
Hel ved	Solid, att lita på, både som mänsklig karakteristik och om fysiska artefakter.
Hensikt	Syfte
Hva	Vad
Hvordan	Hur
Hurtig	Snabbt
Innsatte	Internert
Inntekt	Inkomst
Juks	Fusk
Kjempesint	Jättearg
Lov	Lag
Luftforsvarets leir	Flygvapnets läger
Mangel	Brist
Morsom	Rolig, kul, skoj
Nøye	Noggrant
Opprinnelig	Ursprunglig
Praksisfelleskap	Lärandegemenskap (Community of practice)
Rekker/rakk	Hinner/hann
Rolig	Lugn, stilla

Saksbehandler
 Samfunn
 Sammenligne
 Sedvane
 Skjult
 Spørsmål
 Taushetsplikt
 Tilbakefall
 Tilbud
 Tilfelle
 Tiltak
 Toll
 Utfordring
 Vandel
 Varetekt
 Veiledning

Handläggare
 Samhälle
 Jämföra
 Vana
 Dold
 Fråga
 Sekretess
 Återfall
 Erbjudande
 Fall
 Åtgärd
 Tull
 Utmaning
 Beteende
 Häktning
 Handledning

Institutionella namn

Norsk	Svensk
Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI)	Motsvarar Kriminalvårdens huvudkontor.
Kriminalomsorgens høyskole og utdanningssenter (KRUS)	Kriminalvårdens egen högskola och utbildningscentrum, utbildar vårdare och verkstadspersonal och erbjuder vidareutbildningskurser. Högskolan har också en mindre forskningsavdelning.
Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (KSF)	Kriminalvårdens högsta myndighet, en avdelning i Justitiedepartementet tills ett särskilt huvudkontor tillkom 2014.
Stortinget	Riksdagen

Forord

Da jeg startet i jobben som ekstrabetjent på Bredtveit fengsel og sikringsanstalt i januar 1981 hadde jeg ingen tanker om at kriminalomsorgen skulle bli min arbeidsplass i mer enn 40 år. Utdanning utover etatsutdanning har ført meg inn i stillinger innenfor kriminalomsorgen der jeg har fått arbeide med mange målgrupper innsatte, men også mange år med undervisning og veiledning av ansatte i ulike programmer i tillegg til utviklingsoppgaver innenfor metode og innhold. Selv om jeg har hatt mange ulike jobber i kriminalomsorgen, har forskning aldri vært noe jeg har tenkt på som en aktuell arbeidsoppgave.

Når jeg ser tilbake, ser jeg at det som skulle ende opp i et forskningsprosjekt startet allerede i 2015 under en samtale på en kafé i Stockholm med tidligere samarbeidspartner i svensk kriminalvård, Åsa Lundblad. Med sitt velkjente engasjement fortalte hun om sin nye jobb som regional koordinator for Livspondus, en enkel og kraftfull dialogmetode som personalet i svensk kriminalvård fikk ta del i. Åsa ga meg kontaktinformasjon til Hans Lindgren ved Göteborgs universitet som har utviklet Livspondusmetoden og til prosjektleder for Livspondus i kriminalvården, Cecilia Algelius ved kriminalvårdens regionkontor i Göteborg som bidro med informasjonsmateriell om Livspondus og en mulig plan for opplæring av prosessledere i Norge. Daværende fengselsleder Gaute Enger på Kongsvinger fengsel tente på idéen om å prøve ut Livspondusmetoden i fengslet og opprettet en arbeidsgruppe som kunne utrede mulighetene for evaluering eller forskning. Deltagelse på Livspondus' nasjonale konferanse i Sverige i 2017, der vi fikk møte Hans Lindgren og mange entusiastiske medarbeidere fra kriminalvården, styrket oppfatningen av en konstruktiv dialogmetode som kunne bidra til å synliggjøre og spre taus kunnskap. Likevel, uten Gaute Engers optimistiske syn på fagutviklingsmuligheter og interesse for personalets kunnskap ville ikke dette prosjektet blitt realisert, og uten Livspondus ville jeg ikke hatt tilgang til et unikt datamateriale.

Arbeidsgruppen, som ble kalt en faglig konstellasjon, bestod av Gaute Enger, fengselsleder, Anders Øverby, prosjektleder ved Høgskolesenteret i Kongsvinger, Ellen Bjercke, seniorrådgiver kriminalomsorgen region øst, Anna Lydia Svalastog, professor ved Høgskolen i Østfold, Ulf Dahl, førstelektor ved Høgskolen i Østfold og meg. Gruppens arbeid dannet grunnlaget for et forprosjekt som ble finansiert av Regionalt forskningsfond, Innlandet. Forprosjektet ble utgangspunktet for både Livspondusprosjektet i fengslet og for mitt forskningsprosjekt.

Stor takk til Göteborgs universitet som var villig til å anta meg som doktorgradskandidat, og ikke minst til Norges forskningsråds OFFPHD-program og min arbeidsgiver kriminalomsorgen som har finansiert prosjektet. Foruten finansiering, har arbeidsgiver vært generøs når det gjelder å gi meg tilstrekkelig tid til å gjennomføre prosjektet. Jeg håper arbeidet jeg har nedlagt vil komme til nytte.

Doktorgradsperioden har vært en berg-og-dal-bane der pandemi og sykdom har skapt uforutsette hindringer og ført til frustrerende avbrekk i arbeidet. Pandemien opplevdes som en underlig situasjon og til tider ganske ensomt. Alt var stengt i lange perioder, til og med bibliotekene. Hjelp fra Eva K. Nergaard ved biblioteket på KRUS har vært helt uvurderlig, likeså alle samtaler med Marie Toreld som har vært PhD-student i samme periode og opplevd mye av de samme utfordringene. Jeg hadde forestilt meg mer tilstedeværelse på Göteborgs universitet i løpet av prosjektperioden, men sånn ble det ikke. Fysisk deltagelse på seminarer og veiledning ved Göteborgs Universitet var ikke mulig i lengre tid på grunn av stengte grenser, men digitale løsninger gjorde det mulig å gjennomføre både veiledning og PhD-emner fra kjøkkenbordet hjemme.

Tross utfordringer er det minnene om de konstruktive tilbakemeldingene som bidro til å føre arbeidet fremover som sitter igjen som det mest fremtredende. Tusen takk til mine veiledere, hovedveileder Mattias Bengtsson ved Göteborgs universitet og biveileder Anna Lydia Svalastog ved Høgskolen i Østfold. Dere har vært fantastiske faglige støttespillere og gitt meg håp når jeg har vært i det pessimistiske hjørnet. «Omsorg på distans» har fått en ny betydning. Tusen takk også til Ellen Bjercke som har vært intern mentor for meg etter at Gaute Enger sluttet. Samtalene våre har vært en berikelse. Det samme gjelder møtene underveis med Anders Øverby på Høgskolesenteret i Kongsvinger og samtalene med Ine Linn Jahnsen-Ullerlien som i en periode var administrativt ansvarlig for prosjektet. Her må jeg også rette stor takk til Lotta Dellve ved Göteborgs universitet som alltid har en konstruktiv løsning på lager når det kreves, og til administrasjonen ved Göteborgs universitet som har vært på pletten til enhver tid. Anna-Karin Wiberg, Iréne Carlensberg og Pia Jacobsen – hva skulle jeg gjort uten dere! Takk også for konstruktive tilbakemeldinger fra dere som har vært opponenter på mine seminarer, Lotta Dellve og Helena Håkansson på PM-seminaret, Bertil Rolandsson på midtseminaret og Lotta Dellve og Carin Håkansta på sluttseminaret.

Det er mange som fortjener takk, ikke minst mine kollegaer som har vært deltagere i dette prosjektet og som har bidratt med intervjuer og fremlagt unike caser i Livspondusgruppene. Dere har vist et mangfold av kompetanser og refleksjoner som det er få forunt å ta del i og derved sørget for at omverdenen kan få «dele verden» med oss. Arbeid i fengsel generelt, og med utenlandske innsatte spesielt, er ikke

allmennkunnskap. Forhåpentligvis vil deres unike kunnskaper og erfaringer komme til nytte både i og utenfor kriminalomsorgen.

Takk til mine tidligere kollegaer og venner i både Sverige og Norge, Kjell Nordli, Kjersti Thorvaldsen, Åsa Lundblad, Lena Sandén og Cecile I. Dundas som har lest og kommentert omtrent alt jeg har skrevet i disse årene. Takk også til øvrige kollegaer og venner som har vært gode supportere underveis.

Sist men ikke minst, tusen takk til min datter Tonje og hennes familie som har holdt ut med meg under mine opp- og nedturer. En spesiell takk til solstrålene Sophia og Sonja - mine barnebarn som med sine spontane spørsmål og reaksjoner på bestemors underlige jobb og reiser til steder de aldri har hørt om, har vært en viktig påminnelse om at det fins et liv utenom PhD-arbeidet. Uten dere hadde jeg aldri kommet i mål. Jeg gleder meg til å kunne tilbringe mer tid med dere.

Kristin Opaas Haugli
Oslo, mai 2025

1

Innledning

Arbeid i fengsel har vært viet lite oppmerksomhet innen samfunnsvitenskapelig forskning, noe som har vært påpekt med jevne mellomrom (se f. eks. Hawkins, 1976; Liebling, Price og Shefer, 2012; Bruhn, Nylander og Johnsen, 2017), og det har ikke lyktes meg å finne noe som er spesielt rettet mot personalets arbeid med utenlandske innsatte. Det siste er en kunnskapsluke som denne arbeidsvitenskapelige avhandlingen avser å fylle. Avhandlingen handler mer spesifikt om erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsutvikling og synliggjøring av taus kunnskap blant ansatte i norske fengsel, avgrenset til Norges utlendingsfengsel Kongsvinger fengsel. Som utlendingsfengsel, var Kongsvinger fengsel det eneste fengslet av sitt slag i Norden. I 2020 fantes fire slike fengsler i Europa, et i Norge, to i Storbritannia og et i Nederland. Antallet utenlandske statsborgere innsatt i norske fengsler har økt jevnt siden år 2000 og utgjorde en tredjedel av alle innsatte i norske fengsler i 2017. Den samme tendensen har man sett i store deler av Europa (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2018). De senere årene har det vært en generell nedgang i antallet utenlandske statsborgere, noe som bl.a. gjenspeiles i færre overføringer av utenlandske innsatte til fortsatt straffegjennomføring i hjemlandet (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023).

Fra 2013 og frem til 2021 har Kongsvinger fengsel vært et fengsel for kun utenlandske innsatte som skal utvises etter endt straffegjennomføring eller soningsoverføres hjemland. Fra 2021 ble det åpnet for å ta inn alle nasjonaliteter på avdeling for lav sikkerhet da det var større behov for denne typen fengselsplasser uansett målgruppe, mens avdeling for høy sikkerhet, som utgjør hoveddelen av fengslet, fortsatt drives som egen utlendingsenhet.

I forbindelse med opprettelsen av Kongsvinger fengsel som utlendingsenhet, utarbeidet Kriminalomsorgsdirektoratet i Norge en oversikt over litteratur og forskning knyttet til spesifikke utlendingsenheter/fengsler og kom frem til at det er gjort lite forskning på fengsler som kun har utenlandske innsatte, noe som kan ha sammenheng med at det fins svært få slike fengsler (Kongsvinger fengsel, 2013). En arbeidsgruppe nedsatt av Kriminalomsorgsdirektoratet etter oppdrag fra Justis- og beredskapsdepartementet laget i 2018 en statusrapport over forskning i kriminalomsorgen som omfatter forskning og kunnskapsoversikter både nasjonalt og internasjonalt (Bukten, Ugelvik, Rokkan og Ploeg, 2018). I rapporten påpekes det at det finnes mye forskning innen ulike disipliner, men den er uoversiktlig og vanskelig

å sortere. Forskningen det refereres til omfatter i hovedsak tilbakefallsproblematikk, tiltak og ulike intervensjoner i fangebehandling, altså forhold knyttet til de domfelte/innsatte, ikke personalet som er i daglig kontakt med de domfelte/innsatte. Dette er nok en indikasjon på at det fins et kunnskapshull som min studie kan bidra til å dekke.

Denne avhandlingen er en studie som bruker casestudie som studiedesign, der Kongsvinger fengsel er analyseenheten. Studien er en empirisk og spesifikk enkeltcasestudie (Ragin, 1992), klassifisert som utforskende (Yin, 2006), med mål om å identifisere og forstå fengselsansattes tause kunnskap, hindringer og muligheter for kunnskapsdeling samt erfaringens og refleksjonens rolle for kunnskapsdeling og synliggjøring av taus kunnskap og hvordan erfaring uten refleksjon kan være til hinder for det samme. Dessuten undersøkes det hvordan tilgjengelighet til, eller fravær av praksisfellesskap kan påvirke kunnskapsdeling og utvikling av praksis mellom fengselsansatte. I studien anvendes flere datakilder - individuelle intervjuer, fokusgruppeintervjuer og lydopptak av gruppesesjoner fra dialogmetoden Livspondus. Dialogmetoden presenteres nærmere i neste kapittel.

Ny(e) målgrupper, nye utfordringer

Overgangen til at Kongsvinger ble et utlendingsfengsel i 2013 førte med seg spesifikke og nye utfordringer. Mens Kongsvinger fengsel var 100% utlendingsfengsel, forholdt de ansatte seg til domfelte fra ca. 70 ulike nasjoner i løpet av et år, og erfaring viser at de daglig opplevde mange utfordringer knyttet til bl.a. språk og kulturforskjeller. Etter tilsynsbesøk i 2015 ga Sivilombudsmannen følgende anbefaling: «Fengelet bør, i samråd med overordnet myndighet, vurdere ytterligere tiltak for å avhjelpe språkutfordringene, som for eksempel bruk av tekniske hjelpemidler for oversetting og kompetansehevede tiltak for ansatte» (Sivilombudsmannen 2015, s. 20).

Etter flere års drift som utlendingsenhet så man at kompetansetilbudet til ansatte som jobber med utenlandske innsatte ikke dekket behovet. I oppdragsbrevet regionskontoret og fengslet fikk før oppstart, ble det bl.a. nevnt at ansatte måtte tilbys språkopplæring: «KSF tildeler Kriminalomsorgen region nordøst 1 million kroner over post 01 for 2013 til gjennomføring av språkundervisning og øvrig kompetanseheving av tilsatte knyttet til utenlandske innsatte.» (Kriminalomsorgens sentrale forvaltning, 2012). Når innsattgruppen viste seg å omfatte opp til 70 ulike nasjonaliteter og nesten like mange språk, ble dette et urealistisk forslag. Fra beslutningen om utlendingsfengsel ble tatt i forbindelse med forslag til statsbudsjett høsten 2012, hadde fengslet svært kort tid til rådighet for planlegging og til å kvalifisere personalet til oppstart i januar 2013. Det ble utarbeidet et 5-dagers kursopplegg for alle ansatte der man fikk innføring i ulike kulturer og religioner samt presentasjon av erfaringer fra

andre etater og et fengsel som hadde en egen avdeling for utenlandske innsatte i ordinært fengsel.

Ved oppstart av utlendingsenheten fantes det ikke spesifikke metoder eller retningslinjer for arbeid med målgruppen, og personalet måtte derfor selv jobbe frem hensiktsmessige metoder. Disse metodene er ikke dokumentert, men «leves» av de ansatte i det daglige arbeidet med de innsatte. Dette gjør det relevant å spørre seg hvilke praksiser, erfaringer og kunnskap som over tid er opparbeidet, og hvordan denne kunnskapen er opparbeidet.

Behov for ny «know-how»

I sitt arbeid må ansatte i Kongsvinger fengsel forholde seg til lover, i første rekke straffgjennomføringsloven, samt forskrifter og retningslinjer til denne i tillegg til interne rutiner og det man i Kongsvinger fengsel kaller SOP'er (Standard operational procedures) som sier mye om hva man som ansatt i kriminalomsorgen skal gjøre, men det beskrives ikke alltid hvordan oppgaver skal utføres. Ryle (2000) skrev allerede på 1940-tallet at det handler om «know-how», ikke bare «knowing that». Etter formell opplæring vet man at, men hvordan vet man hvordan man skal utføre oppgavene? Når det skjer endringer i arbeidsoppgavene på kort tid, slik som at målgruppen i fengslet endres til utelukkende utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres hjemland, kreves det ny know-how. Man kunne undres over hvor denne nye kunnskapen kunne komme fra når det er beskjedent med opplæringstilbud. Ifølge Filstad Jakobsen (2008) må læring forstås ut fra perspektivet om hvordan læringsprosesser fører til kunnskap og know-how, dvs. å vite hvordan arbeidsoppgaver skal løses i konkrete arbeidssituasjoner. Tradisjonelt løses behov for ny kunnskap ved å sende ansatte på kurs, noe som i hovedsak resulterer i økt kunnskap for individet og ikke nødvendigvis for organisasjonen. Det er reist tvil om nytten av denne formen for tilegnelse av kunnskap fordi de fleste organisasjoner ikke består av ansatte som først og fremst jobber individuelt, men derimot i team eller sammen i avdelinger (Filstad Jakobsen, 2008), slik som for eksempel i kriminalomsorgen. Kunnskapsutvikling på individnivå kan være vel og bra, men synergieffekten for organisasjonen kan utebli hvis det ikke legges til rette for kunnskapsdeling på lokalt nivå.

Taus kunnskap kan være vanskelig å artikulere

Det er rimelig å anta at kunnskap deles mellom ansatte, men er det taus eller eksplisitt kunnskap som deles? Polanyi (1966) introduserte begrepet taus kunnskap og beskrev fenomenet som at vi vet mer enn vi kan si. Selv om vi ikke kan artikulere taus kunnskap betyr det nødvendigvis ikke at den ikke kan formidles eller overføres. Vi viser ofte i

praksis hvordan ting skal gjøres i stedet for å fortelle om det. Noen ganger går det fortere å vise enn å forklare, andre ganger fins ikke begrepene, eller vi mangler gode nok begrep som kan forklare. Vi lærer og vi lærer bort til andre hele tiden, ofte uten at vi er bevisst på at det er det vi gjør. Når man snakker om læring på jobben, viser Wenger (1998) til at det som oftest skjer i forbindelse med praktikanter eller andre som er nye på arbeidsplassen. Likevel gir mange uttrykk for at de hele tiden lærer på jobben. Dette kan relateres til forskningen på taus kunnskap der ansatte gir uttrykk for at de synes det er vanskelig å sette ord på hva taus kunnskap innebærer (Halldin-Herrgård, 2005), og at det er gjennom praksis vi lærer og gjennom praksis taus kunnskap integreres (Lam, 2000; Blåka og Filstad, 2007).

Kjerneelementene i praksisfellesskap

Når vi lærer gjennom praksis, skjer det ofte i fellesskap med, og i samarbeid med andre uten at vi bevisst betegner det som en læringssituasjon. Wenger (1998) mener at en av grunnene til at man ikke oppfatter sitt eget arbeid som læring, er at man *er* sin praksis. Deltakelse i praksis er ifølge Wenger flerdimensjonal, og den har stadig skiftende kompleksitet. Kongsvinger fengsels endring av målgruppe fra innsatte med rettigheter i det norske samfunnet til utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres hjemlandet, kan representere en slik skiftende kompleksitet. Man lærer ikke et statisk emne, men man lærer gjennom selve prosessen og det å være engasjert samt det å delta i utviklingen av den praksisen som er i gang (jf. Wenger, 1998). Dette kan trekkes videre til Polanyis teori om taus kunnskap, der taus kunnskap anses som erfaringsbasert og forankret i en sammenheng (Polanyi, 1966; McGuirk, 2021).

I løpet av en arbeidsdag deltar vi i mange ulike praksisfellesskap¹, både formelle og uformelle. Praksisfellesskap utgjør «et nødvendig fokus for å forstå læring innenfor et sosialt og kulturelt perspektiv» (Blåka og Filstad, 2007, s. 61). Et vilkår for å oppnå felles utvikling av kompetanse basert på deling av kunnskap, er at de ansatte har mulighet til å observere og praktisere sammen, og deltakelse i praksisfellesskap anses som «kjernen til hva som gjør oss i stand til å skape meningsfull kunnskap» (Filstad, 2016, s. 115). I dette ligger elementer som identifisering med andre gruppemedlemmer, følelse av tilhørighet og forholdet mellom individets sosiale identitet og fellesskapets identitet som grunnlag for læring. Fellesskap, mening, identitet og praksis er de grunnleggende komponentene i Wengers modell når det gjelder sosiale betingelser for læring. Foruten tilhørighet, omfatter fellesskapet

¹ I forordet til boken *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity* (Wenger, 1998) nevner Etienne Wenger at både han og Jean Lave pekte på hverandre som opphavsperson til begrepet "praksisfellesskap" (engelsk: Community of Practice). Wenger skriver at han trodde det var Lave som først brukte begrepet, men at Lave mente det var Wenger som hadde formulert det først. Begge har hatt en vesentlig rolle i utviklingen av begrepet og den teoretiske rammen rundt det. De jobbet sammen blant annet med boken *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation* (Lave & Wenger, 1991).

utvikling av felles språk, stil, standarder og løsninger i tillegg til å fungere på tvers av organisasjonens formelle grenser. Identitet handler om hvordan læring påvirker hvem vi er, og praksis er den egenskapen fellesskapet skaper over tid. Begrepet mening omfatter opplevelse av mening, men er også knyttet til erfaring og utveksling av synspunkter, noe som bl.a. innebærer refleksjon (Wenger, 1998; se også Schön, 1983; Wackerhausen, 2015, 2019).

Tilrettelegging for læring på arbeidsplassen kan utfordre sedvanen

I henhold til Filstad Jakobsen (2008) er læring og kunnskap kontinuerlige prosesser der mye av kunnskapen er taus. Hun argumenterer for nye perspektiver på læring i organisasjoner og påpeker at kunnskap om læring er avgjørende for hvordan man legger til rette for læring på arbeidsplassen. Samtidig påpeker Wackerhausen (1999, 2015, 2017) nødvendigheten av en balanse mellom den skolestiske og den non-skolestiske kunnskapen, dvs. den skolebaserte kunnskapen der «kjerneelementene er kunnskap, regler eller prinsipper» og «kompetanse konstitueres av kunnskap og regelbaserte ferdigheter» (Wackerhausen, 1999, s. 184) og det motstykket han kaller «sentrale motuttrykk» bl.a. benevnt som «praktisk kunnskap, erfaringskunnskap, læring som sosial praksis, mesterlære, praksisfellesskap, situert kompetanse og handlingsbåren kunnskap» (Wackerhausen, 2015, s. 82). Det ene avhenger av det andre for å få en vel fungerende praksis. Opprettholdelse av ulike praksisfellesskap er relevante tiltak når det gjelder tilrettelegging for læring og kunnskapsutvikling på arbeidsplassen og kan bidra til synliggjøring av taus kunnskap og bevisstgjøre personalet på den kompetansen de allerede har og derved være et bindeledd mellom den skolestiske og non-skolestiske kunnskapen, mellom formell og uformell kunnskap. Samtidig er det ikke selvsagt at det er nettopp dette som skjer i praksisfellesskap. I henhold til Wackerhausen (2015) kan både hardt innarbeidet sedvane og et sterkt «immunsystem» utløse motstandsdyktige reaksjoner blant praksisfellesskapets medlemmer. Derfor kreves det nytenkning både innen teori og praksis, og «anerkjennelse av at erfaring uten refleksjon er blind, og en refleksjon uten erfaring er tom» (Wackerhausen, 2015, s. 99).

Formål og forskningsspørsmål

Jeg har valgt å gi avhandlingen tittelen «Veien ble til mens vi gikk». En vei kan være en god metafor. Vi har alle gått og kjørt på veier av ulik kvalitet. Vi vet ikke alltid hvilke forhold vi møter hvis vi ikke er kjent i området. Når betingelsene rundt oss ikke er optimale vil vi, eller i hvert fall de fleste av oss, avpasse farten etter forholdene og bruke våre ferdigheter og kunnskaper på best mulig måte for å ivareta egen og andres sikkerhet slik at alle kommer velberget fram. Deltagerne i denne avhandlingsstudien

har måttet forholde seg til ulike betingelser for opparbeidelse av erfaring og kunnskap på den veien de har gått etter at Kongsvinger fengsel ble omstilt til ren utlendingsenhet og de fengselsansattes arbeid ble endret til arbeid med målgruppen utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres hjemland.

Formålet med studien er å utforske det spesifikke innholdet i den tause kunnskapen, hindringene og mulighetene for kunnskapsdeling, samt erfaringens og refleksjonens rolle når det gjelder å gjøre denne kunnskapen synlig og bevisst for individ og gruppe. På bakgrunn av dette tar studiet også sikte på å gi en bedre forståelse av kunnskapen der den produseres og praksisfelleskapenes rolle for kunnskapsdeling og utvikling av praksis innenfor en spesialisert og utfordrende kontekst innen norsk kriminalomsorg der tilbudet om kompetanseheving og organisert faglig veiledning er sparsomt eller ikke eksisterer.

Studiens forskningsspørsmål er følgende:

1. Hva består fengselsansattes tause kunnskap av i utlendingsfengslet Kongsvinger fengsel?
2. Hvordan kan vi forstå erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsdeling og synliggjøring av taus kunnskap, og hvordan kan erfaring uten refleksjon være til hinder for det samme?
3. Hvilke hindringer og muligheter for kunnskapsdeling møter de fengselsansatte i sin praksis, og hvordan kan vi forstå disse?
4. Hvordan kan tilgjengelighet til, eller fravær av praksisfelleskap påvirke kunnskapsdeling og utvikling av praksis mellom fengselsansatte?

Disposisjon

I kapittel 2 om bakgrunn, tidligere forskning og studier, beskrives idéen bak forskningsprosjektet. For å skape et bilde av konteksten deltagerne i denne undersøkelsen utøver sin praksis, beskrives foruten kriminalomsorgens hovedmål også bakgrunnen for opprettelsen av utlendingsenheten Kongsvinger fengsel og hvordan fengslet er bygd opp. De ulike sikkerhetsbegrepene slik de brukes i kriminalomsorgen vies oppmerksomhet i dette kapitlet. God sikkerhetstenkning spiller en betydelig rolle når det gjelder både statisk, organisatorisk og dynamisk sikkerhet der grunnlaget for funksjonelle relasjoner med de innsatte skal legges. Videre omtales etatens kompetansetilbud på området utenlandske innsatte, samt arenaer for informasjons- og kunnskapsoverføring i fengslet.

Under temaet tidligere forskning presenteres studier som har relevans for arbeidsvilkår. Som i mange andre deler av arbeidslivet som krever døgnbemannning,

medfører arbeid i fengsel ubekvemme arbeidstider, noe som kan bidra til stress og psykiske belastninger. Sistnevnte er dokumentert gjennom nyere forskning på arbeid i fengsel i både Danmark og Norge. Videre beskrives også forskning på emosjonelt arbeid i fengsel fra både USA, England og Sverige samt forskning som kan knyttes til taus kunnskap, refleksjonens og praksisfellesskapenes betydning for kunnskapsdeling og utvikling av praksis.

Kapitel 3 omhandler teori og begrepsavklaringer. Jeg har valgt Lipskys teori om bakkebyråkrati til hjelp i forståelse av grunnleggende vilkår for arbeid i fengsel slik som utfordringer knyttet til tid, ressurser, muligheter og begrensninger i arbeidshverdagen. Videre gis en kort presentasjon av kunnskapens mange former, herunder opprinnelsen til taus og praktisk kunnskap. Taus kunnskap blir belyst med utgangspunkt i Polanyis beskrivelse av begrepet og McGuirks redegjørelse for taus kunnskap og de tause dimensjoner dette omfatter. Dessuten tas Ryles begreper opp igjen i dette kapitlet for å vise nødvendigheten av å vite hvordan en oppgave skal løses, ikke bare vite at den skal løses. Når det gjelder refleksjon, tar jeg utgangspunkt i Wackerhausens teori om refleksjonens anatomi og Schöns teori om den reflekterende praktikerens da disse utfyller hverandre med tanke på abstrakt og mer konkret praktisk forståelse av refleksjonen og dens vilkår. I fokuset på kunnskapsdeling og læringsarenaer benytter jeg Wengers teori om praksisfellesskap. De teoretiske kjerneelementene i denne avhandlingen kan forstås som at taus kunnskap/erfaring, refleksjon og praksisfellesskap virker sammen, men at dette samspillet er prisgitt bakkebyråkratiets rammer der tid, ressurser og rom for manøvrering er begrenset.

Kapittel 4, metodekapitlet, omhandler studiedesign, utvalg av deltagere, metodevalg og etiske krav. Studien er en kvalitativ enkeltcasestudie der Kongsvinger fengsel utgjør analyseenheten. Basert på forskningsspørsmålene kan undersøkelsen klassifiseres som en utforskende case. Datamaterialet omfatter individuelle og fokusgruppeintervjuer med deltagerne, ti fengselsbetjenter og to verksmestere, samt lydopptak av deres gruppesesjoner fra gjennomføring av dialogmetoden Livspondus. Materialet er analysert ved hjelp av Charmazs egne utvikling av grounded theory. Etiske krav tar utgangspunkt i de forskningsetiske retningslinjene for samfunnsvitenskap og humaniora. Ettersom jeg forsker på egen arbeidsplass vies dette ekstra oppmerksomhet. Dessuten presenteres dialogmetoden Livspondus og teoriene metoden bygger på.

I kapittel 5 gis en kort innledende presentasjon av resultatene på bakgrunn av kategoriene som førte frem til kjernekategoriene, *veiarbeid under dynamisk sikkerhet og menneskelige tiltak*. I det fordypede intervju- og analysearbeidet fremkom dette begrepet hvilket beskriver hvordan ansatte utvikler taus kunnskap gjennom *relasjonsbygging med innsatte, mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter, bruker praksisfellesskap gjennom kollegaer, mottar emosjoner og håndterer dem* og

reflekterer i og over praksis. Kategoriene beskrives mer utførlig og diskuteres i de neste tre kapitlene.

Kapittel 6 omhandler hvordan veien ble til. Eksempler fra case og intervjuer blir brukt for å illustrere hvordan deltagerne opplevde å måtte omstille seg til arbeid med ny målgruppe og hva de gjorde for å håndtere utfordringer på veien, mens den ble til. Teoriene knyttet til taus kunnskap og refleksjon benyttes i analysen av dataene. God sikkerhet, både statisk, dynamisk og organisatorisk, er viktige oppgaver for personalet i et fengsel. En viktig del av det dynamiske sikkerhetsarbeidet er å bygge relasjoner med de domfelte basert på respekt og tillit. For å bygge slike relasjoner må man kunne snakke sammen, i hvert fall oppnå et minimum av kommunikasjon. Dette byr naturlig nok på problemer i en utlendingsenhet der det er opp til 70 ulike nasjonaliteter innom i løpet av et år. Å komme i posisjon for samtale kan være utfordrende, men langsmed veien har personalet funnet ulike måter å håndtere dette på.

I kapittel 7 er hovedtemaet refleksjon. Som beskrevet i teorkapitlet er refleksjon vesentlig for synliggjøring av taus kunnskap og kunnskapsutvikling. I materialet til denne studien forekommer mange eksempler på refleksjon knyttet til unike og usikre hendelser (som beskrevet av Schön) i både case og intervjuer der refleksjon skjer både før, under og etter hendelsen. I en travel arbeidsdag i fengslet der sikkerhet står høyt på agendaen, er det viktig å oppnå økt refleksjon i handling, ikke bare før og etter. Kunnskap i form av kompetanser er avdekket ved hjelp av refleksjon stimulert av perspektivskapende spørsmål i dialoggruppene. Videre omfattes kapitlet av hvordan refleksjonens anatomi som beskrevet av Wackerhausen kan bidra til økt forståelse av den kunnskapen som ligger i en case eller en situasjon, enten taust eller uartikulert. I tillegg til refleksjonens anatomi, blir også Schöns beskrivelse av overraskelse som katalysator for refleksjon brukt for å belyse episoder deltagerne opplever på arbeidsplassen, samt begrepet «the situation talks back» som knyttes til observasjon, refleksjon og læring.

Kapittel 8 handler om praksisfellesskap, om hvordan tilgjengelighet til, eller fravær av praksisfellesskap kan påvirke kunnskapsdeling og utvikling av praksis mellom fengselsansatte. Deltagerne beskriver formelle og uformelle praksisfellesskap. Spesielt enkelte formelle møter oppleves som nyttige for deling av både fagkunnskap og annen informasjon. I tråd med Wengers teori om praksisfellesskap, innlemmes nye medarbeidere i praksisfellesskapene, kunnskap deles og mening forhandles for å bli til ny kunnskap og innsikt, og yrkesidentitet bygges. Samtidig opplever deltagerne at praksisfellesskapenes eksistens er truet grunnet krav til effektivitet og sparing. Her beskrives konkrete eksempler og hvilke konsekvenser disse kan medføre, slik som isolasjon av medarbeidere og økt arbeidsbelastning som igjen kan gå ut over tjenestekvaliteten.

Kapittel 9 inneholder avsluttende diskusjon og konklusjoner. I dette kapitlet presenteres svar på avhandlingens formål og forskningsspørsmål, slik som hvordan vi kan forstå erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsutvikling og synliggjøring av taus kunnskap samt hindringer og muligheter for kunnskapsdeling de fengselsansatte møter i sin praksis. Her diskuteres de viktigste resultatene, konklusjoner trekkes og praktiske implikasjoner omtales. Dessuten blir det gitt forslag til videre forskning.

2

Bakgrunn, tidligere forskning og studier

I dette kapitlet presenterer jeg idéen bak forskningsprosjektet og utprøving av dialogmetoden Livspondus før jeg tar utgangspunkt i kriminalomsorgens hovedmålsetting og hva denne innebærer. Dessuten vil jeg beskrive hvilken type fengsel Kongsvinger fengsel er og bakgrunnen for beslutningene om opprettelsen av et eget utlendingsfengsel. Enhver arbeidsplass i offentlig sektor må forholde seg til føringer fra nivåene over, noe som kan medføre noen utfordringer. Jeg vil nevne noen av utfordringene, bl.a. omstillinger og omorganiseringer i henhold til politiske beslutninger, knappe ressurser og sparekrav. I tillegg foreligger det regelverk og strategier som ikke alltid avspeiler hele virkeligheten, slik som for eksempel de ulike målgruppene de ansatte jobber med. Avslutningsvis vil jeg si litt om kompetansetilbud kriminalomsorgen tilbyr når det gjelder arbeid med utenlandske innsatte samt litt om ulike læringsarenaer i Kongsvinger fengsel før jeg går inn på tidligere forskning og studier relatert til arbeid i fengsel.

Idéen om et forskningsprosjekt og utprøving av Livspondusmetoden

Dialogmetoden Livspondus representerer både et mål og et middel for Kongsvinger fengsel i arbeidet med å synliggjøre og spre kunnskap. Ideen om et forskningsprosjekt knyttet til ansattes tause kunnskap og deres refleksjoner over erfaringer oppstod nettopp fordi Kongsvinger fengsel ønsket å innføre en metode som bruker refleksjon systematisk for å synliggjøre taus kunnskap på veien mot økt profesjonalisering. Et forskningsprosjekt kunne bidra til økt kunnskap om hva den tause kunnskapen i utlendingsfengslet består av og hvilken rolle refleksjon og erfaring spiller. Slik kunne Livspondusprosjektet også bli både et mål og et middel i forskningen. For å få til dette, ble det etablert en arbeidsgruppe som dannet et forprosjekt med finansiell støtte fra Regionalt Forskningsfond, Innlandet. Arbeidsgruppen utredet mulighetene for implementering og finansiering av både Livspondusmetoden og forskningsprosjektet. Det ble bl.a. gjennomført et møte med Göteborgs Universitet for å få avklart om universitetet ville anta en doktorgradskandidat knyttet til forskningsprosjektet. Finansiering kom på plass med midler fra kriminalomsorgen og med såkalte DIFI-midler til Livspondusprosjektet og fra kriminalomsorgen og Norges forskningsråds Offentlig sektors PHD-program til forskningsprosjektet. Sistnevnte finansieringsordning bidrar med forskningsmidler til arbeidsplassbaserte forskningsprosjekter innen offentlig sektor. Ettersom jeg har vært ansatt i Kongsvinger fengsel siden 2015, har jeg fått følge prosessen helt fra starten.

Uvalgte deler av det empiriske materialet for denne avhandlingen er samlet inn gjennom Livspondusprosjektet. Slik representerer dialogmetoden både en kilde til forståelse av hva den tause kunnskapen består av og hvordan den synliggjøres i tillegg til å være et metodologisk verktøy i denne studien. Foruten lydopptak av case/fortellinger som deltagerne har behandlet i Livspondusgruppene gjennom åtte samlinger á to timer, inngår også individuelle intervjuer med deltagere fra to grupper, i alt 12 deltagere, i tillegg til to fokusgruppeintervjuer med de samme personene i deres to grupper i forbindelse med gruppenes gjensynstreff etter gjennomført kompetanselaboratorium («komplabb» blant deltagerne).

Det finnes flere ulike arenaer der ansatte møtes, både innen egen yrkesgruppe og sammen med flere, for eksempel tverrfaglige møter. De fleste møter har ikke refleksjon over arbeidsutførelsen på agendaen. I en hektisk arbeidshverdag kan det være vanskelig å sette av tid til annet enn det som haster mest, også i formelle møter. Derimot bestemte Kongsvinger fengsel i 2018 å prøve ut dialogmetoden Livspondus for å synliggjøre taus kunnskap gjennom refleksjon.

Livspondusmetoden bygger på en modell kalt perspektivlaboratorier, en modell for endringsarbeid i en type formelt praksisfellesskap der formålet er å «skape perspektivbevissthet ved at deltagerne deler og reflekterer over sine opplevelser i en serie strukturerte og fasiliterte møter» (Andersson, Gillberg, Lindgren og Dellve, 2021, min oversettelse). Metoden har vært tilpasset og gjennomført innen ulike virksomheter under ulike navn. Livspondus har vært gjennomført i svensk kriminalvård med positive resultater når det gjelder bl.a. synliggjøring av kompetanser, økt trygghet på egen og andres kompetanse, arbeidsmiljø og sykefravær der korttidsfraværet gikk noe ned (Ohlsson, 2013; Gillberg og Lindgren, 2017). Ved Sahlgrenska Universitetssjukehuset i Göteborg viste bruk av perspektivlaboratoriemetoden at det både er mulig å forandre og forbedre dialogen mellom profesjoner. Om de rette forutsetningene foreligger er det mulig for ulike profesjonslogikker å møtes og «dele verden», et uttrykk som er sentralt i beskrivelsen av metoden (Andersson *et al.*, 2021, se også Lindgren, Gillberg og Andersson, 2023). Forskerne mener det er sannsynlig at forbedret dialog også har positiv effekt på effektivitet og arbeidsmiljø, men understreker samtidig at hvis metoden skal fungere må de organisatoriske vilkårene, slik som støtte fra ledelsen, være på plass.

Livspondus handler om å synliggjøre, ivareta og spre taus kunnskap. Den tause kunnskapen omtales ofte som magefølelsen eller det vi har i ryggmargen, en automatisert taus kunnskap vi ikke alltid vet at vi har, men der erfaringen viser oss veien. Gjennom erfaring bygges den tause, eller praktiske kunnskapen opp slik at kunnskapen kan anvendes i nye lignende situasjoner. Gjennom Livspondusmetoden synliggjøres, og bevisstgjøres personalet på, den tause kunnskapen ved hjelp av de frigjørende regler metoden baserer seg på. Frigjørende regler er en arbeidsform der

«formålet er å gi individet i forandringsarbeidet mulighet til fritt å uttrykke sine tanker uansett hvilke normer som gjelder på arbeidsplassen» (Lindgren *et al.*, 2023, s. 17, min oversettelse). I motsetning til tradisjonell undervisning, er hver enkelt deltager i fokus hver eneste gang ved at de gis rom for både å bidra med perspektivskapende spørsmål og ved å dele sine refleksjoner over dagens tema. De frigjørende reglene sikrer at «alle behandles likt og at reglene man har blitt enige om skal følges av alle» (Lindgren *et al.*, 2023, s. 143, min oversettelse). Dette innebærer bl.a. taushetsplikt om innholdet i de casene deltagerne behandler, noe som sikrer økt trygghet i gruppen.

Magefølelsen kan føre oss på rett vei, men den kan også lede oss feil. Livspondusmetoden synliggjør kompetanse som leder en på rett vei og kan bekrefte at man har handlet riktig. Den kan også synliggjøre noe som ikke gikk rett vei, men samtidig påvise funksjonelle alternativer reflektert fram ved hjelp av perspektivskapende spørsmål. Gjennom perspektivskapende spørsmål fra sine kollegaer får deltagerne ny innsikt som kan bidra til at de handler annerledes neste gang. Kollegaene får ta del i denne nye innsikten som igjen kan hjelpe dem til å se andre perspektiv på sitt eget arbeid. Slik utvikles og spres kunnskapen ut over det egne individuelle perspektivet.

Sist, men ikke minst, bidrar metoden til overføring av nyttig kunnskap, holdninger og verdier til andre fordi taus kunnskap synliggjøres og spres ved at det avdekkes hvordan man i kraft av sine handlinger, holdninger og væremåte kan fremstå som rollemodell eller forbilde for andre. Deltagernes kunnskapsbank øker, eventuelt justeres, gjennom de perspektivskapende spørsmålene og identifiseringen av kompetansene som er anvendt i ulike situasjoner, noe deltagerne tar med seg videre ut i sin praksis.

Om kriminalomsorgen

Kriminalomsorgens todelte hovedoppgave innebærer rolle som kontrollør og hjelper

Allerede i beskrivelsen av kriminalomsorgens hovedmål kan man se konturene av fengselsansattes roller som kontrollør og hjelper. Kriminalomsorgsdirektoratet (2021 b, s. 7) beskriver kriminalomsorgens samfunnsoppdrag slik i sin virksomhetsstrategi for 2021-2026: «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». Dette har sitt opphav i straffegjennomføringsloven § 2. Forskriften til denne, § 1-2, lyder slik: «Så langt det er forenlig med hensynet til samfunnets sikkerhet og den alminnelige rettsoppfatning, skal forholdene legges til rette for at den straffedømte gis mulighet til å endre livsførsel og hindre tilbakefall. Varetektsinnsatte og andre som ikke kan delta i fellesskap skal prioriteres med hensyn

til aktiviteter og samvær med tilsatte med sikte på å redusere skadevirkningene av isolasjon.» (Justis- og beredskapsdepartementet, 2002).

I kriminalomsorgens kommunikasjonsstrategi som bygger på Kriminalomsorgens virksomhetsstrategi for 2021-26 (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2021 a), beskrives bl.a. et rollekart i kommunikasjonssammenheng der man fremhever «hjelper» og «ekspert» som roller man anser at kriminalomsorgen har: «Kriminalomsorgen er den fremste kunnskaps- og premissleverandøren på straff og straffegjennomføring. Dette er én av de to primære rollene vi skal dyrke frem gjennom strategisk kommunikasjon.» Videre heter det om hjelperollen:

«Kriminalomsorgen hjelper, beskytter og støtter samfunnet gjennom varetektsfengsling og straffereaksjoner som gir trygghet og motvirker straffbare handlinger. Vi hjelper også lovbrytere med å endre sitt kriminelle handlingsmønster. Dette er én av de to primære rollene vi skal dyrke frem gjennom strategisk kommunikasjon.» (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2021 a).

Hjelperollen er ambisiøst beskrevet; den omfatter mer enn bare å hjelpe de innsatte. Med bakgrunn i kriminalomsorgens todelte hovedmål, skal personalet i kraft av sitt arbeid både hjelpe, beskytte og støtte hele samfunnet. Her står forståelsen av sikkerhetsbegrepet slik det brukes i kriminalomsorgen sentralt.

Kriminalomsorgens sikkerhetsbegrep

Basert på hovedmålsettingen skal ansatte i kriminalomsorgen ivareta sikkerheten på flere nivå, og sikkerhetsbegrepet slik det brukes i kriminalomsorgen innebærer mange ansvarsområder som igjen bidrar til å forme de ansattes rolle(r). Sikkerhetsbegrepet har tradisjonelt vært delt i tre; statisk, organisatorisk og dynamisk sikkerhet. Statisk sikkerhet handler om de teknologiske og fysiske sikkerhetsforanstaltningene, mens de organisatoriske omfatter «organisering av arbeidet, ansvar og myndighet» (Kriminalomsorgens sentrale forvaltning, 2006, s. 5). De siste årene har det imidlertid blitt lagt til flere dimensjoner knyttet til statisk og dynamisk sikkerhet slik at begrepene er mer i tråd med de faktiske forholdene. Under punktet om Sikkerhet og kriminalomsorgens virkemidler i Kriminalomsorgens årsrapport for 2023 heter det bl.a.: «Virkemidlene som benyttes for å oppnå sikkerhet i kriminalomsorgen kan kategoriseres i tre; dynamiske og menneskelige tiltak, statiske og teknologiske og organisatoriske tiltak.» (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023, s. 85). Statiske sikkerhetstiltak omfatter i dag mer enn bare fysiske stengsler. Ulike tekniske virkemidler som kameraovervåking og IT-sikkerhet har fått betydelig større betydning.

Dynamisk sikkerhet omhandler «mellommenneskelige relasjoner og systematiske former for samhandling mellom domfelte og ansatte. Eksempler kan være tilstedeværelse i fellesskap, oppfølgingssamtaler med saksbehandler ved friomsorgskontor, kontaktbetjentarbeid, fritidsaktiviteter, utdanning, arbeid og programvirksomhet. Sentralt er at kontakten med den domfelte benyttes som et verktøy for å øke trygghet gjennom informasjonsinnhenting, relasjonsbygging og individuell tilrettelegging», og videre defineres menneskelige tiltak som «tiltak som påvirker persepsjonen, vurderingsevne, kunnskap, adferd og reell evne til å bruke eller følge andre sikringstiltak slik som teknologisk utstyr og rutiner eller instruksjer. Eksempler på tiltak, kan være holdningsskapende arbeid, bevisstgjøring, og opplæring.» (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023, s. 85). Betydningen av mellommenneskelige relasjoner har alltid vært fremhevet i definisjonen av dynamisk sikkerhet, men forhold som handler om personalets evner, egenskaper, kunnskap og opplæring har vært mindre fremhevet i tidligere definisjoner (se for eksempel Kriminalomsorgens sentrale forvaltning, 2006). Dette kan tolkes som at det har vært en utvikling i hvordan man ser på personalet som ressurs, og at behovet for kunnskap og opplæring får en viss oppmerksomhet.

Evner og egenskaper, slik som bruk av sansene, er viktig for å observere og oppfatte potensielle risikosituasjoner. Midtlyng (2024) har gjennom sitt doktorgradsarbeid om sikkerhetsarbeid i førstelinja i fengsel bl.a. fokusert på synliggjøring av sansenes rolle når det gjelder ansattes forståelse av hva som foregår i deres daglige arbeid slik at potensielle problemer kan løses før de utvikler seg til alvorlige hendelser. Hun fant i sin undersøkelse av sikkerhetsarbeidet i et norsk høysikkerhetsfengsel at betjentene ser ut til å ha en fininnstilt evne til bevissthet om, og evne til, å legge merke til detaljer som «så ut til å henge nært sammen med en kombinasjon av bevissthet om avvik, slik det forstås i fengselskonteksten, og lokal kunnskap om det varierende sosiale og materielle miljøet.» (Midtlyng, 2024, s. 277, min oversettelse). Følelsen av at noe er galt i fengselsmiljøet kan være vanskelig å sette ord på, noe som kommer til uttrykk når betjentene viser til magefølelsen. Dette kan bygge på observasjoner av små detaljer i fengselsmiljøet som avviker fra det normale/vanlige.

I opplæringen av fengselsbetjenter tok Kriminalomsorgens høgskole- og utdanningssenter, KRUS, i 2022 i bruk en ny lærebok i sikkerhet, *Den gylne trekant. Sikkerhet og beredskap i kriminalomsorgen* (Normann, 2022). Her understrekes «den sikkerhetsmessige betydningen av gode relasjoner mellom domfelte og ansatte» (Normann, 2022, s. 80). Det vises til at kommunikasjon og relasjon er nært beslektet da relasjon uten kommunikasjon ikke er tenkbart, og at det forutsettes både gjensidighet og interaktivitet.

Disse forutsetningene går igjen hos Aronsson (2018) som beskriver hvordan relasjoner oppstår i sosialt arbeid, et felt som er sammenlignbart med kriminalomsorg. Hun ser

på relasjonen som en dialektisk vekselvirkning der dialogen er en forutsetning for relasjonen og relasjonen en forutsetning for dialogen. «Relasjonen oppstår i sosialt arbeid ved at to eller flere personer interagerer med hverandre på en bra og formålstjenlig måte. En relasjon er nødvendig for å skape en sammenheng der den enkelte person kan bli både bekreftet og utfordret og der man gjennom dialogen kan oppdage at løsningen på et problem ikke bare avhenger av den enkelte persons situasjon, men også kan kreve tiltak på samfunnsnivå» (Aronsson, 2018, s. 59, min oversettelse).

Denne beskrivelsen av relasjonens betydning harmonerer med kriminalomsorgens hovedmål, både når det gjelder kravet om å legge til rette for at en person kan hjelpe seg selv og den delen av sikkerhetsbegrepet som omhandler dynamisk sikkerhet der relasjonens betydning er tillagt stor vekt. Derimot legger Aronsson til en ekstra utdypning, nemlig at det krever ressurser på samfunnsnivå. Eksempler på dette kan være bolig, jobb osv. Visse faktorer må samfunnet bidra med for at klienten, eller domfelte som man ville betegnet klienten som i kriminalomsorgen, skal kunne gjennomføre en forandring, videreføre endringsarbeidet og klare seg selv. Men, for at dette skal skje må hjelperen bidra med tilrettelegging - være en fasilitator, jf. kriminalomsorgens hovedmålsetting. Personalet som jobber med målgruppen utenlandske innsatte som skal utvises og som dermed ikke har rettigheter i det norske samfunnet, møter imidlertid mange utfordringer på dette området da de må forholde seg til velferdssystemer, eller mangel på sådan, i mange andre land. Kunnskap om dette tilegnes først og fremst gjennom praksis, dvs. gjennom interaksjon og samhandling innenfor de praksisfelleskap personalet deltar i.

Profesjonstilnærmingen i kriminalomsorgen – fortsatt en vei å gå

Selv om deltagere i denne studien, eller andre ansatte i kriminalomsorgen, har profesjonsutdanning fra andre disipliner, hjelper det lite dersom stillingskoden er fengselsbetjent. Fengselsbetjentyrket kan i henhold til kjennetegn for profesjoner som beskrevet av Susskind og Susskind (2017) ikke klassifiseres som en profesjon, men utdanningen og yrket omtales av kriminalomsorgen selv som både en profesjonsrettet utdanning og «fengselsbetjentyrket som profesjon» i emnebeskrivelsen av «Profesjonsforståelse og etikk», et 7.5 poengs emne i den obligatoriske 2-årige fengselsbetjentutdanningen (Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter, 2025).

Susskind og Susskind (2017) har undersøkt hva som kjennetegner profesjoner og deler disse inn i fire hovedområder: spesialistkunnskap, meritter, regulert virksomhet og felles verdier. Profesjoner omfatter grupper og institusjoner hvor profesjonsutøvere, eksperter med både formell og praktisk erfaring, tilbyr kunnskap og tjenester som ikke-

eksperter mangler. Teknologiens utvikling har imidlertid gjort kunnskap mer tilgjengelig for alle, noe som utfordrer profesjonenes unike rolle. Profesjonsutøvere må derfor stadig oppdatere seg og utvide grensene for sine disipliner, samtidig som de tar ansvarlige valg på vegne av sine klienter.

Videre påpeker Susskind og Susskind (2017) at det kreves mer enn bare ekspertise for å bli en profesjonsutøver. Man må ha omfattende utdanning, praksis og kunne vise til ulike personlige egenskaper. Denne prosessen dokumenteres gjennom attester og referanser. Profesjonens virksomhet er regulert, ofte gjennom lisenser og autorisasjoner som gir eksklusiv rett til å utføre visse oppgaver. Profesjonsutøvere må følge strenge atferdsnormer og etiske koder, og selv om noen profesjoner er selvregulerende, er de fortsatt underlagt strafferettslig og sivilrettslig ansvar.

Felles verdier er sentrale for profesjoner. Profesjonsutøvere forventes å opprettholde kjerneverdier som ærlighet, pålitelighet og etikk. Dette omfatter også sosiale forpliktelser og altruisme, samt en forpliktelse til å bidra til samfunnets velferd. Lønn og status kan være viktige motiverende faktorer, fordi å inneha en profesjon ofte gir høy anseelse og gode inntektsmuligheter (Susskind og Susskind, 2017).

Utdanningen av fengselsbetjenter i Norge er foreløpig ikke omfattende nok til å fullt ut oppfylle kriteriene for en profesjon, særlig når det gjelder kravet til utdanningslengde. Utdanningen har siden 1976 vært toårig (Aktuelt for kriminalomsorgen, 2010). Etter at utdanningen ble høgskoleakkreditert fikk den fra 2012 «graden» høgskolekandidat som gir 120 studiepoeng, og fra 2019 en frivillig 60-poengs påbygning til bachelorgrad i straffegjennomføring (Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter, 2025) der det ikke er noen automatikk for høyere lønn eller nye karrieremuligheter. I henhold til Kriminalomsorgens virksomhetsstrategi for 2021-2026 (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2021 b) er det et mål å kunne tilby både bachelor- og mastergradsutdanning i fremtiden, men dette krever institusjonsakkreditering. Det pågår også diskusjon om hvorvidt utdanningen fortsatt skal være lønnet, og hvordan dette kan påvirke rekruttering til yrket.

Fengselsbetjentutdanningen kombinerer teori og praksis over fire semestre, og personlig egnethet vurderes både ved opptak og gjennom hele utdanningen. Aspirantene får veiledning under praksisperioden, men ferdig utdannede fengselsbetjenter har begrenset eller ingen tilgang til organisert veiledning i sin praksis.

Kriminalomsorgen oppfyller i stor grad kravene til regulert virksomhet, med strenge lover, krav til ren vandel, taushetsplikt og etiske retningslinjer. Likevel utfordres dette av bemanningsproblemer som medfører at vikarer uten formell utdanning må rekrutteres. Vikarer kan utføre de fleste oppgaver, men mangler sertifisering for

spesialiserte oppgaver og får ikke fast ansettelse med mindre de har oppnådd tungt oppsigelsesvern.

Tilsynsorganer har vært etablert i alle regioner i kriminalomsorgen fram til 2024. Ordningen har blitt kritisert for ineffektivitet og mangel på legitimitet, noe som har reist spørsmål om dens rolle i profesjonaliseringen av kriminalomsorgen. Fra 2025 ble de fem regionale tilsynsrådene erstattet av «ett uavhengig landsomfattende råd, med en fast ledelse på tre personer og et sekretariat ved Statens sivilrettsforvaltning i Vardø for å støtte tilsynsrådet.» (Justis- og beredskapsdepartementet, 2024, avsnitt 8).

Når det gjelder felles verdier, er disse integrert i dokumenter, utdanning og praksis, med verdiene Trygghet, Åpenhet og Nytenking som sentrale i virksomhetsstrategien for 2021-2026 (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2021 b). Likevel, kriminalomsorgen har flere områder å forbedre før fengselsbetjentyrket oppnår status som profesjon med profesjonell legitimitet. Dette inkluderer utfordringer knyttet til lønn, status og den relativt lave formelle utdanningen sammenlignet med andre yrker/profesjoner.

Om Kongsvinger fengsel

Kongsvinger fengsel er en statlig virksomhet som ligger i Kongsvinger kommune, i den østlige delen av Sør-Norge, fire mil fra grensen til Sverige. Kommunen har i underkant av 18 000 innbyggere. Den eldste og opprinnelige delen av fengslet ble etablert i 1864, er lokalisert i sentrum av Kongsvinger og har 20 fengselsplasser. Etter å ha overtatt luftforsvarets leir på Vardåsen utenfor Kongsvinger sentrum i 2002, og bygd på ytterligere en avdeling i 2015, er kapasiteten totalt på 140 fengselsplasser.

Kongsvinger by har blitt kalt justisbyen fordi den rommer både kriminalomsorg, toll, politi samt en avdeling av Politihøgskolen. Nærmeste grenseovergang til Sverige har den nest største tollstasjonen i landet, og mange av de utenlandske innsatte som er dømt for smugling av ulike slag, er tatt på denne grenseovergangen. De nevnte etatene utgjør mange arbeidsplasser innen offentlig sektor i regionen. Kongsvinger fengsel kan betegnes som en forholdsvis stor arbeidsplass i dette området med sine 114 faste stillinger (i 2020) i tillegg til ca. 25 stillinger hos samarbeidspartnerne fra kommune og fylke som har sitt daglige virke i fengslet (skole, bibliotek, prest, helse).

Kongsvinger fengsel hadde i mange år liten turnover, og mange ansatte har lang ansiennitet fra kriminalomsorgen. Ved inngangen til 2021 gjorde tjenesteoppsettkontoret i Kongsvinger fengsel en beregning av hvor lenge de ansatte (dvs. fengselsbetjenter, ansatte i arbeidsdrift og kjøkken, administrasjon og ledelse) hadde jobbet i kriminalomsorgen og fant at gjennomsnittet lå på 14,78 år. Det var liten forskjell på kvinner og menn, kun 0,1 år i favør menn. Hele 39 av de 114 ansatte

arbeidet allerede i etaten før Kongsvinger fengsel åpnet avdelingene på Vardåsen i 2003 (personlig kommunikasjon med Hanne Gylterud, førstebetjent, Kongsvinger fengsel, desember 2020).

Omorganisering og politiske beslutninger påvirker en praksishverdag

Avgjørelsen om opprettelse av et eget utlendingsfengsel i Norge har sitt opphav i Soria Moria-erklæringen utarbeidet av regjeringen Stoltenberg 2 (den «rødgrønne» regjeringen bestående av Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti, 2005-2013). Regjeringspartnerne ble enige om å «utvide ordningen med hurtigbehandling, slik at utlendinger som begår kriminalitet pågripes, pådømmes og sendes ut av landet så raskt som mulig. Ved tilslutning til EUs soningsoverføringsavtale og flere bilaterale avtaler skal flere utenlandske kriminelle sone i hjemlandet» (Politisk plattform for flertallsregjeringen, 2009, s. 68).

I forslaget til statsbudsjett 2012-13 stod det følgende:

Gjennomføring av straff for utenlandske innsatte, herunder overføring til straffegjennomføring i hjemlandet: KSF har på oppdrag fra Justis- og beredskapsdepartementet satt ned en arbeidsgruppe for opprettelsen av en egen enhet for utenlandske innsatte, jf. Prop. 1 S (2011–2012). Tiltaket skal legge til rette for styrket samarbeid i justissektoren og muliggjøre sambruk av tjenester, spesielt tolketjenester, og kompetanseoverføring mellom kriminalomsorgen og politiets utlendingsinternat på Trandum. De innsatte på en slik enhet skal tilbys et innhold under straffegjennomføringen som er tilpasset denne gruppen. Arbeidsgruppen har anbefalt at man fremfor å etablere enheten i en avdeling i et eksisterende fengsel, tar et helt fengsel i bruk til formålet. Dette følger av både økonomiske og prinsipielle vurderinger. Kriminalomsorgen vil etter en vurdering av arbeidsgruppens anbefaling etablere et fengsel for utenlandske innsatte ved Kongsvinger fengsel (Vardåsen). Enheten vil ha 97 plasser og omfatte både høy og lav sikkerhet. Utenlandske innsatte som skal utvises, skal ikke tilbakeføres til det norske samfunnet. Et viktig mål for Regjeringen er derfor at flest mulig av disse innsatte blir overført til hjemlandet for å sone deler av straffen der. De fleste overføringssaker som gjelder innsatte fra land utenfor Norden behandles etter den europeiske overføringskonvensjonen med tilleggsprotokoll. (Prop. 1 S (2012-13), s. 68).

Under pkt. 1.6.2 i samme dokument stod det:

Utenlandske innsatte som skal utvises, skal ikke tilbakeføres til det norske samfunnet. Et viktig mål for Regjeringen er derfor at flest mulig av disse blir overført til soning i hjemlandet. I 2011 ble 52 innsatte overført, i tillegg til nordiske statsborgere som

rutinemessig overføres til hjemlandet. Det skal videre etableres et fengsel for utenlandske innsatte ved Kongsvinger fengsel (Vardåsen). De innsatte skal tilbys et innhold under straffegjennomføringen som er spesielt tilpasset denne gruppen. (Prop. 1 S (2012-13), s. 20).

Den siste delen hvor det presiseres at de innsatte skal tilbys innhold tilpasset gruppen utenlandske innsatte er også gjengitt i oppdragsbrevet av 15.11.2012 som kriminalomsorgen mottok fra Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (KSF) i Justisdepartementet. I samme brev presiseres det at «Dette innebærer at tilbudet til de innsatte ikke skal være av dårligere kvalitet enn i øvrige fengsler i Norge. Hensikten er å tilpasse tilbudet spesielt til denne gruppen innsatte» (Kriminalomsorgens sentrale forvaltning, 2012, avsnitt 5). Ifølge tidligere fengselsleder Gaute Enger var denne presiseringen svært viktig for å sikre samme ressurstilgang som tidligere (personlig kommunikasjon, 7. juni, 2019).

Mange omstillingsprosesser i løpet av få år

Om Kongsvinger fengsel spesifikt vet vi følgende om arbeidssituasjonen. Omstilling til utlendingsenhet er ikke den eneste omstillingen Kongsvinger fengsel har gjennomført. De ansatte, og fengslet som helhet, har vært igjennom flere omstillingsprosesser i løpet av få år. Foruten omstilling til utlendingsenhet 2012-2013, gjennomførte fengslet omorganisering av ledelse og administrasjon i 2014 der antall stillinger ble redusert med mer enn 30 prosent, utvidelse av avdeling for høy sikkerhet med 20 fengselsplasser i 2015 (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2015) og etablering av kvinneavdeling (samme målgruppe) fra 2017 (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2016). Til tross for mange nye utfordringer var det ikke registrert økning av negative hendelser i fengslet. Frem til 2019 var det heller ingen økning i sykefraværet; derimot så man en gradvis nedgang.

Etter enda en omorganisering besluttet av Kriminalomsorgsdirektoratet sommeren 2019, ble Kongsvinger fengsel fra 2020 slått sammen med 5 andre enheter til Kriminalomsorgen Innlandet (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2019). I påsken 2021 kom det melding fra høyere hold om at kvinneavdelingen som lå i det gamle fengselsbygget i sentrum av byen skulle legges ned og innsatte overføres til Bredtveit kvinnefengsel. Nærmest over natten måtte fengslet omstille avdelingen til å møte behovet for flere lavsikkerhetsplasser for menn, fortrinnsvis norske. Dette innebar en ganske stor omstilling for personalet som ikke hadde hatt ansvar for innsatte med rettigheter i Norge siden 2012, dvs. nærmere 10 år. Etter hvert ble avdelingen helt stengt, om enn midlertidig, og både de innsatte og personalet måtte flytte til avdelingen for lav sikkerhet på Vardåsen. Midlertidig stenging av avdelinger har sammenheng med etatens økonomiske utfordringer og er et av flere tiltak som inngår i

kriminalomsorgens «spareplan for å redusere risiko for forventet merforbruk» (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023, s. 122).

Arenaer for læring, informasjons- og kunnskapsoverføring i Kongsvinger fengsel

Der det daglige arbeidet foregår er sannsynligvis den viktigste arenaen for deling og utvikling av kunnskap. Fengselsbetjenter i avdelingstjeneste jobber turnus og møter dermed ikke så mange kollegaer samtidig i sin arbeidshverdag. Derfor er overlappingsmøter mellom hvert skift viktige i tillegg til andre faste møter som morgenmøter, rådsmøter, avdelingsmøter og tverrfaglige møter viktige arenaer. Hver avdeling har tverrfaglig møte minst en gang pr. måned der alle instanser i fengslet er representert. Forhold knyttet til hver enkelt innsatt på den aktuelle avdelingen gjennomgås. Møtene er en arena for utveksling av kunnskap og informasjon mellom de ulike tjenesteyterne. Problemstillinger og behov knyttet til bl.a. innsatte med spesielle utfordringer fanges opp og diskuteres, og planer for oppfølging legges.

I fengselsbetjentenes turnus er det satt av tre timer til undervisning hver 8. uke. Det vil si at alle i turnus deltar i en planlagt opplæring hver 8. uke. To til tre ganger i året ble det, frem til Covid 19-pandemien satte en stopper, arrangert fagdager der alle som har sitt daglige arbeid i Kongsvinger fengsel ble invitert. Eksempler på tema som har vært på dagsorden er Afghanistan, oppfriskningskurs i samtalemetoden Motivational Interviewing, Tverrkulturell kommunikasjon, Menneskehandel og moderne slaveri, Regelverk i utvisningssaker og vilkår for støtte fra IOM og Utfordringer innen psykisk helse.

Personalets erfaring og fengslets størrelse kan påvirke opplevelse av jobbtilfredshet

Mange ansatte i Kongsvinger fengsel har lang erfaring fra kriminalomsorgen. De fleste har også jobbet i andre fengsler før de startet i Kongsvinger. Personalet i Kongsvinger fengsel opplever det som at fengslet har lite negative hendelser sammenlignet med andre fengsler i Norge, noe som kan harmonere med Liebling *et al.* (2012) sin forskning som viser at lang erfaring gir mindre konflikter.

Kongsvinger fengsel er lokalisert på to ulike steder med ca. 2 km mellom lokasjonene og har avdelinger med ulike sikkerhetsnivå. Det opprinnelige Kongsvinger fengsel som ligger i sentrum av byen ble etablert i 1864 og har plass til 20 innsatte, altså et lite fengsel. I perioden 2017-2021 var dette kvinneavdeling for utenlandske innsatte, høy sikkerhet. Resten av Kongsvinger fengsel er lokalisert på Vardåsen, et stykke utenfor sentrum av Kongsvinger. Her er to atskilte avdelinger, en for høy sikkerhet med 72 plasser og en for lav sikkerhet med 48 plasser, og kan dermed komme under kategorien medium-stor størrelse. I en norsk undersøkelse der kvaliteten på livet i fengsel

diskuteres basert på antagelsen om at fengselsbetjentenes syn og verdier påvirker innsattes livskvalitet, konkluderes det med at relasjonen mellom fengselsbetjenter og innsatte, og mellom personalet og ledelse, ser ut til å være bedre i små fengsler enn i medium og store, alle innenfor kategorien høy sikkerhet (Johnsen, Granheim og Helgesen, 2011). Dette kan gi grunnlag for å hevde at fengslets størrelse kan bidra til å påvirke forholdet mellom innsatte og ansatte i positiv retning også i Kongsvinger, spesielt for avdelingen i sentrum som er atskilt fra resten av fengslet og som har kun 20 plasser.

Medarbeiderundersøkelsen fra 2017² viste at ansatte i Kongsvinger scoret på eller over gjennomsnittet for kriminalomsorgen på mer enn 80 parametere i positiv retning, noe som kan tolkes som at jobbtilfredsheten på det tidspunktet befant seg over gjennomsnittet i Kongsvinger fengsel sett i forhold til resten av kriminalomsorgen. Det er vanskelig å si hva dette egentlig betyr, men siden sykefraværet så ut til å være synkende på alle avdelinger, kan dette være en indikator i positiv retning når det gjelder jobbtilfredshet i Kongsvinger fengsel på tidspunktet for gjennomføring av den nevnte medarbeiderundersøkelsen.

Om målgruppen utenlandske innsatte

Straffegjennomføringsloven er generelt utformet og gjelder alle domfelte uansett nasjonalitet. Forskrifter og retningslinjer til straffegjennomføringsloven skiller i noen grad mellom hvem som kan tilbys tiltak basert på om den domfelte har rett til å oppholde seg i Norge etter løslatelse eller ikke. Forskrift til kartleggingsverktøyet BRIK (Behovs- og ressurskartlegging i kriminalomsorgen) er et eksempel på dette. Der presiseres det i § 1: «Alle domfelte kan gis tilbud om behovskartlegging mens de gjennomfører straff. I tilbudet om behovskartlegging skal det likevel gis prioritet til domfelte som gjennomfører lengre straffer og som skal oppholde seg i Norge etter gjennomført straff.» (Justis- og beredskapsdepartementet, 2011).

I Nasjonal strategi for samordnet tilbakeføring etter gjennomført straff 2017-2021 (Justis- og beredskapsdepartementet, 2017), også kalt tilbakeføringsstrategien, er utenlandske statsborgere/innsatte ikke nevnt. Er det et strategisk valg? Mange av de utenlandske innsatte som skal utvises, har sannsynligvis like mange problemer og behov som norske, men utvisningsvedtaket innebærer at de ikke har rettigheter i det norske samfunnet utover akutt helsehjelp.

² Medarbeiderundersøkelsen, også kalt Avant 2017, ble gjennomført i hele kriminalomsorgen i samarbeid med Rambøll Management Consulting i 2017. Det har ikke lyktes å finne en egen rapport eller referanse for undersøkelsen, kun interne arbeidsdokumenter i forbindelse med oppfølging av resultatene på lokalt nivå, dvs. for hver enkelt enhet.

I oppdragsbrevet Kriminalomsorgen fikk fra Justisdepartementet ved beslutningen om opprettelse av utlendingsenhet presiseres det at tilbudet skal tilpasses målgruppen og at det ikke skal være dårligere enn til norske innsatte. Samtidig sies det lite eller ingen ting om *hva* man skal gjøre. Fængslet og samarbeidspartnerne forsøker å gjøre det beste ut av situasjonen under de forutsetningene som foreligger. Et eksempel her kan være skoletilbudet i fængslet. Utenlandske innsatte som skal utvises har i utgangspunktet ikke rett til utdanning, men skolen i fængslet støtter seg på internasjonale konvensjoner slik at de likevel kan tilby de innsatte utdanning. Skoletilbudet er endret slik at det passer målgruppen, og kompetansen de innsatte får skal være nyttig uansett hvor i verden de skal etablere seg etter gjennomført straff, eksempelvis engelsk og matlaging.

Undervisning i engelsk er et viktig satsingsområde som ikke bare er til nytte etter løslatelse. Engelskkunnskaper bidrar også til å redusere følelsen av isolasjon under soning for den som ikke kan gjøre seg forstått, og det bidrar til bedre kommunikasjonsmuligheter både for innsatte og ansatte. I kokkekurset samarbeider skoleavdelingen og arbeidsdriften slik at elevene kan gå ut i praksis på kjøkkenet i fængslet etter gjennomført kurs. Praksisattester og kursbevis utstedes på engelsk med skoleavdelingens logo og signatur slik at de innsatte kan dokumentere sine kunnskaper og kvalifikasjoner for en aktuell arbeidsgiver i det landet de skal etablere seg i etter løslatelsen.

Økonomiske utfordringer påvirker kompetansehevingsmuligheter

Den økonomiske situasjonen i Kriminalomsorgen har vært, og er fortsatt, en stor utfordring. Kriminalomsorgsdirektoratet beskriver det slik i årsrapporten for 2017:

Den vesentligste utfordringen som kriminalomsorgen står overfor i 2018, er håndteringen av et svært inngripende effektiviseringskrav på om lag 200 mill. kroner i perioden 2014-2018. Dette omfatter kutt på i underkant av 156 mill. kroner i forbindelse med ABE-reformen, energieffektivisering, innføring av Digipost, og kutt under budsjettbehandlingen i Stortinget. I tillegg kommer varige merutgifter på ca. 54 mill. kroner som ikke er finansiert. (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2017, s. 32).

ABE-reformen er den konservative regjeringen Solbergs Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform for offentlig sektor. Effektiviseringskravet medførte bl.a. et sparekrav på 10 millioner i 2020 for enheten Kriminalomsorgen Innlandet som Kongsvinger fængsel ble en del av samme år.

Den økonomiske situasjonen er fortsatt utfordrende. Kompetansehevende tiltak for ansatte er et av områdene som nedprioriteres fra sentralt hold i kriminalomsorgen på grunn av stram økonomi (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023, s. 5). De lokale enhetene

har gjennom flere år skåret ned på utgiftene der det er mulig. Antall personer som får mulighet til å delta på etter- og videreutdanningskurs bl.a. i regi av kriminalomsorgen reduseres. I stedet for å sende noen få ansatte på kurs utenfor arbeidsplassen, anses det ofte som bedre utnyttelse av de knappe ressursene og mer nyttig for læringsutbyttet, både individuelt og for organisasjonen som helhet, å legge til rette for læring på arbeidsplassen (Filstad Jakobsen, 2008). Dermed høres det kanskje ikke så dramatisk ut at enkeltpersoner ikke får delta på kurs, men legges det til rette for læring på arbeidsplassene?

Kriminalomsorgens kompetansetilbud på fagområdet utenlandske statsborgere

Kriminalomsorgen har både fengselsbetjentutdanning, verksbetjentutdanning og etter- og videreutdanningskurs for ansatte i fengsel og friomsorg. I studieprogrammet for utdanningen av fengselsbetjenter ved Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter, 2019, er utenlandske innsatte/domfelte/statsborgere ikke spesifikt nevnt. Tidligere studieår er arbeid med utenlandske innsatte omtalt under emnet miljøarbeid. Det kan se ut til at «kulturforståelse» og «betydningen av kulturforskjeller i tilretteleggingen av straffegjennomføringen» (Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter, 2019, s. 35) har overtatt plassen, men disse temaene er flyttet inn i emnet profesjonsforståelse og etikk og dermed ikke lett å få øye på.

Kriminalomsorgens etter- og videreutdanningstilbud omfattet i 2019 ca. 90 kurs og konferanser hvorav seks kan sies å handle om problemstillinger knyttet til utenlandske innsatte: Flerkulturell forståelse (3 dg, avlyst i 2019), Radikalisering som kan lede til voldelig ekstremisme (3dg), Utenlandske statsborgere (2 dg), Islam i fengsel (2 dg), Radikalisering – samling for lokale radikaliseringskontakter (2 dg + 2 dg), Konferanse om radikalisering og voldelig ekstremisme (1 dg), (Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter, 2019). I tillegg ble det fra 2019 satt i gang et 60 studiepoengs frivillig deltidsstudium over to år som bachelorpåbygg til fengselsbetjentutdanningen der det inngår et valgfritt emne i radikalisering og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen (Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter, 2025). Pilotundervisning i dette temaet ble gjennomført for en gruppe ansatte i Kongsvinger fengsel i 2018. Temaet omfattet så vel norske som utenlandske statsborgere da radikalisering og voldelig ekstremisme kan utvikles i alle miljøer i alle land, også Norge. Samlet sett må man kunne si at kompetansetilbudene ikke står helt i forhold til, eller gjenspeiler størrelsen på målgruppene personalet jobber med, jf. antallet utenlandske statsborgere i norske fengsler som på visse tidspunkt har utgjort mer enn 30 % av fangebefolkningen.

Lite støtte i forskning og annen dokumentasjon for arbeid med målgruppen

Når det er sparsomt med tilførsel av kunnskap gjennom etatens eget kompetansesenter, kunne man kanskje få hjelp av levekårsundersøkelsene som har vært gjennomført i kriminalomsorgen. Det ser ut til at målgruppen utenlandske innsatte enten er beskjedent representert eller ikke representert i det hele tatt. I Norge har det vært gjort levekårsundersøkelser som viser at innsatte har sammensatte levekårsproblemer (Friestad og Skog-Hansen, 2004; Revold, 2014). Av de 260 innsatte som deltok i levekårsundersøkelsen i 2004 var 86% født i Norge og hadde to norske foreldre. Inklusjonskriterium for å delta var bl.a. at informantene kunne snakke norsk. «Når det gjelder utenlandske innsatte vet vi svært lite om deres situasjon» (Friestad og Skog-Hansen, 2004, s. 19). Statistisk sentralbyrå (SSB) gjennomførte en undersøkelse om innsattes levekår i 2014 og sier følgende om utvalg av deltakere: «Innsatte med utvisningsvedtak ble ekskludert fordi man ønsket å fokusere på personer der det offentlige hadde ansvar for tilbakeføringsarbeid.» (Revold, 2014 s. 7). Kriminalomsorgen er en offentlig etat og straffegjennomføringsloven gjelder alle innsatte, noe som inkluderer tilbakeføringsarbeid. Sitatet fra SSB kan tolkes som at det er noen andre enn det offentlige som har ansvaret for utenlandske innsatte som skal utvises, men slik er det jo ikke. De ansatte i utlendingsenheten jobber i henhold til straffegjennomføringsloven og har ansvar for tilbakeføringsarbeid for alle innsatte enten de skal utvises eller ikke. Dermed kan det virke som et paradoks at utenlandske innsatte heller ikke omtales i den tidligere nevnte tilbakeføringsstrategien (Justis- og beredskapsdepartementet, 2017).

Heller ikke Riksrevisjonens rapport fra 2022 om helse-, opplærings- og velferdstjenester til innsatte i fengsel vier målgruppen utenlandske innsatte oppmerksomhet utover å gjengi en kommentar fra Drammen fengsel: «I tillegg har vi norsk- og engelskopplæring som har utenlandske innsatte som målgruppe» (Riksrevisjonen, 2022, s. 39). Rapporten omfatter *borgere* i Norge, og kan dermed tolkes som at den omfatter personer med rettigheter i det norske samfunnet. Dette kan jo omfatte utenlandske statsborgere uten at det nevnes spesifikt, men samtidig utelater rapporten helt klart personer som ikke anses som borgere, dvs. de som ikke har rettigheter, altså innsatte som har mottatt utvisningsvedtak.

Kongsvinger fengsel hadde kvinneavdeling for utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres hjemland i perioden 2017-2021. Målgruppen kvinnelige utenlandske innsatte ble omtalt, om enn svært kort, i Sivilombudets rapport fra 2017 om kvinner i fengsel. Utenlandske innsatte som gruppe betegnes som ekstra sårbar, mens de kvinnelige utenlandske innsatte fremheves bl.a. fordi det er vanskelig for dem å holde kontakt med familie i hjemlandet, spesielt barn. Det gjøres et stort poeng av at det er dyrt for dem å ringe til utlandet. Det anbefales økt bruk av Skype for både

utenlandske og norske kvinner med omsorgsansvar som sjelden får besøk fordi de soner fengselsstraff langt fra der de bor (Sivilombudsmannen, 2017, s. 48 og 50).

En undersøkelse om forekomst av psykiske lidelser blant domfelte i norske fengsler foretatt av Cramer (2014) omfatter en betydelig andel utenlandske statsborgere, men resultatene kan ikke leses spesifikt for denne målgruppen. «Undersøkelsen har ikke som formål å se på utbredelsen av sykdom i ulike etniske grupper, men inkluderer et tilstrekkelig antall personer med ikke-norsk statsborgerskap til at utvalget som helhet kan antas å være representativt for innsatte generelt» (Cramer, 2014, s. 6). Likevel er det en styrke ved undersøkelsen at den «omfatter en relativt stor gruppe innsatte med utenlandsk statsborgerskap (37%)» (Cramer, 2014, s. 34).

Felles for alle rapporter og undersøkelser er at målgruppen utenlandske innsatte omtales som nettopp utenlandske innsatte. Det fremkommer sjelden eller aldri hvor mange som har lovlig opphold i landet eller hvor mange som skal utvises. Noe av forklaringen på dette kan ligge i at utvisningsvedtak ofte fattes underveis i straffegjennomføring, noe som kan gjøre det vanskelig å samle oppdaterte tall.

For å møte behovet for mer kunnskap om utenlandske innsatte, har kriminalomsorgen utarbeidet en håndbok for ansatte som arbeider med utenlandske statsborgere (Kriminalomsorgens utdanningssenter, 2015), men denne fungerer stort sett som oppslagsverk for hva, ikke for hvordan, jf. Ryles (2000) beskrivelse av «know-how» og samspillet mellom å vite at, og vite hvordan. At det foreligger en slik håndbok, betyr det at jobben er gjort når det gjelder kunnskapstilførsel om arbeidet med målgruppen utenlandske innsatte?

Tidligere forskning relatert til utenlandske innsatte

Etter at Kriminalomsorgsdirektoratet utarbeidet oversikt over litteratur og forskning knyttet til fengsler for utenlandske innsatte, eller manglende sådan (Kongsvinger fengsel, 2013), er det gjort noen europeiske studier, bl.a. Mulgrew (2016) om utenlandske innsattes rettigheter i henhold til de europeiske fengselsreglene, og Mulgrew (2017) om tilsynets rolle i utlendingsfengsler, slik som for eksempel Sivilombudsmannens rolle i Norge. Samtidig med studien publiserte Sivilombudsmannen den tidligere nevnte temarapporten «Kvinner i fengsel» (Sivilombudsmannen, 2017). I rapporten påpekes det manglende behovstilpassede tiltak for kvinnelige innsatte i kriminalomsorgen generelt, og det spesifiseres at kvinnelige utenlandske innsatte befinner seg i en spesielt sårbar situasjon. Foruten foran nevnte begrensede muligheter for kontakt med barn og øvrig familie i hjemlandet, nevnes forhold som språkproblemer, ensomhet, depresjon og andre psykiske belastninger (2017, s. 50). Sivilombudsmannens rapporter er ikke bare

viktige for å belyse de innsattes situasjon. Dette er også viktig dokumentasjon for enhetene og de ansatte som kjemper om knappe ressurser for å legge forholdene til rette for de som skal gjennomføre sin straff i kriminalomsorgen.

Selv om *arbeid* med utenlandske innsatte som skal utvises i liten grad er viet oppmerksomhet innen forskning, beskrives det derimot en del andre forhold knyttet til de utenlandske innsatte, eksempelvis en norsk studie av Ugelvik og Damsa (2017) om hvordan soning i et utenlandsfengsel, dvs. Kongsvinger fengsel, oppleves fra innsatte, i denne sammenhengen rom og rumenere. Her beskrives hvordan rom og rumenere, en liten andel av nærmere 70 nasjonaliteter i Kongsvinger fengsel, opplever seg forskjellsbehandlet i det norske samfunnet, inkludert kriminalomsorgen. Forskningen omhandler kun de innsattes perspektiv.

Behandling av utvisningssaker kan også by på utfordringer, slik som problemer med å effektivere utvisning av utenlandske innsatte bl.a. på grunn av manglende ID-dokumenter og stater som ikke ønsker å motta egne borgere m.m. (Bosworth, 2011). Problematikken opptar myndigheter i mange land og representerer en utfordring i den praktiske hverdagen for både innsatte og ansatte i mange fengsler, ikke bare Kongsvinger. Slik jeg forstår oppdragsbrevet som ble utarbeidet i forbindelse med etablering av Kongsvinger fengsel som utlendingsfengsel (Kriminalomsorgens sentrale forvaltning, 2012), er det nettopp slike problemer man ønsker å løse ved å opprette en spesialenhet der samarbeidet med utlendingsforvaltningen og innen justissektoren videreutvikles. I oppdragsbrevet henvises det til proposisjonen til Stortinget som sier at utlendingsenheten skal «legge til rette for styrket samarbeid i justissektoren og muliggjøre sambruk av tjenester» (Prop. 1 S (2012-2013), s. 68).

Forventninger om kunnskapsbasert praksis

I Stortingsmelding 39 (Meld. St. 39 (2020-2021) (2021)) og i kriminalomsorgens virksomhetsstrategi (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2021 b) forventes det at arbeid utføres og beslutninger tas på et kunnskapsbasert grunnlag. Nevnte strategi har kunnskapsbaserte beslutninger og praksis som et definert mål, og har klart definerte delmål som omfatter å være «ledende innenfor forskning og analyser om straffegjennomføring og tilbakefall», videre at kriminalomsorgen «braker forskning, analyser og erfaring som beslutningsgrunnlag» og «utvikler praksis basert på kunnskap og erfaringsdeling» (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2021 b, s. 29). Målene harmonerer delvis med Medeiros (2002) beskrivelse av hva kunnskapsbasert praksis innebærer innenfor helsefaglig praksis. Medeiro viser til at kunnskapsbasert omsorg innebærer at klinikerne anvender all tilgjengelig evidens i relevant kontekst. Dette krever en vurdering av forskning fra eksperimentelle studier, egen erfaring fra klinisk praksis og faglige diskusjoner med kolleger og eksperter. Her vektlegges både evidensbasert

kunnskap, erfaring og praksisfellesskapets faglige diskusjoner. Dessuten bringes brukerperspektivet inn når det påpekes at klinikerer må ta hensyn til pasientenes ønsker og behov. En kunnskapsbasert tilnærming sikrer at utredning og individuelt tilpasset behandling møter hver pasients spesifikke behov på en hensiktsmessig måte (Medeiro, 2002).

Kunnskapsbasert praksis handler om hvilket kunnskapsgrunnlag vi tar våre avgjørelser på. De siste årene er det publisert norsk litteratur som har som mål å øke kunnskapsgrunnlaget, bl.a. antologien *Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen i Norge* (Westrheim og Eide, 2019). Her gjengis ikke en konkret definisjon av kunnskapsbasert praksis, men det vises til at kunnskapsbasert straffegjennomføring ikke bare handler om kunnskapsbasert evidens, men også andre kunnskapsformer. Målgruppen for antologien er høyskolekandidater i straffegjennomføring, dvs. aspiranter ved Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter, KRUS, men også fengselsbetjenter, lærere ved KRUS og andre fagpersoner som underviser i fag som «tangerer kriminalomsorgsfeltet» (Westrheim og Eide, 2019, s. 26). Målet med antologien er å «få frem den kompleksiteten kunnskapsbasert straffegjennomføring forutsetter og innebærer» (Westrheim og Eide, 2019, s. 14) gjennom tre tematiske hoveddeler, straffegjennomføring i Norge, fengselsbetjentens bidrag i innsattes utdanning samt aktuelle utfordringer i straffegjennomføring. Her fins et kapittel om utenlandske innsatte, dvs. deres motivasjon for utdanning og hindringene de møter under fengselsopphold i Norge, eksempelvis krigstraumer som gjør konsentrasjon om læring vanskelig, språkutfordringer, mangelfull utdanningsbakgrunn fra hjemlandet og utilgjengelig informasjon om skoletilbud i fengslet. For å få kunnskap om målgruppen oppfordrer forskerne til at kriminalomsorgen kartlegger de innsattes kompetanse, både individuell kartlegging i fengslet, men også statistisk ved å bruke kilder som LandInfo for å få et bedre bilde av flyktingers og innvandreres utdanningsnivå (Westrheim og Manger, 2019). Slik kunnskap er høyst relevant og bør tilflyte personalet i fengslet som jobber med utenlandske innsatte, men igjen, det må legges til rette for det ute i praksisfeltet.

I antologien *Barn, unge og straffegjennomføring* (Fransson, Gaarder og Lundeberg, 2025) presenteres kunnskapsbasert litteratur om en konkret målgruppe innenfor straffegjennomføringsfeltet, dvs. unge domfelte, og er den første i sitt slag i Norge. Innholdet favner et bredt spekter av tema, eksempelvis fengslenes maktutøvelse, målgruppens levekårsutfordringer, synet på ungdomsstraff og klassebegrepet innen fagområdene sosialt arbeid og kriminalomsorg. Noe av innholdet er rettet mot arbeid med målgruppen, noe mer indirekte fordi det er de unge innsattes perspektiv som fremheves. Likevel, antologien er et godt eksempel på utarbeiding av et kunnskapsgrunnlag det er behov for i arbeid med en spesifikk målgruppe i kriminalomsorgen.

Arbeid i fengsel og ansattes kvalifikasjoner

Det finnes mengder av forskning og litteratur om fengsel knyttet til forhold som gjelder innsatte i fengsel og ofre for kriminelle handlinger innen fagdisipliner som kriminologi og retts sosiologi, ikke minst i Norge (se f.eks. Christie, 1986, 2007; Mathiesen, 2006). Problemstillinger som psykiske lidelser og selvmord blant innsatte i Norge har fått oppmerksomhet helt fra 1970-tallet, og systemkritikken har vært tydelig når det gjelder manglende eller ikke god nok behandling med spesielt fokus på konsekvensene dette får for de innsatte som blir kasteball mellom fengsel og psykiatriske institusjoner (Hammerlin, 2010, 2016), en tilbakevendende utfordring for både de innsatte og for kriminalomsorgen. Videre har synet på hva som virker når det gjelder forebygging av ny kriminalitet variert i samme periode. På 1970-tallet rådet en pessimistisk holdning om at «nothing works» basert på Martinsons (1974) store metaundersøkelse der det ikke ble funnet evidens for at rehabilitering hadde effekt på tilbakefall til ny kriminalitet. Utover 1990-tallet ble holdningen mer optimistisk fordi forskningen som har fått betegnelsen «What works» viste at noen tiltak virker for noen, men at det må tas hensyn til hva som fungerer for hvem, når og hvordan. Tiltak som fremheves er forskningsbaserte kognitive atferdsterapeutiske programmer tilpasset målgruppe, problematikk og fare for residiv (se f. eks. Lipsey, Landenberger og Wilson, 2007). På 2000-tallet tar synet på hva som virker en ny retning, til hva som får mennesker til å avstå fra kriminalitet, såkalt desistance. Dette forklares som en prosess der ulike faktorer i en persons liv (partner, jobb, nettverk, endret syn på seg selv som kriminell m.m.) medvirker til at kriminelle handlinger trappes ned eller stopper helt (se f. eks. Giardino, Cernkovich og Rudolph, 2002; Maruna og Farrall, 2003; McNeill, Farrall, Lightowler og Maruna, 2012). Forskning og teorier om forhold knyttet til de innsatte, slik som hva som bidrar til at det avstås fra ny kriminalitet, er et viktig kunnskapsgrunnlag for personalet som skal tilrettelegge tilbakeføringsarbeidet for den innsatte og for utvikling av praksis i fengslene. Dette forutsetter imidlertid at personalet som allerede er i praksis tilføres denne kunnskapen.

Når det gjelder forskning og studier knyttet til fengselsansattes arbeid er omfanget beskjedent, og arbeid knyttet til spesifikke målgrupper slik som f.eks. arbeid med utenlandske innsatte som skal utvises, er vanskelig å finne. Allerede i 1976 kommenterte Hawkins hvor bemerkelsesverdig lite alvorlig oppmerksomhet fengselsbetjenter har fått i den ganske omfattende litteraturen som fins om fengselslivet (Hawkins 1976, som sitert i Liebling *et al.*, 2012). Ca. 40 år senere skriver Bruhn *et al.* (2017) at studier av fengselsbetjentes utdanning også er sparsomme. Ansatte i fengsel omfattes av flere yrkesgrupper, men fengselsbetjenter utgjør naturlig nok den desidert største gruppen. Selv om det er vanskelig å finne relevant forskning på arbeid i fengsel, og enda vanskeligere å finne forskning på kunnskapsutvikling innen metodisk arbeid med innsatte generelt eller utenlandske innsatte spesielt, fins det

relevant forskning på områder som er felles for, eller grenser til dette fagfeltet. Jeg har derfor valgt å presentere studier som er relatert til arbeid i fengsel og ansattes kvalifikasjoner, ansattes helse og arbeidsmiljø, praksisfellesskap og emnet taus kunnskap.

Liebling *et al.* (2012) undersøker i boka *The Prison Officer* bl.a. fengselsbetjentes rolle og deres oppgaver, fortrinnsvis i fengsler i England og Wales ved å bruke instrumentene «Measuring the Quality of Prison Life» (MQPL) for innsatte og «Staff Measuring the Quality of Prison Life» (SQL) for ansatte. Et høyst relevant funn i deres studie var at både innsatte og personalet mente at fengselsbetjenter trenger erfaring og et mangfold av ferdigheter for å håndtere både hverdagslige og utfordrende situasjoner, og viser til at det er mindre konflikter når erfarne betjenter er på jobb enn når mindre erfarne er det.

Ulikt utdanningsnivå for fengselsbetjenter i ulike land omtales også av Liebling *et al.* (2012). Norge og Danmark fremheves. De skiller seg fra andre land i Europa fordi de har betydelig lengre utdanning av fengselsbetjenter (2 år). Til sammenligning er utdanningens lengde i Slovenia på 3 måneder i tillegg til eksamen hvert femte år som vilkår for fortsatt jobb som fengselsbetjent og Kriminalvården i Sverige tilbyr 23 ukers utdanning for fengselsbetjenter³.

Instrumentene brukt av Liebling *et al.* (2012) er også brukt i den tidligere nevnte norske undersøkelsen av Johnsen *et al.*, (2011). Her diskuteres kvaliteten på livet i fengsel basert på antagelsen om at fengselsbetjentenes syn og verdier påvirker innsattes livskvalitet. Det konkluderes med at relasjonen mellom fengselsbetjenter og innsatte, og mellom personalet og ledelse, ser ut til å være bedre i små fengsler (under 50 plasser) enn i medium (50-100) og store (over 100), alle innenfor kategorien høy sikkerhet⁴.

Kunnskapsutvikling og utdanning av fengselsbetjenter er heller ikke gjenstand for forskning i særlig stor grad. I lys av Pratts omdiskuterte artikler om den skandinaviske eksepsjonalismen (Pratt, 2008a, 2008b) der kriminalomsorgen i Sverige, Finland og Norge omtales som liberal og human, der fengslene har god standard og antallet personer som fengsles er lav sammenlignet med andre land, har svenske og norske forskere sett på hvilken utviklingstendens man ser når det gjelder utdanning av fengselsbetjenter i Sverige og Norge (Bruhn *et al.*, 2017). Tradisjonelt sett blir Sverige

³ I Sverige søker man ansettelse i Kriminalvården først, mens i Norge søker man om opptak på den toårige fengselsbetjentutdanningen ved Kriminalomsorgens høgscole og utdanningssenter, KRUS, før man kan søke ansettelse som fengselsbetjent. Utdanningen i Norge gir 120 studiepoeng /høgskolekandidat. Mer informasjon fins på krus.no og på kriminalvarden.se.

⁴ I en undersøkelse blant personalet i fengsler med høy og middels høy sikkerhet i Indiana, USA, fant Roy og Avdija (2012) sammenheng mellom grad av jobbtfredshet og risiko for utbrenthet. Når tilfredsheten økte ble faren for utbrenthet redusert, uavhengig av hvilket sikkerhetsnivå personalet jobbet på.

og Norge oppfattet som forholdsvis like velferdssamfunn, også kriminalpolitisk sett. Forskerne mener likevel å se noen forskjeller, bl.a. en tendens til at svensk kriminalomsorg påvirkes mer av medieoppslag og offentlig debatt enn den norske, og at Norge i større grad holder fast ved kunnskapsbasert tilnærming. Når det gjelder formell kvalifisering av personalet i fengslene, har Sverige siden 2012 (og frem til studien ble publisert i 2017) redusert den formelle utdanningen for majoriteten, og det pekes på faren for at betjentrollen utvikles/redueres til en ren vokterrolle (Bruhn *et al.*, 2017). Samtidig satser Sverige på å spesialisere enkelte grupper som for eksempel programledere innen kognitive atferdsterapeutiske programmer, mens Norge prioriterer to-årig høyskoleutdanning (120 studiepoeng) med mulighet for frivillig påbygning av 60 studiepoeng for å oppnå bachelorgrad i straffegjennomføring for fengselsbetjenter. Det gis ingen ekstra ressurser til utvidelse av det generelle studieprogrammet for fengselsbetjenter til bachelornivå (Bruhn *et al.*, 2017). Da er det rimelig å spørre om dette kan være gjennomførbart uten at det går på bekostning av noe.

I 2016 gjennomførte Hjellnes (2019), høyskolelektor ved Kriminalomsorgens høyskole og utdanningssenter, en studie om kontaktbetjentrollen i straffegjennomføring i fengsel. Kontaktbetjentordningen er et ledd i kriminalomsorgens hovedmålsetting når det gjelder «å legge forholdene til rette for at innsatte skal bli i stand til å gjøre en egen innsats for å motvirke et kriminelt handlingsmønster. Kontaktbetjenten har en viktig funksjon ved å bistå innsatte i dette arbeidet, og skal arbeide aktivt sammen med den innsatte i en motivasjons- og endringsprosess.» (Kriminalomsorgens sentrale forvaltning, 2002). Hjellnes' studie handler om praktisk kunnskap og omfatter tema som refleksjon og manglende artikulering av praksis. Studien omfatter intervju med 21 fengselsbetjenter og 10 innsatte fordelt på fire fengsler i Norge og er rettet inn mot generelt kontaktbetjentarbeid, ikke mot arbeid spesielt med utenlandske innsatte. Spørsmålene undersøkelsen baserer seg på, er: «I hvilken grad er kontaktbetjentrollen basert i kunnskap, hvordan reflekterer betjentene, og hvilken plass har faglig refleksjon blant kolleger?» (Hjellnes, 2019, s. 87). Hjellnes fant at «kontaktbetjentene ser ut til å mangle faglig refleksjon og en faglig terminologi som kan danne base for forbedring av praksis.» Videre, at «kunnskap og ferdigheter kommer til syne i praksis, men kunnskapen er svakt artikulert» (2019, s. 101). Betjentene i undersøkelsen delte mye av de samme verdiene, slik som for eksempel omsorg for de innsatte. De utførte mye av de samme oppgavene, men snakket ikke med kollegaer om det. Hjellnes konkluderer med at betjentene «mangler et reflekterende kollegialt fellesskap som kan granske og utvikle praksis» (2019, s. 101).

Forskning relatert til ansattes helse og arbeidsmiljø

Selv om det foreligger lite forskning på arbeid og arbeidsvilkår knyttet til arbeid med utenlandske innsatte, fins det aktuell forskning på arbeid og arbeidsvilkår, deriblant emosjonelt arbeid, i ordinære fengsler. Dessuten fins det mengder av studier av arbeidsforhold som er typisk for institusjonsarbeid, slik som turnus- og skiftarbeidets effekt på helse.

En av de større undersøkelsene innen skandinavisk kriminalomsorg, er Härenstams doktorgradsarbeid på slutten av 1980-tallet. Härenstam (1989) undersøkte svenske fengselsansattes arbeidsforhold med fokus på stress og helse ved bl.a. å måle blodtrykk og mengden cortisol i blodet. Studien viste bl.a. forhøyet risiko for kardiovaskulære lidelser hos personalet og at psykologisk anstrengende arbeidsforhold kan gjenspeiles i psykologiske reaksjoner. Det ble påvist flere negative effekter på ansattes helse i anstalter med høy andel innsatte med rusproblemer, en innsattgruppe som krever mye oppfølging og støtte, enn i anstalter der andelen rusavhengige innsatte var lav. Etter at Kongsvinger fengsel ble omstilt til utlendingsenhet, har andelen innsatte med rusproblemer gått betydelig ned. Ansattes sykefravær har gått gradvis ned i samme periode. Om man overfører Härenstams funn til Kongsvinger fengsel, er det nærliggende å tro at mindre rusproblematikk i innsattgruppen kan ha en positiv effekt på personalets arbeidsforhold. I rapporten som ble skrevet om Kongsvinger fengsel etter ett års drift som utlendingsfengsel, beskrives situasjonen som preget av betydelig mindre rusproblematikk. Helseavdelingen opplyser at «Rusproblematikk er sterkt redusert og færre blir henvist til spesialisthelsetjenesten.» (Kongsvinger fengsel, 2013, s. 18). Verkstedene som sysselsetter de innsatte erfarer at det er betydelig mindre rusproblematikk, noe som vises ved at det er «mindre klaging og mas i forhold til å få komme til helseavdelingen, tannlege og lignende» (2013, s. 20). Kjøkkenet, som også har innsatte i arbeid, opplyser at ingen innsatte med rusproblemer er sysselsatt på kjøkkenet. Situasjonen for øvrig beskrives som at det ikke lenger er merkbart med rus i fengselet (2013, s. 20).

Det foran nevnte eksepsjonelle skandinaviske fengselssystemet (Pratt, 2008a, 2008b) der motivasjon og rehabilitering har vært dominerende innsatser, er i ferd med å slå sprekker. Bruhn og Nylander (2024) har analysert endringer i svensk kriminalomsorg ved å se på fengselsansattes arbeidsvilkår i 2009 og 2019 og har funnet at betjentenes arbeidsoppgaver går i mer kontrollerende retning i form av økt overvåking og rene sikkerhetsoppgaver på bekostning av rehabiliterings- og motivasjonsfremmende arbeid. Dette ligger i linje med at politiske partier i Sverige konkurrerer om tøffere tiltak mot kriminaliteten. Fengselsklimaet har endret seg betraktelig i negativ retning, det er høy turnover av personell og de som tidligere søkte jobb i kriminalomsorgen fordi de ønsket å jobbe med motivasjons- og rehabiliterende tiltak ser ut til å velge

andre karriereveier enn kriminalomsorgen (Bruhn og Nylander, 2024). Utviklingen i Sverige ser vi også tegn til i Norge, om enn i en litt mindre målestokk. Forholdene i Sverige har blitt til et retorisk grep for norske politikere og nyhetsjournalister, nemlig uttrykket «svenske tilstander» (se f. eks. Lundeberg og Gaarder, 2025).

Høy turnover i tillegg til høyt sykefravær har blitt et betydelig problem i norsk kriminalomsorg de siste årene. Sykefraværet for hele kriminalomsorgen lå i 2023 på over 10 % (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023). I tillegg til høyt sykefravær og en økonomisk krevende situasjon, preges kriminalomsorgen av store bemanningsutfordringer fordi antall ansatte som velger å slutte er langt flere enn tidligere. Forklaringene er mange, alt fra sparekrav over lang tid til en mer utfordrende innsattgruppe med komplekse problemer samt et økende antall innsatte med alvorlige psykiske lidelser (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023).

Personalets psykiske helse har også blitt satt på dagsorden. Høsten 2023 ble det i rapporten «Kartlegging av psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen» dokumentert at svært mange fengselsansatte også får psykiske problemer (Rambøll Management Consulting, 2023), noe som førte til stor oppmerksomhet og mange oppslag i media, (f. eks. Dagsavisen, 17. september 2023). Kartleggingen skilte mellom åtte ulike belastningsreaksjoner: somatiske plager, stress, angst, utmattelse, depresjon, PTSD (Posttraumatisk stresslidelse), KPTSD (Kompleks posttraumatisk stresslidelse) og funksjon. I likhet med dansk kriminalomsorg som har gjennomført tilsvarende undersøkelse med nedslående resultater, viste resultatene også i Norge foruroligende høye tall ved at 9 % av de fengselsansatte fylte kriteriene for diagnosen PTSD, 12 % for KPTSD, samt 12 % for depresjon og 19 % for angst (Rambøll Management Consulting, 2023).

Den største yrkesgruppen i fengslene er fengselsbetjentene, og flertallet av disse jobber skift i helkontinuerlig turnus, som oftest tre skift pr. døgn. Det er gjort en mengde studier både nasjonalt og internasjonalt når det gjelder negative helsemessige konsekvenser som følge av skiftarbeid. En svensk undersøkelse fra Stressforskningsinstituttet (Åkerstedt, Ingre og Kecklund, 2012) viste negative konsekvenser i form av for kort døgnhvile, søvnforstyrrelser og trøtthet, spesielt der skiftarbeidet omfattet natt- og tidligvakter. Når det gjaldt ettermiddagsvakter, var det i større grad negative effekter på det forskerne omtaler som individenes sosiale mønstre, slik som å pleie sosial omgang, planlegge regelmessige aktiviteter som kurs og lignende. Undersøkelsen viste at spesielt kvinner opplevde forstyrrelser i det sosiale livet som følge av arbeidstiden som negativt fordi de i større grad tar ansvar for familie og sosiale relasjoner.

I Norge har Statens arbeidsmarkedsinstitutt (STAMI) gjort kunnskapsoppsummeringer og oppdaterte kunnskapsoppsummeringer av arbeidsliv og

helse (Lie, J-A., Arneberg, Goffeng, Gravseth, Lie, A., Ljoså og Matre, 2014). Resultatene viser også her at natt- og skiftarbeid har spesielt negativ effekt på søvn i tillegg til økt risiko for hjerte- og karsykdommer, enkelte typer kreft samt psykiske plager. Sistnevnte resultater beskrives slik: «Veldokumentert sammenheng angående lettere psykiske plager. Ingen studier angående tyngre lidelser. Liten innflytelse over egen arbeidstid ser ut til å påvirke mental helse negativt.» (Lie, *et al.*, 2014 s. 101). Liten innflytelse over egen arbeidstid har også sammenheng med hvor i organisasjonen man jobber, om det er på operativt eller strategisk nivå (jf. Håkansson, 2024). Skiftarbeid foregår fortrinnsvis på operativt nivå, og arbeidsstrukturen er i sin natur lite fleksibel, slik som for eksempel på et sykehus, i hjemmetjenesten eller i fengsler der man må ha tilstrekkelig med personell hele døgnet for å ivareta arbeidsoppgaver og pasienter/innsattes behov samt opprettholde den kritiske samfunnsfunksjonen som slike institusjoner er satt til å ivareta.

Emosjonelt arbeid

Arbeid med mennesker innebærer som oftest emosjonelt arbeid, både på godt og vondt. Emosjonelt arbeid kan oppleves positivt når fungerende relasjoner etableres (Nylander og Bruhn, 2023), slik det kreves i fengselsansattes dynamiske sikkerhetsarbeid (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023). Likevel oppfattes emosjonelt arbeid som utfordrende. Hochschild (1983) har beskrevet emosjonelt arbeid som at man i kraft av sitt arbeid håndterer andres følelser samtidig som man har kontroll på sine egne. Emosjonelt arbeid i fengsel har bl.a. vært studert i fengsler i Storbritannia (Crawley, 2004), USA (Tracy, 2009) og ved to tilfeller i Sverige (Nylander, Lindberg og Bruhn, 2011; Nylander og Bruhn, 2023). Tracy (2009) fremhever at følelse av lav status, maktesløshet og manglende sosial støtte fra kollegaer påvirker fengselsbetjentenes helse negativt, og motsatt, at god sosial støtte kan fungere som en beskyttelsesfaktor. Nylander og Bruhn (2023) har gjennom sine undersøkelser i svensk kriminalomsorg i 2009 og 2019 bl.a. funnet at emosjonell belastning i form av trøtthet og føle seg sluttkjørt har økt i denne perioden og at fengselsbetjentene ikke har mulighet til å hente seg inn igjen i løpet av arbeidsdagen da de mangler både tid og steder der de kan ta nødvendige pauser og/eller ha noen å snakke med. (Siden veiledning ikke er nevnt, er det et spørsmål om dette er et tilgjengelig alternativ).

«Fengsler er emosjonelle steder» der følelser uansett art utspilles av de innsatte, men der personalets egne følelser forventes holdt under kontroll (Crawley, 2004, s. 414, min oversettelse). Forventningen ligger i at personalet skal opptre profesjonelt, og det er der emosjonshåndteringen inntreffer. Som Crawley påpeker, er fengsler preget av uforutsigbarhet med tanke på hvilke situasjoner og hendelser som kan oppstå, noe som krever årvåkenhet til enhver tid og som i varierende grad kan innebære en følelse av engstelse. Samtidig kan det være uskrevne regler for hvilke følelser som er passende å

vise, eller i det hele tatt hva det er ok å føle (Crawley, 2004). Skillet mellom hva vi føler og hva vi viser kan være vanskelig å opprettholde over tid⁵.

Forskning på taus kunnskap og praksisfellesskap

Taus kunnskap og praksisfellesskap er to av hovedelementene i denne avhandlingen. Polanyi (1966) omtaler taus kunnskap som at vi vet mer enn vi kan si. Begrepet i seg selv kan være vanskelig nok å forklare, noe jeg kommer tilbake til i teorikapitlet. I henhold til Halldin-Herrgårds (2005) forskning kan taus kunnskap forstås på veldig ulike måter. Forskjellene kan bl.a. sees i sammenheng med kontekst, hvor i organisasjonen personalet arbeider og hvilke oppgaver de har. Taus kunnskap er vanskelig å måle, og det som ikke kan måles kan av noen oppfattes som suspekt. Halldin-Herrgård (2005) mener at man kan lære å kjenne fenomenet taus kunnskap gjennom kartlegging i stedet for å måle. En rekke kort med ord knyttet til definisjoner fra teorier om taus kunnskap, 99 i alt, ble brukt i forkant av intervjuer for å hjelpe deltakerne med å sette ord på hva de ville definere som taus kunnskap eller «kunnande». Resultatet viste ikke bare at taus kunnskap kunne forstås på ulike måter, men også at personer fra ulike avdelinger la ulik betydning i samme ord/begrep, og at ord/begrep kunne knyttes til avdelinger der nettopp denne typen «kunnande» ble ansett som verdifull. Dette viser ifølge Halldin-Herrgård (2005) hvor komplekst fenomenet taus kunnskap er.

Selv om taus kunnskap er vanskelig å uttrykke med ord eller ikke kan eksplisiteres i form av manualer, bøker eller instruksjoner, er det ikke dermed sagt at den ikke kan uttrykkes eller komme frem på andre måter slik som gjennom kroppsspråk, handling, «å praktisere sammen og anvende andre ikke-språklige kommunikasjonsformer» (Filstad, 2016, s. 115), og derved være gjenstand for læring. Forskning av Filstad med kollegaer, viser hvordan nykommere i eiendomsbransjen tilegner seg kunnskap gjennom deltakelse i ulike praksisfellesskap og gjennom observasjon av rollemodeller. Gjennom interaksjon med erfarne medarbeidere tilegner man seg de erfarnes tause kunnskap (Filstad, 2004; Filstad og Blåka, 2007; Filstad og McManus, 2011). Det er gjennom deltakelse man lærer, enten man er nykommer eller erfaren (Filstad, 2016). Dette er i tråd med Lams beskrivelse av taus kunnskap som personlig og kontekstbundet; den kan bare avdekkes gjennom praksis som involverer tett sosial interaksjon, gjensidig forståelse og tillit (Lam, 2000).

⁵ Hochschild (1983) tar opp begrepet emosjonell dissonans, dvs. uoverensstemmelsen mellom hva vi føler og hva vi viser/later som. Denne dissonansen kan være en belastning og/eller føre til fremmedgjøring av egne følelser. «Å opprettholde en forskjell mellom å føle og å late som over lang tid fører til belastning. Vi prøver å redusere denne belastningen ved å trekke de to nærmere hverandre, enten ved å endre hva vi føler eller ved å endre hva vi later som.» (Hochschild, 1983, s. 90, min oversettelse).

Mellommenneskelig tillit anses å være en av forutsetningene for kunnskapsdeling (Filstad, 2016). Filstad fremhever spesielt to former for mellommenneskelig tillit som avgjørende for kunnskapsdeling, nemlig tillit til en persons kompetanse i betydningen relevant kunnskap og utøvelse av kompetent atferd, samt tillit til en persons velvilje i betydningen av å «bry seg om kollegers mål og velvære og opptre med stor grad av integritet» (Filstad, 2016, s. 142). Sistnevnte vil ha stor betydning i en organisasjon der spesialopplæring mangler, slik som i Kongsvinger fengsel, der man i stor grad lærer gjennom praksis og støtter seg på kollegaer og tverrfaglig samarbeid når nye problemstillinger oppstår.

Forskning innenfor og om andre lignende sektorer og yrkesgrupper kan bidra til økt forståelse for hvilken betydning praksisfellesskap kan ha i fengselsarbeid. Politietaten kan ligne kriminalomsorgen i organisering, kommandolinjer og turnuspersonell. I tillegg håndterer de samme målgrupper som ansatte i kriminalomsorgen. Filstad, Karp og Glomseth (2020) har sett på hvordan ledere i politiet lærer å lede. Selv om studien er gjennomført på ledernivå, har den overføringsverdi både til andre nivåer og til andre organisasjoner, slik som for eksempel kriminalomsorgen. Studien er spesielt relevant fordi den viser hvor og hvordan kunnskap deles i tillegg til betydningen av tilrettelegging for refleksjon og felles læringsarenaer, samt balansen mellom formell og uformell læring. Forskerne «skygget» 27 politiledere i deres daglige arbeid i tillegg til å intervju dem. De fant at politilederne først og fremst lærte gjennom sine erfaringer ved å praktisere lederskap innenfor politikulturen og at lederne lærte management fremfor lederskap i lederopplæring. Når det gjelder det tause aspektet, viste resultatene at lederskapet bl.a. ble dominert av lederens tause forståelse av utøvelsen av lederskap. Filstad og kollegaer argumenterer for et skifte når det gjelder lederopplæring, dvs. fra undervisning til læring gjennom praksis, og at management og lederskap må kombineres. I tillegg til formell utdanning må det tilrettelegges for læring gjennom nettverk og praksisfellesskap for å sikre læring fra kollegaer, noe som inkluderer både uformell og det de kaller «taus læring». Dette innebærer bl.a. læring gjennom rollemodeller, læringsarenaer for refleksjon over praksis, observasjoner, felles praksis og evalueringer (Filstad *et al.*, 2020).

Faglige nettverk og praksisfellesskap kan påvirkes av mange faktorer. Håkansta (2022) har undersøkt hvordan digitalisering av den svenske arbeidsmarkedsetaten har påvirket arbeidsinspektørers arbeidsvilkår. Studien viser hvordan arbeidslivet endres i takt med den digitale utviklingen der nye arbeidsmiljøproblemer slik som opplevelse av sosial og faglig isolasjon grunnet manglende praksisfellesskap oppstår som følge av mer bruk av hjemmekontor og digitale løsninger der fysisk tilstedeværelse ikke er påkrevet. Redusert mulighet for å snakke sammen enten det handler om kunnskap eller oppgaveløsning kan ha negativ effekt på trivsel og jobbtilfredshet. Studien viser hvordan manglende *tilgjengelighet* til praksisfellesskap kan få negative konsekvenser for både kunnskapsutvikling, trivsel og jobbtilfredshet.

3

Teoretisk utgangspunkt og begrepsforklaringer

Denne avhandlingsstudien har som mål å undersøke hva den tause kunnskapen består av i utlendingsenheten, hvilke hindringer og muligheter for kunnskapsdeling de fengselsansatte møter i sin praksis samt hvordan vi kan forstå erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsutvikling og synliggjøring av taus kunnskap. Dessuten undersøkes det hvordan tilgjengelighet til, eller fravær av praksisfellesskap kan påvirke kunnskapsdeling og utvikling av praksis. Fengslet som arbeidsplass kan karakteriseres som typisk innen offentlig sektor og kommer dermed inn under begrepet bakkebyråkrati som beskrevet av Lipsky (2010). Bakkebyråkratiske utfordringer som manglende tid, knappe ressurser og tvetydige mål rammer også personalet i Kongsvinger fengsel. Jeg har derfor valgt å se på disse ut fra Lipskys perspektiv.

Til hjelp i analyse av datamaterialet har jeg valgt å fordype meg i Polanyis (1966) teori om taus kunnskap og McGuirks (2021) redegjørelse for de tause dimensjoner dette omfatter. Taus kunnskap etableres gjennom våre erfaringer, men vi er ikke alltid i stand til å sette ord på den. Dersom vi tillater oss å reflektere over handlinger som skaper disse erfaringene kan dette bidra til ny kunnskap. I Schöns (1983) teori om den reflekterende praktiker understrekes viktigheten av kontinuerlig refleksjon over praksis, og sammen med Wackerhausens (2015, 2019) teori om refleksjonens anatomi kan vi forstå aspekter knyttet til samspillet mellom erfaring og refleksjon som har betydning for kunnskapsdeling og utvikling av praksis.

Deltagerne i denne avhandlingsstudien har bidratt med refleksjoner gjennom intervjuer og caser de har presentert der refleksjon er tett knyttet til læring og kunnskapsdeling gjennom deltagelse i praksisfellesskap. Aktiv deltagelse, og engasjement i felles aktiviteter er i henhold til Wenger (1998) viktige elementer for den sosiale læringsprosessen. Ved hjelp av Wengers (1998) teori om praksisfellesskap blir det mulig å utforske hvordan læring og kunnskapsdeling skjer mellom deltagerne i ulike praksisfellesskap de deltar i gjennom sitt arbeid.

Vilkår for fengselsarbeid: teorien om bakkebyråkratiet

Kriminalomsorgen er en liten etat i offentlig sektor der flertallet av de ansatte jobber i førstelinja, dvs. at de står i daglig kontakt med sitt publikum som i Kongsvinger

fengsels tilfelle er de utenlandske innsatte. Deltagerne i min avhandlingsstudie, både fengselsbetjentene og verksmestrene, står i en slik posisjon og vil dermed komme inn under det Lipsky (2010) kaller bakkebyråkrater i et bakkebyråkrati.

I sin beskrivelse av bakkebyråkratene har Lipsky (2010) fremmet at skjønnsutøvelse er en kritisk dimensjon i mye av arbeidet til offentlig ansatte som samhandler med innbyggere som en del av sin jobb. I tillegg mener han at arbeidet ikke kan bli gjenomført i henhold til høyeste standard for beslutningstaking innenfor ulike områder fordi bakkebyråkratene ikke har tilstrekkelig tid, informasjon eller andre ressurser som er nødvendige for å kunne besvare enkeltsaker på en god måte. Bakkebyråkratene vil i stedet «håndtere sine vanskelige jobber ved å utvikle praksisrutiner» og det han kaller å «psykologisk forenkle klientene og miljøet på måter som sterkt påvirker resultatet av deres innsats» (Lipsky 2010, s. xii, min oversettelse). Masse-håndtering av klientene er normen, noe som får konsekvenser for tjenestekvaliteten. Lipsky (2010) hevder at bakkebyråkratenes beslutninger, etablering av rutiner og metoder de utvikler for å håndtere usikkerhet og arbeidspress på, ender opp med å bli den offentlige politikken de gjennomfører. Med andre ord, bakkebyråkratene utvikler en måte å jobbe på som blir den praksis publikum møter og opplever som det offentliges måte å møte dem på.

Lipskys beskrivelse av bakkebyråkratiet og bakkebyråkratenes utfordringer er minst like aktuelle i dag som da han lanserte sine teorier i på slutten av 1970-tallet. Det handler om både å holde offentlige utgifter nede og/eller å redusere kostnader uten at det går ut over kvaliteten på tjenestene. De som skal håndtere kravene og stå i front, er førstelinjetjenesten, dvs. bakkebyråkratene, de som møter publikum. Lipsky (2010) hevder at produktiviteten i offentlig sektor oppsummerer forholdet mellom ressursutnyttelse og produkt, dvs. resultatet av det offentliges tjenesteproduksjon. Produktivitet kan forbedres på tre måter; kostnadene er de samme mens tjenesteproduksjonen øker, kostnadsnedgang mens tjenesteproduksjonen holdes på samme nivå eller ved at kostander øker mens tjenesteproduksjonen øker enda mer (Lipsky, 2010, s. 170-171). Her foreligger det både en kvalitativ og en kvantitativ dimensjon. Hvis kvantiteten øker, og tjenestekvaliteten går ned, er dette ikke nødvendigvis det samme som at produktiviteten øker. Lipsky mener at forringelse av tjenestekvalitet sjelden blir tatt i betraktning til tross for at problemet er kjent blant produktivitetsteoretikere og viser til at det kan være flere mulige årsaker til dette, slik som at tjenestekvalitet er vanskelig å måle. Hvis tjenestekvalitet er vanskelig å måle, vil også reduksjon av tjenestekvalitet være vanskelig å måle. Videre viser han til at det fins mange måter å redusere kvaliteten på uten at det nødvendigvis fremstår slik, for eksempel ved å tilby tiltak til grupper i stedet for individuelt, eller la det Lipsky kaller paraprofesjonelle erstatte personalet eller å sørge for at ulike tilbud drives og/eller finansieres av andre. Men, man kan også gjøre det motsatte, slik som å la personalet

redusere tiden de har til rådighet for klientene og heller ta hånd om papirarbeid og annet rutinepreget arbeid (Lipsky, 2010).

Lipsky påpeker at bakkebyråkratene selv er «de største motstanderne av forringelse av tjenestekvalitet» og at forringelse av tjenestekvalitet «ofte betyr hardere arbeid, mindre jobbtilfredshet og større problemer med klientene» for dem (Lipsky 2010, s. 171, min oversettelse). Samtidig hevder Lipsky at bakkebyråkratene har en interesse i å hjelpe sine arbeidsgivere å fremstå som ansvarlige økonomisk sett, og dermed blir de stående i et krysspess mellom ansvarlighet og ønske om å hjelpe sine klienter.

Videre mener Lipsky (2010) at en stor del av problemet ligger i formelen $Produktivitet = \frac{\text{tjenestekvantitet} \times \text{kvalitet}}{\text{kostnader}}$ fordi kvantitet og kostnader kan måles, mens kvalitet nærmest er umulig å måle. Han mener det er sannsynlig at ledere som er under press for å forbedre produktiviteten vil «prøve å redusere antall ansatte eller få mer arbeid ut av det personalet de har» fordi det er dette som ligger i «vilkårene i ligningen for hvilke tiltak lederne har tilgjengelig og dermed mulighet for å manipulere» (Lipsky, 2010, s. 172, min oversettelse). Staben reduseres «inn til beinet» uten reduksjon i ansvarsområder, og/eller de bes om å utføre mer arbeid uten at antall ansatte økes (Lipsky, 2010).

Teorier om taus og praktisk kunnskap

Det er ikke alltid like klart hva man mener når man bruker begrepene taus og praktisk kunnskap, og ofte brukes de om hverandre eller som en del av hverandre. I et forsøk på å skape en forståelse for hva begrepene innebærer når de brukes i denne avhandlingen, går jeg litt nærmere inn på opprinnelse og anvendelse av begrepene taus og praktisk kunnskap. Jeg innleder med å diskutere praktisk kunnskap.

Praktisk kunnskap

Når begrepet praktisk kunnskap skal defineres er det ofte den greske filosofen Aristoteles og hans begrep fronesis som blir lagt til grunn (se f. eks. Bornemark og Svenaeus 2009; Wackerhausen, 2015; Fuglseth og Halås, 2021). Svenaeus (2009) viser til Aristoteles' 2300 år gamle tekst «*Den nikomakiske etikk*» som selve urteksten mange forskere forholder seg til når de skal inn på feltet praktisk kunnskap. I motsetning til sin forgjenger Platon, mente Aristoteles at kunnskap har mange former, ikke bare én vitenskapelig, og han deler kunnskap inn i fem områder:

Episteme, som omhandler den vitenskapelige kunnskapen/å vite at, techne som er den praktisk-produktive ferdighetskunnskap/å vite hvordan, fronesis som er den praktiske klokskapen/å vite når, sofia som er den filosofiske kunnskapen eller kjent som visdom,

og nous som omhandler fornuft, innsikt og intuisjon (Svenaesus, 2009). Halås og Fuglseth sammenfatter hvordan praksis og kunnskap henger sammen på en enkel og beskrivende måte når de viser til at praksis bygger på fronesis som er «en type skjønn eller dømmekraft som er mer enn bare teoretisk kunnskap og teknisk innsikt» (Halås og Fuglseth, 2021 s. 16), altså mer enn episteme og techne.

At det fins en praktisk kunnskap er anerkjent, men det er ikke like selvsagt at emnet, faget eller begrepet praktisk kunnskap har en like anerkjent plass innen forskning og utdanning. Svenaesus (2009) påpeker at praktisk kunnskap som fag har ulik status i ulike land og bruker Sverige og Norge som eksempel. I Norge har Nord Universitet i Bodø i lengre tid hatt utdanning på masternivå i praktisk kunnskap og de senere år har de også tilbudt doktorgradsstudier innenfor samme fagfelt. Når det forskes på praktisk kunnskap i Sverige opptrer emnet gjerne under andre navn slik som praksisnær forskning, arbeidslivsstudier og profesjonsstudier (Svenaesus, 2009). Da kan man undre seg over om praktisk kunnskap maskeres for å hevde sin status og for å unngå å komme i skyggen av de vitenskapelige teoriene.

Svenaesus (2009) poengterer at det ikke er «nok å se den praktiske (og filosofiske) kunnskapens former som bare applikasjoner eller bleke skygger av de vitenskapelige teoriene. De er forskjellige i sin natur og krever derfor også andre former for teoretiske undersøkelser og fremstillinger» (Svenaesus, 2009, s. 21, min oversettelse). Dette kan være en god begrunnelse for å velge kvalitativt forskningsdesign med en abduktiv tilnærming.

Taus kunnskap

Før jeg går nærmere inn på hvordan begrepet taus kunnskap beskrives i litteraturen, vil jeg først belyse hvordan dette uttrykket brukes og forstås. Jo mer jeg leser, desto flere relaterte begreper dukker opp – ord som ofte ikke blir klart definert, men som likevel brukes som om de betyr det samme. Eksempler på dette er «praktisk kunnskap», «non-skolastisk kunnskap», «skjult kunnskap» og «kunnskap i handling». På svensk finner man dessuten uttrykket «tyst kunnande» som et parallelt begrep til taus kunnskap.

Ulike språk kan utrykke det samme, men nyanser i språkene viser at uttrykkene ikke alltid betyr det samme. Direkte oversettelse fra engelsk til norsk kan være vanskelig. I den norske oversettelsen av Polanyis (1966) bok *The tacit dimension* (på norsk *Den tause dimensjonen* fra 2000) har oversetteren kommentert problemer med oversettelse av begrepene tacit og nyansene i knowledge/know/knowing til norsk. Enkelte ord lar seg ikke oversette direkte. Tacit er i flere sammenhenger oversatt til underforstått, noe jeg opplever som litt problematisk fordi tacit, slik jeg forstår Polanyi, handler om noe

som er taust og ikke nødvendigvis bevisst. Begrepet underforstått kan til en viss grad assosieres med bevisst fordi det er underforstått, en indirekte bevisst eller implisitt forståelse. Språkrådet (2021) forholder seg til bokmålsordboka der å underforstå beskrives som et verb der det forutsettes noe som ikke er direkte uttrykt, men som framgår av sammenhengen; særlig som adjektiv i perfektum partisipp, for eksempel at det var underforstått at vi skulle hjelpe til.

Taus kunnskap kommer til uttrykk i handling, og «tacit knowing» viser til både aktivitet og evner. På svensk skilles det mellom taus kunnskap og det «tysta kunnandet». På norsk er det vanskelig å finne en betegnelse for «kunnande». Svenskene fremhever at det ligger i «görandet», noe som harmonerer med det engelske «knowing» fordi uttrykket innebærer både aktivitet og evner. De har omgjort verb til substantiv. «Kunnandet» lyder merkelig på norsk selv om vi forstår hva det vil si. Det handler om hva vi gjør og hvordan, selve handlingen eller utførelsen, om kyndigheten. Kanskje ville den tause kyndigheten vært et dekkende uttrykk på norsk når det gjelder å utvide begrepet taus kunnskap til også å omhandle kunnskapen som ligger i våre handlinger i form av både aktiviteter og evner. Språkrådet (2021) forholder seg også her til bokmålsordboka som beskriver kyndig som å ha kunnskap, være dyktig, en kyndig fagperson / få kyndig hjelp, veiledning / sakkyndig. På norsk brukes uttrykket sakkyndig om en person som er ekspert eller har svært god kunnskap på et definert område. Da sikter vi vanligvis ikke til taus kyndighet, men til kyndighet som både kan vises i handling/aktivitet og evner, beskrives og artikuleres. Polanyis (2000, s. 16) velkjente uttrykk «vi vet mer enn vi kan si» omtales som taus kunnskap, men i praksis kan det handle om mange variasjoner av begrepet, for eksempel hva vi gjør som vi ikke setter ord på eller ikke kan sette ord på, noe som av ulike årsaker forblir taust (som beskrevet av Molander, 2015), noe det er vanskelig å forklare eller som ikke lar seg eksplisitere.

Polanyi anses som den som introduserte begrepet taus kunnskap (se f. eks. Schön 1983, Collins 2010), men andre har diskutert den tause dimensjonen både før og etter Polanyi. Før Polanyi er det ofte filosofen Wittgenstein og hans verk *Filosofiske undersøkelser* (2010) det vises til. Wittgenstein betviler at språkets funksjon bare er å beskrive og fokuserer bl.a. på forbindelsen mellom ord og gjenstand og hvordan språklig uttrykk nedfelles i en praksis som en del av denne praksisen (Wittgenstein, 2010, s. 15).

Nærmest Polanyi i synet på den tause dimensjonen, er muligens Ryle (2000) som allerede i 1949 skrev om «mind». Begge fremhever at intellekt og kropp er nødvendige deler som ikke kan skilles ad om man skal kunne handle i samsvar med det man tenker, og de deler synet på kunnskap som personlig og basert på aktivitet. Ryles begrep «knowing how»/vite hvordan og «knowing that»/vite at er velkjent og innlemmes ofte i litteratur som handler om taus kunnskap (Ryle 2000, s. 41). Å «vite at» er knyttet til

regler, mens å «vite hvordan» er knyttet til handling. Begge deler er nødvendige for at handling skal kunne skje på en hensiktsmessig måte, noe Ryle (2000) illustrerer i et eksempel der en utenlandsk student ikke snakker grammatikalsk riktig engelsk like godt som en engelsk student selv om han i teorien mestrer grammatikken. Dette viser at selv om man kan reglene for noe, vet at, vil handlingen vise om man vet hvordan de anvendes.

Å vite at, refererer tilbake til foran nevnte episteme, og å vite hvordan refererer til techne. De ulike kunnskapsformene opptrer ikke bare atskilt, men utgjør noe sammen, og anvendt med klokskap/skjønn/dømmekraft som i fronesis, skapes en helhet (som ikke alltid lar seg artikulere men som fremkommer i handling).

Polanyi (1958, 1966) introduserer begrepene «personal knowledge» og «personal knowing» når han beskriver hvordan han forstår kunnskapens oppbygning. Selv velger jeg å bruke ordet kunnskap der det gir mening, ettersom jeg ikke har funnet et dekkende norsk alternativ. Med «knowing» fremhever Polanyi spesielt den aktive og handlingsorienterte siden ved kunnskap. Han skiller ikke skarpt mellom taus og eksplisitt kunnskap, men ser dem som to sider av samme helhet – to dimensjoner, hvor den ene er artikulert og den andre taus. For Polanyi er kunnskap ikke et statisk produkt, men en kontinuerlig prosess.

Polanyi (1966) beskriver den tause kunnskapsprosessen som samspillet mellom et proksimalt og et distalt ledd. Det proksimale består av detaljer vi har taus kunnskap om, ofte vanskelig å sette ord på, og som kan deles inn i mindre komponenter, mens det distale representerer helheten som disse delene danner. For å illustrere dette, bruker Polanyi eksempelet med ansiktsgjenkjenning. Et ansikt består av mange enkeltkomponenter – nese, munn, øyne, kinn og hake – som hver for seg kan være vanskelig å beskrive helt presist. Likevel vet vi at disse delene tilhører et bestemt ansikt. Dette utgjør det proksimale. Men det er først når vi ser helheten – det distale – at vi faktisk gjenkjenner ansiktet. Uten de enkelte trekkene ville vi ikke klare å oppfatte helheten. Her kombineres to måter å vite noe på. Vi bruker den tause kunnskapen ved at vi retter oppmerksomheten *fra* trekkene/delene *mot* ansiktet/helheten.

McGuirk (2021) har med utgangspunkt i Polanyis teori redegjort for begrepet taus kunnskap og de tause dimensjoner det omfatter og fremhever Polanyis syn på taus kunnskap som et viktig aspekt av vitenskapelig praksis, ikke som en motsetning til vitenskapelig kunnskap. Samtidig gjør han leseren oppmerksom på at Polanyis bok om taus kunnskap bærer tittelen *Den tause dimensjonen* (*The tacit dimension*, Polanyi, 1966), noe som gjenspeiler Polanyis syn på taus kunnskap ikke bare som taus eller eksplisitt, men eksplisitt kunnskap med tause elementer.

Praksis hviler på en taus kunnskapsdimensjon, og McGuirk (2021) illustrerer dette med et eksempel der en forsker gjennomfører en rekke handlinger i sine forskningsforberedelser basert på ulike ikke-språklige ferdigheter og kapasiteter slik som teoretiske antagelser som bakgrunn for utvikling av hypoteser, før forskningsarbeidet munner ut i et eksplisitt språklig formulert vitenskapelig resultat, for eksempel i form av en artikkel. McGuirk poengterer at hvis det språklige er det eneste man leter etter i kunnskapslandskaper, er det også det eneste man finner (2021, s. 64). Som nevnt foran, deler Polanyi kunnskapsbildet inn i et proksimalt og et distalt element, der det proksimale representerer det som er nærmest og det distale det som befinner seg lenger bort. McGuirk (2021, s. 65) forklarer dette nærmere slik: «det vi er oppmerksom på (objektet)» dvs. saken det fokuseres på, «og det vi er oppmerksom fra» og bruker forskeren som eksempel. Forskeren, eller subjektet, «har en rekke kapasiteter som gir subjektet anledning til å se det en ser, og gjøre det en gjør». I dette ligger alt personen allerede kan, og som gjør det mulig å oppdage nye ting og å tilegne seg ny kunnskap. Her kommer også Polanyis beskrivelse av det personlige ved kunnskap inn. McGuirk (2021, s. 65) forklarer at «kunnskap alltid er noens kunnskap», dog ikke privat, og at kunnskap som er systematisert i bøker osv. er kunnskap først når den blir aktivert, for eksempel ved at noen leser eller på annen måte engasjerer seg i den. Personlig erfaring vil naturlig nok ha noe å si for hvordan vi forstår det vi forsøker å tilegne oss. McGuirk poengterer at «kunnskap alltid må tilegnes i en livssammenheng», at mennesker vil tilegne seg ulike erfaringer, historie, bakgrunn og kapasiteter som gir ulike og unike perspektiv på verden (2021, s. 66).

Polanyi (1966) definerer taus kunnskap som kunnskap vi ikke kan forklare med ord, dvs. at vi vet mer enn vi kan uttrykke med ord. Han anser taus kunnskap som personlig, erfaringsbasert og forankret i en sammenheng, og han er ikke opptatt av å skille mellom taus og eksplisitt kunnskap, men ser på det som to sider av den totale kompetansen en person innehar. Taus og eksplisitt, eller praktisk og teoretisk kunnskap, kan i omtale oppfattes som to atskilte deler (eks. Collins, 2010), men Polanyi forsøker å etablere en kunnskapsteori der denne todelingen utgjør en felles struktur og et grunnlag for all kunnskap. Han hevder bl.a. at der alltid vil være et element av taus kunnskap som er avgjørende for profesjonsutøvelse. Dette kan være et godt utgangspunkt for denne avhandlingens mål om å undersøke hvordan vi kan forstå erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsdeling og synliggjøring av taus kunnskap.

Kort oppsummert kan taus kunnskap beskrives som den kunnskapen som ikke er språkliggjort, men som kommer til syne i våre handlinger eller vises i praksis. På svensk brukes uttrykket «görandet», et beskrivende uttrykk for det inkorporerte handlingsaspektet ved taus kunnskap. Men denne kunnskapen utvikles ikke her og nå men over tid, den kommer fra et sted og har med seg våre bakenforliggende teoretiske og erfaringsbaserte kunnskaper, kapasiteter og ferdigheter.

Ut fra de foran nevnte resonnementene vil jeg definere taus kunnskap som kunnskap som springer ut fra et samspill mellom teoretisk og erfaringsbasert kunnskap som gjennom ulike lærings-, delings- og implementeringsprosesser utvikles, inkorporeres og synliggjøres i våre handlinger og vår praksis.

Refleksjonens anatomi

I en travel arbeidshverdag må avgjørelser ofte tas raskt, og bevisstheten om hvorfor vi gjør som vi gjør, eller om man kunne handle annerledes, er kanskje ikke alltid like fremtredende. Som vi skal se i senere kapitler, så blir søkelyset satt på hvordan man kan oppnå refleksjon-i-handling, dvs. reflektere og samtidig ta gode og raske avgjørelser, men hva er egentlig refleksjon, hva innebærer det, og hvilke betingelser må være tilstede? For å finne svar på noe av dette, har jeg tatt utgangspunkt i Wackerhausens modell, «Refleksjonens anatomi».

Wackerhausen (2015, s. 93) definerer refleksjon i det han kaller en relativt åpen arbeidsdefinisjon slik: «En bevisst og tidkrevende form for tenkning som er karakterisert ved en kritisk-konstruktiv spørrende og svarsøkende holdning». Videre beskriver han refleksjon som bestående av en grunnleggende felles anatomi uansett varighet, kontekst, kvalitet osv. Denne anatomien kan synliggjøre refleksjonsformenes ulikhet på et mer konkret plan og presenteres gjennom fire «anatomiske deler» som på hvert sitt vis gir hoveddelen innhold på et abstrakt nivå som er felles for alle refleksjonsformer. De fire anatomiske delene omfatter det vi tenker på, det vi tenker med, det vi tenker ut fra og det vi tenker innenfor (Wackerhausen, 2015, 2019). Enhver refleksjon er likevel i henhold til Wackerhausen alltid konkret. Det er dette som gir fylde og «metter» de ulike anatomiske delene slik at disse gis substans med bakgrunn i den konkrete refleksjonen slik den viser seg i tale, tekst, fortellinger osv. Slik gjøres den abstrakte refleksjonens anatomi konkret, og sammenligning og analyser av ulike individers/gruppers refleksjoner blir mulig (Wackerhausen, 2019).

Det vi tenker på

Når vi reflekterer retter vi oppmerksomheten mot «noe». Dette «noe» kalles refleksjonens gjenstand. Vi kan la tankene vandre og vårt fokus kan skifte, men dette «noe» er alltid tilstede. Wackerhausen poengterer ytterligere denne betingelsen for refleksjon ved å vise til verb som indikerer refleksive aktiviteter, slik som å tenke, vurdere, analysere og tilsvarende - verb som alle har «noe»/gjenstand knyttet til seg, slik som å tenke på noe. Refleksjon innebærer også spørsmål (jf. definisjonen av refleksjon), dvs. spørsmål som retter seg mot noe/en gjenstand. «Gjenstanden for et spørsmål er medkonsituterende for selve spørsmålets meningsinnhold»

(Wackerhausen 2019, s. 3). Dersom det ikke fins «noe»/en gjenstand det kan rettes spørsmål mot blir det heller ingen refleksjon.

Det vi tenker med

Det vi tenker med muliggjør tanker om det vi tenker på. Wackerhausen definerer det vi tenker med på et abstrakt nivå, dvs. alt vi gjør bruk av når vi tenker på noe. Han viser til en lang rekke symboler som uttrykk, begrep, antagelser, eksempler, hypoteser, likheter og forskjeller, spørsmål, erfaringer og opplevelser i tillegg til mye mer, som vi benytter i refleksjoner over noe. Innenfor denne delen av refleksjonens anatomi kan forskjeller og likheter mellom individer/grupper/profesjoner avdekkes ved å se på hva det tenkes med.

Innenfor det vi tenker med, benytter vi også eksterne elementer, elementer utenfor oss, slik som huskelister (eks. bullet journals), spesifikke prosedyrer (eks. SOP, standard operational procedure-konseptet som ofte brukes i fengsel), kollektiv refleksjon og kunnskapsdeling (eks. i et praksisfellesskap). Hvis noen av elementene vi bruker i våre refleksjoner fjernes (eventuelt at nye kommer til), vil det ifølge Wackerhausen (2019) ha konsekvenser for refleksjonsmulighetene og refleksjonsevnen.

Utvalget vi har å tenke med setter klare rammer for det «noe» vi tenker på. Dersom utvalget av det vi tenker med endres, kan omfang og karakter av de tankene vi tenker om «noe» også endres. Utvalget setter rammene for de tankene vi gjør oss om «noe». Selv ved små endringer eller tilføyelser til det vi tenker med kan det skapes muligheter for nye refleksjoner.

Et eksempel fra mitt PhD-prosjekt kan illustrere det vi reflekterer med: Spørsmålene deltagerne stiller hverandre i dialoggruppen Livspondus er del av en dialogmetode som må læres. Spørsmålene, det vil si det man tenker med, er av perspektivskapende karakter. Måten å spørre på åpner for utvidet refleksjon og kan derved skape nye perspektiv på en allerede utført arbeidsoppgave eller en spesifikk situasjon, synliggjøre taus kunnskap, bevisstgjøre deltagerne på hvilken kompetanse de besitter og bidra til kunnskapsdeling.

Det vi tenker ut fra

Når vi tenker på og med noe, tenker vi også ut fra noe. Ifølge Wackerhausen (2015, s. 94) reflekterer vi over noe «fordi det virker relevant eller vesentlig ut fra bestemte interesser, verdier osv.». Han utdyper dette nærmere ved å påpeke at refleksjoner ikke er vilkårlige, men «derimot målsatte, iverksatte og guidede ut fra bestemte målsettinger, hensikter, ønsker, verdier, satsninger, interesser, påbud, posisjoneringer,

krav, behov, bestrebelser, teorier, hypoteser, dogmer etc.» (Wackerhausen, 2019, s. 7, min oversettelse). Hva som motiverer oss og hvilke målsettinger vi har er viktige elementer i hva vi tenker ut fra fordi dette gir retning til tenkningen. Likevel kan det noen ganger føles som om tankene går i alle retninger når vi reflekterer over noe. Vi kan ha et eller flere hovedspørsmål vi ønsker å få svar på, men under den reflektive prosessen kan det oppstå flere underspørsmål som det er nødvendig å få svar på før hovedspørsmålet kan besvares. Underspørsmålene blir dermed til en del av det vi tenker med. Slik kan spørsmål opptre dels i det vi tenker ut fra og dels i det vi tenker med, men også bli til noe vi tenker på. Dersom spørsmålet er et av egne hoved- eller underspørsmål er det i henhold til Wackerhausen snakk om «en meta-refleksjon (en 2. ordensrefleksjon), dvs. en refleksjon over (deler av) ens egen reflektive praksis der det problematiserte spørsmålet inngår» (Wackerhausen, 2019, s. 7, min oversettelse). Refleksjoner basert på det vi reflekterer ut fra, kan da bli gjenstand for refleksjon.

Det vi tenker innenfor

Når vi tenker innenfor noe, tenker vi «innenfor rammene av noe, for eksempel en bestemt kontekst, et tverrfaglig team» blant kollegaer, venner, alene m.m. (Wackerhausen, 2015 s. 94). Det vi tenker innenfor, deler Wackerhausen (2019) i to deler, dvs. i konkrete kontekstuelle refleksjonsbetingelser og i overordnede ramme- og innholdssettende forhold. Konkrete kontekstuelle forhold kan være tidsrom, lokaliteter, i møter, alene eller i grupper (fysisk/virtuelt), kort sagt, når, hvor, hvordan og med hvem. Disse forholdene vil påvirke det som blir sagt.

Reflektive aktiviteter foregår innenfor overordnede ramme- og innholdssettende forhold slik som bl.a. ideologier, verdisystemer, syn på verden, politiske posisjoneringer, profesjonsidentiteter, veletablert sedvane, kulturell habitus m.m. Wackerhausen (2019) presiserer at det vi tenker innenfor gir innhold og legitimitet til det vi tenker ut fra. Deltagerne i denne avhandlingsstudien, som i tråd med Lipskys (2010) definisjon kan betegnes som bakkebyråkrater, er bundet av de rammebetingelser som til enhver tid gjelder, og påvirkes følgelig av disse. Kriminalomsorgen utgjør en relativt liten etat innenfor statlig sektor, preget av korte styringslinjer fra politisk ledelse til lokalt nivå. Dette muliggjør rask iverksettelse av politiske beslutninger. Rammebetingelsene kan endres som følge av skiftende politiske prioriteringer, noe som ofte reflekteres i fordelingen av økonomiske midler. Slike endringer kan igjen påvirke hvilke temaer de ansatte vier oppmerksomhet, hvilke perspektiver som preger deres refleksjoner, og hvilke forutsetninger som danner grunnlag for deres vurderinger og handlinger. Ulike syn på samme sak kan dermed resultere i forskjeller knyttet til hva det reflekteres over, hvilke perspektiver som anvendes, og hvilke premisser som legges til grunn, dvs. hva det tenkes på, med og ut fra.

Et tankeeksperiment basert på en relevant problemstilling kan illustrere de ulike anatomiske delene «på», «med», «ut fra» og «innenfor»: Hvis jeg tenker «på» den innsattes fremtidsplan, tenker jeg med de begreper, antagelser og med kunnskap om bestemte forhold, for eksempel antagelsen om at det foreligger et rusproblem og kunnskapen om hvorfor slik problematikk bør håndteres før andre tiltak iverksettes. Jeg tenker «ut fra» perspektivet kriminalomsorgens verdier slik som humanistisk menneskesyn og likebehandling samtidig med å forebygge ny kriminalitet; slik som målsettingen om å utføre arbeidet i henhold til kriminalomsorgens todelte målsetting som bl.a. innebærer sikkerhetsmessig forsvarlig gjennomføring av straff samtidig som det skal legges til rette for rehabilitering. Dette gir retning til refleksjon rundt det videre arbeidet, eller kanskje det til og med bidrar til nye og mer spesifikke underspørsmål til hovedspørsmålet, det vil si nye spørsmål å tenke «med». Dette kan for eksempel dreie seg om hvorvidt det bør gjennomføres kartlegging av behov og ressurser, og fins det muligheter for rusbehandling under/etter soning? Jeg vil reflektere «innenfor» konteksten fengsel, i dette tilfellet et utlendingsfengsel, og min posisjon i hierarkiet samt gjeldende rammer og vilkår. Som avdelingsbetjent vil jeg tenke innenfor rammene av min rolle som kontaktbetjent og innenfor for eksempel et tverrfaglig samarbeid/møte med kollegaer og importerte tjenester. Rammer og vilkår for arbeidet vil påvirke min refleksjon knyttet til hvilke muligheter som fins og gi retning til hva jeg vil diskutere i tverrfaglig samarbeid/møte og derved bli styrende for det videre arbeidet. Om den innsatte jeg har kontaktansvar for er utenlandsk statsborger som har mottatt endelig utvisningsvedtak, vil ikke denne personen ha rettigheter knyttet til behandling for sitt rusproblem, jf. rettigheter i helsevesenet, og har derfor ikke mulighet for overføring til behandlingsinstitusjon i medhold av str.gj.l. § 12 (Straffegjennomføringsloven, 2001) under straffegjennomføringen, ei heller etter løslatelsen, for da skal vedkommende utvises. Dette kan avføde nye refleksjoner, ting å tenke på, med, ut fra og innenfor, for eksempel hva er mulig å få til, og med de kunnskaper jeg har vedrørende begrensninger for denne målgruppen, ut fra perspektivet straff/rehabilitering. Et nytt underspørsmål å tenke med og ut fra kan bli om det vil være etisk riktig å utføre kartlegging dersom man ikke har noe å tilby, som igjen kan føre til nye underspørsmål eventuelt hovedspørsmål som for eksempel hvilke tiltak kan tilbys utenlandske innsatte som ikke har rett til helsehjelp i form av rusbehandling. Disse refleksjonene fremstår som bevisste, men i den videre redegjørelsen fremgår det at refleksjon innebærer mer enn som så.

Refleksjon på ulike nivå

Wackerhausen (2019) beskriver to ulike nivå av refleksjonens anatomi, det manifeste og det ikke-manifeste. Det manifeste nivået består av de sidene av refleksive aktiviteter som viser seg direkte, er synlige og eksplisitte i en gitt refleksjon. Dette kan være i tanker, tale eller tekst. De indirekte sidene ved en refleksjon kalles ikke-manifeste, og

er ikke umiddelbart synlige, men de manifeste kan indirekte indikere at det fins noen ikke-manifeste sider. I et av Wackerhausens eksempler der det spørres «Har John sluttet å slå sin kone?» illustreres både det manifeste, dvs. påstanden om at John har slått sin kone, og mange av de andre indirekte og implisitte forutsetningene som ligger bak og i spørsmålet, slik som om John faktisk er gift, har han hatt mulighet til å slå osv. For at spørsmålet skal kunne benyttes meningsfullt og besvares i refleksjonen må de implisitte forutsetningene være oppfylt, dvs. de må være sanne (Wackerhausen, 2019). Dette kan reise flere spørsmål, eksempelvis spørsmål om hvordan vi forvalter de implisitte forutsetningene i våre refleksjoner, om vi kontrollerer at de er sanne, hvordan vi har tolket spørsmålet og hva tenker vi på, med, ut fra og innenfor når vi møter en påstand som indikerer flere implisitte forutsetninger. Dessuten kan vi spørre oss hvor bevisste vi er på at det kan foreligge indirekte implisitte forutsetninger. Kan det være en taus dimensjon? Trenger vi i så fall å øve på å oppfatte dem?

Første gang jeg leste Wackerhausens tekst om refleksjonens anatomi noterte jeg en kommentar til det ikke-manifeste nivå: «kan dette kobles til taus kunnskap?» I så fall, hvordan? Eller er det ikke-manifeste en taus dimensjon ved refleksjon, og dermed en del av den tause kunnskapen? Mye kan tyde på det fordi dette refleksjonsnivået er ikke umiddelbart synlig; det er indirekte og implisitt. Samtidig, hvordan kan dette nivået av refleksjon bidra til å synliggjøre taus kunnskap? Jo, ved å øke bevisstheten om det indirekte og implisitte, stille spørsmål ved tolkningen som kan ligge bak den manifeste delen av refleksjonen, for eksempel hva kan få meg til å tro/mene at den ikke-manifeste delen av refleksjonen kan være forbundet med taus kunnskap? Eller kan dette fungere som en katalysator for synliggjøring av taus kunnskap ved å øve opp refleksjonsevnen både på det manifeste og det ikke-manifeste nivå? Hvordan kan det skje? Svaret kan ligge i Wackerhausens definisjon av refleksjon, dvs. «En bevisst og tidkrevende form for tenkning som er karakterisert ved en kritisk-konstruktiv spørrende og svarsøkende holdning» (Wackerhausen, 2015, s. 93). Med andre ord, ved å øke bevisstheten om bevisst tenkning, sette av nok tid, tenke kritisk-konstruktivt og være både spørrende og svarsøkende.

Refleksjonsrom, opphav og sedvane

Hva kan fremme, eventuelt hemme refleksjon? Wackerhausen (2019) omtaler tre områder som har betydning for dette, nemlig refleksjonens vilkår, henholdsvis refleksjonsrom, opphav og sedvane. Refleksjonens rom består av både aktive og tilgjengelige rom. Likevel kan det finnes begrensninger vi ikke råder over, slik som hukommelse og kognitive begrensninger. I tillegg kommer forhold som ligger utenfor oss, for eksempel i en hektisk arbeidshverdag der tilgjengelig tid og arbeidspress kan medføre at det ikke er mulig å tenke tanker som muliggjøres av et tilgjengelig refleksjonsrom. Dette gjør det ekstra viktig at noen tar ansvar for å etablere muligheter

for refleksjon på arbeidsplassen, for eksempel i form av dialoggrupper slik Kongsvinger fengsel har gjort.

Når vi reflekterer, skjer det i nåtid. Samtidig er vi, som påpekt av Wackerhausen (2019), arvinger av fortidens tankegods og viser til at begreper som stammer fra antikkens filosofi (bl.a. Platon og Aristoteles) fortsatt er i bruk. Sammen med nye begreper fra vår egen samtid gir dette oss rike muligheter for refleksjon og utgjør et stort kollektivt refleksjonsrom. Et eksempel fra kriminalomsorgen kan være hvor mye enklere det er å forebygge isolasjonsskader blant innsatte i dagens fengsler enn for 100 år siden. Men som Wackerhausen (2019) poengterer, det er ikke fordi personalet er mer talentfulle i dag, men fordi man har langt flere hjelpemidler og muligheter.

Wackerhausen (2015, s. 95) advarer mot å se på refleksjon som «en garanti for at refleksjon har transformativt potensial eller transformativt resultat». I motsetning til Dreyfus og Dreyfus (1986, gjengitt i Wackerhausen, 2015 s. 95) som hevder at ekspertene er «karakterisert ved fravær av refleksive aktiviteter» mener Wackerhausen at ekspertene ikke kan bruke «sine sedvanlige, automatiserte problemløsningsstrategier ureflektert» siden «disse ikke garanterer gyldighet og effektivitet i forhold til de (numerisk sett) mer marginale problemene i arbeidsfeltet» (2015, s. 95).

Sedvanlige og sedvanebekreftende refleksjoner kan ha sine blinde flekker i form av begrensninger som kan være problematiske. Wackerhausen (2015) illustrerer dette med begrepene 1. og 2. ordens refleksjon. Sedvanen er et stikkord i 1. ordens refleksjon ved at den opptrer i hva det tenkes med, slik som sedvanens og tradisjonens egne begreper, og at det tenkes ut fra dens egne perspektiver. Sjansen er derfor stor for at refleksjonen blir sedvanebekreftende framfor sedvaneutfordrende. «Det etablerte» blir dermed heller ikke gjenstand for diskusjon. 2.ordens refleksjon omtaler Wackerhausen som sedvaneutfordrende refleksjon. Sedvanen, som i 1.ordens refleksjon, fastholder og forsterker seg selv. Om den skal endres, kreves det innspill utenfor sedvanen som leder til refleksive endringer. Sedvanen må utfordres. Med mindre det bringes inn utfordringer i form av nye perspektiver å reflektere ut fra, og nye begreper å reflektere med, vil sedvanen bestå og være til hinder for synliggjøring av taus kunnskap (så langt det er mulig) og for kunnskapsutvikling.

Noe av det som har rokket ved sedvanene i Kongsvinger fengsel, er endring av målgruppen det jobbes med (i 2013), fra norske mannlige innsatte til mannlige utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres hjemland. Fra 2017 kom enda en målgruppe, kvinnelige utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres hjemland. Som vi kommer til å se i senere kapitler i denne avhandlingen, forteller de ansatte at de måtte tenke nytt, snu om, gå tilbake til start og lignende. De måtte tenke nytt ut fra en ny situasjon. Om man da tenker med gamle begrep (som i sedvane), gamle tanker og gammel kunnskap, kan det oppstå

uoverensstemmelser, noe som kan medføre problemer for eksempel i form av konflikter.

Et annet moment som kan utgjøre en hindring for konstruktiv refleksjon, er å være «et anerkjent medlem av praksisfellesskapet» eller «å være en av vårt slag», dvs. en av oss, fordi dette innebærer et profesjonsblikk og handlingsdisposisjoner «som vårt slag har» (Wackerhausen 2015, s. 96). Når sedvanen dominerer praksis blir den sjelden gjort til gjenstand for kritisk refleksjon. Det kan være mange årsaker til det, for eksempel bekvemmelighetshensyn, lojalitet overfor praksisfellesskapet, eller at man ganske enkelt ikke er åpen for feedback fra omgivelsene.

Selektiv feedback

Wackerhausen (2015) viser til flere eksempler på hvordan man kan være blind for informasjon som ligger i situasjonen. Et av dem handler om en lærer som har overtatt en klasse som var litt urolig, men der læreren opplevde at han hadde full kontroll over situasjonen uten at han hadde foretatt seg noe spesielt for å få det til. Det hører med til historien at læreren bl.a. hadde bakgrunn fra forsvaret før han utdannet seg til lærer. I klasserommet ble det raskt ro og orden, men etter hvert kom det tilbakemeldinger fra foreldre om at barna ikke hadde det bra. De følte seg utrygge. Læreren forsto ikke dette, for han hadde behandlet elevene både rettfærdig og ordentlig og opplevde at han selv hadde det bra fordi han hadde kontroll på klassen. Han valgte likevel å lytte til tilbakemeldingene og foretok noen endringer. Resultatet ble bra, elevene trivdes bedre og møtte bl.a. lærerens blikk uten problemer.

I henhold til Wackerhausen (2015) hadde læreren først benyttet det han kaller selektiv feedback, noe som passet inn med sedvanen og dermed bidro til å fastholde situasjonen og lærerens opplevelse av kontroll. Læreren så kun seg selv og sitt velbefinnende i situasjonen, ikke elevenes. Ved å åpne opp og ta inn over seg tilbakemeldingene fra foreldrene, åpnet han for feedback fra hele situasjonen, ikke bare sin egen opplevelse av den. Ved å våge og være villig til å både åpne opp, reflektere og gjøre endringer, trådte han ut av sedvanen og gjorde seg fremmed i situasjonen. «Å bli fremmed for seg selv er en forutsetning for å overskride sedvanen og 1.ordensrefleksjonens begrensninger, og en forutsetning for å iverksette 2.ordensrefleksjon» (Wackerhausen, 2015, s. 97).

Om man overfører dette til praksisfeltet, kan anvendelse av «fremmed boklig, skolastisk viten» bidra til at «2.ordensrefleksjon kan utfordre og muligens transformere og forbedre praksisfeltets handlingsbårne kunnskap og faglige resultater» (Wackerhausen, 2015, s. 97). Materialet til denne avhandlingsstudien er hentet fra praksisfeltet. Mange opplever at endringer av praksis må utøves på bakgrunn av

politiske eller byråkratisk begrunnede beslutninger, ikke fordi det er synliggjort ønske om å endre praksis ut fra ny «fremmed» teori eller forskning. Dermed følger det heller ikke med ressurser og tiltak som skal bidra til gode faglige resultater. Personalet må ta utfordringene som følger av de beslutninger som tas på høyere nivå i organisasjonen og løse oppgavene ut fra beste evne i møte med de innsatte.

Refleksjon i handling

For å bedre forstå erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsdeling, og hvordan erfaring uten refleksjon kan være til hinder for det samme, samt synliggjøring av den tause kunnskapen i Kongsvinger fengsel, har jeg i tillegg til Wackerhausens teori om refleksjonens anatomi valgt å se nærmere på Schöns teori om den reflekterende praktiker. Schöns teori kan bidra til å komplettere forståelsen av refleksjon knyttet til praktisk handling spesielt når refleksjon og handling bør skje samtidig, noe som ofte er tilfelle i fengsel når avgjørelser må tas raskt, for eksempel av sikkerhetsmessige hensyn.

I henhold til Schön (1983) er mange profesjonsutøvere ikke bevisst den kunnskapen de besitter når de står overfor problemer eller utfordringer som må håndteres. Schön betegner dette som taus kunnskap i handling, «tacit knowing-in-action». Handlingen skjer ureflektert og på bakgrunn av ferdigheter og erfaring (jf. Polanyi, 1966; McGuirk, 2021). Dette gjelder selvfølgelig ikke alle. Noen reflekterer og handler samtidig, det vil si at de gjør det Schön kaller «reflection in action». Som mange andre, hevder også han at profesjonsutøvere ofte handler uten bevissthet om sin ekspertise og at det er vanskelig å gjøre kompetansene eksplisitte. Det ville jo vært fordelaktig om det var mulig å gjøre alt eksplisitt, spesielt med tanke på at flere kunne fått mulighet for å lære mer. (I mitt prosjekt, som er en såkalt arbeidsplassbasert PhD, har jeg mottatt flere innspill som omhandler nettopp det å gjøre den tause kunnskapen eksplisitt).

Kompetente profesjonsutøvere har ifølge Schön (1983) bred kunnskap som de anvender mer eller mindre bevisst, dvs. det han kaller en taus kunnskap-i-handling. Basert på ferdigheter og erfaring eller et repertoar av automatisert atferd, oppnås resultater i arbeidet. Taus kunnskap-i-handling omfatter spontane handlinger som man ofte ikke er klar over hvordan man har lært å utføre, eller som man ikke kan beskrive, slik som den internaliserte kyndigheten (knowing) som handlingene viser at man har (Schön 1983, s. 54).

Schön skiller mellom å reflektere over handlinger og reflektere i handling. Å reflektere over en handling innebærer som oftest at man reflekterer før man handler, alternativt etterpå, mens å reflektere i handling betyr å reflektere samtidig som man handler. Refleksjon i handling innebærer altså ikke bare at man tenker over det man gjør, men

at man tenker over det mens man gjør det og blir bevisst sin egen kunnskap i handling samtidig som den er i bruk. Schön (1983, s. 54) bruker flere eksempler for å illustrere dette, bl.a. hvordan baseball pitchere snakker om «finding the groove», eller «finne formen» som vi ville si på norsk. Selv om Schön uttaler at han er usikker på om han har forstått hva det vil si å finne formen, hevder han samtidig at uttrykket beskriver en spesiell form for refleksjon der man retter oppmerksomheten mot hvordan man kaster ballen til den personen som skal slå, hvordan dette funket, og repeterer den samme suksessfulle kurven (find the groove) hver gang. Her reflekteres det både over og i handling.

Overraskelsens betydning for refleksjon er et annet aspekt som fremheves av Schön (1983, 1987). Ofte er refleksjon-i-handling forbundet med en overraskende erfaring eller en uventet effekt av en hendelse. I slike situasjoner har vi en tendens til å fokusere interaktivt på resultatet av handlingen. Schön (1983) illustrerer dette med et eksempel der barn skal balansere klosser av ulike former på en pinne. Jo mer deformert en kloss er, desto vanskeligere er det å balansere den på pinnen. Etter hvert skifter barna taktikk, eller «teori» som Schön kaller det, fra geometri til gravitasjon. Overraskelser betyr at noe uventet skjer. Når noe faller utenfor forventningene, må man utfordre seg selv slik som å tillate seg selv å bli overrasket eller forvirret av situasjonen som man opplever som usikker eller unik. Sagt med Wackerhausens (2019) sedvanebegrep, må man ha mot til å være sedvaneoverskridende. Dette vil føre til refleksjon både over det fenomenet man står overfor og den tidligere forståelsen som har ligget implisitt i atferden. Eksperimenter som utføres kan medføre både ny forståelse og endring av situasjonen (Schön, 1983, s. 68).

I et utlendingsfengsel der mange innsatte ikke snakker samme språk som de ansatte, kan arbeidshverdagen by på mange overraskelser og episoder som er både komplekse, usikre og unike. Overraskelser kan bety at noe skjer raskt, og tiden man har til refleksjon før handling kan være knapp. I en hektisk arbeidshverdag, slik som i et fengsel, er det fort gjort å «bare handle» når en kritisk situasjon oppstår. Hvilke forutsetninger må være tilstede for å handle på en mest mulig hensiktsmessig måte? Her kan man reflektere over mange spørsmål, for eksempel om økt erfaring og mulighet til å sette ord på og reflektere over erfaringen kan øke muligheten for at man etter hvert blir i stand til å reflektere og handle på samme tid, refleksjon-i-handling. Deltagerne i denne studien har opparbeidet seg erfaring i arbeidet med utenlandske innsatte, men i hvilken grad har de mulighet for å sette ord på/artikulere og reflektere over handlingene knyttet til dette arbeidet i arbeidshverdagen?

Samtale med situasjonen - «the situation talks back»

Schön (1983) tar i likhet med Wackerhausen (2015) opp hva ulike situasjoner kan fortelle oss (jf. Wackerhausens eksempel om selektiv feedback). Når man skal reflektere over en situasjon eller et problem, sier Schön at situasjonen er dynamisk og «talks back», et uttrykk som bokstavelig talt snakker for seg selv. Situasjonen, eller omgivelsene, reagerer på praksisutøverens handlinger og beslutninger, og gir tilbakemeldinger med informasjon til nytte for videre handling og beslutningstaking. Denne «samtalen» med situasjonen, en situasjon som kan være både kompleks og usikker, forutsetter at praksisutøveren er åpen for dialog med situasjonen. Her ligger det muligheter for læring. Om man reflekterer over erfaringer og det situasjonen forteller kan man i henhold til Schön (1983) oppnå forbedret forståelse og ny innsikt som igjen kan forbedre praksis på sikt.

Praksisfellesskap

Med utgangspunkt i avhandlingens spørsmål om hvilke hindringer og muligheter for kunnskapsdeling de fengselsansatte møter i sin praksis, og hvilke mulige konsekvenser mangelfulle eller fravær av praksisfellesskap kan ha for kunnskapsdeling og utvikling av praksis har jeg valgt Wengers (1998) teori om praksisfellesskap der ideen om at læring skjer, og kunnskap oppstår gjennom deltagelse i praksis, står sentralt.

Teorien om praksisfellesskap hører inn under det som karakteriseres som sosiokulturelt læringsperspektiv (Stewart, 2012). Det sosiokulturelle perspektivet tar hensyn til menneskets evne til å tilegne seg kunnskaper og ferdigheter gjennom samspill med andre mennesker og ting de har skapt selv; kort sagt samspill med omverdenen. Her står læring gjennom deltagelse samt bruk av kulturelle redskap slik som språk, sentralt. I dette perspektivet omfatter kunnskap måten vi kombinerer den ytre og indre verden på (Säljö, 2005).

Wenger definerer praksisfellesskap som «grupper av mennesker som deler en bekymring eller lidenskap for noe de gjør og lærer hvordan for å gjøre det bedre mens de samhandler regelmessig» (Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015, s. 1, min oversettelse). Praksisfellesskap karakteriseres av felles engasjement, felles virksomhet og felles repertoar, og er ulike både med tanke på innhold, formål og varighet. Ifølge Wenger (1998) er ikke tidsaspektet det viktigste, det handler i første rekke om å opprettholde tilstrekkelig stort engasjement i det man gjør slik at man sammen lærer noe av betydning.

Praksisfellesskap består av tre sentrale komponenter, domene, fellesskap og praksis (Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015). Domenet refererer til det felles

kunnskaps- og interesseområdet, eller fagområdet, som skaper en felles identitet for fellesskapets medlemmer samt en felles forståelsesramme for hva som er relevant, meningsfullt og verdifullt innenfor deres fagfelt. Domenet er ikke bare en avgrensning, det innebærer også en felles forpliktelse og forståelse for fagområdet som skiller fellesskapets medlemmer fra andre grupper. Fellesskapet utgjøres av individene som deltar i deling av erfaringer, utvikling av kunnskap og kontinuerlig læring innenfor domenet. Dette skjer gjennom interaksjon, samarbeid og felles refleksjon, noe som skaper tillit og bygger relasjoner over tid. Gjennom denne kollektive prosessen utvikler medlemmene felles normer, identiteter og en felles forståelse av praksis (Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015).

Praksisfellesskap omtales som felles læringshistorier der praksis ses på som felles læringshistorie basert på flere elementer. Gjennom praksis utvikles et felles repertoar av ferdigheter, verktøy, rutiner, språk og perspektiver. Praksis anses som en kombinasjon av kontinuitet og diskontinuitet noe som innebærer at praksisen ikke er stabil. Praksis er ikke et objekt, men en fremvoksende struktur som varer fordi den både er påvirkelig og motstandsdyktig. Fellesskapet må avstemme sin praksis i bestrebelsen etter å få arbeidet gjort. Når verden er i bevegelse og betingelsene endres, må praksis gjenoppfinnes, også når praksisen er samme praksis (Wenger, 1998). Dette er delvis overførbart til Kongsvinger fengsel. Fengselsdrift er samme praksis samtidig som endring i form av arbeid med ny målgruppe betyr gjenoppfinnelse av en del av praksisen. Personalet skal tilfredsstille kravene fra en verden i konstant bevegelse, men læringen er mer enn en respons på nye krav. Ifølge Wenger (1998) er endringsprosessen en investering i ny energi både i hva mennesker gjør og i deres innbyrdes relasjoner. Han mener det er en ukontrollerbar oppfinnsomhet hos personalet når de skal utføre sine oppgaver og bevare en atmosfære de trives med, også hos dem som kanskje ikke ønsker å investere så mye av seg selv i sitt arbeid eller som opplever arbeidet som rutinepreget. Når endringer skjer, gjenforhandler personalet sine innbyrdes relasjoner og delttagelsesformer i fellesskapet. Endring skjer hele tiden, men fordi endringen er en del av den daglige praksisen foregår den nærmest ubemerket. Fellesskap går som regel ikke i oppløsning selv om det oppstår diskontinuitet eller i verste fall en krise. Selv om endringer kan oppleves som diskontinuitet, er det i alles interesse at alle medvirker i å opprettholde opplevelse av kontinuitet midt i alle diskontinuiteter. Kombinasjonen av kontinuitet og diskontinuitet skaper en dynamisk likevekt og kan dermed oppfattes som stabilitet, eventuelt samme praksis, av både praksisfellesskapets deltagere og organisasjonen (Wenger, 1998).

Med Wackerhausens (2019) advarsel om blinde flekker i minnet, dvs. at det tenkes med sedvanens og tradisjonens egne begreper og ut fra dens egne perspektiver (det som er kjent/gammelt nytt/ikke-utfordrende), kan Wengers teori om stabilitet virke noe optimistisk. Satt på spissen, kan stabilitet virke hemmende og i verste fall sementere eksisterende praksis, men dersom diskontinuitet kan representere sedvaneutfordringer,

eller overraskelser som beskrevet av Schön (1983), kan diskontinuitet bidra til å fremme refleksjon som resulterer i ny praksis og/eller refleksjon i handling. Men hvis det man tenker ut fra, og med, er samme praksis, kan det være vanskelig å oppnå noe nytt eller synliggjøre noe annet enn det man er vant til å se. Taus kunnskap kan dermed forbli taus.

Taus kunnskap og refleksjonens bidrag til å synliggjøre den

Som tidligere nevnt i denne avhandlingen er det ikke lett å finne en entydig definisjon av begrepet taus kunnskap. Jeg har definert taus kunnskap som kunnskap som springer ut fra et samspill mellom teoretisk og erfaringsbasert kunnskap som gjennom ulike lærings-, delings- og implementeringsprosesser utvikles, inkorporeres og synliggjøres i våre handlinger og vår praksis. Min definisjon harmonerer i stor grad med Wackerhausens (2017) definisjon av praktisk kunnskap der første ledd lyder: «Praktisk kundskab er – hvad det end måtte være – som ligger bag, muliggør og viser seg i professionsutøverens praksis» (Wackerhausen 2017, s. 73). Definisjonen utvides i det andre leddet slik at den omfatter et kontinuum for innholdet i de begrepene som inngår, noe som er nødvendig for å kunne romme alt og unngå enten-eller-problematikk slik som taus eller eksplisitt, og gjøre det på en teorinøytral måte (Wackerhausen, 2017). Den tause kunnskapen kan ligge bak, sammen med eksplisitt kunnskap, for det ene utelukker ikke det andre. Ikke bare muliggjøres praksis, den vises også.

Å synliggjøre betyr ikke bare å sette ord på, men også å vise gjennom handling. Som i Wackerhausens teori om refleksjonens anatomi, Polanyis teori om tause dimensjoner og Schöns teori om den reflekterende praktiker, spiller bevissthet om, og hva vi retter oppmerksomheten mot, en stor rolle for at refleksjon skal kunne skje og dermed synliggjøre taus kunnskap. Samtidig må forholdene legges til rette for at det kan skje.

Wenger (1998) beskriver hvordan læring skjer i både formelle og uformelle praksisfellesskap, og hvordan nykommere innlemmes i fellesskapet. I et formelt praksisfellesskap med tydelig struktur vil det sannsynligvis være større mulighet for å sikre rom for refleksjon som kan bidra til kunnskapsutvikling, herunder synliggjøring av taus kunnskap. Som Wackerhausen og Wackerhausen (2000) påpeker, kan ikke tause dimensjoner formidles i form av teori, men de kan skapes under de rette betingelsene. Ved å snu på dette, kan man si at synliggjøring av taus kunnskap kan skje under de rette betingelsene, der refleksjon og bevisstgjøring utgjør noen av betingelsene. Et forsøk på å oppnå disse betingelsene er Kongsvinger fengsels satsing på refleksjon i dialoggrupper, i et formelt og strukturert fellesskap, som et middel for å nå målet om å synliggjøre og ivareta ansattes tause kunnskap på veien mot økt profesjonalisering av personalet.

Oppsummerende kommentar

De valgte teoriene har noe felles og de tangerer hverandre på viktige områder. Som beskrevet av Polanyi handler taus kunnskap om at vi vet mer enn vi kan si, derav begrepet taus dimensjon. Taus betyr ikke at kunnskapen er skjult. Den tause kunnskapen vises gjennom praksis som igjen kan knyttes til Schöns begrep kunnskap i handling, og refleksjon kan bidra til både bevisstgjøring og synliggjøring av denne kunnskapen. Schön, Wenger og Wackerhausen er alle opptatt av refleksjon med tanke på læring. Schön og Lipsky overlapper hverandre i bruken av begrepene skjønn og refleksjon-i-handling, for når man utøver skjønn i møtet med publikum gjør man det, forhåpentligvis, på bakgrunn av refleksjon og da gjerne refleksjon-i-handling. Om refleksjonen er sedvaneoverskridende slik Wackerhausen beskriver, eksempelvis oppstår som følge av ustabilitet eller diskontinuitet slik Wenger beskriver, eller som følge av Schöns overraskelse i en kompleks, unik og usikker situasjon, eller som følge av feedback på en sedvane, vil man bevege seg i fremmed landskap og åpne opp for refleksjon uten å være selektiv og derved utvide sine erfaringsrom med ny innsikt og kunnskap. En viktig faktor for læring både hos Schön, Wenger og Wackerhausen, er deltagelse, noe som harmonerer med det sosiokulturelle læringsperspektivet der den lærende og interaksjon med omgivelsene står sentralt. Bakkebyråkratene er i stadig interaksjon med omgivelsene. Dersom rammer og vilkår for arbeidet er optimale, vil bakkebyråkratene også ha optimale forhold for læring og kunnskapsdeling. Det er imidlertid ikke sikkert at virkeligheten er slik, noe denne avhandlingen vil vise.

4

Metode

I dette kapitlet presenteres studiedesign, deltagerutvalg, etiske krav i tillegg til min rolle i forskningsprosjektet og metodevalg. Dessuten gis en kort presentasjon av dialogmetoden Livspondus som bl.a. utgjør et metodologisk verktøy i denne studien.

Mine forskningsspørsmål omhandler hva den tause kunnskapen består av, hvordan erfaring og refleksjon kan forstås som viktige dimensjoner for kunnskapsdeling og synliggjøring av taus kunnskap og hvordan erfaring uten refleksjon kan være til hinder for det samme. Dessuten fokuseres det på hvilke hindringer og muligheter for kunnskapsdeling de fengselsansatte møter i sin praksis, og hvordan tilgjengelighet til, eller fravær av praksisfellesskap kan påvirke kunnskapsdeling og utvikling av praksis. For å oppnå forståelse og finne svar på disse spørsmålene, har jeg valgt kvalitativt studiedesign. Studien er en casestudie der materialet er samlet inn gjennom intervjuer med 11 av 12 ansatte (en deltager var syk da intervjuene pågikk) i Kongsvinger fengsel før deres deltagelse i Livspondusgrupper samt lydopptak av 20 gruppesesjoner i tillegg til to fokusgruppeintervjuer i samband med gruppenes gjensynstreff. Kvalitativ metode egner seg godt når man ønsker å undersøke hva og hvordan (Silverman, 2011; Yin, 2006). Når undersøkelsen omfatter intervjuer, bidrar spørsmålene man stiller, om de er tilstrekkelig godt formulert og fundert i det man ønsker å undersøke, til å få frem intervjupersonenes egne perspektiv. I denne studien er det de ansattes perspektiv som har vært viktig å få fram og som danner grunnlaget for besvarelse av forskningsspørsmålene.

Studiedesign

Jeg har valgt casestudie som studiedesign. Som påpekt av Ragin og Becker (1992) er det ikke lett å finne en allment akseptert definisjon av casebegrepet. Likevel, Yin (2003), som det ofte vises til når case skal defineres, beskriver casestudier som empiriske undersøkelser «av et fenomen i sine naturlige omgivelser, der flere datakilder benyttes» (gjengitt i Ringdal, 2013, s. 108). Casestudier kan være en enkelt studie der kun en enhet analyseres, eller en komparativ studie der flere analyseenheter sammenlignes.

Casestudier kan i henhold til Yin (2006) «klassifiseres» som utforskende, beskrivende eller forklarende. Utforskende casestudier kan være velegnet om målet er å utforske et fenomen for å identifisere mønstre og oppnå ny innsikt og forståelse, spesielt i en ny

eller understudert kontekst, mens deskriptiv design kan gi både detaljert og dyptgående beskrivelse av analyseenheten. Forklarende casestudier er derimot rettet mot å forklare årsakssammenhenger eller underliggende årsaker til et fenomen.

Denne studien er en enkeltcasestudie der Kongsvinger fengsel utgjør analyseenheten. Basert på forskningsspørsmålene kan undersøkelsen klassifiseres som en utforskende case. Forskningsspørsmålene er av utforskende karakter og har som mål å identifisere og forstå personalets tause kunnskap, en kunnskap som kan være vanskelig å artikulere. Videre er det et mål å identifisere hindringer og muligheter for kunnskapsdeling blant ansatte. Dette innebærer å utforske deres praksis, deres mulighet for samhandling og kunnskapsdeling i ulike praksisfelleskap, samt utforske hvordan erfaring og refleksjon kan være viktige dimensjoner i denne kunnskapsdelingen, alt med sikte på å få dypere innsikt i hvordan taus kunnskap kan bli synliggjort og hvordan læring kan skje innenfor denne spesifikke konteksten som utlendingsfengslet representerer. Forskningsspørsmålene er innenfor det som kalles åpne spørsmål. De er utforskende for å oppnå innsikt og forståelse fremfor å prøve ut hypoteser, samt oppnå denne forståelsen innenfor den unike konteksten som utlendingsfengslet utgjør og som det mangler kunnskap om.

Når det gjelder Yins (2006) definisjon med krav til bruk av flere datakilder, møter denne undersøkelsen dette kravet ved at den består av individuelle intervjuer med deltagerne, lydopptak av deres gruppesesjoner samt fokusgruppeintervju med de aktuelle gruppene etter endt gjennomføring av Livspondus. Dessuten kan den betraktes som oppdagende, hvilket handler om det som Yin beskriver som en fjerde grunn for å velge denne typen studiedesign, der han nevner som eksempel at en forsker får tilgang til å observere og analysere noe som ikke har vært tilgjengelig for forskning tidligere (Yin, 2006). Siden det er sparsomt med forskning på fengselsansattes arbeid og praktiske kunnskap kan denne studien fylle et kunnskapshull, spesielt i arbeidet med utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres hjemland.

Hvordan man forstår en case, dvs. hva er en case, og hva den er en case av, er ifølge Ragin (1992) viktig fordi det former måten man tilnærmer seg studien, analyserer data og trekker konklusjoner. I Ragins (1992, s. 9) konseptuelle kart, utarbeidet for å kunne besvare «Hva er en case?», deler han kartet inn i spesifikke og generelle case som hovedkategorier og deler disse igjen inn i underkategoriene empiriske enheter og teoretiske konstruksjoner. Jeg anser mitt prosjekt som en empirisk, spesifikk case fordi forskningsmaterialet og forskningsenheten er spesifikk. En studie av et ordinært fengsel innen norsk kriminalomsorg skulle kunne anses som en generell case, men min studie er rettet inn mot et såkalt utlendingsfengsel, en spesialenhet som det på det aktuelle tidspunktet bare fantes en av i Norge og kun fire av i Europa. Det empiriske materialet vil også kunne betraktes som spesifikt fordi det omfatter personalets tause, praktiske kunnskap, og hvordan (deres) refleksjon og erfaring bidrar til utviklingen av

sosiale læringsprosesser både i formelle og uformelle praksisfellesskap. Dette synliggjøres gjennom intervjuer og deltagerfortellinger i Livspondusgruppene (som utgjør både mål og middel i undersøkelsen).

Utvalg av deltagere

Deltagerne i min studie er rekruttert gjennom Livspondusprosjektets grupper. Utvelgelsen av deltagere til Livspondus er gjort av prosesslederne som først sendte ut informasjon om prosjektet, deretter invitasjon om deltagelse til alle ansatte i Kongsvinger fengsel som hadde kontakt med innsatte i sitt daglige arbeid. Prosesslederne har opplyst til meg at det ikke ble gjort noen fravalg da det meldte seg nok deltagere til å starte opp tre grupper med noe tidsintervall. Interesserte som meldte seg ble fordelt på tre grupper ut fra alder, kjønn, erfaring og hvor i fengslet de jobbet for å få bredest mulig sammensatte grupper. Videre opplyste den ene prosesslederen at hun gjorde en ekstra innsats for å få arbeidsgivers godkjenning til å ha med en kvinnelig deltager som egentlig hadde gått av med pensjon, men som nå jobbet i fengslet på såkalt pensjonistvilkår. Personer som er i ferd med å gå av med pensjon er ønskede deltagere fordi «det nettopp er hennes kunnskap som er viktig å bruke videre til de som jobber her» (e-postkommunikasjon med Ailin Olsen, 17.06.24). Erfaring fra svensk kriminalvård viser at deltagelse har vært positivt for eldre arbeidstakere som er i ferd med å gå i pensjon ved at de har følt mindre bitterhet overfor den arbeidsgiveren de er i ferd med å forlate (Lindgren *et al.*, 2023, s. 153).

Jeg har valgt ut to grupper til denne studien, der hver gruppe består av 6 personer. Derfor utgjør antall deltagere i studien 12 personer fordelt på to Livspondusgrupper. De samme personene ble innkalt til individuelt intervju, den første gruppen i august 2019 og den andre i februar 2020. Siden en person var syk ved oppstart består de individuelle intervjuene av intervjuer med 11 personer. De individuelle intervjuene varer fra 1 time og 14 minutter til 1 time og 46 minutter. To fokusgruppeintervjuer, det vil si med de samme deltagerne som Livspondusgruppene består av, ble gjennomført i samband med gruppenes gjensynstreff og varte i henholdsvis 2 timer og 2 minutter, og 2 timer og 48 minutter. Disse intervjuene ble gjort i forbindelse med gruppenes gjensynstreff i august 2021.

Kriteriet for deltagelse i Livspondus (se mer informasjon nedenfor) er at deltageren har, eller nylig har hatt, klientnært arbeid i fengslet og at case fra daglig arbeid bringes med til gruppen da dette utgjør arbeidsmaterialet. Fordelene ved å rekruttere deltagere fra Livspondusgruppene er at disse gruppene er bredt sammensatt. Ved sammensetning av grupper tas det hensyn til kjønn, alder, arbeidserfaring i kriminalomsorgen generelt og Kongsvinger fengsel spesielt i tillegg til arbeidssted i fengslet. Fengselsbetjentene jobber på ulike avdelinger, dvs. kvinneavdeling (lokalisert i Kongsvinger sentrum),

mannsavdeling (lokalisert på Vardåsen i utkanten av Kongsvinger), og innenfor både høy og lav sikkerhet. Dette tas med i vurderingen når grupper skal settes sammen. De to gruppene jeg har valgt ut består av tolv personer, syv kvinner og fem menn, men siden en av de kvinnelige fengselsbetjentene var syk da intervjuene pågikk, omfatter intervjuene før deltakelse i Livspondusgrupper seks kvinner og fem menn. Ni personer er ansatt som fengselsbetjenter og to er ansatt som verksmestere i arbeidsdriften hvorav en fra avdeling lav sikkerhet for menn og en fra avdeling høy sikkerhet for kvinner. Fengselsbetjentenes arbeidsplassering fordeler seg på høy og lav sikkerhet for menn og høy sikkerhet for kvinner, men alle opplyste at de i tillegg til sin ordinære avdeling har hatt vakter ved alle andre avdelinger i Kongsvinger fengsel slik at de har en viss kjennskap til hele fengslet.

Deltagernes bakgrunn

Videre er gruppene bredt sammensatt med tanke på alder, utdanning og arbeidserfaring (se tabell 1). Den yngste deltageren var på intervjutidspunktet i 20-årene, de eldste drøyt 60 år. Erfaringen fra kriminalomsorgen spenner fra 3 til 37 år. Alle har annen arbeidserfaring før de begynte å arbeide i kriminalomsorgen der arbeid innen service, institusjoner og annet omsorgsarbeid dominerer. Flere har annen fagutdanning med fagbrev i tillegg til utdanning fra Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter (Fengselsskolen), to har høyere utdanning i form av bachelorgrad fra høgskole/universitet, en har tatt enkeltemner ved universitet og tre har annen videreutdanning på høgskole/universitetsnivå. Halvparten av deltagerne har med andre ord fra ett til tre års annen høyere utdanning fra høgskole/universitet. Hvorvidt dette er representativt for ansattgruppen som helhet i kriminalomsorgen, har ikke vært mulig å verifisere.

Tabell 1. Deltagernes kjønn, alder, erfaring fra kriminalomsorgen i tillegg til annen arbeidserfaring samt utdanning i og utenfor kriminalomsorgen.

Deltagere	Antall
Kvinne	7
Mann	5
Alder:	
20-29	1
30-39	2
40-49	4
50-59	3
60 +	2
Stilling i, og erfaring fra kriminalomsorg:	
Fengselsbetjent	10
Verksmester	2
Erfaring fra andre anstalter i kriminalomsorgen	8
Erfaring (år) fra kriminalomsorgen totalt:	168
Annen arbeidserfaring:	
Omsorgsarbeid og institusjonserfaring	5
Service	5
Selvstendig	3
Annet	4
Utdanning:	
Fengselsskolen	9
Verksbetjentutdanning	2
Annen yrkesutdanning	4
Annen høyskole-/ universitetsutdanning *	6

*Utdanningen strekker seg fra årsenhet til bachelorgrad innen annet fagfelt.

Semistrukturert intervjuform

Jeg har brukt semistrukturert intervju i de individuelle, kvalitative samtaleintervjuene. Semistrukturert intervju kan beskrives som at intervjueren har en planlagt spørsmålsrekke, men rekkefølgen kan variere. Spørsmålene er ofte generelle i formen i motsetning til hva som er typisk for strukturerte intervjuer (Bryman, 2001, s. 110). Intervjuformen har sine fordeler ved at jeg kan stille oppfølgingsspørsmål og hindre at viktig informasjon går tapt. Oppfølgingsspørsmål gir også den intervjuede mulighet å utvikle sine tanker knyttet til hovedspørsmålene, spesielt i situasjoner der det kan være

vanskelig å uttrykke seg eller formulere svar, noe som kan være tilfelle ved samtaler om taus kunnskap. Metoden er både tidkrevende og arbeidskrevende fordi åpne spørsmål kan gi mye informasjon som igjen må transkriberes og kodes (Bryman, 2001).

Ved utarbeidelse av intervjuguide for de individuelle intervjuene brukte jeg formålet med studien og forskningsspørsmålene som rettesnor for å sikre at intervjuene fikk riktig fokus. Under hvert forskningsspørsmål bygde jeg opp en rekke spørsmål som kunne lenkes til selve forskningsspørsmålet (se vedlegg 3). Forskningsspørsmålene har riktignok endret seg noe underveis i analyseprosessen, for som påpekt av bl.a. Charmaz (2014) skal man være oppmerksom på hva dataene forteller og ta hensyn til det i formuleringen av forskningsspørsmål.

Lydopptak av gruppesesjoner i dialogmetoden Livspondus

Jeg har valgt å bruke lydopptak av gruppesesjonene for å kunne følge prosessen og utviklingen av deltagerens refleksjoner og kompetanser de identifiserer under gjennomgang av sine caser. Opptakene ble gjort uten at jeg var tilstede under gruppesesjonene fordi jeg i størst mulig grad ville unngå å være til hinder for frie ytringer samt unngå å «overvåke» kollegaer siden jeg i likhet med deltagerne er ansatt i Kongsvinger fengsel. Antall fullverdige opptak utgjør 16 x 2 timer, tilsammen 32 timer. Det meste av materialet har en god lydgjengivelse, mens det oppsto problemer med lydopptaket for den første gruppen ved fire av åtte samlinger slik at fire caser ikke kunne brukes. Jeg har fortrinnsvis konsentrert meg om caser knyttet til arbeidet med utenlandske innsatte i Kongsvinger fengsel. En case har jeg vurdert slik at den ikke kan tas med fordi innholdet er for sensitivt. Hensynet til beskyttelse av den indirekte involverte må gå foran mitt ønske om å bruke alle casene i forskningsøyemed (se punktet om forskningsetiske krav senere i dette kapitlet).

Gruppesesjonene byr på et rikt materiale i form av ulike case deltagerne fordyper seg i. Sammen med fortellinger som kommer frem i de individuelle intervjuene utgjør gruppesesjonene viktig empirisk materiale for analyse. Hensikten med å bruke lydopptak har vært å få et bilde av hvordan taus kunnskap synliggjøres gjennom refleksjon ved hjelp av perspektivskapende spørsmål, og om, eller hvordan dette bevisstgjør personalet om hvilken kunnskap de besitter. Lydopptak kan gi meg viktig informasjon om nettopp hvilken type kunnskap ved at taus kunnskap «reflekteres fram» og artikuleres, noe som igjen kan bidra til bedre forståelse av hva som kan ligge bak valg av handlinger i de enkelte situasjonene/casene deltagerne beskriver. I tråd med forskningsspørsmålene kan dette gi svar på hvordan vi kan forstå erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsutvikling og synliggjøring av taus kunnskap.

Dialogmetoden Livspondus

Dialogmetoden Livspondus, som er utviklet av Lindgren (se for eksempel 2018a, 2018b og Lindgren *et al.*, 2023) kalles kompetanselaboratorier (ofte forkortet til «komplabb» av deltagerne), gjennomføres i grupper à seks personer, 2 timer x 8 sesjoner, og ledes av en prosessleder som styrer etter en konkret definert struktur og holder i de frigjørende reglene metoden baserer seg på.

Gruppelederne, kalt prosessledere, gis opplæring i hvordan grupper utvikles gjennom flere faser fra å etablere tilhørighet via konflikt og rollesøking til samhörighet (FIRO-sirkelen beskrevet av Schutz, 1998). Gruppemetodiske kunnskaper og Livspondusmetodens strenge struktur gir prosesslederne verktøy for tilrettelegging av en konstruktiv gruppeprosess tidlig i forløpet.

Prosesslederne får også lære om refleksjon og voksenalvikling slik at de ikke stiller krav som deltakerne ikke har forutsetning for å møte (Kegan, 1994; Torbert, 2004). Refleksjon og profesjonalitet, som i den reflekterende praktiker (Schön, 1983), står sentralt i Livspondus.

Deltagernes fortellinger/case utgjør Livspondusgruppens arbeidsmateriale. Casene skal være hverdagslige avsluttede situasjoner med innsatte der deltakeren selv har vært involvert. Øvrige deltagere stiller perspektivskapende spørsmål slik at man kommer dypere inn i materialet og får løftet frem flere ulike perspektiv. Deltagerne reflekterer individuelt over det som er blitt fortalt ved å skrive ned sine refleksjoner før disse presenteres muntlig. Metodens stramme struktur sørger for at alle kommer til orde uten å bli avbrutt. Sammen hjelper deltakerne hverandre med å løfte frem og synliggjøre de kompetansene og ferdighetene som ble brukt i den gitte situasjonen.

Modellen bidrar til utvikling av refleksjonskompetanse. Når deltagerne lytter til hverandres fortellinger og reflekterer sammen, blir de oppmerksomme på at de anvender taus kunnskap hver eneste dag. Refleksjonsevnen utvikles når man trener på både å reflektere og å se flere perspektiv her og nå. I tillegg øker fokuset på egen og andres kompetanse (Lindgren, 2018 b).

Som avslutning tenker deltakerne gjennom, og setter ord på, hva de har kommet frem til/tar med seg fra arbeidet i kompetanselaboratoriet. Dette munner ut i en personlig intensjonserklæring i form av et brev til seg selv i sesjon 7 som tas opp igjen i en vedlikeholdssesjon/gjensynstreff etter ca. 3 måneder (se vedlegg 4). Deretter utarbeides en felles intensjonserklæring for gruppen i sesjon 8 som presenteres i et eget dialogmøte med ledelsen etter avsluttet kompetanselaboratorium (Lindgren, 2018 a). Ved å følge metodens struktur og innhold, blir alle nivå i enheten involvert.

Refleksjoner over studiedesign

Opprinnelig planla jeg å foreta intervjuer av de samme personene før og etter deltakelse i Livspondusgrupper. På grunn av Covid 19-pandemien måtte opplegget endres noe fordi det i lange perioder ikke var mulig å møtes i grupper av hensyn til smittefare. Strenge smittevernregler skapte hindringer for gjennomføring av Livspondustreffene. Gruppene måtte ta pause i et halvt år fra mars 2020, først på grunn av fullstendig lock-down av all virksomhet på tvers av avdelinger, deretter på grunn av sommerferieavvikling. I slutten av august 2020 ble det mulig å ta opp igjen arbeidet i grupper, men nye gjennomføringsplaner måtte legges av hensyn til smittevern slik som avstandsregler, oppholdstid i samme rom osv. Gjensynstreff etter gruppesesjonene skulle vært gjennomført 2-3 måneder etter avsluttet gruppe, men fordi pandemien tok seg opp igjen utover vinteren 2020-21 med påfølgende restriksjoner, var det ikke mulig å gjennomføre gjensynstreff før i august 2021. Tiden jeg hadde til rådighet ble for knapp til å gjennomføre individuelle intervjuer etter gjennomført «komplabb». Eneste mulighet for å få samtale med deltagerne, var å knytte mine spørsmål til deres gjensynstreff. Selv om pandemien skapte utfordringer, ble det til slutt mulig å gjennomføre etter-intervjuer, men da i form av to fokusgruppeintervjuer i stedet for individuelle intervjuer på to ulike tidspunkt.

Fokusgruppeintervjuer

Siden det ikke var mulig å gjennomføre den opprinnelige planen for intervjuer grunnet smittevernrestriksjoner knyttet til Covid 19-pandemien, så jeg det som eneste mulighet å gjennomføre fokusgruppeintervju med deltagerne i deres to Livspondusgrupper om jeg skulle kunne få deltagerne i tale en gang til.

Intervjuer i fokusgruppe der deltagerantallet vanligvis består av mellom 5 og 10 deltagere, defineres som «uformelle gruppeintervjuer eller gruppediskusjoner som ledes av en forsker som fungerer som møteleder eller moderator» (Ringdal, 2001, s. 247). Noen av fordelene ved fokusgruppeintervjuer er at intervjuformen er tidsbesparende ved at man kan innhente mye informasjon på kort tid fra flere personer samtidig som gruppedynamikken kan bidra til innsikt og forståelse som ellers kanskje ikke ville kommet fram (Ringdal, 2001). Dessuten kan deltagerne bygge på hverandres resonnementer (Barbour, 2014).

Ikke alle føler seg komfortable i en gruppesituasjon, noe som kan være til hinder for at individuelle syn kommer fram. Dessuten kan enkelte deltagere ta for mye plass og dominere diskusjonene. Ringdal (2001) påpeker derfor moderators ansvar når det gjelder å sørge for at alle deltagere innlemmes i diskusjonene. Livspondusmetodens struktur er imidlertid konstruert slik at alle skal komme til orde ved at hver deltager

skriver ned sine refleksjoner før de deler disse med gruppen etter tur, gjerne i flere runder. Denne tilnærmingen ble også brukt under fokusgruppeintervjuene for å besvare spørsmålene, noe som kan redusere faren for gruppetenkning. I tillegg var det rom for diskusjon.

Fordeler og ulemper ved endringer i gjennomføringsplanen

Lydopptak av fokusgruppeintervjuer kan være utfordrende å transkribere dersom flere snakker samtidig, spesielt om man ikke kjenner deltagerne og man heller ikke har gjort feltnotater (Barbour, 2014). En av fordelene ved å forske på egen arbeidsplass er at man som regel kjenner deltagerne, i hvert fall til en viss grad. I mitt materiale var dette til god hjelp under transkripsjonen for å gjenkjenne hvem som til enhver tid hadde ordet. Dessuten, ved å følge Livspondusstrukturen, noe deltagerne var vant med fra gruppesesjonene, ble diskusjonene ganske disiplinerte. Deltagerne visste at det alltid ble deres tur, noe som kan tolkes som årsaken til at det var få avbrytelser når kollegaer snakket. Dette gjorde transkripsjonsarbeidet lettere.

Denne endringen til fokusgruppeintervju hadde både fordeler og ulemper. Det sier seg selv at man sparer noe tid på to gruppeintervjuer fremfor 12 individuelle, men den største fordelene var at jeg kunne bruke dialogmetoden som deltagerne allerede var godt kjent med som intervjumetode, dvs. jeg stilte ett spørsmål og ba deretter deltagerne skrive ned sine tanker og refleksjoner hver for seg i fred og ro, og deretter presentere sine svar i presentasjonsrunde(r) i gruppen. Det blir gjerne flere runder når mange har mye på hjertet. Deretter gjentok jeg det samme, stilte spørsmål, og deltagerne skrev ned sine tanker og refleksjoner. Metoden er effektiv fordi den er strukturert og sørger for at alle kommer til orde. Siden deltagerne kjente hverandre fra før og hadde vært sammen i gruppe over tid, var de trygge både på hverandre og på metoden.

En av ulempene ved å gjøre gruppeintervju i stedet for individuelle intervjuer, kan være at jeg ikke fikk stilt samme, og like mange spørsmål om igjen. Jeg måtte forkaste noen av ideene jeg hadde brukt tid på å utarbeide. Samtidig opplevde jeg det som en fordel å gjennomføre gruppeintervju, fordi jeg i stedet måtte gjennomgå materialet, koder og memoer jeg allerede hadde og finne frem til fellesnevnerne som kunne bli gjenstand for spørsmål, refleksjon og diskusjon i gruppene.

Ifølge Miller (2015) kan avstand i tid påvirke forskeren når det gjelder tolkning av tidligere fortellinger og data, men det kan også bidra til at det analytiske blikket skjerpes. Selv om jeg ikke fikk mulighet til å gjennomføre den opprinnelige planen, opplever jeg endringen som positiv bl.a. fordi jeg måtte se på materialet og den videre datafangstmuligheten på en annen måte og dermed skjerpe det analytiske blikket både før gruppeintervjuene og i analysen etterpå.

Deltagertilgjengelighet

Når man skal foreta etter-intervjuer, enten individuelle eller i gruppe, kan det være vanskelig å få tak i intervjupersonene. Siden min forskning foregikk på min arbeidsplass der det i tillegg var liten turnover, var det liten risiko forbundet med dette. Ingen av intervjupersonene sluttet i jobben i løpet av perioden. Deltagere kunne likevel vært midlertidig utilgjengelige av ulike årsaker. Sykdom kunne ha rammet deltagerne, noe det også gjorde for en av deltagerne ved oppstart av mitt prosjekt. Dermed fikk ikke denne personen mulighet til å delta på det individuelle intervjuet. En av de andre deltagerne var ute i foreldrepermisjon noen måneder, men siden dette fraværet falt sammen med nedstenging grunnet pandemien fikk det ingen betydning for deltagelsen i forskningsprosjektet.

Det kan også skje at noen ikke ønsker å la seg intervjuer for andre gang, eller at noen deltagerer kan føle at «de må» stille opp, mens andre kan føle det som «terapeutisk» å få snakke om noe de ellers aldri snakker med noen om (Miller, 2015). Ved å sette søkelys på taus kunnskap kan det være at det gjøres oppdagelser man ikke har snakket om tidligere, men som kanskje deltagelse i Livspondusgruppen har bidratt til å løfte fram.

Analyse av materialet

Ved å velge kvalitativ metode har jeg fått mulighet til å snakke med de som «lever» erfaringene hver eneste dag. I de semistrukturerte intervjuene har jeg stilt spørsmål om hvordan og hvorfor, vært undrende og nysgjerrig.

I analysen har jeg valgt Charmazs (2014) egne utvikling av grounded theory fordi denne gir mulighet for systematisk tilnærming i tillegg til konkret og detaljert kunnskap om hva dataene forteller. Siden materialet i min undersøkelse er rikt, krever det en strukturert behandling for å finne kjernen i all informasjon, beskrivelser og refleksjoner som deltagerne bidrar med, noe som igjen skal danne grunnlag for nye forklaringer og ny teori.

Tolkning

Charmaz (2014) kommer tilbake til tolkningsbegrepet i alle aspekter ved hennes særskilte utvikling av grounded theory. Hun vektlegger forskerens tolkning av data som grunnlag for ny teori og forklaringer: “En konstruktivistisk tilnærming teoretiserer tolkningsarbeidet som forskningsdeltagerne gjør, men erkjenner også at den resulterende teorien er en tolkning. Teorien avhenger av forskerens syn; den står ikke, og kan ikke stå utenfor den» (Charmaz 2014, s. 239, min oversettelse). For meg som

innsideforsker har dette vært noe å tenke på i alle faser av arbeidet, samtidig som det ikke skal være en unnskyldning for et eventuelt «farget» resultat.

Charmaz (2014) påpeker at forskerens posisjon vil påvirke hva man ser og hvordan man oppfatter ting. Ifølge Charmaz vil det være nyttig å gjøre seg noen tanker om personene man skal intervjuer, men anbefaler samtidig å stille med så åpent sinn som mulig. For min del kan det være vanskelig å gjøre seg bare noen tanker på forhånd da jeg kjenner flere av personene i utvalget og organisasjonen ganske godt. Derfor har det vært ekstra viktig å være bevisst på å ha et åpent sinn gjennom hele prosessen.

Koding, kategorisering og memoskriving

Grounded Theory, som denne analysen lener seg mot, kan kort beskrives som en lineær, men likevel trinnvis prosess (Charmaz, 2014, s. 18) der man etter å ha samlet inn data gjennomfører koding og kategorisering av disse før de analyseres og teoretiseres. Kodearbeidet deles inn i innledende koding og fokusert koding. Innledende koding kan gjøres på svært detaljert nivå, dvs. helt ned til ord for ord. Jeg har valgt å kode linje for linje bl.a. fordi jeg har et stort materiale.

Når de innledende kodene er på plass, kan koder som omhandler samme tema samles under relevante fokus-koder. I følge Charmaz (2014) vil fokusert koding heve kodene til et høyere nivå og vise den større historien. Fokus-kodene vil etter hvert kunne samles i klynger som utgjør grunnleggende kategorier eller kjerne-kategorier. Underveis i kodearbeidet er det flere ting å være oppmerksom på. Bl.a. kan man ha forventninger om hvilken vei dataene peker. Samtidig er det viktig å være oppmerksom på at dataene kan fortelle ting som er så langt fra hva man forventer at det gjør det nødvendig å endre forskningsspørsmålene.

For å definere begrepet kategori, benytter Charmaz definisjonen til Glaser og Strauss (1967): “konseptuelt element i en teori” (Charmaz, 2014, s. 188, min oversettelse). Charmaz ser fokus-koder som tentative kategorier. Disse kan granskes og utvikles for derved å finne ut om de egner seg for analyse. Dette krever at man avklarer hva kategoriene består av og spesifiserer relasjonen mellom dem. Charmaz sitt råd er å starte med å kartlegge hvilke koder som best representerer det som foregår i materialet. Samtidig gjør hun oppmerksom på at det alltid foregår en interaksjon mellom deg som forsker og dine data, og at memoer er samtaler du har med deg selv for å hjelpe deg å utvikle dine ideer. Videre bidrar memoer til utviklingen og sammenkoblingen av kategorier. I mitt arbeid har memoer også vært en viktig faktor når det gjelder å huske hva jeg har tenkt på et gitt tidspunkt eller hva som vekket min nysgjerrighet i ulike sekvenser av arbeidet.

Memos kan også fungere som en analysejournal «for å engasjere seg i refleksivitet og for å unngå forutinntatt oppfatning av dataene» (Charmaz, 2014, s. 165, min oversettelse). I mitt arbeid har dette vært til hjelp når det gjelder å unngå å importere tidligere erfaringer og antagelser som kan forhåndsdefinere mine data. Min kunnskap om kriminalomsorgen kan utgjøre en risiko når det gjelder forhåndsdefinering av data. Jeg har erfart at det er fullt mulig å jobbe seg bort fra både forskningsspørsmål og det som foregår i materialet.

Før jeg deltok på universitetets kurs i kvalitativ metode hadde jeg foretatt halvparten av de individuelle intervjuene. Jeg hadde transkribert de første intervjuene og forsøkt å kode noen av dem. Noen memoer ble også skrevet, men dette førte meg ikke videre. Jeg erfarte at jeg villedet meg selv og koblet kodene til kriminalomsorgens mål i stedet for mine egne forskningsspørsmål. Det ble nødvendig å gå tilbake til lydopptakene for å få tak i flere detaljer i tillegg til tonefall, pauser, latter og sukk, ironi og sarkasme, dvs. alt som kunne gi et mer korrekt inntrykk av det som faktisk ble sagt og hva som faktisk foregikk.

Charmaz (2014) påpeker at dataene snakker til forskeren. Når noen forteller noe, må man lytte, så også når dataene forteller noe. Hvis man kun er interessert i de skrevne ordene, og ikke hvordan de blir uttrykt, har det liten hensikt å intervju folk ansikt til ansikt (jf. Bird, 2005). Under transkribering av intervjuer der jeg har vært til stede har jeg kunnet gjenkalle stemninger, ansiktsuttrykk, kroppsspråk og lignende. Siden jeg ikke har vært til stede under gruppesesjonene, men måttet forholde meg kun til lydopptak av disse, har jeg mistet denne muligheten til gjenkallelse, noe som kan ha påvirket hvordan jeg har oppfattet, kodet og tolket denne delen av dataene.

Aktiv lesing av transkripsjonene, dvs. lese detaljert linje-for-linje, er ifølge Charmaz (2014) essensielt og vil være til hjelp på flere måter. Står man fast, eller har problemer med å forstå hva som egentlig foregår, kan det hjelpe å gå tilbake, lese aktivt og kode på nytt slik at man får et nytt syn/perspektiv på den aktuelle sekvensen. In-vivo-koding, enten av enkeltord eller av sitater, kan pakkes ut og brytes opp slik at man finner detaljene og får en bedre forståelse av hva som faktisk foregår. Koder som utmerker seg bør følges opp med memoer. Å skrive memoer underveis i prosessen bidrar til å sikre forbindelsen mellom koder, kategorier og analyse. Ved å skrive ned idéer, refleksjoner og evaluere sine tanker kan abstraksjonsnivået løftes og bidra til å føre prosessen videre (Charmaz, 2014).

Induktiv og abduktiv metode

Denne studien beveger seg mellom induksjon og abduksjon (Thornberg og Charmaz, 2014). Metodens abduktive aspekt beskriver Charmaz (2014) ved å henvise til

situasjoner der man finner forvirrende data i sitt materiale. Når dette oppstår kan man søke informasjon i eksisterende litteratur for å finne frem til hva dataene forteller eller hva som eventuelt foregår. I mitt materiale forekommer et eksempel der informanten forteller at hun bruker MI (Motivational interviewing) i samtale med de utenlandske innsatte. Hvordan kan MI som er en klientsentrert kommunikasjonsmetode være nyttig når man har store kommunikasjonsproblemer fordi informanten og den innsatte ikke snakker samme språk? Jeg måtte gå til litteraturen om MI og teorien bak metoden, og skrev deretter følgende memo:

Psykologen Carl Rogers (1957) klientsentrerte tilnærming:

Empati, aktelse og ekthet utgjør de grunnleggende verdiene i denne tilnærmingen, Flere ansatte viser til at de bruker kommunikasjonsmetoden MI/Motivational Interviewing (Barth og Näsholm, 2007; Miller og Rollnick, 2013) som bygger på Carl Rogers verdigrunnlag i sitt arbeid med de innsatte. Metoden utvikles gjennom praksis og er i stadig endring samtidig som de grunnleggende verdiene MI bygger på og de kommunikasjonsferdighetene som benyttes, er de samme.

Noen hevder at det ikke er mulig å bruke MI i samtaler der kommunikasjonsutfordringene er svært store slik som språklige hindringer, men dataene mine taler for at det er fullt mulig å vise de grunnleggende verdiene gjennom holdninger, væremåte og kroppsspråk.

Eks.: Informanten sier hun bruker MI-teknikken, men jeg oppfatter det som at hun ikke bare bruker teknikken. Hun har en svært tydelig holdning preget av empati, aktelse og ekthet, noe som er grunnleggende viktige forutsetninger for å bygge funksjonelle relasjoner.

Ikke alle er som denne informanten. Men, selv de som ifølge Wenger (1998) ikke ønsker å investere seg selv mer enn høyst nødvendig i sitt arbeid, ønsker å ha en god arbeidsdag. De som ønsker en komfortabel arbeidsdag uten å jobbe særlig hardt for det, kommer langt med de grunnleggende holdningene og verdiene. Som flere av de intervjuede sier: Ved å vise respekt får du respekt tilbake.

Litt senere i intervjuet sier den samme informanten: «Vi gjør så godt vi kan» (i arbeidet med de utenlandske innsatte). Dette utløste følgende memo:

Der dataene virkelig taler til meg og nærmest plager meg litt, er når informanten sier: «Vi gjør så godt vi kan». Mange av de som intervjues sier nettopp dette. Hva ligger bak? Hvordan blir det sagt? (jf. tonefall, latter, ironi, anklagende, konstaterende?) Kompenserer de for manglende opplæring eller er det «justifying»? Misforstått lojalitet? Forsvarer de en arbeidsgiver som ikke strekker til, eller en myndighet som ikke prioriterer verken dem eller målgruppen de jobber med? Mange dokumenter fra direktorat og departementet bekrefter nettopp dette ved å utelate målgruppen og kun

fokusere på personer med rettigheter i det norske samfunnet når forskrifter og strategier utarbeides (eks. BRIK-forskriften om kartlegging, tilbakeføringsstrategien). Dessuten; bare 6 av 90 kurs ved «staff academy» i 2019 kan sies å være rettet mot personer som jobber med utenlandske innsatte. Hvor skal de få kunnskapen fra når egen etat ikke prioriterer dem? En deltager sier: «Nå vi lærer opp oss selv».

Av og til kan det være nyttig å søke informasjon i allerede eksisterende litteratur. Å hente inn annen litteratur i et memo (slik jeg gjorde med MI-metoden) som kilde til komparativ analyse for senere granskning, kan ifølge Charmaz (2014) være til hjelp for å eksaminere dataene på nytt og bidra til å skissere hvordan ideer kan utforskes.

Anvendelse av analysemetoden fra Charmaz konstruktivistiske grounded theory har vært til god hjelp for å videreutvikle analysen. Metoden har hjulpet meg å bli mer oppmerksom på ting som stikker ut og ting som vekker nysgjerrighet. Jeg har erfart hvor nyttig det er å skrive memoer underveis både under transkriberings- og kodingsprosessen. Koding linje-for-linje har ledet meg til detaljer og hjulpet meg å fange opp ting jeg ikke hadde viet nok oppmerksomhet i første gjennomgang. Siden jeg jobber på samme sted som informantene må jeg være oppmerksom på at jeg ikke må trekke forhastede slutninger når det gjelder hva som foregår. Å kode i presens (the ing-form) er en nyttig metode for å bli oppmerksom på aktiviteten i materialet - å se hva som faktisk foregår. Charmaz påpeker at å gjøre “fokuskoder aktive, skarpe og korte, har du grunnlag for å behandle dem som potensielle kategorier” (2014, s. 189, min oversettelse). Kategorier og resultater presenteres nærmere i neste kapittel.

Forskningsetiske krav

Historien har vist oss at forskningsetikk har, og skal ha en viktig plass innen forskning. Shamoo og Resnik (2022) beskriver 10 prinsipper for forskningsetikk. Kort oppsummert omfatter disse ærlighet, objektivitet, forsiktighet, anerkjenne andres forskning/ikke plagiere, åpenhet, transparens, ansvarlighet/redelighet, konfidensialitet/beskyttelse av individ, respekt for kollegaer og ikke diskriminere verken kjønn, legning, etnisitet eller andre karakteristikker som ikke er relevante for vitenskapelige kvalifikasjoner (Shamoo og Resnik, 2022, s. 17).

De norske forskningsetiske retningslinjene som er utarbeidet av de nasjonale forskningsetiske komitéene i den senere tid, har beskrevet alle de foran nevnte punktene utførlig, jf. Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora (heretter kalt NESH, 2021). Flere viktige momenter som hensynet til dyr og miljø har blitt satt på dagsorden de siste årene, jf. Nasjonale etiske retningslinjer for naturvitenskap og teknologi (heretter kalt NENT, 2016). I forordet til sistnevnte beskrives forskningsetikk slik: «Begrepet «forskningsetikk» viser til et bredt sett av normer, verdier og institusjonelle ordninger som bidrar til å konstituere og regulere

forskningsvirksomhet. Dette inkluderer forskningens sannhetsforpliktelse så vel som ansvaret overfor kollegaer, andre mennesker, dyr, miljø og samfunn i vid forstand» (NENT, 2016, s. 5).

Shamoo og Resnik (2022) fremhever fire grunner til at forskningsetikk krever spesiell oppmerksomhet. For det første er forskning ofte et samarbeidsprosjekt som avhenger av tillit og felles forståelse mellom forskere, studenter og andre aktører. Uetisk atferd kan skade dette samarbeidet og undergrave tilliten som er nødvendig for forskningens struktur. For det andre mottar mange forskere offentlig støtte gjennom finansiering og tilgang til ressurser, og denne støtten er basert på tillit til at forskningen gjennomføres ansvarlig og til samfunnets beste. Uetisk forskning kan sette forskningsintegriteten på spill og svekke offentlig tillit. For det tredje er vitenskapens normer, som ærlighet og objektivitet, essensielle for søken etter sannhet og kunnskap. Fabrikking og forfalskning av data, samt interessekonflikter, kan undergrave dette ved å skape «bias som påvirker forskningsdesign, analyser, tolkning av data og publisering» (Shamoo og Resnik, 2022, s. 4, min oversettelse). Dessuten har forskere, som medlemmer av samfunnet, etiske forpliktelser som inkluderer å unngå løgn, juks og tyveri, samt å beskytte forskningsdeltagernes rettigheter og velferd. Forskningsetikken innebærer også en plikt til å unngå publisering av resultater «som kan bli brukt av andre til å påføre samfunnet betydelig skade» (Shamoo og Resnik, 2022, s. 4, min oversettelse).

Frivillighet, informasjon og samtykke

Frivillighet er et viktig prinsipp i forskningsetikken og henger sammen med rekruttering og samtykke. Deltakelse skal være frivillig, både i Livspondusgrupper og i denne studien. Prinsippet om frivillighet kan ikke fravikes, noe som også understrekes i forskningsetiske retningslinjer både i Sverige (Vetenskapsrådet, 2017) og Norge (NESH, 2016, 2021).

Da dialogmetoden Livspondus skulle prøves ut i Kongsvinger fengsel, ble det bestemt at deltagerne der skulle forespørres om å delta i forskningsprosjektet for om mulig å se på om metoden hadde noen betydning for synliggjøring av taus kunnskap, men uten at forskningsprosjektet bare ble en evaluering av Livspondusmetoden. Som nevnt ble rekruttering av deltagere til mitt prosjekt derfor gjennomført av prosesslederne (gruppelederne) for Livspondusprosjektet, dvs. av personer som er ansatt på samme nivå som meg i organisasjonen. Det kan være en fordel at deltagerne ble rekruttert fra Livspondusprosjektet fordi utvalgsriteriene er svært brede med hensyn til kjønn, alder, arbeidserfaring fra kriminalomsorgen og hvor i fengslet deltagerne jobbet. Dessuten, jeg ville ikke ha noen mulighet for å påvirke hvem som ble valgt ut. Prosesslederne informerte sine deltagere om at de ville bli spurt om å delta i forskningsprosjektet, men at det ville være frivillig å delta.

Retningslinjene (NESH, 2016, 2021) omfatter en rekke hensyn og krav til forskeren og forskningen, slik som personvern, informasjonsplikt, krav til informert samtykke, konfidensialitet samt innsamling, behandling og oppbevaring av data. Dette innebærer at forskeren er forpliktet til å informere deltagerne om forskningsprosjektets mål og hensikt, hvem som er prosjektansvarlig, at deltagelse er frivillig og at man har rett til å trekke seg når som helst. Videre må forskeren informere deltageren om sin taushetsplikt, om trygg oppbevaring av personopplysninger og dataene som samles inn samt hvordan dette skal brukes. Det skal også informeres om at deltageren har rett til innsyn i hvilke personopplysninger som registreres, samt retten til å endre eller slette disse, og retten til å klage på behandlingen av personopplysninger til personvernombudet eller Datatilsynet. Dersom deltageren har spørsmål om studien, skal det også opplyses hvem som kan kontaktes (NESH, 2016).

I malene NESH har utarbeidet, er momentene fra retningslinjene innarbeidet, noe som var til svært god hjelp da jeg skulle utarbeide informasjon og samtykkeskjema. Da deltagerne skulle forespørres om de ville delta, sendte jeg mail til alle potensielle deltagere med informasjon om at det var frivillig å delta. Vedlagt fulgte informasjon om prosjektet i tillegg til samtykkeskjema slik at de kunne lese igjennom og forberede spørsmål hvis det var noe de ikke forsto eller ønsket mer informasjon om. Alle besvarte, enten pr telefon eller mail, og alle var positive til deltagelse i forskningsprosjektet. All informasjon ble gjentatt, og samtykkedokumentet gjennomgått, da vi møttes til intervju. Deltagerne fikk dermed både skriftlig og muntlig informasjon nok en gang før de signerte samtykkeskjemaet. Det var få som hadde spørsmål. En av de siste jeg intervjuet spurte om alle hadde sagt ja til å delta, noe som fikk meg til å tenke på i hvilken grad deltagelsen opplevdes som frivillig av deltagerne. Selv om jeg fikk både muntlig og skriftlig aksept, vet jeg lite om hva den enkelte tenkte og hva de eventuelt hadde snakket med andre om før vi møttes. Følte de seg presset? Hadde belønningen i form av to timer godtgjort arbeidstid for å stille til intervju på fritiden noe å si? Ville de bare være greie mot meg som kollega, eller var de oppriktig interessert i å bidra til at deres tause kunnskap kunne synliggjøres, ivaretas og spres? I ytterste konsekvens, er det også et spørsmål om bindingen til deltagelse i Livspondusprosjektet og deltagelse i forskningsprosjektet kunne hindre noen i å ville delta i Livspondusgrupper fordi de ikke ville delta i forskningsprosjektet. (Frivillighet var også et viktig prinsipp for deltagelse i Livspondusgrupper).

I NESH-retningslinjene (2016, 2021) stilles det strenge krav til hvordan video- og lydopptak skal informeres om og håndteres. Siden det skulle gjøres lydopptak av intervjuer og gruppesesjoner, fikk deltagerne tydelig informasjon både skriftlig og muntlig om at dette oppbevares utilgjengelig for andre enn meg (på en server med høye krav til sikkerhet) og at de slettes når prosjektperioden utløper.

All foran nevnte informasjon ble gjentatt ved oppstart av Livspondusgrupper ved at jeg fikk mulighet til å bruke de første minuttene av første samling til en muntlig repetisjon av informasjonen og samtidig la deltagerne stille spørsmål.

Taushetsplikt og anonymisering

Taushetsplikt er et svært viktig prinsipp som, hvis dette ikke overholdes, kan sette forskningen i vanry. Som forsker og ansatt i kriminalomsorgen, gjelder det i tillegg til den vanlige taushetsplikten helt spesifikke regler knyttet til sikkerhet.

NESH's retningslinjer omtaler forskeres taushetsplikt slik:

«Forskere har en lovpålagt taushetsplikt hvis de får tilgang til opplysninger som er undergitt taushetsplikt» (NESH, 2021) og henviser til Forvaltningslovens § 13 e (Forvaltningsloven, 1967). Men for offentlig ansatte, eller de som utfører oppdrag for stat eller kommune, gjelder også straffelovens § 209 om brudd på taushetsplikt: «Med bot eller fengsel inntil 1 år straffes den som krenker taushetsplikt som han eller hun har i henhold til lovbestemmelse eller forskrift, eller utnytter en opplysning han eller hun har taushetsplikt om med forsett om å skaffe seg eller andre en uberettiget vinning» (Straffeloven, 2005).

For ansatte i kriminalomsorgen stopper det imidlertid ikke der. Det er ikke bare hensyn til de innsatte og domfeltes personlige forhold som må ivaretas. Opplysninger om sikkerhet på ulike områder, både statisk, dynamisk og organisatorisk, omfatter forhold som ikke skal tilflyte andre enn de som har ansvar for ivaretagelse av innsattes, ansattes, organisasjonens og samfunnets sikkerhet. Blant unntakene til forvaltningsloven er det derfor tatt inn en bestemmelse om sikkerhetsmessige forhold i straffegjennomføringsloven. I henhold til straffegjennomføringsloven § 7 bokstav h har alle som utfører tjeneste i kriminalomsorgen taushetsplikt om det de gjennom sitt arbeid får vite om sikkerhetsmessige forhold i fengslene. Bakgrunnen for denne bestemmelsen fremgår av forarbeidene til straffegjennomføringsloven:

Unntaket i bokstav h er begrunnet av at det antas at forvaltningslovens taushetspliktbestemmelser ikke omfatter opplysninger om sikkerhetsmessige forhold i fengslene. Sikkerhetsmessige forhold i fengslene er et vidt begrep, men det vil i praksis først og fremst dreie seg om opplysninger om tekniske innretninger som overvåkningskameraer mv eller bygningsmessige forhold. Det kan også dreie seg om sikkerhetsrutiner. (Ot.prp. nr. 5 (2000-2001) s. 151-152).

Friomsorgen, tidligere Kriminalomsorg i frihet, er i dag organisert direkte under kriminalomsorgens regionsledelse(r). Ved innføring av ulike straffereformer som kan gjennomføres ute i samfunnet, eksempelvis samfunnsstraff, hjemmesoning og

Narkotikaprogram med domstolkontroll (ND), ble det nødvendig å legge til dette i lovteksten slik at straffegjennomføringslovens § 7 bokstav h også omfattet straffegjennomføringsformer utenfor fengsel. Lovteksten lyder i dag slik: «Enhver som er tilsatt i eller utfører tjeneste eller arbeid for kriminalomsorgen, har taushetsplikt om det vedkommende i forbindelse med tjenesten får vite om forhold av betydning for sikkerheten i fengslene og i forbindelse med gjennomføringen av straff utenfor fengslene» (Straffegjennomføringsloven, 2001).

I praksis kan presiseringen av hva taushetsplikt i kriminalomsorgen innebærer ha betydning for min studie. Dersom deltagerne forteller om interne sikkerhetsmessige forhold, enten i intervjuet eller når de behandler sine caser i gruppene, er det mitt ansvar som forsker å vurdere dette opp mot kravet om taushetsplikt også når det gjelder sikkerhet. Ettersom jeg har mange års erfaring fra ulike områder innen kriminalomsorgen velger jeg å tro at jeg har tilstrekkelig kunnskap og god oversikt over de til enhver tid gjeldende rutiner og hva som kan utgjøre en sikkerhetsmessig risiko for hva og for hvem. Slik sett kan forskning på egen arbeidsplass være en fordel. Jeg trenger ikke å bruke mye tid på å sette meg inn i reglene om taushetsplikt, men det forenkler likevel ikke forskningsarbeidet.

Involvering av indirekte berørte er et annet aspekt ved taushetsplikten som er svært relevant for min studie og derfor krever oppmerksomhet. «Hensynet til belastninger for mennesker utenfor selve forskningsprosjektet bør veies opp mot hensynet til forskningens kritiske funksjon» (NESH, 2021, s. 26). Siden poenget med dialogmetoden Livspondus er å behandle caser som omhandler det som skjer i møte med den/de innsatte, består mye av mine data av opplysninger som involverer innsatte som indirekte berørte, en part som ikke inngår i forskningen og som ikke har gitt sitt samtykke. Casene omhandler personalets håndtering av ulike situasjoner som involverer innsatte. Personalet er bevisst på at de også skal ivareta de innsattes personvern overfor kollegaer. Samtalene om casene gjennomføres derfor så anonymisert som mulig, men siden jeg jobber i fengslet kan det være at jeg ut fra type case likevel kan forstå hvem som kan være indirekte berørt. Når jeg som forsker skal analysere dataene må jeg utvise forsiktighet.

Både deltagere og indirekte berørte skal beskyttes, personvernet ivaretas og derved anonymiseres. Det er forskerens ansvar å vurdere risiko opp mot forsvarlighet og nytteverdi. Dersom det ikke er mulig å overholde dette fullt og helt, bør data/case utelukkes helt slik at både taushetsplikt i henhold til kriminalomsorgens egne krav og forskningsetiske hensyn ivaretas, jf. målet om beskyttelse av enkeltpersoner og samfunn (Ruyter, 2003). Hensynet til taushetsbelagte opplysninger av sikkerhetsmessig karakter er noe av det jeg er forpliktet til å følge. Et lite eksempel på dette i mitt materiale, er deltagerens beskrivelser av bygningsmasse og avdelinger. For å være på den sikre siden har jeg i stor grad valgt å pseudonymisere dette, dvs. å

benevne avdelingene NN, XX, YY osv. i stedet for å bruke deres rette navn. (Se også NESH, 2021, s. 23 om pseudonymisering). Av anonymitetshensyn har jeg heller ikke nummerert deltagerne ved sitering. Dette kan gjøre det vanskelig for leseren å avgjøre om jeg har en god balanse i bruken av mine data.

Etikkprøving

De forskningsetiske retningslinjene som er utarbeidet av de nasjonale forskningsetiske komiteene er til god hjelp når man utarbeider et forskningsprosjekt som skal søkes godkjent. Men, i praksis kan det likevel oppstå problemer hvis man ikke passer helt inn i henhold til regelverket, for eksempel når forskningen foregår i Norge og den ansvarlige forskningsinstitusjonen ligger i Sverige slik som i mitt tilfelle, dvs. Göteborgs universitet.

Ettersom jeg skulle gjennomføre mitt forskningsprosjekt i Norge, antok jeg at det skulle søkes godkjent av NSD (Norsk senter for forskningsdata) som det het i 2019, alternativt Etikprøvningsnemnden i Sverige. Det ble imidlertid en lang prosess før det ble avklart hvem som skulle godkjenne hva. Å tilhøre en utenlandsk forskningsinstitusjon når man skulle forske i Norge, kompliserte saken. Siden jeg var PhD-student ved et svensk universitet og forskningen dermed hørte inn under universitets ansvarsområde, skulle prosjektet ikke søkes godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD) i Norge fordi det ikke forelå avtale mellom NSD og Göteborgs Universitet. Forskningsprosjektet kunne heller ikke søkes godkjent av Etikprøvningsmyndigheten i Sverige fordi forskningen foregikk i Norge. Sverige ville, naturlig nok, forbeholde seg retten til å godkjenne forskning som ble gjennomført i eget land. Sånn er det også i Norge. Det betydde likevel ikke at ingen skulle godkjenne prosjektet.

Underveis i prosessen ble det flere henvendelser til personvernombudet ved Göteborgs Universitet og til NSD, men ingen hadde klart svar på hva jeg kunne gjøre. Et av rådene jeg fikk var å kontakte en norsk forskningsinstitusjon og be om at de påtok seg ansvaret for forskningen, noe som viste seg å være helt urealistisk. Redningen ble norsk kriminalomsorgs eget regelverk for forskning i kriminalomsorgen (Kriminalomsorgens sentrale forvaltning, 2007)⁶. Uansett om en søknad om godkjenning av et forskningsprosjekt er vurdert av andre instanser skal alle søknader om forskning i kriminalomsorgen i Norge behandles og godkjennes av kriminalomsorgen selv på regionalt nivå.

Ifølge NSD skulle det interne personvernombudet ved databehandlingsansvarlig institusjon, i dette tilfellet Göteborgs Universitet, gi en vurdering av prosjektet. Denne

⁶ Retningslinjene er senere revidert av Kriminalomsorgsdirektoratet i rundskriv KDI 2/2023.

vurderingen ble innhentet våren 2019 og vedlagt søknad om godkjenning av prosjektet som ble sendt kriminalomsorgen, regionalt nivå. Kriminalomsorgen, region øst, opplyste i forkant av søknadsprosessen at det vanligvis ikke er problematisk å godkjenne prosjekter der svensk forskningsinstitusjon er databehandlingsansvarlig fordi Sverige er et EU-land med regelverk i tråd med GDPR (European Union, 2016). Forskningsprosjektet ble godkjent av kriminalomsorgen, region øst, 26. juni 2019.

Redelighet og ansvarlighet

Underveis i arbeidet har jeg forsøkt å innta en så selvreflekterende posisjon som mulig til tross for at jeg er ansatt der jeg forsker. Jeg har fokusert på dette også i måten jeg behandler materialet på slik at jeg ikke favoriserer det som er positivt og unngår eller reduserer negative eller upopulære resultater. Likevel, Livspondusmetoden kan være et eksempel på at problemer kan oppstå selv om man i utgangspunktet ønsker å fremstå redelig og ansvarlig og ikke sette forskningen i vanry. Metoden har en svært konstruktiv innretning ved at det fokuseres på å avdekke kompetanser, ikke feil og mangler. Dermed kan det oppstå fare for at det kritiske blikket ikke er like skjerpet i denne delen av materialet, eller at jeg kan bli oppfattet som lite kritisk fordi jeg både er ansatt og utfører forskning i Kongsvinger fengsel.

Min rolle i forskningsprosjektet og som ansatt i Kongsvinger fengsel

Mitt forskningsprosjekt er finansiert av kriminalomsorgen og gjennom Norges Forskningsråds OFFPHD-program, dvs. offentlig sektor PhD. Det betyr at jeg både er ansatt og skal drive forskning på samme sted, nemlig min arbeidsplass Kongsvinger fengsel.

Ry Nielsen (2004, s. 244) omtaler forskning i egen organisasjon og bruker begrepene nærhet og distanse til forskningen, og det å kunne «se skogen til tross for trærne». Både fordeler og ulemper beskrives, slik som engasjement og god kjennskap til organisasjonens hverdag og historie på den ene siden, og fare for subjektiv og skjev analyse på den andre. Dessuten påpekes faren for at ulike syn ikke kommer frem, at informasjon kan bli mindre utfyllende eller gå tapt fordi de som intervjues antar at forskeren vet alt om organisasjonen. Samtidig anbefales forskeren å fortelle leseren om seg selv og forholdet til organisasjonen i tillegg til å være bevisst egne forutinntatte holdninger og meninger om organisasjon og problemområde (Ry Nielsen, 2004).

Å forske på egen arbeidsplass innebærer en dobbeltrolle i mer enn én forstand. Mitt prosjekt er finansiert med midler fra Forskningsrådets OFFPHD-program. OFFPHD-konseptet er i seg selv et dobbeltrollekonsept fordi det forutsetter at man er ansatt der man forsker. Forskningsrådet beskriver formålet slik: «Et OFFPHD-prosjekt er et

samarbeidsprosjekt mellom en offentlig virksomhet og en gradsgivende institusjon. Doktorgradsprosjektet skal ta utgangspunkt i en problemstilling som er relevant for den offentlige virksomheten, men det skal planlegges og gjennomføres i tett samarbeid mellom den offentlige virksomheten og gradsgivende institusjon.» (Forskningsrådet, u.å.). Min arbeidsgiver valgte å benytte en eksisterende stillingshjemmel som allerede var besatt. Alternativt kunne de, om økonomien hadde gitt rom for det, opprettet et engasjement og lyst ut stillingen offentlig for å få inn en ny person uten erfaring fra, eller tidligere binding til kriminalomsorgen, en person som ville fremstått som litt mindre «insider» enn meg. Selv om Forskningsrådet dekker inntil 50% av utgiftene ville dette medført at fengslet måtte finne friske midler for de resterende 50%. Av økonomiske hensyn var ikke dette et reelt alternativ.

I henhold til NESH-retningslinjenes punkt om klarhet i roller og ansvar har forskere «ansvar for å klargjøre grenser, forventninger og krav knyttet til rollen som forsker overfor forskningsdeltakere.» (NESH, 2021, s. 22). Jeg skiftet rolle fullt og helt da jeg ble antatt som PhD-kandidat. Göteborgs universitet stilte krav om at kandidaten ikke kunne ha annen rolle enn PhD-kandidat under studiet dersom det ikke ble lagt til tid utover 240 studiepoeng, noe arbeidsgiver godtok. Dessuten ble det poengtert at visse arbeidsoppgaver ikke var forenlig med forskningen, slik som ansvar for implementering av Livspondusmetoden i Kongsvinger fengsel. Siden det tidsmessig ikke var aktuelt å strekke prosjektet ut over prosjektperioden, ble jeg fritatt for andre oppgaver i hele PhD-perioden. Ledelsen i Kongsvinger fengsel informerte om beslutningen i ulike fora i tillegg til at jeg holdt presentasjoner om prosjektet og min nye rolle på personalmøter både før oppstart og utover i prosjektperioden frem til Covid 19-pandemien satte en stopper for å samle personalet i møterom og auditorier. Deltagerne som ble rekruttert til studien fikk ytterligere informasjon om min rolle i innledningen til det individuelle intervjuet.

Selv om det gjøres mye for å informere om endret rolle og hva dette innebærer, er det ikke alle som får det med seg. Dessuten kan det oppstå uventede endringer i organisasjonen som bidrar til at uforutsette problemer oppstår og at behovet for informasjon øker ytterligere. Underveis i prosjektperioden ble Kongsvinger fengsel del av en større omorganisering der fengslet ble innlemmet i en enhet bestående av fem fengsler og to friomsorgskontorer. Den nye enheten fikk navnet Kriminalomsorgen Innlandet. Ett år ut i prosjektperioden fikk jeg brev om at jeg ikke hadde rett til stilling i den nye organisasjonen, men at jeg likevel ville bli tilbudt stilling som rådgiver i metode og innhold. Det tok tid å få avklart med den nye ledelsen at jeg ikke kunne ha ansvar for oppgaver som ikke var forenlig med forskningen.

De ansatte som deltar i studien er mine kollegaer. Noen har jeg samarbeidet med i perioder, andre har jeg knapt møtt annet enn på tverrfaglige møter. Personalet vet at jeg har mange års erfaring fra kriminalomsorgen og at jeg kan mye om systemet.

Derfor måtte jeg forberede intervjupersonene på at jeg kom til å stille spørsmål som de kanskje forventet at jeg burde kunne svare på selv. Jeg presiserte at jeg stilte dem disse spørsmålene for å få deres versjon. Å være en «insider», dvs. å jobbe innenfor samme system som der man forsker kan som sagt gjøre en blind og føre til at man tar en del ting for gitt. Dessuten, det er langt fra sikkert at alle andre ser verden, eller kriminalomsorgen, på samme måte som meg. Nettopp det at jeg har lang erfaring kan bidra til at jeg ikke ser det som personer med mindre erfaring fra kriminalomsorgen ser.

Samtidig er det vanskelig å innta en enten-eller-posisjon, at man enten er en «insider» eller en forsker fra utsiden. Toy-Cronin (2018) beskriver forskerrollen på innsiden som en kompleks, flytende og multidimensjonal posisjon. Hun mener at forskere aldri er fullstendig insider eller outsider, og at man ikke kan beskrive sin posisjon som statisk det ene eller det andre, men at man som forsker befinner seg i en flytende og ustabil posisjon. Denne posisjonen beskrives også som multi-dimensjonal, men det at man hører hjemme i en gruppe, for eksempel som ansatt i organisasjonen, likestiller ikke forskeren med innsidegruppen hvis forskerens andre kjennetegn viser at vedkommende også er utenfor gruppen. Både forskere og deltakere kan dessuten manipulere og/eller tolke innside- eller utsideposisjonen. Toy-Cronin (2018) mener begrepene insider-outsider er til liten nytte, men i mangel av noe bedre bruker hun likevel begrepet insider. Samtidig understreker hun at det hele innebærer en ustabil og multidimensjonal posisjon, en reaktiv ustabil bevegelse avhengig av tid, sted, emne og deltakere.

Videre kan forskning på egen arbeidsplass innebære at det oppstår rollekonflikt. Innen en gruppe hersker visse forventninger knyttet til gjeldende normer, hva som er rett og galt, plikter og rettigheter osv. I tillegg er det knyttet egne forventninger, rettigheter og plikter til forskerrollen. Derfor har vi strenge regler knyttet til forskning (jf. Ruyter, 2003). Samtidig, en forsker som er en del av innsidegruppen har mulighet til å stille spørsmål som bryter med insider-rollen. Dette kan by på utfordringer. Toy-Cronin (2018) mener man må være bevisst på at forskning på egen arbeidsplass kan føre til at man avdekker forhold som kan medføre alvorlig rollekonflikt mellom ansattrollen og forskerrollen. Før eller siden må forskeren bestemme seg for hvilken rolle som skal ha forrang.

Ved å kun ha forskeroppgaver i prosjektperioden har jeg kanskje hatt et bedre utgangspunkt for å skille rollene enn om jeg også hadde hatt arbeidsplikt i organisasjonen i en viss presentsats underveis slik mange PhD-kandidater har. Dette fritar meg likevel ikke for å ha et årvåkent blikk på arbeidet når det gjelder hvilken rolle jeg har.

5

Veiarbeid i dynamisk sikkerhet

I dette kapitlet sammenfattes resultatet av analysearbeidet som er utført i tråd med grounded theory og Charmazs (2014) beskrivelse av kodingsprosessen.

Kodingen av dataene har gitt resultater som viser at kunnskap opparbeides gjennom praksis ved tilegnelse av nye erfaringer, deling av spørsmål, refleksjoner og kunnskap i små og store praksisfellesskap, men i første rekke med nærmeste kollega som er på vakt samtidig i det som kan karakteriseres som det nærmeste og minste, tilgjengelige praksisfellesskapet. I mangel av tilstrekkelig opplæring beskriver deltagerne at kunnskap om arbeidet med den nye målgruppen tilegnes ved at «veien ble til mens vi gikk», «vi bruker hverandre» og «vi lærer opp hverandre». Underveis i kodearbeidet der initierende koder med lignende innhold ble gruppert, samlet i fokuskoder og kategorier, ble det mulig å identifisere en kjernekategori – *Veiarbeid i dynamisk sikkerhet og menneskelige tiltak*. Deltagerne bruker selve begrepet dynamisk sikkerhet som en naturlig del av vokabularet som beskriver deres arbeid, uten nærmere forklaring, noe som sannsynligvis ikke er påkrevet fordi begrepet er inkorporert og fungerer dermed som en taus dimensjon i arbeidet. I det fordypede intervju- og analysearbeidet fremkom begrepet *veiarbeid i dynamisk sikkerhet og menneskelige tiltak* som beskriver hvordan ansatte utvikler taus kunnskap gjennom *relasjonsbygging med innsatte, mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter, bruker praksisfellesskap gjennom kollegaer, mottar emosjoner og håndterer dem og reflekterer i og over praksis*. Disse kategoriene sammenfattes kort i teksten nedenfor. Deretter beskrives de mer utførlig og diskuteres i kapitlene 6-8.

Relasjonsbygging med innsatte

En sentral faktor i dynamisk sikkerhetsarbeid, er relasjonen til de innsatte. I dette arbeidet fremhever alle at noe av det viktigste er å vise de innsatte respekt, og at dette gir respekt tilbake. Dessuten understrekes viktigheten av å lytte, vise at man ser den innsatte, vise interesse, at man tar seg tid, bryr seg og holder løfter. Flere mener det er viktig å vise de innsatte tillit og at dette gir tiltro tilbake. Dessuten forteller flere av deltagerne at de har forståelse for hvor vanskelig det kan oppleves å bli satt i fengsel i et fremmed land, eller hvor smertefullt det ville vært om en av deres nære og kjære hadde havnet i tilsvarende situasjon. En legger også til grunn hvordan hun selv ville ønsket å bli møtt/behandlet om hun hadde blitt satt i fengsel i et annet land.

Å bygge relasjoner med innsatte forutsetter at det er mulig å kommunisere. Relasjonsbygging henger derfor tett sammen med å *mobilisere språk- og kommunikasjonsmuligheter*. Når språkproblemene utgjør kommunikasjonshindringer, brukes tolketjeneste og språkmektige kollegaer, men samarbeidet med skoleavdelingen om tilbud til innsatte om deltagelse på engelskkurs spesielt tilpasset målgruppen, er det som fremheves som «gull verdt» både for den innsatte og for personalet. En av de kvinnelige betjentene erfarer at med økende språkkunnskaper «forsvinner fortvilelsene gradvis» hos de innsatte, noe som gjør det lettere å bygge funksjonelle relasjoner og reduserer mengden *emosjoner som må mottas og håndteres*.

Det første møtet med den innsatte anses som et viktig grunnlag for den videre relasjonsbyggingen. Her presiserer noen av deltagerne at de presenterer seg med fornavn. Selv om de opplever å ha autoritet, ønsker de å fremstå som seg selv og unngå å bruke formelle titler i den hensikt å skape en avslappet atmosfære. Å redusere spenningsnivået ved mottak av nye innsatte er noe flere deltagere uttrykker at de er bevisst på. En av de kvinnelige betjentene beskriver i en av casene at hun og hennes avdelingskollegaer foretrekker å møte den innsatte alene slik «at det ikke møter opp «en hær» når den innsatte kommer» til avdelingen.

Ofte foreligger det lite informasjon om de utenlandske innsatte ved ankomst til fengslet. I slike tilfeller opplever deltagerne tidligere erfaringer med mottak av innsatte innen målgruppen(e) som nyttige. Flere understreker at godt kjennskap til de innsatte har betydning for deres egen og andres sikkerhet samtidig som det gir trygghet i det videre arbeidet med de innsatte.

Mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter

Deltagerne bruker engelsk som arbeidsspråk men opplever likevel mange kommunikasjonsutfordringer fordi målgruppen de jobber med er svært mangfoldig og engelskkunnskapene varierende - i noen tilfeller helt fraværende. Derfor bruker deltagerne alt de kan av fremmedspråk, om det så bare er få ord. Tolketjeneste er tilgjengelig, men må forhåndsbestilles, noe det ikke alltid er tid til å vente på. Gjennom å mobilisere tolkerressurser i sine praksisfellesskap kan problemer løses på kort varsel. Språkmektige kollegaer (fengselsbetjenter) hjelper til med tolking når vanskelige situasjoner oppstår, men mener dette har både fordeler og ulemper. De opplever at de setter kollegaer på egen avdeling i en vanskelig situasjon når de overlater arbeidsoppgaver til dem uten at ekstra personell settes inn, samtidig som de ser at de med fordel kan bidra til å løse problemer og hindre at misforståelser eskaleres til konflikt. Når hensyn til personernet ikke er til hinder, brukes også andre innsatte som tolk.

Internett, og det å «google», er en vanlig snarvei å gå når man søker svar på noe, så også i fengsel. Google translate er et nyttig verktøy når man trenger å oversette noe raskt, men i fengsel er Internett i de fleste tilfeller ikke tilgjengelig for personalet utenfor vaktrommet. Flere deltagere ytrer ønske om nettbrett med oversetterprogram, men bærbare digitale verktøy er av sikkerhetsmessige årsaker ikke tillatt, noe som oppleves som en hindring i arbeidet.

Derimot anses engelskopplæring for innsatte i regi av skoleavdelingen som en viktig faktor for å bedre kommunikasjonsmulighetene mellom personalet og de innsatte, og minske risikoen for misforståelser, men også innsatte imellom fordi språkferdigheter bidrar til å redusere opplevelsen av frustrasjon og isolasjon. En deltager beskrev hvordan frustrasjonen over språk- og kommunikasjonsproblemer rammer både innsatte og ansatte slik: «...vi har hatt mange innsatte som har vært helt umulige å kommunisere med, som da også har ført til at det har kommet til konfliktsituasjoner, for det jo en kjempefrustrasjon, ikke bare for oss, men for de innsatte også». Frustrasjoner, både egne og andres, må håndteres, noe som kan knyttes til å *motta emosjoner og håndtere dem*.

Deltagerne bruker bl.a. pekebøker, piktogram og symboler i kommunikasjonen med de innsatte for å oppnå forståelse. Eksempelvis brukes emblemet på uniformen der det står «kriminalomsorg» som illustrasjon av hva opphold i norsk fengsel innebærer, dvs. ikke bare gjennomføring av straff, men også å motta hjelp og bli ivaretatt.

Observasjon og tolkning av kroppsspråk og ansiktsuttrykk nevnes av mange som en taus dimensjon til hjelp i arbeidet med de utenlandske innsatte. Bevisstheten om hvor mye informasjon som ligger i ansiktsuttrykk økte under Covid 19-pandemien da det var påbudt å bruke munnbind som dekket store deler av ansiktet. En deltager beskrev det som at «Du fjerner mye av kommunikasjonen, uten å trenge å si noe». Refleksjon over temaet viser at dette også henger sammen med kategorien *refleksjon i og over praksis*. Likevel er det ikke alltid man trenger å si noe for å formidle et budskap eller å bli forstått. Når de innsatte skal sysselsettes på verkstedene jobber personalet fortrinnsvis praktisk, dvs. de viser arbeidsoppgaver i praksis fremfor språklig veiledning av de innsatte når språkferdighetene ikke strekker til.

Bruker praksisfellesskap gjennom kollegaer

Deltagerne bruker praksisfellesskapene for erfarings- og kunnskapsdeling, informasjonsutveksling med betydning for egen og andres sikkerhet samt ivaretagelse av de innsatte og deres tilbakeføring uansett destinasjon etter løslatelse. Samtidig opplever deltagerne at praksisfellesskapenes eksistens er truet som følge av omorganisering(er) og økonomiske utfordringer. Deltagerne ser at muligheter for

læring, erfarings- og kunnskapsdeling samt *refleksjon i og over praksis* reduseres. En deltager beskriver konsekvensen av dette som at «taus kunnskap blir tapt kunnskap».

Under intervjuene har deltagerne signalisert behov for mer kunnskap. Da jeg spurte hva og hvordan ny kunnskap kunne tilegnes, handlet svarene overveiende om mer kunnskap om andre kulturer og tradisjoner. De fleste nevnte også at de gjerne skulle hatt mer språkkunnskaper, dvs. kunnet snakke flere språk, men de så på muligheten for å lære flere språk som urealistisk. Hvordan mer kunnskap om kulturer og tradisjoner skulle kunne tilegnes, hadde de mange ulike forslag til. Ønske om tiltak på arbeidsplassen, slik som lokale kurs, avdelingsmøter og seminarer samt fagdager for alle ansatte var det mest fremtredende. Med andre ord, de ønsker å dele kunnskap og lære mer innenfor arbeidsplasskonteksten i både større og mindre praksisfellesskap.

Å bruke praksisfellesskapene henger tett sammen med *refleksjon i og over praksis*. Under deltagelse i Livspondusgruppene, gruppevirksomhet som kan karakteriseres som strukturerte praksisfellesskap, identifiserte deltagerne selv kompetanser hos sine kollegaer gjennom refleksjon. Her kom det frem flere syn på hvordan kunnskap kan tilegnes og deles. Noen deltagere tok til orde for at alle ansatte burde delta i et strukturert fellesskap som Livspondus (en mente det burde være obligatorisk), og på tvers av yrkesgrupper, fordi metoden bidro til å synliggjøre både taus og eksplisitt kunnskap. Dessuten fikk deltagerne bedre kjennskap til hverandres kompetanse både innen egen, og på tvers av yrkesgrupper (fengselsbetjenter og verksbetjenter/-mestere). I refleksjoner over dagens gruppesesjon og i fokusgruppeintervjuene kom det frem at deltagerne er imponert over den samlede kompetansen i personalgruppen og at bedre kunnskap om andres kompetanser har bidratt til økt trygghet i arbeidet og økt yrkesstolthet. En deltager beskrev det som at han var «stolt over å jobbe med folk som er så flinke til å jobbe med folk». I Livspondusgruppene har deltagerne fått trening i å identifisere og synliggjøre hverandres kompetanser. Erfaring med synliggjøring av taus og eksplisitt kunnskap samt kompetanser gjennom refleksjon har ført til at deltagerne har økt sin bevissthet om hvilken feedback de bør gi sine kollegaer, og på hvilken måte, i de praksisfellesskapene de deltar. En deltager beskrev i sin erfaring med Livspondus at hun ville «bli bedre på å gi tilbakemeldinger til kollegaer. Alle blir vi jo fornøyd når vi får litt feedback, egentlig både positiv og negativ». Ved å sette ord på kompetanser som kollegaer har benyttet i ulike situasjoner, vil de gi sine kollegaer konkrete tilbakemeldinger fremfor å bare gi et klapp på skulderen eller si «godt jobba».

Praksisfellesskap omfatter ikke bare fellesskap med kollegaer. Samhandling med innsatte er også et slags praksisfellesskap enten det er i avdelingen eller på verkstedene. Flere deltagere omtaler deltagelse i innsattes fellesskap i avdelingen og i arbeidsfellesskap på verkstedene som nyttig kilde til læring, bl.a. om andre kulturer og tradisjoner. Slik sett henger denne kategorien også sammen med *bygging av relasjoner med innsatte*. Deltagerne påpeker at samtaler og samhandling med innsatte i deres

fellesskap bidrar til at de blir bedre kjent og derved skaper grunnlag for bygging av funksjonelle relasjoner. Dessuten påpeker flere at aktiv deltagelse i innsattes fellesskap gir mulighet for å observere atferd og situasjoner, samt oppfatte eventuelle problemer som bør løses men som kan være vanskelig å sette ord på av hensyn til manglende språkkunnskaper eller av helt andre årsaker. Noen av eksemplene som nevnes er innsattes bekymringer for barn og familie i hjemlandet, redsel for, og trusler om, sanksjoner fra miljøer som de innsatte tidligere kan ha vært involvert i eller utsatt for, slik som menneskehandel og moderne slaveri.

Mottar emosjoner og håndterer dem

Emosjonelt arbeid utføres i stor grad i møte med de innsatte, både ved å ta imot de innsattes følelser og reaksjoner, men også i håndtering av egne opplevelser og emosjonelle belastninger som deltagerne erfarer i sitt arbeid. Emosjoner aktiveres av mange årsaker, men i arbeidet med de utenlandske innsatte rapporterer deltagerne at språkproblemer ofte er en kilde til misforståelser og frustrasjon og i verste fall årsak til konflikt fordi det er vanskelig for de innsatte å uttrykke seg, bli forstått og forstå informasjon som blir gitt. Når situasjoner eskalerer, må personalet ta imot det som måtte komme uansett årsak og håndtere det enten de har tilstrekkelig kunnskap om den innsatte eller ikke, om vedkommende kan være farlig eller ikke. Det er tidvis vanskelig for personalet å forstå de innsatte og deres reaksjoner. I et eksempel forteller en betjent om en slik situasjon der han ikke forsto den innsattes følelsesmessige reaksjon. Han reflekterte over situasjonen og mulige årsaker til den innsattes følelsesmessige utbrudd og søkte hjelp i tverrfaglig praksisfellesskap for å få hjelp til å forstå. I dette eksemplet knyttes kategorien *motta og håndtere emosjoner* til kategoriene *refleksjon i og over praksis* og *bruker praksisfellesskap gjennom kollegaer*.

Begrepet emosjonelt arbeid brukes ikke av deltagerne. Derimot brukes det mer generelle beskrivelser som «å stå i det» når de i Livspondusgruppene anvender strukturert refleksjon og identifisering av kompetanser i beskrivelse av både mindre og mer alvorlige situasjoner, eksempelvis som en viktig evne eller kompetanse for å tåle belastning, fremstå som profesjonell i arbeidet, fremstå som ansvarlig, ha kontroll på egne følelser, dyktig yrkesutøvelse og som rollemodell. I en oppsummering av kompetanser etter gjennomgang av en case som omhandlet en alvorlig hendelse som innebar å motta trusler og utføre livredning, fikk en deltager følgende tilbakemelding: «Du er en rollemodell, og du handler etter boka, du står i det, du reflekterer både før, under og etter [hendelsen]». Her knyttes det emosjonelle arbeidet også til *refleksjon i og over praksis*. I bearbeiding av ulike hendelser som innebærer emosjonell håndtering, bruker deltagerne kollegaer som samtalepartner og/eller søker veiledning ved behov, fortrinnsvis hos overordnede, da veiledning ikke er et organisert tilbud. Rutiner for håndtering og bearbeiding av alvorlige hendelser blir ansett som god på

kort sikt, men oppfølging over tid etterlyses. En deltager som opplevde suicid på sin vakt påpeker at langsiktig oppfølging er nødvendig fordi «det du har sett glemmer du aldri».

Videre viser det seg at det emosjonelle arbeidet også innebærer å forberede mottak av innsatte, forberede seg på mulige emosjonelle reaksjoner og bruke erfaringer fra tidligere saker innen samme målgruppe fordi det ofte mangler konkret informasjon om de utenlandske innsatte når de ankommer fengslet. Deltagerne erfarer at spesielt de utenlandske kvinnelige innsatte er engstelige, ikke bare for fengselsoppholdet, men for familie og barn i hjemlandet. Personalet forsøker derfor å forebygge emosjonelle belastninger ved fengselsoppholdet og eventuelle negative effekter av isolasjon ved å forberede og tilby ulike aktiviteter i og utenfor cella, eksempelvis i tilfeller der den innsatte sitter «på forbud», dvs. er varetektsfengslet med restriksjoner som brev- og besøksforbud, medieforbud og forbud mot fellesskap med andre innsatte. Godt emosjonelt mottaksarbeid viser seg å ha betydning for, og henger sammen med, kategorien *relasjonsbygging med innsatte*.

Reflekterer i og over praksis

Deltagerne har erfart at den tause automatiserte kunnskapen, tidligere erfaringer og etablerte rutiner ikke alltid er anvendbare overfor nye målgrupper og at dette kan skape utilsiktede konflikter. Refleksjon over slike erfaringer har bidratt til ønske om mer kunnskap om bl.a. andre kulturer og tradisjoner. Når praksis viser seg å bygge på taus ukunnskap, slik som for eksempel forestillingen om at alle utenlandske innsatte ønsker å bli i Norge, endrer deltagerne sin praksis basert på nye erfaringer.

Å reflektere over praksis er knyttet til aktiviteten i praksisfellesskapene med kollegaer (og derav kategorien *braker praksisfellesskap med kollegaer*), slik som for eksempel i tverrfaglige møter der deltagerne erfarer at de sammen med andre yrkesgrupper ved felles gjennomgang og refleksjon over saker vedrørende innsatte oppnår større gjensidig forståelse for hverandres faglige «ståsted». Samtidig ytres det ønske om mer refleksjon over «hvorfors vi gjør som vi gjør» og «hvors vi vil». Deltageren som tok opp dette er en av flere som ønsker hyppigere avdelingsmøter der alle er tilstede. For å unngå at praksis blir automatikk, mente hun at det er behov for å snakke sammen for å oppnå økt bevissthet om «visjonen vår og målet vårt og hvordan det da blir implementert i det daglige og det praktiske».

Refleksjon over praksis innebærer også refleksjon i og over handlinger, noe som kommer frem i deltagerens behandling av ulike caser i Livspondussesjonene. Refleksjon i handling viser seg i tilfeller og situasjoner som krever raske beslutninger om passende tiltak. Dessuten viser deltagerne at de reflekterer over hva som er viktig

i møter med de innsatte, for eksempel ved mottak av førstegangsinnsatte som ikke kjenner til norsk kriminalomsorg, noe som henger tett sammen med kategorien *relasjonsbygging med innsatte*. Refleksjon over praksis kommer også frem når det gjelder fordeler og ulemper ved rutiner, både når det gjelder viktigheten av positiv forsterkning av endret atferd i sammenhenger der det har vært vanskelig å få innsatte til å følge regler og rutiner, men også i sammenhenger der personalet kan bli satt i ubehagelige situasjoner, slik som når innsatte mener at deres verdisaker ikke befinner seg der de skal. I en av casene fortalte en betjent om hvordan hun følte seg mistenkeliggjort da en innsatt mente at en verdifull ring var borte: «Det er ingen røyk uten ild - det var følelsen du satt med», selv om rutinen med minst to ansatte tilstede under registrering av verdisaker var fulgt. Refleksjonen viste at gode rutiner for beskyttelse av personalet likevel ikke hindrer opplevelse av ubehag.

I de påfølgende tre kapitlene analyseres og diskuteres resultatene. I kapittel 6 er det først og fremst kategoriene *mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter* samt *relasjonsbygging med innsatte* som danner grunnlag for analysen, mens i kapittel 7 er kategoriene *reflekterer i og over praksis* og *mottar emosjoner og håndterer dem* de mest fremtredende. I kapittel 8 er det praksisfellesskapene som står i fokus, og kategorien *braker praksisfellesskap gjennom kollegaer*. Kategoriene vil fortsatt være uthevet i kursiv i teksten.

6

Veien ble til mens vi gikk

Fengselsansatte står overfor komplekse utfordringer i sitt daglige arbeid, særlig i møte med en stadig mer mangfoldig innsattgruppe. Til tross for sin utdanning fra kriminalomsorgen, opplever mange fengselsbetjenter at den grunnleggende opplæringen er utilstrekkelig og mangler spesifikke profesjonsverktøy som kunne forenklet arbeidet i møte med utenlandske innsatte som skal utvises. Uten tilstrekkelig opplæring i kulturell forståelse i tillegg til språkproblemer, blir kommunikasjonen ofte en utfordring, noe som kan skape misforståelser og være til hinder for bygging av funksjonelle relasjoner (*mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter*). Faste rutiner og standardiserte løsninger kan være hensiktsmessig og effektivt, men samtidig viser det seg at dette ikke alltid ivaretar unike behov. I dette kapitlet utforskes dessuten hvordan fengselsansattes refleksjoner, erfaringer og utfordringer påvirker relasjonsarbeidet (*relasjonsbygging med innsatte*), og hvordan møtet mellom mennesker står sentralt i et dynamisk sikkerhetsarbeid som må tilpasses en stadig mer sammensatt målgruppe.

Dette kapitlet omhandler i første rekke temaer knyttet til forskningsspørsmålene om hva den tause kunnskapen består av samt hvordan vi kan forstå erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsutvikling og synliggjøring av taus kunnskap, og hvordan erfaring uten refleksjon kan være til hindring for det samme, men hindringer og muligheter for kunnskapsdeling blir også berørt.

Det kan synes som en selvfølge at erfaring og refleksjon er viktige dimensjoner for kunnskapsutvikling. Likevel kan det vise seg at erfaring og *manglende* refleksjon kan representere hindringer for det samme. Dessuten, den tause kunnskapen kan være det Wachterhausen (2015, s. 89) beskriver som «taus ukunnskap», og fremstå som feilkilder og problematiske erfaringsrom. Erfaringer vi benytter oss av kan være både selvbekreftende, beskyttende og/eller selektive. Felles for disse problematiske erfaringsrommene er at de kan fastholde og videreføre praksis som ikke er verken optimal eller ønskelig, men bare bidra til mer av det samme. For å unngå dette må erfaringsrommene endres og nye erfaringsdannelser muliggjøres. Det er med andre ord nødvendig å tre ut av sedvanen «og dens tilhørende selvfølgeligheter» (Wackerhausen, 2015, s. 91) for å forsere hindringene på veien, dvs. gjøre noe annet enn det man vanligvis gjør. «Veien» man tidligere gikk, er ikke lenger den som best fører frem til

målet, for å bruke deltagerens egen metafor. Veien må legges på nytt, og i dette arbeidet kan erfaring og refleksjon være viktige dimensjoner for å utvikle ny kunnskap og synliggjøre taus kunnskap.

Dette kapitlet omhandler nettopp hvordan veien ble til da personalet måtte ta imot den nye målgruppen utenlandske innsatte som skulle utvises eller soningsoverføres hjemlandet. Jeg sier måtte, for de hadde ikke noe valg. Som bakkebyråkrater, de som står i førstelinja, er man prisgitt de beslutninger som tas i nivåene over (Lipsky, 2010). Erfaringer og refleksjoner som fremkommer i dette kapitlet er eksempler deltagerne deler i intervjuer og gruppesamlinger. Disse brukes for å illustrere hvordan deltagerne opplevde å måtte omstille seg til arbeid med ny målgruppe, hvordan tidligere oppfatninger ikke stemte og hva de gjorde for å håndtere utfordringer på veien, mens den ble til. Samtidig fins det problemstillinger av organisatorisk art som kan by på utfordringer, eksempelvis rutiner og retningslinjer som ikke er tilpasset arbeid med gjeldende målgruppe og stadige omstillinger av virksomheten. Likevel, nye erfaringer erverves og ny praktisk kunnskap utvikles selv om kunnskapsutviklingens kår virker magre. Teoriene knyttet til taus kunnskap (Polanyi, 1966; McGuirk, 2021), bakkebyråkrati (Lipsky, 2010) og refleksjon (Schön, 1983; Wackerhausen, 2015, 2019) benyttes i analysen av dataene.

Kriminalomsorgens todeltede målsetting om å ivareta sikkerheten på alle nivå samtidig med å tilrettelegge for rehabilitering er utgangspunktet for alt arbeid i fengslet uansett målgruppe. God sikkerhet, både statisk og teknologisk, organisatorisk samt dynamisk og menneskelige tiltak, innebærer viktige oppgaver for personalet i et fengsel. Mens statisk og organisatorisk sikkerhet bl.a. omfatter fysiske barrierer som murer og gitter samt bemanningsfaktorer, opplæring og rutiner, inngår det i det dynamiske sikkerhetsarbeidet å bygge funksjonelle relasjoner med de domfelte basert på respekt og tillit. Summen av alle virkemidlene utgjør sikkerheten (Normann, 2022, s. 71). For å bygge funksjonelle relasjoner må man kunne snakke sammen, i hvert fall oppnå et minimum av kommunikasjon. Dette byr naturlig nok på problemer i en utlendingsenhet der språkproblemene er store fordi man må forholde seg til opp mot 70 ulike nasjonaliteter i løpet av et år. Å komme i posisjon for samtale kan være utfordrende, men langsmed veien har personalet funnet ulike måter å håndtere dette på.

Manglende opplæring

De fengselsansatte som har sin utdanning fra kriminalomsorgen har forholdsvis kort formell grunnutdanning uten spesifikke *profesjonsverktøy* til hjelp i arbeidet, slik som for eksempel organisert faglig veiledning. Profesjoner kjennetegnes i henhold til

Susskind og Susskind, (2017) av spesialistkunnskap, er basert/bygger på meritter, har regulert virksomhet og felles sett av verdier, og profesjonenes rolle bygger på kunnskap og erfaringer som ikke-spesialister mangler. Utøvere av profesjoner anses som eksperter innenfor sine disipliner der både formell og uformell kunnskap, i tillegg til praktisk erfaring, står sentralt. Profesjoner er basert på en mengde spesialisert kunnskap som krever omfattende utdanning og opplæring (Susskind og Susskind, 2017).

Fengselsbetjentutdanningen ble 2-årig allerede i 1976⁷ (Aktuelt for kriminalomsorgen, 3/2010) og omtales i dag som profesjonsrettet (Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter, 2024) men oppfyller fortsatt ikke kravene til en fullverdig profesjonsutdanning, noe som ofte krever minst tre års høyere utdanning. Stortingsmelding 39 (Meld. St. 39 (2020-2021), 2021) påpeker at fengselsbetjenter forventes å jobbe kunnskapsbasert, men at deres utdanningsnivå er lavere enn samarbeidspartnerne som ofte har bachelorgrad som minimumskrav i sine stillingsbeskrivelser. Her nevnes samarbeidspartnerne fra velferdstjenester spesielt, men i Kongsvinger fengsel samarbeides det i større grad med *andre* offentlige tjenester som politi og utlendingsmyndighetene, samt frivillige organisasjoner og prosjekter med spesialkunnskap⁸ fordi målgruppen det jobbes med skal utvises og i liten grad har krav på velferdstjenester. I likhet med øvrige målgrupper, krever samarbeid om målgruppen utenlandske innsatte som skal utvises også kunnskapsbasert arbeid. Selv om målgruppene endres, er den formelle obligatoriske utdanningen fortsatt 2-årig, dvs. lavere utdanning enn samarbeidspartnerne, jf. beskrivelsen i Stortingsmelding 39. Dertil har generell etterutdanning for alle ansatte i kriminalomsorgen vært lite prioritert⁹. Kunnskap om arbeid med målgruppen utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres hjemland tilegnes fortrinnsvis gjennom praksis.

⁷ Utdanningsnivået i befolkningen har økt jevnt siden slutten av 1970-tallet: I 1980 hadde hver tiende innbygger i Norge utdanning fra høyskole/universitet. I 2000 var antallet økt til hver femte innbygger (Statistisk sentralbyrå, 2001), mens i 2023 viste tallene fra Statistisk Sentralbyrå (2024) at 37,4 % av befolkningen hadde utdanning på universitets- eller høyskolenivå. Sett i forhold til det generelle utdanningsnivået i befolkningen i 1980, var to-årig lønnet fengselsbetjentutdanning forholdsvis langvarig selv om utdanningen ikke kunne klassifiseres som høyskoleutdanning. Mens den obligatoriske fengselsbetjentutdanningen fortsatt er 2-årig, om enn studiepoengbasert, har utdanningsbildet for befolkningen generelt endret seg betydelig i perioden 1980-2023.

⁸ Aktuelle prosjekter kan være innenfor fagområder som menneskehandel og moderne slaveri (eks. ROSA-prosjektet), frivillig retur til hjemlandet (eks. den FN-tilknyttede internasjonale organisasjonen for migrasjon IOM) og sikker retur til destinasjon etter løslatelse (eks. Frelsesarmeens Safe Way Home-prosjekt).

⁹ Mellom 1976 og 2024 har det vært gjennomført kun en obligatorisk generell etterutdanning kalt Kompetanseløftet. I perioden 2011-2015 ble alle ansatte som hadde jobbet mer enn 5 år i kriminalomsorgen pålagt å gjennomføre Kompetanseløftet (se Aktuelt for kriminalomsorgen 3/2010, s. 19).

Et frivillig, lønnet videreutdanningstilbud for fengselsbetjenter på 60 studiepoeng som gir bachelorgrad i straffegjennomføring ble opprettet i 2019. Denne videreutdanningen er altså ikke satt i system med tanke på kompetanseheving av hele etaten. Det er heller ingen automatikk i lønnsforhøyelse eller identifiserbare karrieremuligheter innen kriminalomsorgen knyttet til oppnådd bachelorgrad i straffegjennomføring.

Fengselsbetjentutdanningen i Norge er lang sammenlignet med tilsvarende utdanning i andre land, men sammenligner man utdanningen med andre yrker og profesjoner i Norge, er den obligatoriske 2-årige utdanningen kort. Den gir heller ikke automatisk tilgang til videreutdanningsmarkedet for de av personalet som ønsker å ta videreutdanning utenfor kriminalomsorgen da det ofte kreves minst 3-årig bachelorutdanning for å komme inn. For mange ansatte i kriminalomsorgen blir etatens eget tilbud om frivillig påbygning til bachelorgrad, delemner fra bachelorstudiet eller kortvarige kurs det mest realistiske alternativet om man ønsker å øke sin kompetanse på enkeltområder, under forutsetning av at de faktisk søker og at arbeidsgiver innvilger søknaden.

Mange av deltagerne i denne undersøkelsen har uttalt at de ikke har mottatt noen spesiell opplæring i arbeidet med utenlandske innsatte. Av de som jobbet i utlendingsenheten da den ble opprettet, nevnte flere at de fikk noe undervisning under ukeskurset som ble arrangert på arbeidsplassen i desember 2012, men de husker lite av innholdet når jeg stiller spørsmål om dette åtte år senere. De som har begynt å jobbe i Kongsvinger fengsel etter 2013 har ikke mottatt noen spesifikk opplæring rettet mot målgruppen utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres. En av de kvinnelige deltagerne i denne avhandlingsstudien ytrer ønske om lokal opplæring selv om hun har erfaring fra andre anstalter:

Sånn sett så kunne jeg kanskje ønsket at det var litt mer konkret, litt mer strukturert opplæring for de nye som kommer. Selv om man har vært i kriminalomsorgen [andre anstalter], så er det tross alt litt annerledes på Kongsvinger. Det er annerledes fra enhet til enhet, fra anstalt til anstalt, spesielt med tanke på at det er utenlandsenhet, så er det litt andre ting som man gjør her. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Som sitatet viser etterlyses det lokal opplæring for nyansatte selv om de har erfaring fra andre deler av kriminalomsorgen fordi det er en ny målgruppe de skal jobbe med. Samtidig opplever de nyansatte at de tildeles mer selvstendige oppgaver i Kongsvinger enn de har vært vant med i andre anstalter de har erfaring fra. Den samme kvinnelig betjenten poengterte at «har man vært i kriminalomsorgen en stund, så vet man jo veldig mye om hva det går i, men det er de tinga som selvfølgelig er annerledes her i Kongsvinger, - og det er veldig mye administrativt som betjent utfører ute på avdeling.» (Kvinnelig betjent, høy sikkerhet)

Tidligere erfaringer og antagelser – sedvanens blinde flekker

Kongsvinger fengsel har vært utsatt for en rekke omstillingsprosesser i perioden 2012 – 2020, først omstilling til utlendingsenhet i 2012-13 (Prop. 1 S, (2012-13)), endringer i administrasjon og ledelse i 2014 som medførte mer enn 30 % reduksjon i stillinger

der flere lederstillinger, sosialkonsulent og fritidsleder ble rasjonalisert bort. I 2015 ble avdeling for høy sikkerhet utvidet med 20 plasser (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2015). Videre ble det etablert kvinneavdeling innen samme målgruppe i 2017 (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2016) og i 2020 ble Kongsvinger fengsel slått sammen med fire andre fengsler og en friomsorgsenhet til Kriminalomsorgen Innlandet, en såkalt sømløspilot (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2019) der Kongsvinger ikke lenger er en selvstendig autonom enhet men underlagt en ny administrasjon for alle enhetene der bare noen få stillinger er lagt til fengslet på Kongsvinger. Det har ikke vært mulig å få en konkret faglig kvalifisert begrunnelse for hvorfor utlendingsenheten Kongsvinger fengsel skulle innlemmes i en sømløspilot, ei heller en forklaring på hva sømløs straffegjennomføring for innsatte med utvisningsvedtak innebærer.

Alle endringer i organisasjonen vil påvirke arbeidsplassen i større eller mindre grad, men i Kongsvinger fengsels tilfelle var beslutningen om at fengslet skulle bli en ren utlendingsenhet den største når det gjelder påvirkning av praksis. En av de kvinnelige fengselsbetjentene, den med lengst erfaring, hevdet at det var manglende planer for gjennomføring av endringen.

Det var ikke lagt noen gode planer for å gjennomføre. Og så tenker jeg at det var ikke så lett å legge noen planer, for vi VISSTE ikke hva det innebar. Vi visste jo ikke en gang hvilke fanger som kom, hvilken verden kom de fra. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Når man ikke vet nok om hva det vil si å arbeide med ny målgruppe, er det lett å lene seg på gamle erfaringer og antagelser. En slik antagelse kan være forestillinger som at innsatte generelt ikke ønsker å bli utvist til hjemlandet. Dette viste seg i mange tilfeller å være feil, noe vi skal se i kommende eksempler. Her er det viktig å understreke i mange tilfeller, for det gjelder ikke alle. Men om personalet er av den oppfatning at alle innsatte ønsker å bli i landet fordi det er slike saker de har erfaring med, kan de gamle erfaringsrommene ikke lenger være veiledende i arbeidet, men derimot villedende, og representere det Wackerhausen (2015, 2019) kaller erfaringens utrohet og blinde flekker.

Wackerhausen (2015, s. 87) bruker flere eksempler for å beskrive erfaringens utrohet og blinde flekker, bl.a. en lærer med tidligere erfaring fra forsvaret. Læreren opplevde at han hadde god kontroll på klassen sin, men fikk etter hvert tilbakemeldinger fra foreldre om at elevene følte seg utrygge. Læreren benyttet seg av selektiv feedback, dvs. hans selektive oppmerksomhet var rettet mot ham selv og hans egne følelser av velbehag som følge av å ha kontroll. Han var tilfreds med sin håndtering av klassen, og la ikke merke til verken den uvanlige stillheten i klassen eller elevenes angst og mistrivsel. Kritikken fra foreldrene opplevdes som urettferdig siden han selv erfarte at

det gikk riktig så bra i klassen. Når erfaringer oppleves som gode, oppleves velbehag og dermed har erfaringene en tilbøyelighet til å bli gjentatt. Dette forklarer Wackerhausen som en «grunnleggende, automatisert og ikke-språklig læringsprosess som er virksom også uten at det lærende subjektet er seg bevisst (alle dimensjonene av) egen atferd og de tilhørende konsekvensene» (Wackerhausen, 2015, s. 88). Men, erfaringen hadde bedratt læreren. Han valgte å lytte til tilbakemeldingene og endret sin pedagogiske praksis og oppmerksomhet overfor elevene, noe som medførte at elevene etter hvert turte å se ham i øynene og følte seg bedre.

Dimensjonene Wackerhausen viser til, kan også forklares med Polanyis begrep, de tause dimensjoner i et fra- og til-perspektiv, og hvordan disse kommer i spill i det vi ser fra, dvs. hva objektet (læreren) ser ut fra (med sine kompetanser og erfaringer), og hvordan dette påvirker hva og hvordan vi oppfatter subjektet eller saken (elevene) (Polanyi, 1966; McGuirk, 2021). I dette eksemplet var den tause dimensjonen (i form av opplevelse av en velfungerende praksis) i det eksisterende erfaringsrommet til lite hjelp, men ved å åpne opp for nye erfaringer, nye erfaringsrom på bakgrunn av refleksjoner over egen sedvanlig praksis, ble resultatet godt. Læreren unngikk at den villedende handlingsbårne kunnskapen han hadde med seg, og som hadde basis i hans selektive erfaringsgrunnlag, medførte en stabil, men *uønsket* praksis.

Når man oppdager at det man trodde ikke stemmer, kan dette bidra til refleksjon i form av 2.ordensrefleksjon der sedvanen, den opprinnelelige forestillingen, utfordres (Wackerhausen, 2015, 2019). Under det ene fokusgruppeintervjuet fortalte to av de kvinnelige betjentene at de var redd for å snakke om utvisning med de innsatte fordi de trodde at alle ønsket å bli i Norge. En av de kvinnelige fengselsbetjentene fra afdeling for høy sikkerhet sa det slik:

Det med utvisning kunne vi lite om. Til å begynne med, husker jeg selv jeg var redd for å si til innsatte at du skal jo utvises fra Norge. Jeg var redd for å si det så direkte, for du vet det at du får ikke komme tilbake til Norge. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Den andre betjenten fortalte at hun nå tenker annerledes om hvordan hun ville skrive vedlegg til innsattes søknader fordi hun har erfart at hennes oppfatning var feil:

..min første kontaktbetjentjobb på NN fengsel gjorde at jeg skrev et annet vedlegg enn det jeg ville gjort i dag, for jeg skrev slik at han ikke skulle komme til Kongsvinger, for jeg TRODDE at alle ville VÆRE i Norge. Jeg var helt sikker på at alle ønsket å bo i Norge, eller være her i velferds-Norge. Og så etter hvert så ble jeg godt kjent med ham, og så sier han «det er jo ingen av oss som vil VÆRE her. Vi vil hjem. Vi har familie, vi har jobb. Vi har, ja vi er fattige, men vi vil jo HJEM». Jeg sa «Vil du hjem? Du blir utvist?» Det var ikke noe problem. Altså det var et problem å bli utvist for da kunne du

ikke gjøre som du ville i forhold til annen reisevirksomhet, men det var, - det var en tankevekker, «oj, vil du ikke være her?» (Kvinnelig fengselsbetjent, lav sikkerhet)

Denne kvinnelige betjenten trådte ut av den sedvanlige tankegangen da hun ble kjent med den innsatte og gjort oppmerksom på at hennes oppfatning var feil, noe som har medført at hun har endret sin måte å skrive vedlegg til søknader på. Hennes oppfatning viste seg å være taus ukunnskap, - en blind flekk. Som læreren i eksemplet foran, var hun villedet av handlingsbåren ukunnskap og ikke-bevisste antagelser basert på tidligere erfaringer. Ved å være åpen for å tenke annerledes basert på nye erfaringer (*reflekterer i og over praksis*) har en ny taus dimensjon i form av ny praktisk kunnskap blitt etablert.

Utvisningsvedtak kan medføre problemer for de utenlandske innsatte underveis i straffegjennomføringen fordi målgruppen ikke har de samme rettighetene som andre innsatte som har lovlig opphold i landet. Dette ble en realitet som Kongsvinger fengsel måtte håndtere. Det måtte tenkes nytt. Gamle erfaringer, det sedvanlige slik Wackerhausen (2015) beskriver det, med den gamle målgruppen som i hovedsak bestod av innsatte med lovlig opphold og dermed rettigheter i det norske samfunnet, var ikke lenger gangbare. Fengslet måtte legge om mange av sine tilbud slik som skole, helse, bibliotek- og prestetjeneste. Eksempelvis var det svært hensiktsmessig for både skoleavdelingen, fengslet og de innsatte at det kunne tilbys undervisning i engelsk. Siden de innsatte/elevne ikke har rettigheter innen norsk skolelovgivning, lener skolen seg på internasjonale avtaler for å kunne opprettholde et tilbud. Innholdet i skoletilbudet ble endret til bl.a. engelsk, byggfag og kokkekurs og er lagt opp slik at kompetansen de innsatte opparbeider seg under fengselsoppholdet skal være til nytte uansett hvor de etablerer seg etter løslatelsen. Kriminalomsorgens hovedmålsetting gjelder like fullt enten målgruppen har rettigheter eller ikke. Når man som organisasjon må tenke på hva man kan tilby målgruppen, må det tenkes både ut fra målsettingen og innenfor de rammer og muligheter som fins. Skoleavdelingen gjorde nettopp det da de ikke hadde det rette lovgrunnlaget for å fortsette sin sedvanlige virksomhet i Kongsvinger fengsel. Opplæringstilbudet til de innsatte ble tilpasset målgruppen, men for personalet ble det heller sparsomt med opplæringstilbud.

Språk- og kommunikasjonsproblemer og utfordringer knyttet til det samme

At personalet må forholde seg til innsatte fra mange land og de språkproblemene det medfører, er det som omtales som den største utfordringen i det daglige arbeidet (dvs. *mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter*). Dette kan naturlig nok føre til en del overraskelser i møtet med de innsatte. Schön (1983, s. 56) beskriver *overraskelse*

som en av faktorene som bidrar til refleksjon og dermed en nøkkelfaktor for læring og problemløsning. Uventede eller overraskende situasjoner bidrar til at eksisterende kunnskap og erfaringer, og ikke minst antagelser, blir utfordret og dermed gjort til gjenstand for refleksjon og tilegnelse og utvikling av ny kunnskap. Men, dette krever at man er villig til å være åpen for, og kritisk reflektere over utfallet av en situasjon. Slik kan refleksjon over for eksempel ikke-bevisste antagelser knyttet til egne handlinger eller praksis avdekkes slik at denne kan revurderes, utvikles og danne grunnlag for forbedret praksis (Schön, 1983).

De ikke-bevisste antagelsene kan beskrives som tause dimensjoner vi tar med oss inn i praksis og som vi gjør bruk av i form av kapasiteter, kunnskap og erfaring (McGuirk, 2021), mens refleksjon som i refleksjonens anatomi beskrevet av Wackerhausen (2019) handler om hva vi tenker på, med, ut fra og innenfor. Hva vi tenker *på* er «noe» som er gjenstand for refleksjon, slik som spørsmål som retter seg mot «noe»/en gjenstand, mens det vi tenker *med* muliggjør tanker om det vi tenker *på*. Wackerhausen (2019) definerer det vi tenker *med* på et abstrakt nivå, dvs. alt vi gjør bruk av når vi tenker på noe, slik som uttrykk, begrep, antagelser, eksempler, hypoteser, likheter og forskjeller, spørsmål, erfaringer og opplevelser m.m. som vi bruker i refleksjonen over noe. Det vi tenker *ut fra* handler om hva som motiverer oss og hvilke målsettinger vi har. Vi kan tenke ut fra ønsker, verdier, satsninger, interesser, påbud, krav, behov, teorier, hypoteser osv. Dette er i henhold til Wackerhausen (2019) viktige elementer i hva vi tenker ut fra fordi dette gir retning til tenkningen, mens det vi tenker *innenfor* gir innhold og legitimitet til det vi tenker ut fra. Det kan for eksempel være innenfor «en bestemt kontekst, et tverrfaglig team» blant kollegaer, venner, alene m.m. (Wackerhausen, 2015 s. 94).

En av de kvinnelige deltagerne fortalte i det individuelle intervjuet om en situasjon der alt dette kom i spill, overraskelse, egne erfaringer og kapasiteter som ble mer eller mindre nyttige og som ble gjenstand for refleksjon, som igjen førte til nye spørsmål og refleksjoner for å løse et problem forårsaket av språkproblemer. I denne sekvensen er *kategoriene reflekterer i og over praksis og mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter* fremtredende. Språkproblemer kan medføre problemer og overraskelser av ulik karakter, men det kan også lede til situasjoner som er både morsomme og lærerike og som fører til at man søker ny kunnskap på egen hånd, også på fritiden. I en lattermild tone fortalte foran nevnte betjent om et eksempel fra egen praksis der hun holdt kurs på kvinneavdelingen - en arbeidsoppgave som ikke er en del av den ordinære tjenesten i fengslet, men som hun påtok seg frivillig for å bidra til å øke aktivitetstilbudet til de innsatte:

IP: Jeg har bl.a. hatt strikkekurs hvor jeg ikke så på google før jeg holdt kurset. “Now I will teach you how to Knit” [uttaler K'en], ikke (k)nit, og “right and wrong” [direkte

oversatt fra de norske begrepene rett og vrang som heter knit and pearl på engelsk]. Hvorpå en sa, "I get so frustrated when you say right and wrong, what are you going to teach us?"

F: Knit and pearl [begge ler].

IP: Så sånn sett, så må en jo ha humor... Jeg dro hjem og så på infovideo på engelsk og da lærte jeg jo nets og pearl og needle. Jeg tror jeg sa «this is a knitting-pin» [latter]. Så du skjønner jo at man må jo bare improvisere. Det gikk jo bra. Det går jo bra til slutt, da.

F: Men da gjorde du jo noe på privaten for å lære deg ting ganske kjapt.

IP: .. Jeg skjønte jo at det, det må jeg jo. Men så, de fra Albania kaller jo maske, - jeg kalte jo det for «mask» [latter], men de kalte det for «eyes»... Det er ikke det det heter på engelsk. [Engelsk: stitch].

IP: så det..., men jeg tror jo det at skal du komme hit og jobbe med utenlandske innsatte, opplæring eller ikke opplæring, verktøy eller ikke verktøy, så tror jeg at du må være fryktelig kreativ og ha en god porsjon humor og tilpasningsevne. Men, det vi har gjort her, det er jo så unikt også... i forhold til at vi mikser folk fra hele verden nesten og forholder oss til dem. Lever litt i nuet, her og nå. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

I lys av Wackerhausens (2015, 2019) anatomiske refleksjonselementer kan man tolke episoden som at den kvinnelige betjenten tenkte *på* å undervise i strikking på kvinneavdelingen og *med* sine erfaringer og kapasiteter på området. Dette innebar direkteoversatt strikketerminologi fra norsk til engelsk, begreper som ikke ble begripelig for de innsatte. Hun tenkte *ut fra* behovet for økt aktivisering av de innsatte og *innenfor* fengselskonteksten, dvs. på kvinneavdeling med de rammer og vilkår som fantes. Av sikkerhetsmessige hensyn var ikke digitale hjelpemidler som muliggjør googlesøk tilgjengelige i kursrommet (jf. forbud mot elektroniske kommunikasjons hjelpemidler i fengsel, Kriminalomsorgsdirektoratet, 2020 b), derfor måtte hun finne andre løsninger for å søke informasjon slik at språkproblemene kunne reduseres og forvirringen bli mindre for de innsatte. Betjenten var i forkant ikke klar over at sentrale begrep for strikking ikke kunne oversettes direkte. Dette skapte overraskelser, og dermed opplysende reaksjoner som hun valgte å lytte til som igjen bidro til nye refleksjoner om hvordan problemet kunne løses, dvs. tenke *på* og *med* nye spørsmål om hvordan feil språkbruk kunne rettes. Hun tenkte *ut fra* målsettingen om å skape felles forståelse, og et felles språk for aktiviteten og redusere forvirringen til nytte for alle. Men *innenfor* hvilken kontekst kunne løsningen finnes? Hva man tenker innenfor, det Wackerhausen (2019) kaller kontekstuelle refleksjonsbetingelser f. eks. innenfor hvilket tidsrom, lokaliteter som hjem eller arbeidsplass, sammen med noen eller alene, er noe av det som gir retning til hva man tenker ut fra. Betjenten valgte å finne løsningen hjemmefra på sin fritid ved å bruke sin private datamaskin for å google seg fram til informasjon som bidro til ny kunnskap, dvs. riktig språkbruk.

Ut fra dette eksemplet kan man tenke at betjenten ikke var redd for å ta utfordringer uten å ha den rette språkkompetansen eller tilgjengelige hjelpemidler. Etter prøving og feiling reflekterte hun seg fram til en funksjonell løsning. Hun presenterte det hele som et humoristisk eksempel. Den samme kvinnelig betjenten fortalte også om den mer frustrerende siden av å jobbe i en utlendingsenhet, hvilket innebar nye motsetninger og nytt arbeidsspråk, noe hun opplevde som svært utfordrende.

Det er tryggheten på at du kan den jobben du skal utføre, for den kunne du veldig godt når du drev med norske fanger, for da er det jo lett å kommunisere, og kulturen vår er lik... og, ..det er ikke noe motsetninger. Mens her er det jo mye motsetninger som vi aldri har fått noe drilling på. Ingen ting. Vi bare, veien ble bare til mens vi gikk. Det ble bare bestemt at vi skulle være utenlandsfengsel, og bare det at arbeidsspråket vårt er engelsk i Norge, bare det er jo en konflikt i seg sjøl. Du må gå på jobb og svitsje i porten «nå skal jeg snakke engelsk» liksom. ...jeg synes det har vært kjempeutfordrende. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Som sitatet viser, opplevdes det ikke bare enkelt å omstille arbeidet til ny målgruppe. Beslutningen om omstilling ble tatt uten personalets medvirkning, slik det gjerne gjøres i bakkebyråkratiske institusjoner (jf. Lipsky, 2010). Utrygghet på egen kompetanse, manglende «drilling» i motsetninger slik som kulturforskjeller var (og er) et savn. Dessuten opplevdes det som unaturlig og utfordrende ikke å kunne snakke sitt eget morsmål på jobb i Norge. Da den samme betjenten snakket om at språkproblemer skaper utfordringer, kom det frem at personalet ønsker tilgang til bærbare digitale hjelpemidler: «vi har jo etterlyst at vi kunne hatt et nettbrett! [...] med et sånt oversettelsesprogram. Det trengte ikke å være på internett, men det kunne godt være lagt inn noen sånne språk-apper eller et eller annet sånt. Men det har vi aldri fått» (kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet). Det er rimelig å anta at dette har sammenheng med forbudet mot elektroniske kommunikasjons hjelpemidler i fengsel der hovedregelen gjelder både ansatte og «personer som utfører sitt arbeid i fengselet» (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2020 b, s. 2). Videre påpekte betjenten flere utfordringer knyttet til arbeidet med de utenlandske innsatte der manglende opplæring er sentralt:

Og den kunnskapen vi burde ha hatt, den vi ble utdannet til, hadde jo nesten ingen ting, vi har jo ikke lært noe om kulturer og noe særlig om religioner og hvordan vi skal forholde oss til det. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Den eksiterende utdanningen opplevdes og oppleves fortsatt som utilstrekkelig. Erfaringene personalet har med seg fra arbeidet med det som kan kalles ordinær målgruppe kan ikke alltid overføres til arbeidet med målgruppen utenlandske innsatte. De gamle erfaringsrommene, og de automatiske antagelsene, kan bli villedende i stedet

for veiledende og dermed utgjøre blinde flekker i praksislæringen (Wackerhausen, 2015). Derfor er det viktig å åpne opp for refleksjon over både gamle og nye erfaringer.

Wackerhausen (2015, s. 94) påpeker at når vi reflekterer over noe, gjør vi det «fordi det virker relevant eller vesentlig ut fra bestemte interesser, verdier osv.». Refleksjon er ikke vilkårlig. Hva som motiverer oss og hvilke målsettinger vi har er viktige elementer i hva vi tenker ut fra fordi dette gir retning til tenkningen. Vi kan ha et eller flere hovedspørsmål vi ønsker å få svar på, men under den refleksive prosessen oppstår det gjerne flere underspørsmål som det er nødvendig å få svar på før hovedspørsmålet kan besvares. Underspørsmålene utgjør en del av det vi tenker med, men kan i prosessens gang også bli et spørsmål vi tenker på, dvs. den gjenstand/det «noe» som vi reflekterer over. Et eksempel fra et av de individuelle intervjuene der en mannlig fengselsbetjent fra avdeling for høy sikkerhet fortalte om en episode som kunne eskalert til en konflikt, kan illustrere dette:

På en fengselsavdeling oppstod det en situasjon rundt et klesplagg en innsatt hadde på seg. Den innsatte ble kjempesint og meget høyrøstet, men på grunn av språkbarrierer var det ikke mulig å forstå hva han sa. Samtidig ble betjenten overrasket over den innsattes reaksjon, han forsto ganske enkelt ikke den innsattes reaksjon. Kunne den innsatte være farlig? Betjenten hadde derfor diskutert episoden med kollegaer og samarbeidspartnere for å finne svar (*reflekterer i og over praksis og bruker praksisfelleskap gjennom kollegaer*). Det viste seg at det som utløste den innsattes reaksjon hadde sammenheng med at klesplagget ble brukt under en høytid i hans kultur, en høytid som fant sted på gjeldende tidspunkt. Betjenten fortalte:

Det var rett og slett for at det var høytid, som vi ikke hadde kjennskap til. Jeg håper at vi kommer dit, at man skal få lite granne mer opplæring i sånt, for da hadde mye konfliktsituasjoner og sånt vært unngått. Og så... Det er rett og slett at vi vet ikke nok.
(Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Hovedspørsmålet, tanken, eller målet for den ansatte var opprinnelig å gjøre jobben sin og handle ut fra retningslinjene for hvilke effekter og klær innsatte kan ha på cella. Det oppstod en situasjon som førte til flere underspørsmål/flere nye spørsmål å tenke *på* og *med*, slik som å tenke på hva som kunne være årsaken til den innsattes reaksjon og med sikkerhetsbegrep knyttet til om den innsatte kunne være farlig, og ut fra behovet for å hindre eskalering og ivareta sikkerheten. Refleksjonen fortsatte innenfor en tverrfaglig kontekst da betjenten valgte å ta opp saken med kollegaer og samarbeidspartnere i søken etter svar. Han agerte i tråd med hva Wackerhausens (2015, s. 93) refleksjonsbegrep referer til: «En bevisst og tidkrevende form for tenkning som er karakterisert ved en kritisk-konstruktiv spørrende og svarsøkende holdning».

Episoden ovenfor innebar et overraskelsesmoment som førte til refleksjon, (jf. Schön, 1983), samt det dynamiske motsetningsforholdet i hvordan ting *er* og hvordan de *bør* være som ligger i refleksjonsprosessen når det gjelder vesentlige forhold på det McGuirk og Methi (2015, s. 12) beskriver som mikroplanet (den konkrete profesjonspraksis), makroplanet (institusjonelle forhold og lokal styring) og megaplanet (det samfunnmessige og statlige forhold). I et eksempel som omhandler studenter, poengterer McGuirk og Methi (2015, s. 12) at forutsetningene for at den kritiske og vitenskapelige prosessen kan finne sted «innebærer at de får mer å reflektere over, mer å reflektere med og mer å reflektere ut fra». Dersom dette overføres til praksis i Kongsvinger fengsel, kan man se hvordan mikroplanet ble endret ved innføring av ny målgruppe etter beslutning på makroplanet. De ansatte fikk mer å reflektere på, men fikk de mer å reflektere med og ut fra, slik som faglige begreper og teorier? Eksemplet med klesplagget viser at de ansatte i stor grad jobber ut fra hvordan ting *er*, og at de samtidig har tanker om hvordan ting *bør* være og hvorfor, slik som mer kunnskap om den nye målgruppen som bl.a. vil bidra til at man unngår konflikter forårsaket av ansattes manglende kunnskap.

McGuirk og Methi (2015) nevner at forutsetningen for den vitenskapelige prosessen kan finne sted er at studenter får utviklet sin refleksive evne og at dette kan skje bl.a. ved økt boklig innsikt. De ansatte i Kongsvinger fengsel ønsker mer kunnskap i tema knyttet til målgruppen de jobber med, noe som også innebærer boklig lærdom, men tilbudet om ulike opplæringstiltak er sparsomme. Det fins heller ingen tilbud om organisert faglig veiledning. Både opplæringstiltak og veiledning kan være kostnadskrevenende når det innebærer å ta personalet ut av tjeneste og erstatte dem med vikarer. Personalet er smertelig klar over den krevende økonomiske og bemanningsutfordrende situasjonen kriminalomsorgen befinner seg i, noe som er dokumentert i kriminalomsorgens årsrapporter over år (se f. eks. Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023). Samtidig er det personalet som «lever» konsekvensene av utfordringene, slik som forringet tjenestekvalitet grunnet manglende ressurser, bemanning, veiledning og kompetanseheving. Likevel er det ifølge Lipsky bakkebyråkratene selv som er de største motstanderne av en slik forringelse, fordi det «ofte betyr hardere arbeid, mindre jobbtilfredshet og større problemer med klientene» (2010, s. 171, min oversettelse). Bakkebyråkratene blir stående i et krysspess mellom ønsket om å hjelpe sine klienter/innsatte og å hjelpe arbeidsgiver med å fremstå som ansvarlig økonomisk sett (Lipsky, 2010). Dette kan føre til at egne behov, slik som behovet for kompetanseheving og veiledning forskyves i påvente av bedre tider, eventuelt undertrykkes helt. I mellomtiden må de ansatte stå i situasjonene som oppstår og håndtere disse profesjonelt, noe som innebærer stor grad av emosjonelt arbeid der håndtering av både innsattes og egne følelser inngår (jf. Hochschild, 1983; Crawley, 2004), innen en kontekst der tilbud om organisert profesjonell veiledning ikke eksisterer.

Begrepet kommunikasjon brukes ofte blant de ansatte om alle typer kommunikasjon og dialog brukes når språklige forutsetninger er tilstede. Å kommunisere brukes oftest i sammenheng med innsatte mens dialog brukes mest i sammenheng med de ansatte. Selv om man har de grunnleggende kommunikasjonsferdighetene mangler ofte ferdigheter i språklig verbal forstand i interaksjonen med innsatte, men når samhandlingen skjer med kollegaer og samarbeidspartnere er den språklige forståelsen på plass. Samtidig omtales dialog som en forutsetning for læring. Et sitat der en mannlig fengselsbetjent på høy sikkerhet som har lang erfaring fra kriminalomsorgen snakker om deling av kunnskap mellom ansatte, kan illustrere dette:

Dialog er Alfa og Omega her. Det er det. Det er det det går på. Det å kunne snakke sammen, og det går begge veier, det. Det er det å kunne utveksle erfaringer og hva man observerer og i det hele tatt, det er den daglige greia, det er måten man overlever på, og blir flinkere på. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Å kunne snakke med kollegaer, utveksle erfaringer, observere praksis ble fremhevet som viktige elementer både for å «overleve» og for å bli flinkere. Når gamle erfaringsrom ikke er tilstrekkelige og språkkunnskaper mangler blir det vanskelig å kommunisere med målgruppen man er satt til å jobbe med. Mange innsatte snakker heller ikke engelsk, og dermed er det naturlig å spørre hvordan kommunikasjonen foregår. En av de mannlige betjentene på høy sikkerhet sin beskrivelse er betegnende for hva de andre intervjupersonene også har svart om hvordan de *mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter*:

Veldig ofte så opplever vi at de ikke kan engelsk eller et språk som vi behersker. Da er det mye kroppsspråk, mye gestikulering, vi kan bruke bilder, jeg har brukt alt fra Piktogram til alt mulig, for vi har hatt mange innsatte som har vært helt umulige å kommunisere med, som da også har ført til at det har kommet til konfliktsituasjoner, for det jo en kjempefrustrasjon, ikke bare for oss men for de innsatte også [...], og vi kan kanskje bruke andre ansatte som behersker språket til innsatte, eller da også medinnsatte, for det får roet mye. [...]

Vi bruker det vi har tilgjengelig. Det er jo det vi erfarer hele tida at den største greia med å jobbe her, det er kommunikasjon. Vanskeligheter med å kommunisere med enkelte. Vi har mange nasjonaliteter her, og vi har mange innsatte, både tillitsgutter og medinnsatte som vi kan henvende oss til og spørre om de kan hjelpe oss. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Som sitatet viser bruker personalet flere metoder for å kunne kommunisere med de innsatte. Likevel har det har oppstått konfliktsituasjoner på grunn av kommunikasjonsproblemer. Betjenten forteller også at de bruker språkmektige kollegaer. Dette skal jeg komme tilbake til.

Flere av betjentene forteller at de bruker google translate når dette er tilgjengelig. Siden de ikke har bærbare løsninger slik som nettbrett med internett, må betjentene gå inn på vaktrommet der innsatte ikke har adgang for å kunne «google», noe som kan være svært upraktisk i situasjoner som krever tilstedeværelse.

En annen fellesnevner i jakten på å forstå og bli forstått, er å tolke kroppsspråk og ansiktsuttrykk. Bruk av munnbind under Covid 19-pandemien ble en vekker når det gjaldt ansiktsuttrykkets betydning for hvor viktig det er å se og bli sett. Med utgangspunkt i Schöns (1983) begreper, unike, usikre og komplekse situasjoner, kan man si at pandemien representerte en unik og usikker situasjon i seg selv. Unike situasjoner er ifølge Schön (1983) situasjoner som ikke er sammenlignbare med tidligere erfaringer eller standardiserte løsninger og kan innebære nye elementer som krever kreative og tilpassningsdyktige responser fra praktikerne. Dessuten må de anerkjenne det unike i situasjonen og unngå å lene seg på utelukkende forutinntatte forestillinger eller rutiner, det Wachterhausen (2015) omtaler som skjeve erfaringsrom og blinde flekker. I usikre situasjoner mangler tilstrekkelig informasjon, noe som gjør det vanskelig å forutse eller avgjøre hva som er den beste løsningen. Praktikerne kan bli nødt til å basere sine beslutninger på ufullstendig og tvetydig informasjon, noe som gjør at de må stole på egne bedømmelser, intuisjon og erfaring, hvilket harmonerer med Lipskys (2010) beskrivelse av bakkebyråkratenes utøvelse av skjønn. For å håndtere slike situasjoner, mener Schön (1983) at praktikerne må ha evne til løpende refleksjon, adaptiv tenking og erfaringsbasert læring.

Munnbindbruk skapte overraskelser som ga grunn til refleksjon og ny læring. En av de kvinnelige betjentene som hadde vært ute i permisjon en periode opplevde det som svært vanskelig å kommunisere og visualisere følelsesuttrykk da hun møtte innsatte som var nye for henne.

Man merker jo det med munnbind. Jeg merket jo det, da jeg kom tilbake etter permisjon til avdelingen og ikke kjente noen av de innsatte. Det å ikke vise smilet, altså det å være i kommunikasjon og ikke klare å få fram ved å vise hvilken sinnsstemning jeg er i, eller i kommunikasjonen, at dette her..., Du viser jo ofte med ansiktet hva du vil formidle. Det merket jeg var veldig, - det var en sperre, det var noe i veien, jeg hadde lyst til å ta det av bare for at de skulle se, og gå forbi og bare smile og nikke og anerkjenne vedkommende, at jeg ser deg, og hva som helst. Det var rart. Og da merker jeg hvor mye det egentlig har å si. Du fjerner mye av kommunikasjonen, uten å trenge å si noe. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Sitatet viser betjentens refleksjoner knyttet til hvor viktig ansiktsuttrykk er i all kommunikasjon, også der det verbale språket i utgangspunktet er vanskelig å få til - eller kanskje enda viktigere i slike situasjoner. Om deler av ansiktet forsvinner vil muligheten for gjenkjenning av følelser reduseres eller forsvinne. Det å vise de innsatte

at man ser dem, samt å kunne oppfatte hva den innsatte ønsker å formidle, forstå dem, bekrefte dem, kan lide samme skjebne. Kommunikasjon er problematisk nok i arbeidet med de utenlandske innsatte om ikke ansiktsuttrykk som nyttig taus dimensjon i møtet med de innsatte også skal forsvinne.

Som den mannlige fengselsbetjenten i sitatet foran fortalte, brukes mange ulike metoder for å få fram et budskap og bli forstått. Av og til benyttes medinnsatte som tolk når det er forsvarlig av hensyn til personvernet. Personalet har også flere språkmektige kollegaer som ofte blir tilkalt når det ikke er tid til å bestille tolk gjennom tolketjenesten fengslet har avtale med. (Tolking foregår via videolink. Det tar et par dager å få en slik bestilling på plass). Men, språkmektige kollegaer kan oppleve sin språkkompetanse både som fordel og ulempe. Fordelen er at kompetansen gir bedre mulighet for samtaler og løse opp i misforståelser før de eskaleres til konflikt. Ulempen forklarte en av de språkmektige kvinnelige betjentene under det individuelle intervjuet slik da temaet var egen språkkompetanse som ressurs:

Det som er ulempe med det, er jo at du kan bli stående aleine, og få hele ansvaret for den enkelte innsatte aleine. Så det vil si alt, alt som handler om, alt som gjelder den innsatte, så legges det på deg. Du får på en måte ikke dele det med noen andre, for det er du som sitter med den kunnskapen, det er du som sitter med den språkkunnskapen, det er kun du som kan hjelpe fordi du kan kommunisere. Jeg har jo også erfart at det har gått ut over mine kollegaer fordi jeg har blitt tilkalt til en annen avdeling, - og blir værende der lenge, for jeg kan ikke gå fra situasjonen fordi innsatte er «helt oppi taket», og jeg må bruke den tida som han trenger til å kommunisere med han, og igjen så har de som jeg har vært på avdeling med blitt sittende aleine med de andre 19. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Betjenten opplever et krysspress og føler at hun kommer i en sikkerhetsmessig skvis når hun velger å stille sin språkkompetanse til disposisjon. (Det er noe hun velger å gjøre, for hun er ikke ansatt for å tolke på andre avdelinger.) Språkkunnskapen og samtalen med den innsatte blir på den ene siden en viktig dynamisk sikkerhetsfaktor, og på den andre siden kan det å forlate sin egen avdeling føre til en sikkerhetsmessig *risikofaktor* av organisatorisk karakter når det ikke er tilstrekkelig bemanning å sette inn som erstatter for henne når behovet for tolk melder seg. Den ene refleksjonen settes opp mot den andre. Hun tenker på den innsattes behov med sin kompetanse og dynamisk sikkerhet for øyet, ut fra ønsket om å hjelpe både den innsatte og kollegaer som har bedt henne om hjelp for å unngå eskalering til en eventuell konfliktsituasjon innenfor konteksten av høy sikkerhet med tilhørende risikovurderinger.

Bakkebyråkratiets rutinisering versus møtet som grunnlag for relasjonsarbeid

En viktig faktor for å holde kontroll på både klienter og arbeidsoppgaver i bakkebyråkratiet, er rutinisering (Lipsky, 2010). Funksjonelle rutiner vil være til hjelp i håndtering av komplekse og krevende arbeidsoppgaver og bidra til effektiv utførelse av oppgavene. Arbeidsprosesser kan standardiseres og automatiseres, noe som sparer tid og energi. Usikkerhet i arbeidet kan reduseres fordi rutiner gir klare retningslinjer for hvordan ulike situasjoner skal håndteres samt bidra til at like tilfeller behandles likt og derved skape mer forutsigbarhet i arbeidet for yrkesutøveren, men også for de som mottar tjenestene.

Standardisering og rutinisering kan virke svært fordelaktig, i hvert fall så lenge klientene faller innenfor forhåndsdefinerte kategorier. Noe av utfordringene ved rutinisering kan være manglende fleksibilitet overfor klienter som har komplekse eller unike behov. Standardiserte løsninger kan være uegnet for deres spesifikke problematikk eller situasjon. Skjønn kan bli skjøvet til side av rigide tolkninger av regler og rutiner, og i verste fall føre til dårlig egnede eller feil beslutninger. Dessuten kan tjenestekvaliteten forringes dersom rutiner brukes kun for å oppnå rask håndtering av store saksmengder, men som Lipsky (2010) beskriver kan det være vanskelig å synliggjøre dette fordi kvantitet som i antall håndterte saker kan måles, mens eventuell forringet tjenestekvalitet er vanskelig å måle.

Samtidig vil funksjonelle rutiner, i hvert fall i teorien, være både effektivt og ikke minst kostnadseffektivt når man med begrensede ressurser skal håndtere mange klienter og beslutninger må tas raskt. Noen vilkår, slik som samtykke og samarbeid, må være på plass for at rutiner skal virke etter hensikten. Samtykke og samarbeid er kanskje ikke det første man tenker på når det gjelder arbeid i fengsel, men som påpekt av Lipsky er enhver samfunnsorden avhengig av medlemmenes generelle samtykke, så også i fengsel. «Selv de mest tvangsmessige institusjonene, som fengsler, fungerer bare så lenge de som blir påvirket av institusjonen, samarbeider i dens aktiviteter (selv om samarbeidet kun sikres ved tvang). Vanligvis er samarbeid verken aktivt tvunget eller fritt gitt, men det oppstår snarere fra strukturen av alternativer.» (Lipsky, 2010, s. 117, min oversettelse). Samarbeid er viktig for både innsatte og ansatte. Samarbeid bidrar positivt for de innsatte som ønsker en greiest mulig soning slik at de oppnår prøveløslatelse på 2/3-tid og dermed kan få reise hjem så snart som overhodet mulig. Lipsky beskriver ikke hvilke «alternativer» han sikter til når det gjelder tvangsmessige institusjoner som f. eks. fengsel, men samarbeid som sikres ved tvang kan forstås som at «sikringen» omfatter trussel om sanksjoner som i praksis kan bety disiplinærreaksjoner som følge av bl.a. regelbrudd og uønsket atferd. For de ansatte vil

samarbeid være viktig for å kunne utføre sitt arbeid i henhold til retningslinjer og rutiner, som i bakkebyråkratiske termer ofte vil si å arbeide både effektivt og ikke minst kostnadseffektivt.

Symboler på autoritet og tidligere sosialisering bidrar i henhold til Lipsky å sikre klientenes etterlevelse av bakkebyråkratiets rutiner (2010, s. 122). Symboler på autoritet kan f.eks. være uniform eller emblemer, mens sosialisering bl.a. handler om hvordan personalet sosialiseres inn i sine roller ved å bruke eldre kollegaer som rollemodeller og kopiere deres atferd. Jeg skal ikke gå inn i diskusjonen om hvorvidt symboler og rutiner kan brukes til å manipulere «image», men bare nevne at Lipsky trekker frem et viktig poeng, nemlig at å manipulere image som f.eks. at man ved symbolbruk viser at man er villig til å utøve makt, i verste fall kan bli selvpoppfyllende profetier som i praksis kan bety bråk. Det finnes ingen eksempler på dette i mitt materiale. Derimot beskriver en av de kvinnelige deltagerne hvordan hun bruker emblemet på uniformen som et virkemiddel for å forklare de utenlandske innsatte at begrepet kriminalomsorg ikke bare betyr at straffen skal gjennomføres, men at det også innebærer å motta hjelp og bli ivaretatt.

Det er ikke bare personalet som sosialiseres inn i samfunns- og institusjonsordener. Det gjelder selvfølgelig også de utenlandske innsatte. Deres erfaringer med ulike myndigheter i sine hjemland kan være veldig forskjellig fra hva vi er vant med i de nordiske landene. Personer som ikke har bodd i, eller har annen tilknytning til Norge eller andre nordiske land, vil sannsynligvis ha liten eller ingen kunnskap om «vår» samfunnsorden. Samtykke, samarbeid, symboler og sosialisering i bakkebyråkratisk sammenheng kan oppfattes som idealer og ikke nødvendigvis realistiske aspekter ved en virksomhet dersom ikke innholdet er forstått i meningen en felles forståelse innenfor den konteksten man befinner seg. Språkproblemer, kulturforskjeller og utenlandske innsattes eventuelle negative erfaring med myndigheter i andre land, kan gjøre samarbeidet vanskelig og utgjøre hindringer i arbeidet med de innsatte. Det dynamiske sikkerhetsarbeidet, der etablering av funksjonelle relasjoner bygd på tillit og respekt er grunnleggende, vil ha stor betydning for å forsere slik hindringer.

Rutiner har sine begrensninger i møte med mennesker

Svenaesus (2009) kritiserer bruken av det han kaller evidensbaserte tiltaksmanualer i møte med mennesker og mener at de høyst kan tjene som redskap i arbeidet med å forhindre feil og omsorgssvikt. Han viser til at «de forblir en måte å forsøke å gjøre verden feilfri. Ikke gjøre den bra» og at god omsorg krever «engasjement, blikk, vurderingsevne, håndlag og erfaring som ingen manual i verden kan fange» (2009, s. 31, min oversettelse). På den ene siden er det lett å si seg enig i dette, men på den andre

siden kan argumentasjonen oppfattes som noe ensidig fordi det kan være forhold i praksis der det ene ikke utelukker det andre, at man har behov for begge deler. I fengsel er det viktig å ha både engasjement, blikk, vurderingsevne, håndlag og erfaring i møtet med de innsatte, men i tillegg til dette trengs det gode rutiner, manualer, SOP'er og andre retningslinjer i arbeidet med å ivareta sikkerheten for både innsatte, ansatte, institusjonen og samfunnet utenfor. Nå er det kanskje ikke praksis i fengsel Svenaeus først og fremst har tenkt på i sin beskrivelse, men siden praktisk kunnskap også omfatter arbeid i fengsel, blir argumentene ikke helt overførbare uten videre. Man må også ta med i betraktningen i hvilken kontekst og under hvilke vilkår møter mellom mennesker skjer.

Å ta imot en nyinnsatt er en rutine i den forstand at det er faste punkter det skal informeres om, personlige effekter skal registreres m.m., men samtidig er det ofte det første møtet mellom personalet og den nyinnsatte. Gode rutiner er viktig for alt som skal registreres, slik som registrering av innsattes verdisaker. Her er det viktig å gjøre ting korrekt, og som en av de kvinnelige betjentene påpekte i en av casene: «det er viktig å alltid være to i slike tilfeller [...] for å verne oss selv». Bakgrunnen for casen var en situasjon der en innsatt hevdet at han hadde hatt med seg en verdifull ring ved innsettelsen, men at denne nå var borte. Ved mottak av den innsatte hadde de vært tre betjenter tilstede. Ingen av dem kunne huske at de verken hadde sett ringen eller ført inn på effektskjema at den innsatte hadde hatt med seg en ring. Saken ble likevel undersøkt, men ingen ring funnet, ei heller registrert inn. Betjenten skrev rutinemessig rapport om det hele. Selv om rutinene ved innsettelsen var fulgt, opplevde betjenten saken som en svært ubehagelig situasjon. Hun følte seg mistenkeliggjort. «Det er ingen røyk uten ild - det var følelsen du satt med oppi det her.» (Kvinnelig betjent, høy sikkerhet). Lettelsen var derfor stor da det kom et brev til fengslet fra den innsatte etter han var løslatt der han informerte om at ringen var funnet, – hjemme!

I henhold til Lipsky (2010) skaper gode rutiner forutsigbarhet, og når man erfarer at de er funksjonelle, skaper de trygghet. Likevel er det vanskelig å etablere rutiner som garantist for «alt», ikke minst for håndtering av emosjoner. Et eksempel på dette omtales i en av casene som tas opp av en deltagerne i denne studien, en svært alvorlig case som omhandlet suicid. Hendelsen lå langt tilbake i tid. Under gjennomgangen av casen kom det fram at betjenten opplevde at rutiner med forankring i krisehåndteringsplanen inkludert samarbeid med eksterne instanser fungerte godt for håndteringen av hendelsen på plass. Derimot opplevdes rutiner for oppfølging av personalet i ettertid som mangelfull. Ved svært alvorlige hendelser tilbys personalet såkalt debriefing (også kalt defusing), men etter en tid er man overlatt til seg selv. Betjenten påpekte at: «Det du har sett glemmer du aldri» (kvinnelig betjent, høy sikkerhet). Dette viser at det er behov for langsiktige rutiner som ivaretar bearbeiding

i ettertid, slik som hvem man kan snakke med og hvor slike tema kan tas opp for å snakke om og bearbeide det man har opplevd.

Debriefing kan fort bli en massehåndteringsrutine basert på standardisering og kategorisering som kan krysses av i et rapporteringsskjema, men dette viser seg ikke tilstrekkelig overfor personalet ved svært alvorlige hendelser. Individperspektivet og det genuine i situasjonen må hensyntas fordi reaksjonsmønstre og behovet for bearbeiding kan være svært forskjellig, ikke minst i et langtidsperspektiv der det daglige arbeidet med sine små og store utfordringer pågår uten tilbud om organisert faglig veiledning. Å være såkalt profesjonell, «holde maska» og drive emosjonelt arbeid på egen hånd der håndtering av egne og andres følelser uansett alvorlighetsgrad inngår (Hochschild, 1983), kan ikke forsvares over tid. (Se også rapporten Psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen, Rambøll Management Consulting, 2023). Når arbeidet er emosjonelt krevende, og det i tillegg mangler muligheter for å hente seg inn i løpet av arbeidsdagen øker den psykiske belastningen, noe som er vel dokumentert gjennom bl.a. Nylander og Bruhns (2023) forskning fra svensk kriminalvård (se også Nylander *et al.* 2011, Nylander og Bruhn 2020, Bruhn og Nylander 2023). Som betjenten i eksemplet foran påpeker, er det behov for rutiner som gjelder oppfølging av personalet i etterkant av svært alvorlige hendelser. Selv om slike hendelser ikke opptrer ofte, utgjør de likevel nye erfaringsdannelser. Behovet for langsiktige rutiner for oppfølging og ivaretagelse av personalet over tid er viktig å ha på plass slik at negative konsekvenser av psykiske belastninger kan forebygges.

Møter med mennesker er relasjonsarbeid

Tvangsmessige institusjoner og andre instanser som er preget av ujevnbyrdige maktforhold, slik som f.eks. fengsel, politi/arrest, sosialtjeneste o.l. er ikke de mest optimale arenaene for relasjonsarbeid. Likevel forventes det at relasjonsarbeidet gjøres på en bra måte innenfor de rammer og ressurser som er tilgjengelige. Men hva er bra? Heder (2009, s. 264) tar opp spørsmålet i sitt essay om «Vad er en bra polis?», et spørsmål som springer ut fra en faglig diskusjon om hva som er bra i et arbeid. Han påpeker at spørsmålet bare kan besvares ut fra hva som er sentralt i yrket, at man skal være «bra» i forhold til det som er sentralt. Fra å vakle mellom en rekke forhold som oppleves som sentralt, eksempelvis å være «budbringer, straffer, hjelper, trygghetsskaper, en som yter service og holder orden» (2009, s. 280, min oversettelse), til å kjenne at det ikke fantes noe som kunne pekes ut som sentralt, ender han, ved hjelp av religionsfilosofen Bubers verk «Jeg og du» fra 1923, opp med et klart og tydelig svar på hva som er sentralt, nemlig møtet. Dette er noe mange yrkesgrupper kan relatere seg til, men samtidig fins det spesifikke forskjeller avhengig av yrkesområde. Heder (2009) viser til at møter mellom politiet og mennesker ofte skjer med mennesker

som ønsker at møtet aldri hadde funnet sted. Personalet i kriminalomsorgen møter de samme menneskene - mennesker som skulle ønske at de aldri hadde møtt verken politiet eller kriminalomsorgen og endt opp i den tvangssituasjonen som en straff, og spesielt et fengselsopphold, innebærer. Det sentrale i arbeidet i fengsel må også kunne sies å være møtet, dvs. *møtet* med de innsatte man skal bygge en relasjon til i sitt arbeid og som har stor betydning for den dynamiske sikkerheten (jf. kategorien *relasjonsbygging med innsatte*).

Møter mellom mennesker i et fengsel kan ha varierende formål og årsaker, være planlagte eller tilfeldige. At møter skjer, er ofte en del av rutinene, slik som f.eks. ved mottak av en nyinnsatt. Dette er ofte det første møtet mellom en ansatt og en innsatt. Hvordan møter gjennomføres vil ha betydning for hvordan relasjonen mellom personalet og de innsatte etableres og utvikles. All verdens rutinebeskrivelser, veiledninger, bruksanvisninger og manualer for kvalitetssikring av praksis kan ikke garantere for møtets kvalitet eller være en garantist for god praksis (Svenaesus, 2009) fordi de ikke ivaretar det genuine i situasjonen (Hoel, 2015). Det kreves praktisk klokskap, eller fronesis som beskrevet av Aristoteles 300 år f. Kr. Den praktiske klokskapen «utgår fra møtet med det unike og det individuelle i mellommenneskelig praksis» (Svenaesus, 2009, s. 23, min oversettelse). Dette kan forstås som at uten praktisk klokskap som bl. a. innebærer «evnen til å overveie» (Aristoteles, 2013, s. 158) blir det vanskelig å fange og ivareta det genuine og unike i situasjonen. Den praktiske klokskapen springer ut fra det man møter. Nye erfaringer blir til ny taus, eller praktisk kunnskap, som bygger på det unike man har møtt hos den andre, og som kommer til anvendelse i nye møter med mennesker. Kunnskap, erfaring, holdninger og verdier, egne kapasiteter og ferdigheter som evnen til å overveie, vil være grunnleggende elementer i praktisk klokskap. Hvordan dette anvendes, hvordan det praktiseres, hva man har med seg inn i møtet, vil bidra til å forme dette og ha betydning for om det blir et bra og formålstjenlig møte der funksjonelle relasjoner kan oppstå. Dette vil kreve tid og gode vilkår, noe som står i motsetning til de bakkebyråkratiske forholdene som preger arbeidshverdagen til mange ansatte i kriminalomsorgen. Lipskys (2010) beskrivelse av massehåndtering og rutinisering, manglende tid og ressurser, motstridende og tvetydige mål, måling av kvantitet framfor kvalitet, vil være typiske utfordringer.

Relasjonens betydning

I pensumet for sikkerhetsopplæringen av fengselsbetjenter understrekes «den sikkerhetsmessige betydningen av gode relasjoner mellom domfelte og ansatte» (Normann 2022, s. 80). Det vises til at kommunikasjon og relasjon er nært beslektet da relasjon uten kommunikasjon ikke er tenkbart. Dessuten forutsetter dette både

gjensidighet og interaktivitet. Disse forutsetningene går igjen hos Aronsson (2018) som beskriver hvordan relasjoner oppstår i sosialt arbeid, et fagfelt sammenlignbart med kriminalomsorg. Relasjonen anses her som en dialektisk vekselvirkning der dialogen er en forutsetning for relasjonen og relasjonen en forutsetning for dialogen. «Relasjonen oppstår i sosialt arbeid ved at to eller flere personer interagerer med hverandre på en bra og formålstjenlig måte. En relasjon er nødvendig for å skape en sammenheng der den enkelte person kan bli både bekreftet og utfordret og der man gjennom dialogen kan oppdage at løsningen på et problem ikke bare avhenger av den enkelte personens situasjon, men også kan kreve tiltak på samfunnsnivå» (Aronsson, 2018, s. 59, min oversettelse). Store deler av denne beskrivelsen av relasjonens betydning harmonerer med kriminalomsorgens hovedmål når det gjelder kravet om å legge til rette for at en person kan hjelpe seg selv, men også med den delen av sikkerhetsbegrepet som omhandler dynamisk sikkerhet der relasjonens betydning er tillagt stor vekt (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023). Aronsson legger til en ekstra utdypning, nemlig at det krever ressurser på samfunnsnivå. Eksempler på dette kan være bolig, arbeid osv. Samfunnet må bidra med visse faktorer for at klienten, eller domfelte, skal kunne gjennomføre en forandring, komme videre i endringsarbeidet og klare seg selv. Om dette skal kunne skje må hjelperen legge til rette for det - være en fasilitator, jf. kriminalomsorgens hovedmål og straffegjennomføringslovens § 3 der det fastsettes at «kriminalomsorgen skal legge forholdene til rette for at domfelte skal kunne gjøre en egen innsats for å motvirke nye straffbare handlinger». Som påpekt av Aronsson (2018), er det en forutsetning at det etableres en relasjon der det interageres på en god og formålstjenlig måte. Relasjonsbygging kan være vanskelig i en tvangsmessig situasjon som fengsel innebærer, og kultur- og språkproblemer kan by på ekstra utfordringer i møtet mellom individer. Det kan være vanskelig bare å komme i posisjon for samtale. Likevel er det noen grunnleggende faktorer som har betydning i møtet med mennesker, uansett tilleggsutfordringer.

Råd i relasjonsbygging

Dønnestad (2014) presenterer fire råd for relasjonsbygging, og Normann (2022) har tilpasset disse til arbeid i kriminalomsorgen. Jeg har valgt å låne deres råd ettersom disse gjenspeiles i en case behandlet i en av Livspondusgruppene. Normann (2022) presiserer at rådene for relasjonsbygging er en grov forenkling av virkeligheten. Rådene omfatter tid, tillit, tabbekvote og takknemlighet. Ut fra sin enkelhet kan de betraktes som universelle byggestener i relasjonsbygging, noe man kan kjenne igjen uansett hvilken målgruppe man jobber med eller hvilke individer man skal møte. Noen vil kanskje si at dette blir for enkelt og ikke yter begrepene rettferdighet, men siden det er dette som brukes i sikkerhetsopplæringen i kriminalomsorgen, og en av casene

i mitt materiale er et eksempel fra praksis som omfatter alle begrepene, gir det mening å ta med disse «byggestenen».

Tid handler naturlig nok om å sette av nok tid fordi det kan ta både måneder og år å bygge en relasjon. Dessuten vektlegges det i Normanns (2022) tilpasning å gjennomføre et godt første møte, noe som vil lette det videre relasjonsarbeidet. Det oppfordres til å bruke innsattes fornavn, under forutsetning av at den innsatte aksepterer dette, fordi dette vil bygge bro videre til neste råd, nemlig tillit.

Tillit betraktes som nøkkelen til en god relasjon. Samtidig gjøres det oppmerksom på at den innsatte kan ha mange brutte relasjoner bak seg, både i sitt privatliv og i møte med myndighetene, som kan vanskeliggjøre relasjonsbyggingen. Dessuten omfatter tillit å eksponere sårbarhet (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 359, i Normann, 2022), for det handler om å både gi og få noe tilbake, men uten å trå over integritetsgrensen. Normann viser også til at tillit er skjørt fordi det tar lang tid å bygge den opp, men kort tid å rive ned. Derfor er det viktig å være ærlig og holde løfter. Videre viser han til at innsatte kan ha vært utsatt for traumatiske hendelser i sitt liv. Han påpeker at ved å lytte til og ta imot de innsattes historier, kan det oppstå sekundærtraumatisering og at det derfor er viktig at personalet har kunnskap om «tiltak for å ivareta seg selv» (2022, s. 105). Selv om rådene betegnes som grovt forenklet i relasjonsbygging, kunne det vært lagt til at det ikke bare er personalets eget ansvar å ivareta personalet.

Under det tredje aspektet, tabbekvote, viser Normann (2022) til at det kan være behov for å ta et steg tilbake om man går for fort frem. Jeg oppfatter Dønnestads egen beskrivelse som tydeligere når det gjelder hva tabber handler om: «Det er ingen veier mellom menneskene som er så strake og brede at vi klarer å komme fram til hverandre uten å falle, bli slitne eller rase ut i en eller annen grøft» (2014, avsnitt 13). Eller som en av deltagerne i denne studien uttrykker det når hun snakker om egne tabber i møte med innsatte: «Det er viktig å kunne en del om religion, hvordan du skal håndtere situasjoner, for [...] jeg har «tråkket litt i salaten» noen ganger» (kvinnelig verksmester, høy sikkerhet, kvinneavdelingen). Dønnestad påpeker at «Hvordan man blir møtt når man feiler, er avgjørende for hvordan relasjonen utvikler seg. Å si det som det er, er befriende når mottakeren ikke stigmatiserer eller dømmer ut fra det alene» (2014, avsnitt 13). De innsatte som er dømt for å ha begått lovbrudd, har allerede begått feil, noe som har ført dem i fengsel. Feil og tabber må håndteres uansett hvem som har begått dem, og måten de håndteres på vil naturlig nok ha betydning for veien videre i relasjonsbyggingen. Dette handler også om tillit der det å våge, ha mot og styrke til å vise sine sårbarheter og ta imot andres, er sentralt. Eller som Dønnestad formulerer det: «Relasjon bygges gjennom å dele sorger og tåle den andres sårbarheter.» (2014, avsnitt 13).

Det fjerde aspektet i relasjonsbyggingen, takknemlighet, beskriver Dønnestad bl.a. slik: «Takknemlighet over å møte hverandre, lære av den andres liv, få del i den andres ressurser, kan også være med å utviske skiller og maktposisjoner – vi blir litt synligere for hverandre som to mennesker. Relasjon kan bygges gjennom å dele gleder» (2014, avsnitt 14). Normann gjengir Dønnestads ord om at en slik relasjon kan være med på å utviske skiller og maktposisjoner, men legger til at relasjonen mellom den innsatte og den ansatte styrkes og vedlikeholdes når tillit er etablert og «begge er interessert i å lære av den andres liv», og at slike relasjoner kan bidra til at «blåskjorta blir noe mer enn en uniform» (2022, s. 107). Likevel, det er rimelig å anta at selv om den innsatte får erfare at betjenten er mer enn sin uniform, vil det aldri være tvil om maktposisjonen. Den vil alltid ligge i bakgrunnen. Derimot er Normans poeng om *interesse* for å lære, svært vesentlig. Uten interesse for den andre er det lite sannsynlig at det vil oppstå verken læring eller en funksjonell relasjon.

Takknemlighet var tema i en av casene om relasjonsbygging som ble tatt opp i den ene Livspondusgruppen. En av de kvinnelige betjentene på kvinneavdelingen fortalte om mottak av en ny utenlandsk innsatt som viste seg å være en ung førstegangsinnsatt overført fra et øst-europeisk fengsel. Den unge kvinnelige innsatte kom i ettertid stadig tilbake til hvordan hun opplevde det første møtet med betjenten og viste takknemlighet over måten hun ble mottatt på. Den kvinnelige betjenten beskrev hvordan hun hadde tatt imot den innsatte, hvorfor hun valgte å gjøre som hun gjorde, samt hva det betydde for henne å motta positive tilbakemeldinger på sine handlinger.

Ei ung [øst-europeisk] dame [som snakket godt engelsk], hun ble soningsoverført fra fengsel i et øst-europeisk naboland, og når vi får nye innsatte så får vi noen ganger litt info slik at vi kan forberede oss litt på hva vi skal møte. Jeg tenker at når det kommer ei dame, og ei ung dame også, det behøver ikke å ha noe med alderen å gjøre, men jeg tenker at kanskje det er greit at det første møtet er med ei dame. Det gir et mykere inntrykk med ei dame i uniform enn en mann i uniform, sånn tenker jeg. Så jeg gikk for å ta imot henne. Hun var på fullstendig isolasjon, var tydelig preget av det oppholdet i NN fengsel der det var noe helt annet enn det hun opplever nå per i dag. Der var det mange som delte celle, lite mat, ingen seng, ja det var elendige forhold på alle mulige måter. Da jeg tok imot henne, - jeg tenker kanskje ikke over at jeg gjør som jeg gjør, men det er vel mer at jeg prøver å sette meg inn i situasjonen, møter en som er ny i utgangspunktet, og med den bakgrunnen, så da bruker jeg ofte å ta, jeg tar henne ikke direkte med inn på avdeling. Jeg tar en prat først, tar henne aldri med rett inn, det gjorde jeg ikke med henne heller, så hun får anledning til å spørre om ting. Hun var jo nervøs, bekymret, hadde spørsmål, hva er dette, og hva er det der. [...] Jeg måtte forklare det med full isolasjon. Masse tårer og masse spørsmål, fortvilelse, redd, så det ble til at det ble en del samtale, også en del praktiske ting. Jeg prøver å tilrettelegge slik at hun får, for eksempel fikk jeg tak i skolebøker slik at hun kunne drive med noen engelskbøker, tegnesaker, hadde henne mest mulig ute av cella når hun kunne gå ut, dvs. når de andre var innelåst, [...] tok henne med ut på biblioteket slik at hun kunne sitte der. Men jeg

var også veldig opptatt av å gjøre avtaler med henne i og med at jeg var den første hun møtte, og jeg brukte en del tid på henne den dagen hun kom, og så gjorde jeg avtaler med henne om *når* jeg kom [på jobb] neste gang fordi jeg tenker at det er en trygghet i det. Så hver gang etterpå når jeg var på jobb, tok jeg bestandig kontakt med henne. [...] Om ikke daglig, så nesten ukentlig henvender hun seg til meg og prater om det mottaket - det første møtet vårt. Hun sier: «husker du det, du var den første». Hun uttrykker glede og takknemlighet for hvordan jeg tok imot henne [...]. Det kan være at hun bare går forbi meg, - og nå er det sånn at det er litt mer fysisk med damer, plutselig kan hun gi meg en klem, eller stryker på meg, eller sier: «husker du det, du var den første som pratet med meg». Det er jo hyggelig det, at du kanskje har gjort en forskjell i en sånn krisesituasjon som det jo er. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

Den unge kvinnelige innsatte var tydelig preget av tidligere isolasjon og vanskelige soningsforhold. For å lette overgangen, møtte betjenten henne først til en samtale i stedet for å føre henne direkte inn på avdelingen. Betjenten var nøye med å skape trygghet ved å forklare situasjonen, svare på spørsmål, tilby aktiviteter som skolearbeid og etter hvert også bibliotekbesøk og oppholdstid utenfor cella når dette var mulig. Over tid utviklet de et tillitsforhold, og den innsatte uttrykte ved mange anledninger takknemlighet for den støtten hun fikk i en vanskelig tid.

En av de mannlige deltagerne i Livspondusgruppen spurte om måten hun mottok den unge innsatte på kunne ha noe å gjøre med at hun var mamma selv. Til det svarte den kvinnelige betjenten: «Ja, absolutt. Jeg tenker ofte at jeg har en jevn gammel datter selv, det er klart det. Det tar du med deg inn». Videre la hun til: «og hvordan ville jeg blitt møtt selv». En annen av de mannlige deltagerne fra høy sikkerhet for menn ba henne utdype dette:

Det er jo litt det som jeg tenker på selv, at det statiske i seg selv, uniformer og sånn, det er jo skremmende i seg selv. Det er nøkler og rasling, og det er gitter og det blir låst dører opp og igjen, så det er vel å prøve å bli møtt med en litt myk start. Det er førsteinntrykket, å ta innsatte i hånda, se dem i øynene. Dessuten er jeg opptatt av at jeg har lært meg navnet før jeg møter dem, at jeg kan fornævnet, og forsikre meg om at det er sånn det uttales, ta seg god tid, høre på, prøve å ordne opp så godt man kan, svare så godt man kan, og bruke tid. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

Betjenten tenkte over hvordan hennes egen rolle som mor påvirket måten hun møtte den innsatte på. Hun nevner at hun ofte tenker på hvordan hun selv ville ønsket å bli møtt og legger vekt på at det er viktig å gi de innsatte en "myk start" ved å skape en mindre skremmende atmosfære i et miljø preget av uniformer, raslende nøkler og gitter. Betjenten prøvde å gjøre det første møtet personlig ved å lære den innsattes navn

og uttale det riktig, håndhilse, se henne i øynene, lytte nøye, ta seg tid til å svare på spørsmål og skape trygghet.

En av de kvinnelige deltagerne lurte på om dette møtet også hadde med tidligere erfaringer med mottak av innsatte å gjøre. «Det har absolutt med tidligere erfaring å gjøre, ja. Vi merker også at damene er sårere, og de er mer engstelige og redde, og de er mye mer familie- og barn fokusert. [...], de har masse tanker, ikke bare om seg selv og sin situasjon, men også om familie og unger.» (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen).

Alle rådene (tid, tillit, tabbekvote, takknemlighet) er mulig å identifisere i dette møtet mellom den kvinnelige betjenten og den nyankomne unge innsatte. Betjenten tok seg tid. Hun hadde litt informasjon om den unge damen, og kunne derfor forberede seg på hvordan hun kunne håndtere situasjonen. Hun ga seg tid for å skape trygghet i situasjonen, var bevisst på å bygge tillit gjennom å lytte, gjøre avtaler og holde løfter, se den andre og være åpen for sårbarheter, skape forståelse og forebygge isolasjonsskader ved å sørge for noen aktivitetsmuligheter på cella fra første dag. Dessuten sørget hun for å lære seg hvordan den innsattes navn skulle uttales, slik at hun kunne unngå tabben å uttale navnet feil. Takknemlighet preget etter hvert relasjonen mellom betjenten og den unge utenlandske innsatte, noe den innsatte ofte ga uttrykk for på ulike måter. Betjenten forventet ikke at den innsatte skulle vise sin takknemlighet, men hun erkjente at hun satte pris på å motta positive tilbakemeldinger bl.a. fordi det bekreftet opplevelsen av å utgjøre en forskjell for den innsatte som hadde havnet i en vanskelig situasjon.

For betjenten representerte ikke mottaket av den innsatte noe annerledes enn hva hun vanligvis gjorde i møtet med nyinnsatte. Hun beskrev det som at «det er jo jobben min». Samtidig er det tydelig at «jobben» ikke bare ble utført på bakgrunn av rutiner, men at hun tilpasset arbeidet til den innsattes behov ut fra den informasjonen hun hadde om vedkommende og ut fra tidligere erfaringer med kvinnelige innsatte - kunnskaper ervervet gjennom praksis. En av de mannlige betjentene fra høy sikkerhet for menn viste til at det er skrevet manualer «spesielt for møter med varetektsinnsatte» (Danielsen og Karlsen, 2007) og spurte om hennes kollegaer på kvinneavdelingen hadde endret sin måte å møte de innsatte på etter at det ble kvinneavdeling.

Det er jeg faktisk litt usikker på, for ofte så går vi bare én og møter dem. Det er to som følger dem ned fra Vardåsen [Kongsvinger fengsels avdeling utenfor sentrum], men det å møte dem alene, det er også bevisst - at det ikke møter opp «en hær» når den innsatte kommer, men gjør det så smidig en kan. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

Den kvinnelige betjenten visste ikke hvordan kollegaene gjennomførte mottak av nyinnsatte på kvinneavdelingen fordi hun vanligvis gjorde denne oppgaven alene. Liten kunnskap om kollegaers utførelse av ulike oppgaver kan ha sammenheng med at det er få fora der slikt er tema med mindre det er et problem som må tas opp. Dette eksemplet kan karakteriseres som uproblematisk, og dermed blir det ikke tema for diskusjon. Derimot kan det hevdes at det *burde* vært tatt opp som eksempel på relasjonsarbeid i praksis og bidrag til kunnskapsdeling og utvikling av praksis.

Om kunnskapsdeling og utvikling skal skje, må forholdene legges til rette for det. Rutiner kan være til hjelp for *at* oppgaver skal utføres, og beskrive *hva* som skal gjøres, dvs. den kvantifiserbare delen av arbeidet som er enkel å rapportere, men den kvalitative delen av arbeidet, *hvordan* for eksempel møter mellom mennesker kan foregå og hvilke kunnskaper, kapasiteter og erfaringer som skal legges til grunn i arbeidet for å kunne ivareta det unike i situasjonen, må gis et annet kunnskapsutviklingsgrunnlag enn rutiner. Når noe faller utenfor rutineene er ikke alltid generalistkunnskap tilstrekkelig. Som personalet påpeker, er det behov for mer kunnskap om målgruppen(e) de jobber med. Et av eksemplene foran omhandler en mannlig betjent som ikke hadde kunnskap om den innsattes klesplagg og feiring av høytiden klesplagget var knyttet til, og konflikt var i ferd med å oppstå. Eksemplet viser hvordan rutiner kan slå ut feil, og manglende kunnskap kan medføre utilsiktede konflikter som igjen har betydning for sikkerheten. Personalets kunnskapsbehov må tas på alvor, noe som henger tett sammen med å ta sikkerheten på alvor.

Å komme i posisjon for samtale

For å kunne oppfylle kriminalomsorgens krav om å legge forholdene til rette slik at de innsatte gis mulighet for å endre livsførsel og hindre tilbakefall til ny kriminalitet, må personalet ha mulighet til å kunne samtale med de innsatte.

Når man på denne måten skal «komme i posisjon for samtale» med den innsatte kan det være en fordel å ha noe informasjon om vedkommende på forhånd. Bakgrunnsinformasjon om innsatte er ofte av statisk karakter, og når det gjelder utenlandske innsatte er informasjonen ofte svært mangelfull. Det kan mangle informasjon om de innsattes straffehistorikk, levekår eller levekårsproblematikk knyttet til helse, utdanning, arbeidserfaring, økonomi, bolig, familie og andre betydningsfulle relasjoner, samt eventuell rusproblematikk.

Det er lite hjelp å hente i forskning på levekår eller i strategier utviklet av egen etat når det gjelder målgruppen utenlandske innsatte (jf. kapittel 2). Målgruppen er sjelden eller aldri nevnt. I forskriften til kriminalomsorgens eget kartleggingsverktøy, BRIK,

(Behovs- og ressurskartlegging i kriminalomsorgen), § 1, andre ledd, har man til tross for hovedmålsettingen om å legge forholdene til rette for tilbakeføring for alle innsatte, valgt ordlyden:

Alle domfelte kan gis tilbud om behovskartlegging mens de gjennomfører straff. I tilbudet om behovskartlegging skal det likevel gis prioritet til domfelte som gjennomfører lengre straffer og som skal oppholde seg i Norge etter gjennomført straff. (Justis- og beredskapsdepartementet, 2011).

Denne ordlyden er et eksempel på motstridende mål i bakkebyråkratisk forstand, og kan i verste fall virke kontraproduktiv når det gjelder behovskartlegging av målgruppen utenlandske innsatte som ikke skal oppholde seg i Norge etter gjennomført straff. Bakgrunnen for hvorfor de med oppholdstillatelse skal prioriteres, kommer ikke frem av regelverket.

Om det ikke foreligger noen form for kartlegging og annen informasjon er mangelfull, blir det enda viktigere å komme i posisjon for å snakke med de innsatte selv slik at *relasjonsbygging med innsatte* blir mulig. Men, informasjon fra den innsatte selv kan bli vanskelig å få fram om man ikke skaper en tillitsfull relasjon. Jo tidligere man kan skape den tillitsfulle relasjonen, desto bedre, for da har personalet et lengre tilgjengelig tidsrom og sannsynligvis et bedre grunnlag for å utføre sitt arbeid (Danielsen og Karlsen, 2007). Dette kan øke muligheten for å skape et mest mulig meningsfullt innhold i straffegjennomføringen innenfor tilgjengelige rammer og ressurser, og et bedre opplegg for løslatelse selv for den som skal utvises.

I denne avhandlingsstudien fremkommer det flere eksempler på hvordan personalet går frem for å etablere relasjon til de innsatte. En av de kvinnelige deltagerne som har mange års erfaring fra arbeidsdriften både som verksbetjent og verksmester på avdeling for høy sikkerhet for menn både før og etter etablering av utlendingsenheten fortalte om hvordan hun etablerer kontakt med de innsatte. På intervjutidspunktet var hun verksmester på kvinneavdelingen. I tillegg til å være leder for verkstedet, hadde hun også ansvar for å sysselsette og veilede de innsatte. Under intervjuet fortalte hun at hun ønsker å fremstå som den hun er som person fremfor som myndighetsperson for å oppnå tillit når hun møter den innsatte første gang:

Jeg tenker, først så viser jeg hvem jeg er, jeg later ikke som jeg er noen annen enn den jeg er, altså, jeg har striper og stjerner på skuldra, og da kan jo mange innsatte tenke «oj, her er sjefen, her er Frau» eller hva dem nå kaller meg, men jeg sier «jeg vil bli kalt NN [fornavnet]. Og, jeg bruker å ha et førstegangsintervju med dem når de kommer inn på verkstedet for å bare kartlegge lite granne i forhold til hvem de er. Jeg leser jo mye kroppsspråk, det har jeg jo lært mye om i løpet av disse åra, jeg bruker MI-teknikken

[Motivational Interviewing]¹⁰. Hele den pakka sier meg veldig mye om innsatte, og når de ser og føler at, og skjønner at jeg er interessert i dem, ikke hvorfor de sitter der, så tror jeg at det er første inngangsportalen til at de kan mer eller mindre åpne seg. (Kvinnelig verksmester, kvinneavdelingen, høy sikkerhet)

Verksmesteren la vekt på å være autentisk og personlig i møte med innsatte. Hun understreket at hun ønsker å fremstå som seg selv og unngå å bruke formelle titler, selv om hun har autoritet. Hun foretrekker å bli kalt ved fornavn for å skape en mer avslappet atmosfære. Ved første møte gjennomfører hun intervju for å bli kjent med den innsattes bakgrunn, bruke teknikker som Motiverende Intervju (MI) og tolkning av kroppsspråk for å forstå den innsatte bedre (*mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter og relasjonsbygging med innsatte*). Hun mener at når innsatte merker at hun er genuint interessert i dem som personer, ikke i deres lovbrudd, blir de mer villige til å åpne seg. Tid, tillit og interesse for den andre, som i de fire t-ene i relasjonsbygging (Dønnestad, 2014; Norman, 2022), går igjen.

Da jeg spurte om hun opplevde å ha den yrkeskunnskapen som er nødvendig for å jobbe med utenlandske innsatte, tok hun utgangspunkt i seg selv. Hun viste til at både erfaring, formell og praktisk kunnskap, livserfaring og egne interesser for kultur og tradisjoner er nyttig å ha med seg inn i arbeidet:

IP: Jeg føler at min kompetanse og realkompetanse, i og med at jeg har jobbet så mange år ved fengselet, at den pakka jeg sitter med nå, den er et bra grunnlag for å jobbe med utenlandske innsatte.

F: og den pakka består av?

IP: Språk, livserfaring, kunnskap om tradisjoner, kultur i de forskjellige landa, min interesse for å bli kjent med det, som er en veldig bra inngangsportale når du skal prate med innsatte. Jeg har bestandig noe å prate med dem om, fordi jeg viser oppriktig interesse, og bruker det som en innfallsporal til å bli kjent, og da kan vi på en måte begynne derfra. (Kvinnelig verksmester, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

Verksmesteren hadde interesse i å bli kjent med de innsatte, og hun brukte sin kunnskap og interesse for andre tradisjoner og kulturer aktivt som inngang til samtalen. Videre viste hun til at kjønnsbasert kompetanse - at hun selv er kvinne og mor, har sine fordeler når hun jobber med de kvinnelige innsatte. Med andre ord brukte hun hele sin yrkes-livs-kompetanse¹¹ (Bengtsson og Flisbäck, 2019), dvs. sin formelle

¹⁰ Motivational Interviewing er en samtalemetodikk utviklet av Miller og Rollnick (2002, 2013) som bl.a. bygger på Carl Rogers klientsentrerte terapi der empati, aktelse og ekthet er grunnleggende elementer.

¹¹ Begrepet yrkes-livs-kompetanse ble lansert av Bengtsson og Flisbäck (2019) i deres undersøkelse av eldre legers mentoroppdrag knyttet til veiledning av utenlandsutdannede leger i Sverige der yrkeslivets og livets akkumulerte erfaringer kom til nytte i veiledningen. Som begrep er yrkes-livs-kompetanse nærmest selvforklarende når det presenteres i tre deler med bindestrek imellom. Slik visualiseres det for leseren at dette handler om mer enn kompetanse ervervet gjennom arbeidslivet. Yrkeslivskompetanse bidrar til å øke refleksjonen fordi man har en erfaringsbase av opplevelser fra sine liv som man tar med seg inn i arbeidet.

og uformelle kompetanse i tillegg til livserfaring, som utgangspunkt i arbeidet for å komme i posisjon for samtale og bygge en funksjonell relasjon.

Ved hjelp av Wackerhausens (2019) refleksjonselementer, hva man tenker på, med, ut fra og innenfor, kan verksmesterens refleksjoner rundt *relasjonsbygging med innsatte* forstås som at hun tenker *på* å bli kjent med de innsatte ved å gjennomføre samtale. Hun tenker *med* begreper fra sine kunnskaper og erfaring knyttet til tolkning av kroppsspråk og bruk av samtalemetodikken Motivational Interviewing og *ut fra* målet om å etablere tillit som muliggjør en funksjonell relasjon som igjen skal danne grunnlag for et tilbud om aktivisering for den innsatte. Hun gjør dette både *ut fra* og *innenfor* sin genuine interesse for den andre og sin kunnskap og interesse for andre tradisjoner og kulturer. Ifølge Wackerhausen vil det vi tenker innenfor påvirke og gi retning til det vi tenker ut fra, noe som blir godt synlig i dette eksemplet når verksbetjenten definerer sin genuine interesse for det andre mennesket som selve «inngangsportalen» til en samtale. Siden hun også har interesse for andre kulturer og tradisjoner, vil dette sannsynligvis være tett knyttet til interessen for den andre som kommer fra et annet land med nettopp annen kultur og andre tradisjoner.

Oppsummering

I dette kapitlet er først og fremst kategoriene *relasjonsbygging med innsatte* og *mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter*, presentert og diskutert, men kategoriene *braker praksisfelleskap gjennom kollegaer og innsatte*, *mottar emosjoner* og *håndterer dem* samt *reflekterer i og over praksis* er også viet oppmerksomhet.

Personalet utøver sin praksis basert på erfaringer og kunnskap tilegnet på veien, men også på bakgrunn av sine private erfaringer, kunnskap og interesser. Gjennom *refleksjon i og over praksis*, kommer det frem at erfaring kan vise seg å være til liten nytte om ikke sedvanen utfordres av 2.ordensrefleksjon og derved kan bidra til nye kunnskaper og endret praksis. Når personalet trer ut av den sedvanlige tankegangen og er åpen for refleksjon over gamle erfaringer, endres deres oppfatninger. Endrede erfaringsrom muliggjør nye erfaringsdannelser slik at uhensiktsmessig erfaring og rutiner kan unngås. Erfaring og refleksjon, og refleksjon over erfaring, blir viktige dimensjoner for kunnskapsdeling og synliggjøring av taus kunnskap, men også for hvordan man kan unngå taus ukunnskap, slik som forestillingen om at alle utenlandske innsatte ønsker å bli i Norge.

Som i annet klientarbeid der relasjonsbygging er grunnleggende, er det sentrale i arbeidet med de utenlandske innsatte selve møtet, dvs. et møte der det unike i situasjonen skal ivaretas og danne grunnlag for det videre relasjonsarbeidet, noe som

utgjør en viktig del av den dynamiske sikkerheten. Å vise de innsatte respekt og tillit anses som viktig fordi dette gir respekt og tiltro tilbake. Spenningsnivået ved mottak av nyinnsatte reduseres når møtet ikke bare baseres på rutiner, men tilpasses den innsattes behov ut fra den informasjonen som foreligger og/eller ut fra tidligere erfaring med målgruppen dersom informasjon mangler. I *relasjonsbygging med innsatte* bruker de ansatte hele sin yrkes-livs-kompetanse som er ervervet både gjennom yrkespraksis og livet som helhet, men likevel skaper språkutfordringer, manglende bærbar digitale oversetterverktøy og manglende kunnskap om andre kulturer og tradisjoner hindringer i arbeidet. Kunnskap søkes og problemstillinger besvares først og fremst ved å «google» og *bruke praksisfelleskap gjennom kollegaer*, i første rekke nærmeste kollega som er på vakt samtidig. Personalet *mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter* gjennom mange ulike løsninger og tilnærminger, eksempelvis bruk av samtalemetodikken Motivational Interviewing der holdninger og væremåte står sentralt, bruk av tolketjeneste, andre innsatte, pekebøker, symboler og egne språkferdigheter enten de er gode eller kun består av få ord. Tolking av ansiktsuttrykk og kroppsspråk utgjør en taus dimensjon til hjelp i arbeidet med å forstå og bli forstått. Dessuten benyttes språkmektige kollegaer som tolk selv om dette kan innebære krysspress for den språkmektige, dvs. mellom ønsket om å hjelpe kollegaer/innsatte på den ene siden og hensynet til sikkerheten på den andre. *Språk- og kommunikasjonsmuligheter må mobiliseres* for å komme i posisjon for samtale som muliggjør *bygging av relasjoner med innsatte*, men også for å løse problemer og misforståelser her og nå som kan eskalere til konflikt. I denne sammenhengen har skoleavdelingens spesielt tilrettelagte engelskundervisning for innsatte vist seg å være svært verdifullt. Innsattes økte språkferdigheter muliggjør kommunikasjon som igjen reduserer faren for misforståelser og frustrasjoner hos både innsatte og ansatte.

Rutiner kan omfatte alt fra daglig drift til ivaretagelse av innsatte og ansatte. Gode rutiner har sine fordeler når det gjelder å ivareta sikkerheten for både personalet og de innsatte, spesielt når det gjelder å skape forutsigbarhet om hva som gjelder til enhver tid og for å sikre kvantifiserbare sider av virksomheten, men rutiner sier lite om kvaliteten på arbeidet slik som bygging av funksjonelle relasjoner mellom personalet og de innsatte. Ved alvorlige hendelser opplever personalet rutinene knyttet til krisehåndtering som funksjonelle på kort sikt, men det viser seg at det er behov for mer langsiktige rutiner for bearbeiding og oppfølging av *emosjonelle belastninger personalet må håndtere* i sitt arbeid slik at reaktivering av negative emosjonelle belastningsreaksjoner kan forebygges.

I neste kapittel økes fokuset på erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsdeling og synliggjøring av taus kunnskap.

7

Refleksjon over praksis i kunnskapens tjeneste

Taus kunnskap representerer den kunnskapen som ofte er vanskelig å sette ord på. Den er inkorporert og kommer til uttrykk gjennom handling, den utvikles gjennom erfaring, men det er gjennom refleksjon at den virkelig kommer til syne og kan videreutvikles. I forrige kapittel så vi hvordan erfaring alene kan være en begrensning for kunnskapsutvikling dersom den ikke kombineres med *refleksjon i og over praksis*. I dette kapitlet beskrives og diskuteres refleksjonsarbeidet mer dyptgående bl.a. i relasjon til emosjonsarbeidet (*mottar emosjoner og håndterer dem*), men kategoriene *relasjonsbygging med innsatte* samt *bruker praksisfelleskap gjennom kollegaer* blir også berørt.

Refleksjon gjør det mulig for yrkesutøveren å tilpasse seg unike og uforutsette problemer ved aktivt å respondere på situasjonens krav ved å reflektere i handling, slik Schön (1983) beskriver det, jf. kategorien *reflekterer i og over praksis*. Ved å være åpen for å samtale med situasjonen ("talk back"), kan en dypere forståelse av utfordringene tre fram, problemstillinger omformuleres og handlingsmønstre endres. Overraskelser og uventede effekter av hendelser kan bli kilder til refleksjon og ny innsikt, mens både individuell og kollektiv refleksjon kan være med på å utvide perspektiver. Refleksjon i kunnskapens tjeneste kan utgjøre en dynamisk og kontinuerlig prosess som ikke bare synliggjør taus kunnskap, men også bidrar til kunnskapsdeling, synliggjøring av kompetanse og faglig vekst dersom det legges til rette for det.

Temaene i dette kapitlet er knyttet til forskningsspørsmålene om hva den tause kunnskapen består av og hvordan vi kan forstå erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsdeling og synliggjøring av taus kunnskap, og hvordan erfaring uten refleksjon kan være til hinder for det samme. For å finne svar på dette har jeg tatt utgangspunkt i Polanyis (1966) beskrivelse av begrepet taus kunnskap og McGuirks (2021) redegjørelse for de tause dimensjoner begrepet omfatter. Refleksjon står sentralt når det gjelder å synliggjøre kunnskap, både taus og eksplisitt. Videre har refleksjon over erfaringer betydning for utvikling av ny kunnskap. Jeg har derfor valgt Wackerhausens (2015, 2019) teori om refleksjonens anatomi og Schöns (1983) teori om den reflekterende praktiker som utgangspunkt.

Synliggjøring av kunnskap kan skje gjennom refleksjon over praksis, noe deltagerne i denne studien har bidratt aktivt til gjennom deltagelse i Livspondusgrupper (også kalt kompetanselaboratorier), en dialogmetode der taus kunnskap avdekkes gjennom strukturert dialog og refleksjon rundt egne caser/fortellinger for å skape nye perspektiv på avsluttede saker. I dette kapitlet er det deltagerens refleksjoner knyttet til caser/fortellinger presentert i Livspondusgruppene som står sentralt.

Taus kunnskap kan ikke alltid tydeliggjøres

Taus kunnskap er ikke alltid taus fordi den ikke kan uttrykkes. Dette kan høres ut som det står i motsetning til Polanyis (1966) velkjente beskrivelse av taus kunnskap som at vi vet mer enn vi kan si, men i mange sammenhenger tar vi for gitt (eller må ta for gitt) at andre, for eksempel kollegaer som har samme rolle og oppgaver, har samme kunnskap som oss selv. Et fengsel kan være et eksempel der det er viktig at alle har den samme kunnskapen i situasjoner som krever rask reaksjon og handling for å unngå skade av ulik art. Det er ikke verken tid eller rom for å uttrykke språklig hva som skal gjøres når og hvorfor - det må handles, og helst ut fra en felles oppfattelse av situasjonen, eller saken (det distale) det fokuseres på. Samtidig vil det proksimale, frasparket som beskrevet av Polanyi (1966), det man handler ut ifra, bygge på hva (ferdigheter, erfaringer, tidligere kunnskap og kapasiteter) den enkelte (subjektet) ser og dermed handler ut i fra.

McGuirk (2021) omtaler taus kunnskap som ikke kan tydeliggjøres og viser til Polanyis eksempel om hvordan vi gjenkjenner ansikter og hvor vanskelig det er å beskrive dette på en måte som gjør det begripelig for andre uansett hvor godt man selv kjenner et bestemt ansikt. En annen taus dimensjon McGuirk tar opp, og som er overførbar til en fengselsavdeling, er hvordan man «oppdager en stemning i en bestemt situasjon» (McGuirk, 2021, s. 67). Han bruker et eksempel der en lærer fornemmer, eller værer, dårlig stemning i klasserommet, men har vanskelig for å gi en konkret beskrivelse av hva hun oppfatter. Kan det være noe som blir sagt, elevenes ansiktsuttrykk, kroppsspråk, eller annet? Kanskje en kombinasjon? Dette kan ifølge McGuirk «forstås som eksempler på mønstergjenkjenning eller kapasiteten til å sammenfatte flere sanselige inntrykk til en helhetlig meningsoppfatning» (2021, s. 67). Han poengterer at en slik oppfatning kan inneholde ufattelig mange inntrykk, noe som vanskeliggjør analyse av de elementene. En eventuell analyse ville sannsynligvis pulverisere den helhetlige betydningen av erfaringen og dermed ikke være til hjelp for å forstå hvordan oppfatningen i utgangspunktet var mulig. McGuirk viser til at mennesker med autisme er flinke til å observere detaljer men kan ha vanskelig for å sette det sammen til en helhet, men at mennesker uten autisme sannsynligvis også kan registrere mange detaljer, men at dette foregår «under bevissthetens terskel», og er

«verken i fokus eller tilgjengelig for refleksjon» (McGuirk, 2021, s. 67). Her snakker McGuirk om oppfattelse av detaljer som ikke er tilgjengelig for refleksjon¹².

McGuirk fremhever noe viktig når det gjelder å registrere mange detaljer under det han kaller bevissthetens terskel, nemlig at dette er svært fordelaktig fordi det «tillater oss å håndtere mye mer informasjon enn det som ellers var blitt mulig» (McGuirk, 2021, s. 68). Om all observasjon og refleksjon skulle være bevisst, eller tilgjengelig på det manifeste nivå til enhver tid, ville tenking blitt uhåndterlig og sannsynligvis veldig slitsomt.

En av casene som tas opp i dialoggruppen Livspondus kan illustrere taus kunnskap som ikke kan tydeliggjøres, men der refleksjonen i gruppe ved hjelp av perspektivskapende spørsmål likevel får fram detaljer og kompetanser brukt i situasjonen. En av de mannlige fengselsbetjentene som har mange års erfaring fra både avdelingstjeneste og vaktledelse fortalte om en nylig opplevd episode på avdeling for høy sikkerhet som startet som en uoverensstemmelse, men som utviklet seg til en alvorlig hendelse med bruk av vold. Det hele startet med såkalt munnhuggeri mellom to innsatte på vei inn fra luftegården. Ut fra beskrivelsen foregikk dette på et språk det var mulig for betjenten å forstå. Dessuten hadde betjenten god bakgrunnskunnskap om den ene innsatte både når det gjaldt straffehistorikk og atferd under fengselsoppholdet.

Innsatte har vært hos oss en stund, litt stygg historikk, stygg dom også. Han var i munnhuggeri med en medinnsatt inn fra lufta, - påstander om rasistiske uttalelser, påstander om seksuelle uttalelser m.m. Jeg tar dem inn på siden før vi går inn etter luftinga for å være tydelig på at dette må de slutte med, noe de tilsynelatende aksepterer. Når vi kommer inn, låser vi [betjentene] opp dørene til de innsatte og vi betjentene går opp på kontoret og setter i gang vanlige gjøremål. Den ene innsatte går på bordtennisrommet, og den andre er helt normal i atferden. Han begynner å lage mat. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Etter kort tid observerte kollegaen via kameraovervåkningen at situasjonen endret seg, noe betjenten oppfattet som mulig eskalering av uoverensstemmelsen mellom de to

¹² Dette harmonerer ikke helt med Wackerhausens (2019, s. 9) beskrivelse av refleksive prosesser på det ikke-manifeste nivå i refleksjonens anatomi, dvs. det nivået som referer til sider ved refleksive prosesser som ikke viser seg direkte, men kanskje indirekte, i en gitt refleksjon. Wackerhausen (2019) sier riktignok ikke noe om hvorvidt dette handler om detaljer i en observasjon slik McGuirk (2021) gjør. Av dette kan utledes at når detaljene er små og mange slik som i en mengde sanseintrykk, vil det være vanskelig å uttrykke hva man konkret har observert, men at observasjonene opptrer som en taus dimensjon som indirekte kan generere refleksjon på det manifeste nivå, dvs. det som er bevisst og synlig. Det er på det manifeste nivå vi «møter, og umiddelbart får kjennskap til egen og andres refleksjon. Det er via tanker, tale og tekst at refleksjonen viser seg for oss. De ikke-manifeste sider av refleksjonen gjør derimot ikke oppmerksom på egen eksistens på tilsvarende umiddelbar måte. Men de eksplisitte og manifeste sider av refleksjonen kan mer eller mindre indirekte indikere tilstedeværelsen av (noen av) refleksjonens ikke-manifeste sider» (Wackerhausen, 2019, s. 9-10, min oversettelse).

innsatte. Dette viste seg å være riktig, og betjenten ble vitne til at kranglingen mellom de to innsatte utartet seg til bruk av vold.

Så sier kollegaen i en bisetning at nå gikk den og den inn på celle X, til den som var minst rolig av de innsatte. Jeg tenkte at nå haster det, at det kanskje var flere involvert i kranglingen. Jeg tok meg dit så fort jeg klarte og da jeg kom i døråpningen der så jeg den innsatte som gikk inn var på vei ut av cella. Så så jeg den som bor på cella tar termosen og slår han i bakhodet. Den som ble slått, mer eller mindre besvimte. Den andre innsatte, tenkte jeg, her kan det enten bli verre eller bli bedre. Jeg beordret ham til å sette seg ned. Så hjalp jeg han som ble slått ned, for han var helt i ørska. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Deretter låste han inn den innsatte som hadde slått ned den medinnsatte. Betjenten vurderte videre: «Da jeg fikk låst av den, da tenkte jeg: skal jeg trykke alarm eller skal jeg bare oppkalle».

Den innsatte som ble slått ned hadde blitt skadet og trengte helsehjelp. Betjenten valgte å kalle opp vaktleder for videre assistanse. Den innsatte ble kjørt til legevakta. Vaktleder og betjenten gikk deretter inn på cella til han som hadde brukt termosen som slagvåpen. Om dette fortalte betjenten:

Det var bulk i termosen. Vi konfronterte ham med det. Han sa at den andre var kommet inn og truet ham, trua ham med juling. [...] Jeg spurte om han hadde brukt termosen. Ja, det hadde han gjort. Han [medinnsatte] kom inn på cella bare for å bråke. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Den innsatte som hadde slått ned den medinnsatte med termos fikk beskjed om at han ble utelukket fra fellesskap inntil videre, og betjenten måtte skrive rapport. Hendelser må alltid dokumenteres, og betjenten oppsummerte det slik: «Dokumentasjon i alle ender. En uvanlig dag på jobb.» Selv om betjenten opplevde dette som en uvanlig dag på jobb, var han forberedt. Han hadde med seg sine kapasiteter i form av bl.a. observasjonsevne, praktisk erfaring og kunnskap. Det var ikke han selv som så at en innsatt gikk inn på den aktuelle cella, men det var tilstrekkelig å høre kollegaens bisetning.

Jeg tenker at det begynner med en tilfeldighet og så er det en situasjon som, vi hadde ikke rukket å hindre den, men den kunne eskalert til noe mye verre, hadde ikke den tilfeldigheten slått inn at noen så i en øyekrok på et kamera at noen gikk inn på en celle. Det er der det begynner. Det var det ikke *jeg* som så. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Prosesslederen for Livspondusgruppa kommenterte dette: «Men det ligger i ryggmargen din hvordan du reagerte når du fikk den ene beskjedene.» og betjenten svarte at «det gjorde det. Det er jo litt utover det vanlige, en vanlig hverdag. Når det først skjer slike ting sitter disse ryggmargstingene brukbart i tjenestemennene.» Så kan man si at bak de ryggmargstingene ligger det både erfaring, kunnskap om, og trening på ulike situasjoner og hvilken beredskap man må ha på plass for å håndtere det som måtte oppstå.

Betjentens beskrivelse av at «disse ryggmarkstingene sitter» gir en tydelig anvisning av hvor kunnskapen har satt seg. Taus kunnskap er alltid kroppslig (McGuirk, 2021) og den kommer til uttrykk i handling. I eksemplet foran eskalerte situasjonen, og det ble knapp tid til både refleksjon og handling. Adekvat handling krever at man først har «skaffet seg et troverdig bilde av situasjonen», noe som innebærer en evne til å integrere ulike former for kunnskap, sanseinntrykk og «ikke minst varhet eller sensitivitet for de menneskelige faktorer i situasjonen», en svært mangesidig kompleksitet (McGuirk, 2021, s. 68). McGuirk omtaler dette som en syntese som ikke kan omsettes språklig når tiden man har til rådighet er begrenset; ei heller overførbar til andre, fordi «evnen til å handle klokt [...] er forankret i en tilbøyelighet eller disposisjon til å være oppmerksom på det vesentlige i situasjonen», en tilbøyelighet som sitter i aktørens kropp, «og derfor må forbli taus» (2021, s. 68). Samtidig påpeker McGuirk at det ikke er helt riktig å betegne denne kunnskapsformen for taus fordi den kommer til uttrykk både i og som handling, og er derfor synlig og ikke skjult.

Betjenten i eksemplet hadde fått noe forvarsel ved at det var en uoverensstemmelse mellom to innsatte like før de gikk inn på avdelingen. Som en av deltagerne i gruppen kommenterte, «han var observant allerede i luftegården ved at han *værer* at det er noe».

Selv om betjenten tenkte at situasjonen var avklart, i hvert fall på gjeldende tidspunkt i luftegården, var han svært observant, men han klarte ikke å beskrive helt konkret hva som førte til at han reagerte. Han så sannsynligvis en sammenheng selv om denne ikke var helt artikulert på detaljnivå. Da han fikk spørsmål fra en annen gruppedeltager om hva som gjorde at han reagerte, var hans kommentar:

Det var noe som bare, noe som, to pluss to ble fire, det skjedde inne i hodet veldig fort og at her er det noe på gang. Når noen går inn på en celle, noe som i seg selv er uvanlig, - det hadde vært grunn nok når som helst til å ta en titt, for det er overhodet ikke vanlig. [...] Jeg vet ikke, jeg kan ikke forklare det, det var bare det at nå går den og den inn på cella. Den magefølelsen jeg fikk da, den ble akutt veldig dårlig. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Betjentens kollega så i øyekroken, og sa høyt, at en innsatt gikk inn på cella til den ene som var i munnhuggeri tidligere, og til tross for at kollegaen oppga feil navn på den

innsatte som gikk inn på cella, reagerte betjenten på den «akutte dårlige magesfølelsen» og løp ned til den aktuelle cella. Selv om det var vanskelig for ham å forklare, uttrykte han klart at det var noe som var uvanlig, nemlig at en innsatt gikk inn på vedkommendes celle. Når noe skiller seg fra det vanlige, er det naturlig at det fanger vår oppmerksomhet. Om det kan trekkes så langt som å si at dette var overraskende, jf. Schöns (1983) beskrivelse av overraskelse som bidrag til refleksjon, er muligens å overdrive noe siden det allerede forelå et forvarsel i form av tidligere munnhuggeri mellom de innsatte, men forvarselet kan ha aktivert tidligere erfarings- og refleksjonsrom (som beskrevet av Wachterhausen, 2015, 2019) og dermed åpnet opp sansene og økt oppmerksomheten mot eventuell eskalering selv om alt virket tilforlåtelig en liten stund før det smalt. Samtidig kan dette forstås ved hjelp av McGuirks (2021) beskrivelse av mønstergjenkjenning, eller kapasiteten til å sammenfatte flere sanselig inntrykk til en helhetlig meningsoppfatning, basert på tidligere erfaringer. Dette harmonerer med Midtlyngs (2024) forskning knyttet til sansenes rolle når det gjelder bevisstheten om og evnen til å observere små detaljer i fengselsmiljøet og vurdere risiko når noe avviker fra det normale/vanlige. Betjenten hadde mange års erfaring fra avdelingstjeneste og vaktledelse og var drillet i det man kan kalle beredskap. Han skaffet det McGuirk (2021) omtaler som et troverdig bilde av situasjonen ved å integrere ulike former for kunnskap slik som kjennskap til personen, sikkerhets- og risikofaktorer samtidig som han viste en «varhet» for de menneskelige faktorene. Tiden betjenten hadde til rådighet i situasjonen var knapp, og det hastet å ta en klok beslutning som var forankret i det vesentlige i situasjonen, (jf. kategorien *reflekterer i og over praksis*), slik som å hindre ytterligere personskaide og eventuell eskalering av konflikten uten unødig bruk av makt.

Refleksjon i handling muliggjør tilpasning av handlingsalternativer

I mange former for yrkesutøvelse er det et mål å oppnå refleksjon i handling, ikke bare kunnskap i handling, og at dette er spesielt viktig i sammenhenger der det bl.a. av sikkerhetsmessige årsaker er nødvendig å ta beslutninger på kort varsel. Schön (1983) introduserte disse begrepene da han utforsket hvordan ulike profesjoner, eller praktikere, reflekterer på sine fagområder. Han omtaler kunnskap i handling som den kunnskap, forståelse og ferdigheter yrkesutøvere anvender når de utfører sine oppgaver og tar sine beslutninger. Kunnskap i handling er ofte *automatiserte* handlinger, intuitive, og baserer seg på den erfaringen og ekspertisen yrkesutøveren har bygd opp gjennom sin praksis. Her er taus kunnskap sentralt, dvs. kunnskap som kan være vanskelig å sette ord på, men som likevel er integrert i yrkesutøveren og dennes praksis (Schön, 1983). Man vet hva som er nødvendig å gjøre der og da fordi man har internalisert kunnskapen. Samtidig er det viktig å ha evnen til å reflektere *i* handling når det oppstår uventede og utfordrende situasjoner, eller unike, komplekse og usikre

situasjoner som beskrevet av Schön (1983), situasjoner man må regne med at man møter når man arbeider i fengsel.

Refleksjon i handling kan beskrives som en dynamisk prosess her og nå som gir yrkesutøveren mulighet for å tilpasse sine handlinger i henhold til det problemet eller den situasjonen som har oppstått. Men som Schön (1983) poengterer krever dette at man er tilpasningsdyktig og villig til å lære av det man erfarer gjennom praksis. I eksemplet foran tilpasset betjenten sine handlinger til situasjonen. Til tross for at det hadde oppstått en alvorlig situasjon reflekterte betjenten i handling (Schön, 1983) og vurderte raskt hvilke tiltak som var nødvendig og tilstrekkelig i situasjonen, en situasjon han ikke kunne forlate. Han kalte opp vaktleder for bistand fremfor å trykke på alarmen. Full alarm ville medført at alt tilgjengelig personell hadde kommet løpende. Dette kunne tilført situasjonen uønsket oppmerksomhet fra de andre innsatte på avdelingen som på gjeldende tidspunkt ikke var innelåst på sine celler.

Det var godt å få bistand til den som hadde blitt slått. Når du sitter der med den [innsatte] så kan du ikke gå ifra heller, og samtidig hører du at det blir mer og mer støy ute i gangen, og da får du gitt beskjed om at nå må vi begynne å låse inn alle. Da kunne skuldrene senke seg en god del, da det ble flere på vakt enn bare oss på avdelingen. Man kan ikke både låse inn innsatte og samtidig agere sykepleier. Da ser du hva det å ha en slags beredskap betyr. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Betjenten prioriterte å ta hånd om den innsatte som var blitt skadet samtidig som han sørget for at vaktleder ble informert om situasjonen og kunne bidra med hjelp til innlåsing av de øvrige innsatte på avdelingen og helsehjelp til den innsatte som var utsatt for vold. Eksemplet viser hvordan betjenten *reflekterte både i og over praksis*, dvs. refleksjoner knyttet til handlingsalternativer i selve situasjonen og *over beredskapens betydning i praksis*.

McGuirk (2021) omtaler kunnskap som man kan, og ikke bare vet, som inkorporert. Han bruker bilkjøring som eksempel. Å kjøre krever mer enn bare faktakunnskap. «Det krever utøvelse og kyndighet» og må inkorporeres, dvs. «tas inn i kroppen» (McGuirk 2021, s. 69) og bli til det Collins (2010) kaller somatisk taus kunnskap. Begrepet kyndighet kan være hensiktsmessig for å få fram handlingsaspektet i begrepet taus kunnskap. Taus kyndighet kan lyde merkelig på norsk, men for å synliggjøre handling i kunnskap, eller omvendt, er dette sannsynligvis et av de bedre uttrykkene på norsk. Betjenten i eksemplet foran ga uttrykk for at situasjonen viste betydningen av å ha en beredskap. Han forklarte ikke noe nærmere hva det innebar, og ingen av de andre deltagerne stilte spørsmål ved det. Dette kan forstås som at beredskap som begrep og handlingskompetanse er inkorporert hos deltagerne, ikke bare i betjenten som uttrykte det. Dette kan igjen forstås som en kollektiv taus kunnskap, et begrep Collins (2010) omtaler som kunnskap gruppen deler, kunnskap de har tilegnet seg gjennom praksis

som de gradvis har blitt sosialisert inn i. Gjennom grunnleggende faktakunnskap, rutiner, utøvelse i praksis og interagering utvikles en felles forståelse som ikke nødvendigvis kan eller må uttrykkes eksplisitt. Gruppens deltagere ikke bare vet, men de kan, fordi disse «ryggmargstingene sitter der», dvs. at kunnskapen er inkorporert. Men som eksemplet foran viser er det også nødvendig å reflektere i situasjonen selv om det går fort slik at passende og tilstrekkelig tiltak for håndtering kan velges.

Selv om vi utvikler en felles forståelse kan det likevel være mange måter å se på en sak på og måter å løse den på. Under bearbeiding av casene i Livspondusgruppene er noe av målet å få frem nettopp dette. En av gruppedeltagerne spurte betjenten i eksemplet foran om hvilke forholdsregler han tok på vei til cella.

Egentlig ingenting annet enn at jeg stoppet opp i døra til cella. Jeg var ikke på vei inn på cella, jeg fikk stoppet opp i døråpningen. Det er ikke så mange meter fra vaktrommet og ned trappa, og så er cella en av de første, så det rakk jeg egentlig ikke å tenke over. Målet var å komme seg dit så fort som mulig for å se hva er det som skjer. Er det noe uønsket som skjer her? Målet var å finne ut det fortest mulig, så det med forholdsregler, det kom først rett etter jeg observerte det jeg gjorde. Det var ikke akkurat det jeg hadde forventet kan du si. Ingen forholdsregler kan du si. Det ble veldig tunnelsyn fram til å finne ut hva som skjedde. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Om vi ser på situasjonen med Polanyis (1966) to ledd i begrepet taus kunnskap, det proksimale og distale, dvs. hva man fokuserer fra og det man fokuserer på/til/mot, utgjør betjentens kapasiteter i form av erfaring, kunnskap og ferdigheter det proksimale leddet. Betjenten stoppet i døråpningen. Om det ikke var en bevisst forholdsregel, handlet han (fra subjektet) likevel ut fra sin kunnskap og erfaring (det proksimale) med mål om å finne ut hva som var i ferd med å skje (mot objektet/saken, det som var i fokus). Det man har med seg av kunnskap og erfaring vil ha betydning for hva man retter oppmerksomheten mot, og dermed hva man oppfatter (McGuirk, 2021).

Betjenten fortalte at det han så da han kom fram til cella, var ikke det han forventet.

Jeg tror jeg forventet at det var to innsatte som sto, eller jeg visste ikke, det kunne vært helt tilfeldig, eller at her er det en situasjon som bare fortsetter etter det som skjedde i luftgården, med verbal utagering, da. Det var nok det jeg forventet, og å forhindre at det eskalerte til noe mer, det var nok det jeg rakk å tenke. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Betjenten rakk å tenke at dette muligens handlet om en fortsettelse av den verbale utageringen og at ytterligere eskalering måtte forhindres. Sitasjonen som møtte betjenten var mer alvorlig enn han forventet. Den hadde allerede eskalert fra verbal

utagering mellom to innsatte til voldsbruk. Naturlig nok undret en av kollegaene i Livspondusgruppen på om han på noen måte følte seg truet i situasjonen.

Kanskje et halvt sekund fra jeg så innsatte ble slått i bakhodet til jeg registrerte at det var en real smell. Så falt blikket mitt på termosene, - skal han fortsette å slå eller skal han true meg? Men nesten i samme bevegelsen så setter han fra seg termosene. Da er innsatte på en måte ferdig med den. Det så jeg på kroppsspråket. Da følte jeg meg ikke truet lenger. Det var et halvsekund. Følte meg kanskje ikke truet i den forstand, for avstanden var to meter, så jeg hadde hatt mulighet til å komme meg unna situasjonen hvis han hadde begynt å vifte med termosene. Det var et halvsekund der jeg tenkte at her kan ting eskalere ytterligere. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

I denne situasjonen skjedde ting fort. Betjenten rakk å registrere at en innsatt ble slått ned med en termos av en medinnsatt og at den innsatte som slo satte fra seg «slagvåpenet». Opplevelsen av at det kunne være en truende situasjon for betjenten selv endret seg raskt fordi han tolket voldsutøverens kroppsspråk som at han var ferdig med sin voldshandling. Man kan si at situasjonen ga en slags feedback, eller «talked back» (jf. Schön, 1983).

Refleksjon i samtale med situasjonen kan bidra til omformulering av problemstillinger i krevende situasjoner

Begrepet «talk back» er et sentralt konsept i Schöns (1983) teori om den reflekterende praktiker. Kort sagt vil det si at *situasjonen*, eller konteksten praktikerens befinner seg i, responderer. Schön mener at slike situasjoner har en iboende kompleksitet og uforutsigbarhet, og at denne konteksten spiller en betydelig rolle når det gjelder hvordan praktikerens velger å handle og hvilke resultater som oppnås. Men, det krever at praktikerens inntar en adaptiv holdning til praksis, noe som innebærer å være åpen, oppmerksom og mottagelig for den feedback situasjonen gir, samt være villig til å omformulere problemstillingen og justere sin handlingsmåte i sitt svar på tilbakemeldingen og omstendighetene, jf. kategorien *reflekterer i og over handling*. Slik kan praktikerens samhandle med sine omgivelser på en dynamisk og gjensidig måte. Situasjonen reagerer på praktikerens handlinger og beslutninger, og denne reaksjonen, om den erkjennes, danner nytt beslutningsgrunnlag for praktikerens. Det foregår med andre ord en interaksjon med omgivelsene, en samtale med situasjonen (Schön, 1983). Ved hjelp av Schöns konsept «talk back», kan man se på noe av informasjonen situasjonen ga betjenten i eksemplet foran, og som bidro til at han omformulerte problemstillingen(e) som dermed ga ham nytt beslutningsgrunnlag å handle ut fra. Betjenten så at den innsatte satte fra seg termosene. Han følte seg dermed ikke truet fordi han tolket bevegelsen å sette fra seg slagvåpenet og den innsattes kroppsspråk som at den innsatte var ferdig med sitt utbrudd. Situasjonen fortalte ham noe om

risikonivået. Dette bidro til refleksjon over hva som var adekvat, nødvendig og tilstrekkelig assistanse i situasjonen, noe Schön (1983) betegner som refleksjon i handling. Beslutningen betjenten tok, var å anse det som tilstrekkelig å tilkalle vaktleder for ytterligere assistanse i stedet for å trykke «full alarm». Ved dette beslutningsvalget unngikk betjenten å tilføre situasjonen uønsket oppmerksomhet fra andre innsatte på avdelingen om de skulle ha oppfattet hva som var på gang. Hendelsen foregikk inne på en celle, og uten påsyn av andre innsatte. Innblanding fra andre innsatte og dermed ytterligere eskalering, var fullt mulig å unngå. Ved å samhandle med situasjonen, erkjenne tilbakemeldingene i situasjonen slik som innsattes kroppsspråk, kunne betjenten omformulere problemstillingen, vurdere situasjonen og risikonivået på nytt samt treffe beslutning og iverksette tiltak tilpasset forholdene.

Refleksjon i handling har betydning for vurdering av sikkerhet og iverksetting av tilstrekkelige tiltak

Betjenten hadde som tidligere nevnt lang erfaring både fra avdelingstjeneste og vaktledelse. Det er derfor rimelig å anta at han hadde vært i lignende situasjoner tidligere og dermed hadde både kunnskap og erfaring som kom til anvendelse i situasjonen. I tillegg hadde han ganske god kjennskap til de involverte innsatte. Da han beskrev situasjonen for gruppedeltagerne, opplyste han om den innsatte som hadde brukt termosene at «han blir litt ertet [...] Han tar ikke det alltid like bra, han skjønner vel at han blir plaget litt og ertet og latterliggjort». God kjennskap til de innsatte er uvurderlig av sikkerhetsmessige hensyn. Når det gjelder utenlandske innsatte foreligger det ofte sparsomt med informasjon om de innsattes tidligere straffehistorikk, men i dette tilfellet hadde betjenten mye informasjon om hva voldsutøveren tidligere var dømt for, noe han beskrev som «stygt»¹³ og dermed en risikofaktor det var viktig å være oppmerksom på.

En kompetanse som ofte ble identifisert i oppsummeringene etter bearbeiding av case i Livspondusgruppene, var god sikkerhetstenkning, så også i denne casen. Under gjensynstreff med gruppene spurte jeg hva de mente med god sikkerhetstanke. Den eldste deltageren, som også hadde lengst erfaring fra kriminalomsorgen, beskrev det slik:

Det er et eller annet som skal være innarbeidet. Det er en usynlig kompetanse. Faktisk. Det har noe med en sånn automatisk risikovurdering i øyeblikket, om fangen skal kaste den vannkokeren eller ikke, skal jeg flytte meg eller skal jeg ikke, kommer han til å kaste

¹³ Straffehistorikk er en av de statiske risikofaktorene som identifiseres i vurdering av faren for ny kriminalitet. (Statiske og dynamiske risikofaktorer i arbeid med reduksjon av tilbakefall, såkalte criminogenic needs, er bl.a. beskrevet av Andrews og Bonta, 2006).

den, skal jeg bare stå her. Altså, å gjøre en kort vurdering i øyeblikket. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

En god sikkerhetstanke «i øyeblikket» kan forstås som refleksjon i handling, mens automatisk risikovurdering kan forstås som kunnskap i handling (jf. Schön, 1983). I eksemplet foran kan man si at begge aspektene var i spill samtidig. Betjenten gjorde sin sikkerhetsvurdering på bakgrunn av hensynet til ro og sikkerhet i anstalten ved å sørge for at de andre innsatte på avdelingen ble låst inn slik at ikke flere ble involvert i situasjonen, noe som kan karakteriseres som kunnskap i handling i form av en automatisk sikkerhetstanke. Videre risikovurderte han situasjonen, dvs. reflekterte i handling, ut fra sin kjennskap til den innsattes (voldsutøverens) straffehistorikk og atferd på avdelingen samt hvorvidt situasjonen var truende for ham selv. I tillegg kunne han vurdere situasjonen ut fra kompetansen han hadde med seg i form av erfaring og kunnskap om sikkerhet når det gjaldt håndtering av situasjonen uten å måtte iverksette mer, eller flere tiltak enn nødvendig for å ivareta både den innsatte som ble skadet, den som hadde forvoldt skaden samt resten av avdelingen, altså både kunnskap i og refleksjon i handling.

Refleksjon i handling – et verktøy for sedvaneoverskridende refleksjon i møte med hverdagsutfordringene

De ulike casene deltagerne i Livspondusgruppene forteller om er svært varierte i form og innhold. Noen handler om alvorlige hendelser mens andre handler om dagligdage situasjoner i fengslet - noen der innsatte utfordrer både regelverket og personalet, og som kan skape usikre situasjoner der kunnskap i handling uten refleksjon ikke er tilstrekkelig. I noen tilfeller kan det være rom for å reflektere *over* hvilken handling som vil være mest hensiktsmessig i en situasjon, mens andre tilfeller vil kreve refleksjon *i* selve situasjonen (jf. kategorien *reflekterer i og over praksis*). Schön (1983) skiller mellom refleksjon over og i handling. Refleksjon over handling handler som regel om refleksjon før, alternativt etter, man handler, men når det gjelder refleksjon i handling pågår refleksjonen samtidig med handlingen. Selv om man har forberedt seg på en situasjon ved å reflektere over hva som kan skje, vil det i mange tilfeller også være behov for refleksjon i selve situasjonen, ikke minst for å oppfatte hvilken informasjon situasjonen gir, og som kan danne grunnlag for nye problemformuleringer og beslutninger, jf. Schöns begrep der situasjonen «talks back». En av casene i denne avhandlingsstudien kan illustrere dette. En ung kvinnelig utenlandsk innsatt som var kjent som utagerende og vanskelig å ha med å gjøre utfordret regelverket ved å trosse forbudet mot bruk av privat tøy på verkstedet. En av de kvinnelige betjentene på kvinneavdelingen valgte «å ta kampen» om bruk av riktig tøy på verkstedet. Det hører med til historien at betjenten i forkant vurderte hvilken støtte hun kunne forvente fra kollegaen som var med. Hun uttalte at det var slett ikke

sikkert at hun hadde våget seg ut i «kampen» om det hadde vært en annen person enn akkurat denne kollegaen som var sammen med henne i denne situasjonen der en gruppe kvinnelige innsatte skulle følges til arbeid på verkstedet. Hun reflekterte over situasjonen før hun handlet (jf. kategorien *reflekterer i og over praksis*). På vei til verkstedet valgte betjenten «ta kampen» når det gjaldt å følge reglene om bruk av arbeidstøy kontra privat tøy, noe den innsatte ikke var villig til å etterkomme.

[...] hun har på seg ytterjakken. Da sa jeg, «det er greit men du må henge den der», ei knaggrekke der de får henge av seg. Nei, hun frøs, så hun skulle ha den på seg. «Men, det får du ikke. Du må henge den der, akkurat som de andre». Nei! Det her er ei jente som har veldig kort lunte, hun eksploderer jo for ingen ting, og det vet vi jo om, for vi kjenner henne jo. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

Betjenten sto på sitt og mente at den innsatte måtte akseptere å bli korrigert uten å utagere. Hun snakket i en vennlig men bestemt tone, og ga den innsatte valget mellom å gå tilbake på cella og bli der eller ta av seg jakken og gå på arbeid på verkstedet. Samtidig registrerte betjenten ut fra den innsattes kroppsspråk at hun kjempet med seg selv.

...Jeg tenkte at hun også må faktisk tåle at vi sier ifra. Hun må lære seg selv å beherske seg. Så jeg sa, «enten tar du av deg jakken, eller så får du valget om å gå på cella. Sånn blir det!» Og hun, du ser jo at hun begynner å knytte..., og det blir varmt, men så bøyer hun av og kler av seg jakken og velger å gå på verkstedet. Og det var jo veldig bra. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

Den innsatte valgte å følge ordren. Med Schöns (1983) begrep «the situation talks back» kan dette forstås som at det oppsto en samtale med situasjonen der betjenten lyttet til informasjonen i situasjonen da den innsatte valgte å føye seg og følge reglene. Dette la grunnlag for omformulering av problemstillingen og beslutningen om videre håndtering av situasjonen. Betjenten bestemte seg for å gi den innsatte positiv tilbakemelding på hennes endrede atferd for å forsterke den positive atferden og ytterligere synliggjøre mestring og progresjon.

Jeg tenkte at, ja da har du gjort det du har fått beskjed om, og etterpå så tenkte jeg at jeg skal faktisk gi henne litt ros for at hun ikke, for at hun faktisk greide å beherske seg. Men jeg ventet til hun kom tilbake til lunsj. Så gikk jeg inn på cella [...] og sa at «jeg må ha noen ord med deg». Hun trodde jo at jeg skulle stramme henne litt mer opp, men så sa jeg at «jeg må jo gi deg ros for at du faktisk greide å beherske deg og at du har hatt progresjon». Og det, det tror jeg hun ble litt glad for egentlig, at hun selv følte at hun hadde mestret lite grann. Senere fikk jeg høre at hun hadde tatt opp episoden med lærerne, og hun selv hadde vært glad for at hun hadde greid å beherske seg. Så hun hadde

skjønt at hun hadde gått et skritt videre. Det var bra. [...] det er de små tingene, de små tingene vi ser i hverdagen. (Kvinnelig fengselsbetjent, kvinneavdelingen, høy sikkerhet)

Betjenten hadde forholdsvis god kunnskap om den innsatte og hennes situasjon (jf. kategorien *relasjonsbygging med innsatte*). Hun kunne latt være å gjøre noe og på den måten unngå faren for å skape en situasjon der den innsatte fikk mulighet til å utagere og samtidig unngå en ubehagelig situasjon for seg selv (jf. kategorien *mottar emosjoner og håndterer dem*). Men betjenten valgte å ta «kampen», og gjorde det på en rolig og behersket måte. Samtidig bestemte hun seg for å gi den innsatte ros i ettertid, noe hun også gjennomførte. Denne handlingen resulterte i at den innsatte ble stolt over måten hun hadde mestret situasjonen på og at hun klarte å vise positiv atferd, en atferd betjenten ønsket å forsterke ved å gi ros. I et tilbakeføringsperspektiv der man som ansatt i fengslet skal bidra til å forberede den innsatte på et liv uten kriminalitet etter løslatelsen (jf. kriminalomsorgens hovedmålsetting) er episoden et relevant eksempel fordi man ute i samfunnet møter forventninger til såkalt normalatferd som tilsier at regler og normer skal følges uten noe om og men. Man får som regel ingen positiv respons når man følger reglene, men derimot negative reaksjoner når man ikke gjør det.

Betjenten utfordret seg selv i denne situasjonen ved å «ta kampen» om å få den innsatte til å følge reglene. Man kan kanskje tenke at jobben er å få innsatte til å følge reglene uansett hva som skjer, men her stod betjenten i en situasjon der hun visste at å påpeke atferden kunne føre til utagering. En vesentlig del av jobben i et fengsel er å opprettholde ro, orden og sikkerhet, dermed kan det hele bli en avveining av det ene opp mot det andre, risiko mot nytte. Betjenten kunne oversett et regelbrudd av hensyn til å beholde roen i avdelingen. Hun hadde kunnskap-i-handling og reflekterte både før, under og etter situasjonen (jf. Schön, 1983), og hun våget å utfordre seg selv. Å utfordre seg selv kan ses på som en sedvaneoverskridende handling (Wackerhausen, 2019). Men, er det sedvaneoverskridende å «ta kampen»? Ut fra hva som er (sed)vanlig i fengsel, er det sannsynligvis ikke det, fordi det er en del av jobben å «ta kamper» under forutsetning at det er sikkerhetsmessig forsvarlig for alle parter. Derimot kan refleksjonene rundt valgene betjenten gjorde i situasjonen, det Schön beskriver som refleksjon i handling, anses som sedvaneoverskridende fordi hun ikke bare fulgte rutinen men vurderte om det var sikkerhet god nok i situasjonen til å holde fast ved rutinen som ble utfordret samtidig som hun var klar over at beslutningen kunne føre til utagering fra den innsatte. Videre vurderte hun hvordan den innsattes endrede atferd kunne forsterkes, noe som viste seg å føre til et hensiktsmessig resultat.

Situasjonen var preget av usikkerhet når det gjaldt hva utfallet kunne bli, men usikkerhet er ifølge Schön (1983) ingen trussel eller tegn på svakhet - den gir derimot mulighet for refleksjon og reflekterende undersøkelser av praksis. Men, det forutsetter

at man er åpen for å gripe muligheten slik at refleksjon kan bidra til nye erfaringer og utvikling av hensiktsmessig praksis.

Overraskelsesmomentets betydning for refleksjon

Overraskelse oppstår når en situasjon ikke utvikler seg som forventet. Situasjonen kan være usikker, unik eller kompleks, men felles for disse betegnelse er i henhold til Schön (1983) at de utløser refleksjon, mer spesifikt refleksjon i handling. I usikre situasjoner mangler man ofte klar eller pålitelig informasjon, og det hele kan oppleves uoversiktlig og kaotisk. Dette kan gjøre det vanskelig å treffe rett beslutning for å oppnå ønsket resultat. Unike situasjoner er de mer enestående tilfellene der man mangler sammenlignbar tidligere erfaring og heller ikke har standardiserte løsninger eller rutiner å støtte seg på. I komplekse situasjoner mangler det også standardløsninger, og situasjonene kan preges av en rekke mangfoldige og kanskje motstridende faktorer som kan påvirke utfallet. Derfor kreves det omfattende forståelse for, og analyse av, situasjonen. Overraskelser betyr at noe uventet skjer. Når noe faller utenfor forventningene, må man utfordre seg selv slik som å tillate seg selv å bli overrasket eller forvirret av situasjonen som man opplever som usikker eller unik. Her er Schön (1983) på linje med Wackerhausen (2015) som mener man må ha mot til å ta steget ut i fremmed landskap og være sedvaneoverskridende.

Det kan være vanskelig å sette skarpe skiller mellom de ulike situasjonsbetegnelse. I fengsel har man rutiner og standardiserte løsninger for mye, men likevel oppstår det overraskende situasjoner, og ofte av det usikre slaget der man ikke har tilstrekkelig oversikt eller god nok informasjon om hva som kan forventes. I en av casene fortalte en mannlig betjent om en hendelse på en tidligere arbeidsplass der pågripelse og livredning ble sentralt, en hendelse som skulle reaktivere følelser i tilsvarende situasjon på et senere tidspunkt. I den opprinnelige hendelsen opplevde den mannlige betjenten en innsatt som var svært utagerende og aggressiv. Årsaken til atferden ble ikke tydelig beskrevet, bare at den innsatte sannsynligvis var påvirket av rusmidler. Da han begynte å knuse inventar ble det bestemt at betjenten og et antall kollegaer skulle gå inn og pågripe den innsatte slik at han kunne flyttes til en annen celle, men før de kom så langt klarte den innsatte å knuse en uknuselig glassrute, noe som ikke skulle være mulig. Den innsatte pådro seg alvorlig kuttskade som førte til en stor blødning. Personalet som hadde forberedt seg på å gå inn for å pågripe personen med tanke på flytting til annen celle der han ikke kunne gjøre mer skade, reflekterte i handling og omformulerte problemstillingen fra pågripelse til livreddende førstehjelp. Til tross for stort blodtap var den innsatte fortsatt aggressiv og han truet personalet på livet mens de forsøkte å stoppe blødningen frem til ambulansen kom.

Han «fader» ut hele tiden fordi han har mistet så mye blod. [...] Det tok vel maks 10 minutter før vi hadde ambulansen inne, men det føltes som et par timer. Det var helt forferdelig. Men, vi løste det. Ingen gikk med. Men det å bli truet på livet, som opptil flere av oss ble, samtidig som vi måtte redde personen, .. hver gang vi hadde fått stoppet blødningen, så var han på igjen. Da skulle han ta oss igjen. Den svingningen der, den satt i lenge.» (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet).

Situasjonen tok en overraskende, uventet vending noe som krevde (rask) refleksjon i handling. Fra å planlegge å pågripe den innsatte, måtte personalet i stedet fokusere på livredning i en truende situasjon (*reflekterer i og over praksis* samtidig med *mottar emosjoner og håndterer dem*). Betjentens opplevelse av å bli truet på livet samtidig som de prøvde å redde personen var svært ubehagelig og satt i kroppen over lang tid. På den ene siden var opplevelsen forferdelig, men på en annen side ble saken løst godt fordi ingen liv gikk tapt. Den følelsesmessige belastningen, eller «svingningen» som betjenten kaller det, harmonerer med Hochschilds (1983) beskrivelse av emosjonelt arbeid og Crawleys (2004) forskning på emosjonelt arbeid i fengsel, dvs. at det i arbeidets karakter ligger en forventning om emosjonell håndtering av andres følelser samt håndtering og tilpasning av egne følelser til den situasjonen man befinner seg i og hva som passer seg å vise/ikke vise. Betjenten måtte håndtere den innsattes aggressive følelser samtidig som han selv måtte håndtere egne følelser knyttet til å yte livreddende førstehjelp og å bli truet på livet i samme situasjon. Denne svingningen satte spor som skulle vise seg å bli reaktivert selv om han erfarte å få god oppfølging etter hendelsen.

Har fått veldig bra oppfølging etterpå med defusing og samtaler, og det er jeg veldig takknemlig for, men den [situasjonen] satt i kroppen lenge, faktisk så godt at da jeg hadde en hendelse her på bruket [Kongsvinger fengsel] et par år etterpå, så kom det tilbake igjen. Men da fikk jeg veldig god hjelp av de rundt meg som hadde jobbet litt lengre i kriminalomsorgen. Jeg har fått snakket ut om det. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Som påpekt av Crawley (2004), er fengsler preget av uforutsigbarhet med tanke på hvilke situasjoner og hendelser som kan oppstå, eller overraskelser som Schön (1983) ville kalt det. Dette krever årvåkenhet til enhver tid og kan i varierende grad innebære en følelse av engstelse (Crawley, 2004). Betjenten i eksemplet foran uttrykker at hendelsen «satt i kroppen lenge», og den kom tilbake, noe som kan tyde på at oppfølgingen i ettertid burde hatt et mer langsiktig perspektiv - en tilbakevendende problemstilling når det gjelder ivaretagelse av personalet, jf. eksemplet i forrige kapittel, der en kvinnelig betjent påpeker manglende oppfølging over tid etter opplevelse av suicid.

Å stå i situasjoner - en taus dimensjon av emosjonelt arbeid

Nødvendig tid og muligheter for å snakke om det man opplever er vesentlig for å håndtere emosjonell belastning i forbindelse med arbeid i fengsel (Nylander og Bruhn, 2023). Den mannlige betjenten i eksemplet foran opplevde reaktivering av de kroppsliggjorte ubehagelige følelsene da tilsvarende hendelse inntraff på hans avdeling i Kongsvinger fengsel. Hjelp i form av samtaler der han fikk snakket ut om situasjonen med mer erfarne kollegaer, ble en støttende funksjon for betjenten og et illustrerende eksempel for kategoriene *mottar emosjoner og håndterer dem* samt bruker *praksisfellesskapet gjennom kollegaer*. Tracys (2009) forskning på emosjonelt arbeid i fengsel viser nettopp at sosial støtte fra kollegaer er å anse som beskyttelsesfaktor på personalets helse. Samtidig, uorganisert sosial støtte fra kollegaer skal ikke erstatte organisert faglig fundamentert oppfølging.

Gjennom interaksjon med erfarne medarbeidere tilegner man seg de erfarnes tause kunnskap bl.a. gjennom observasjon av rollemodeller (Filstad, 2004; Filstad og McManus, 2011). I Livspondusgruppen får deltagerne mulighet for interaksjon med erfarne kollegaer. Deltagernes erfaring varierer med tanke på hvor og hvor lenge de har arbeidet i kriminalomsorgen. Ved å ta opp casen i Livspondusgruppen kunne kollegaer bidra til økt refleksjon rundt hendelsen og identifisere hvilke kompetanser betjenten benyttet i situasjonen. Likevel, ikke alle kompetanser blir like tydelig artikulert, slik som «å stå i det» som kan forstås som en taus kunnskap uttrykt gjennom et paraplybegrep for håndtering av emosjonell belastning. Alle vet hva det betyr «å stå i det», men ingen utdyper det verken når det er snakk om å håndtere vanskelige situasjoner, utførelse av emosjonelt arbeid, anerkjennelse av godt utført arbeid eller som en del av å være en god rollemodell. Et sitat fra oppsummering av kompetanser anvendt i eksemplet foran kan illustrere dette. Begrepet forekommer flere ganger når prosesslederen oppsummerer deler av kompetansene som ble anvendt.

Du har evne til egenomsorg, du tar imot defusinga, og forstår viktigheten av det. Du har en god risikoanalyse, du vurderer situasjonen fortløpende til tross for utfordringene du møter underveis. Du har stor grad av sikkerhetstenking hele veien. [...] Du har god kunnskap. Du bruker hele pensumet. Dette viser du spesielt i denne situasjonen med pensumet fra FM [fysisk maktanvendelse] og Førstehjelp. Du klarer å utføre det til tross for det som oppstår i hendelsen samt stress og veldig mange uventede scenarier. Du viser styrke i situasjonen. Du er fokusert og du står i situasjonen under hele hendelsen. Du er reflektert underveis, også i etterkant. Du bruker det du har reflektert deg fram til i form av å lære det videre til kollegaene dine. Du er en rollemodell, og du handler etter boka, du står i det, du reflekterer både før, under og etter [...] Du tør å prate om utfordringer, du er støttende overfor andre kolleger som står i lignende situasjoner. Det

er «hel ved» dette også. Hva er det som utpeker seg mest for deg som du ikke hadde sett skulle komme opp rundt denne casen her? (Prosessleder for Livspondusgruppen)

Betjenten svarte: «Det er mye fint her, men evne til egenomsorg. Du forstår viktigheten av det å ta vare på deg selv, egentlig i alt. At man er ansvarsbevisst og lojal og sånne ting, ja, det er morsomt å se det.»

Selv om betjenten fikk mye positiv feedback på sin formelle kunnskap og sine refleksjoner før og i situasjonen, var det egenomsorg og evnen til å ta vare på seg selv som stod ut. Egenomsorg bestod her bl.a. i å motta defusing som må anses som en del av det emosjonelle arbeidet i etterkant av en alvorlig hendelse. Evne til egenomsorg er viktig for å bevare helse og kunne fortsette i jobben, spesielt om oppfølging over tid etter alvorlige hendelser og organisert faglig veiledning ikke tilbys. Positiv feedback fra kollegaer skal heller ikke undervurderes. Slik feedback kan styrke opplevelsen av jobbtilfredshet, noe som har vist seg å redusere faren for utbrenthet blant personale i middels- og høyrisikofengsler (Roy og Avdija, 2012). Videre har dialogmetoden Livspondus, der konstruktiv feedback på kollegaers kompetanser står sentralt, vist positiv effekt på korttidspsykefravær i svensk kriminalomsorg (jf. Gillberg og Lindgren, 2017). Samtidig er det vel dokumentert at personalet i norske (og danske) fengsler opplever psykiske belastninger i sitt arbeid som kan føre til helseskade (Rambøll Management Consulting, 2023).

Refleksjon i gruppe - en kilde til vekst

Materialet i denne avhandlingsstudien er i stor grad hentet fra caser bearbeidet av deltagerne gjennom refleksjon i gruppe. Refleksjon i gruppe forbindes ofte med organisert faglig veiledning der fokuset er å løse et problem. Refleksjon i Livspondusgrupper skiller seg fra tradisjonell veiledning ved at temaene er knyttet til caser der problemet eller saken allerede er løst, men ved å se på saken på nytt ved hjelp av perspektivskapende spørsmål, kan det åpnes nye perspektiver samt synliggjøre og sette ord på taus kunnskap og kompetanser som er anvendt i situasjonen. For hvert spørsmål som stilles kan man se for seg at det aktiveres flere tilgjengelige refleksjonsrom både hos den som deler casen og de øvrige gruppedeltagerne. Gruppedeltagerne bruker sine egne tilgjengelige refleksjonsrom og setter sin kollega «på sporet av» sine kunnskaper og erfaringer som kan bidra til innhold i de elementene (hva man tenker på, med, ut fra og innenfor) som kan benyttes i refleksjon (jf. Wachterhausen, 2015, 2019).

En av casene kan være en illustrasjon på hvordan refleksjon kan foregå både på individ- og gruppenivå. I denne sekvensen kommer kategoriene *reflekterer i og over praksis* og *relasjonsbygging med innsatte* tydelig frem, men også hvordan bruk av

praksisfellesskapet kommer til nytte i refleksjonsarbeidet. En ung betjent fortalte om hvordan han opplevde at han ikke hadde noe å bidra med da en utenlandsk innsatt som var dobbelt så gammel som ham ba om en samtale for å løse det han kalte et «pappaproblem». Den innsatte hadde sendt penger han hadde spart opp under fengselsoppholdet til sin eks-kone for at disse skulle gå til innkjøp av en gave som datteren ønsket seg til sin fødselsdag. Da betjenten møtte den innsatte var vedkommende svært lei seg fordi datteren ikke hadde mottatt pengene. Betjenten var i tvil om han kunne bidra med noe som helst fordi han selv ikke hadde erfaring som forelder, men valgte å lytte til den innsatte og forsøkte å se på problemet som en utenforstående. Han tenkte på å hjelpe den innsatte, med et utenforståendeperspektiv og ut fra sin begrensning, men likevel med ønske om å hjelpe.

Så mamma har de pengene. Og han er jo tydelig nedfor for det her og lurte på hva han skal gjøre. Og der sitter jeg og har ikke unger, har ingen ting, så jeg er litt i villrede. Hvordan skal jeg, hva skal jeg råde til her, hva skal jeg si, hva skal jeg gjøre? [...] Jeg sa det til han også, jeg har ikke barn, jeg har ikke., men for meg som står utenfor så virker det som kanskje sånn og sånn. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Selv om betjenten opplevde at det var vanskelig å gi noen råd fordi han manglet erfaring med egne barn, forsøkte han å se på problemet utenfra, først fra et økonomisk perspektiv for familien.

Da prøvde jeg å vinkle det til at «jammen pengene kom jo sikkert til nytte til barna uansett, de trenger mat, de må bo og» bla, bla, bla, ikke sant. Han var bestemt på at hun [moren] trengte ikke de pengene, hun klarte seg uten dem, det var ikke det om å gjøre. Det var bare det at han ville de skulle gå til barna. Det var ikke det at de var fattige ellers, men for ham så var det veldig mye penger når han satt inne. Og han lurte jo på, hva skal han gjøre. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Den innsatte var ikke villig til å se situasjonen ut fra betjentens perspektiv der pengene indirekte kom barna til gode. Han ville i stedet ringe til datteren, noe betjenten mente ville være en dårlig idé fordi det ville sette datteren i et krysspress mellom mor og far, og muligens skape konflikt mellom mor og datter.

Skal han snakke med datteren, skal han snakke med moren? Han har snakket med moren 100 ganger før. Nå blir han liksom oppgitt på datteren, for nå er hun 13 år, og han mener at hun er stor nok til å skjønne bedre. Men så prøver jeg å si at hun er jo midt imellom, hun er jo hos moren, hun kan jo ikke skape en konflikt med moren ut av det her, og hun synes sikkert det er leit hun også, men hun kan ikke noe for det. Så jeg prøvde hele tiden å vri det til at han ikke skulle klandre henne for noen ting. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Betjenten inntok enda et nytt perspektiv. Han tenkte fortsatt på hvordan han kunne hjelpe den innsatte, men nå med andre begrep slik som konfliktdeмпing og bevaring av familierelasjoner og ut fra et ønske om å løse problemet uten å skape mer konflikt. Han så på situasjonen ut fra datterens perspektiv og forsøkte å formidle dette til den innsatte slik at relasjonen med datteren ikke skulle bli skadelidende verken mellom datter og far, eller mellom datter og mor.

I Wackerhausens (2015, 2019) beskrivelse av refleksjonens anatomi fremkommer først og fremst det individuelle perspektivet ved refleksjon, det vil si hva vi tenker på, hva vi tenker med og hva vi tenker ut fra. Men i den siste anatomiske delen, hva vi tenker *innenfor*, vises det til hvordan den refleksive aktiviteten kan foregå alene eller i gruppe i form av individuell og/eller kollektiv refleksjon. Her vil kontekstuelle forhold, som tidsrom, lokaliteter, individuelt eller i gruppe (kort sagt når, hvor, med hvem og innenfor hvilke strukturer, eks. hierarkisk struktur innen en gruppe på en arbeidsplass med eller uten leder tilstede) utgjøre refleksjonsbetingelser som vil ha betydning for hva som sies og tenkes, hva som kan hemme så vel som fremme refleksjon og hvilken retning refleksjonen har eller tar. Ifølge Wachterhausen (2019) vil faktorer som ideologi, verdisyn, menneskesyn, profesjonsidentitet, veletablert sedvane m.m. være overordnede ramme- og innholdssettende forhold for alle refleksjoner bl.a. fordi det vi tenker *ut fra* får sitt innhold og opplevde legitimitet fra det vi tenker *innenfor*.

Betjenten har benyttet flere av de refleksive elementene i refleksjonens anatomi, hva han tenkte på, med og ut fra. Ved hjelp av gruppedeltagernes spørsmål utforskes casen ytterligere innenfor gruppekonteksten ved kollektiv refleksjon, en måte å *bruke praksisfellelesskapet med kollegaer* på. En av deltagerne tok tak i datterperspektivet: «Prøvde du å sette deg inn i datteren.., prøvde du å tenke at nå er *jeg* hun på 13 [...]? Tror du det var utgangspunktet for det svaret du ga ham?» (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet). Betjenten svarte først med latter, men gjentok deretter at datteren ble fanget i konflikten mellom foreldrene samtidig som han viste at han forsøkte å sette seg inn i hvordan det måtte være å ha far i fengsel.

Det kan jo ha vært det at hun er fanget litt midt imellom, bor hos moren, kan ikke, ja, du er 13 år, du kan liksom ikke.. Jeg satte meg liksom inn i at, ..., jeg hadde i hvert fall følt meg ganske håpløs som 13-åring hvis pappa sitter i fengsel i et annet land og han er sur på meg for at jeg ikke får bursdagspresangen fra mamma, og hva skal jeg gjøre, hvor ligger det hos meg, liksom. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Betjenten gjentok sin villrede når det gjaldt hva han kunne bidra med. Ved første vurdering tenkte betjenten ut fra sine begrensninger, dvs. at han ikke hadde noe å bidra med fordi han ikke hadde barn og heller ikke hadde relevant erfaring. Manglende refleksjon kan være et stort problem, men manglende erfaring er ikke nødvendigvis et problem hvis man er åpen for å innta andre perspektiv og våger å trå ut i fremmed

landskap og gjøre såkalt 2.ordensrefleksjon. Dette innebærer refleksjon som utfordrer sedvanen (Wackerhausen, 2015), dvs. refleksjon utenfor det vante og kjente landskapet.

Under Livspondusgruppens kartlegging av hvilke kompetanser betjenten brukte i situasjonen ble han karakterisert som fredsmeidler fordi han valgte å se saken fra et konfliktdependende perspektiv. Liebling *et al.* (2012) beskriver fengselsbetjentenes arbeid som fredsbevarende når betjentene i engelske fengsler forteller om en god dag på jobben, men som betjenten i eksemplet foran viser, kan fredsbevarende innsats også gjøres i andre sammenhenger, slik som å bidra til et lavere konfliktnivå mellom den innsatte og dennes relasjoner. Betjenten fokuserte på vedlikehold av relasjoner på en konstruktiv og «fredsbevarende» måte fremfor mer konfliktskapende handlingsvalg fra den innsattes side og brukte tid, lyttet, tok de andre involvertes perspektiv og satte seg inn i de andres situasjoner for å finne hensiktsmessige og langsiktige alternativer i samarbeid med den innsatte.

Selv om betjenten i eksemplet mente at han ikke hadde relevant erfaring, endret han hva han tenkte med og ut fra. Han brukte likevel av sin erfaring og kompetanse, men da som ungdom og som konfliktdemper. Dette ble ikke artikulert før kollegaer stilte perspektivskapende spørsmål innenfor en ny kontekst - i Livspondusgruppen. Han hadde heller ikke diskutert saken ordentlig med kollegaer som hadde barn, men bare snakket overfladisk om saken med de kollegaene som tilfeldigvis var på vakt: «Jeg har bare.. jeg tror ikke jeg har snakket med noen som har barn om det. Det har jeg ikke.» Kontekstuelle forutsetninger i det vi tenker innenfor, slik som tid og rom, kan ha vært utilstrekkelige for kollektiv refleksjon med disse kollegaene. I Livspondusgruppen er refleksjon satt i system både når det gjelder tid, rom, innhold og struktur, og oppfyller dermed de kontekstuelle forutsetningene for det man tenker innenfor på en organisert måte i motsetning til tilfeldige møter på vaktrommet som i dette tilfellet.

Her kan man også trekke linje til hvordan læring skjer gjennom deltagelse i praksis (Wenger, 1998), i samhandling med andre, og der refleksjonens rolle er betydelig for kunnskapsutvikling og synliggjøring av kompetanse. Wackerhausen mener at det kreves en anerkjennelse av at «erfaring uten refleksjon er blind, og en refleksjon uten erfaring er tom» (2015, s. 99). Videre påpeker Filstad *et al.* (2020) at læring som resultat av erfaring i praksis krever refleksjon fordi erfaring i seg selv ikke nødvendigvis leder til endring eller utvikling. Erfaring uten refleksjon kan i henhold til Wackerhausen (2015, 2019) i stedet bidra til å sementere praksis, i verste fall en uønsket eller lite hensiktsmessig praksis.

I en travel arbeidshverdag er det ikke alltid rom for å reflektere over problemstillinger sammen med kollegaer utover daglige gjøremål, rutiner og håndtering av saker som haster. Derfor må det legges til rette for refleksjon i gruppe slik at læringen får næring

og refleksjonens iboende egenskaper kan bli en kilde til vekst for både individ og gruppe til nytte for hele organisasjonen.

Oppsummering

I dette kapitlet er det først og fremst kategoriene *reflekterer i og over praksis* samt *mottar emosjoner og håndterer dem* som har blitt presentert og diskutert. Refleksjon er avgjørende for at yrkesutøvere skal kunne tilpasse seg unike og uforutsette situasjoner ved å reflektere både i og over handling. Vi har i dette kapitlet sett hvordan taus kunnskap, erfaring og refleksjon bidrar til kunnskapsdeling og nye perspektiver på situasjoner deltagerne har opplevd. Dessuten viser eksemplene hvordan både kunnskap i handling og refleksjon i handling har betydning for beslutningstaking i krevende situasjoner.

Taus kunnskap, slik Polanyi (1966) og McGuirk (2021) beskriver det, er inkorporert og uttrykkes gjennom handling, ofte omtalt av deltagerne som magesfølelse eller som at den sitter i "ryggmargen" slik som i eksemplet foran der betjenten værer et problem mellom to innsatte og tiltak/beredskap må iverksettes, eller som en taus dimensjon av emosjonelt arbeid slik som «å stå i det» (*mottar emosjoner og håndterer dem*). Denne typen kunnskap ligger til grunn for situasjonsforståelse, beredskap og håndtering av vanskelige situasjoner, men er ikke nødvendigvis usynlig – den blir synlig i praksis. Dette er ikke bare et individuelt fenomen, men også tause dimensjoner som gruppen deler, slik som forståelse av hva beredskap og paraplybegrepet «å stå i det» innebærer. «Å stå i det» viser seg å innebære bl.a. emosjonelle belastninger og reaksjoner som ved manglende oppfølging over tid reaktiveres når tilsvarende situasjoner oppstår.

Schöns (1983) begrep refleksjon i handling er sentralt for problemløsning og tilpasning av tiltak når overraskende eller komplekse situasjoner oppstår. Overraskelser, som når en situasjon tar en uventet vending, kan være en kilde til dypere refleksjon og læring. Refleksjon i handling innebærer også å "samtale" med situasjonen ("talk back") for omformulering av problemstillinger og identifisering av handlingsalternativer slik som i eksemplet foran der en innsatt utsatte en annen for vold. Refleksjon i handling og oppmerksomhet rettet mot informasjonen i situasjonen viser seg spesielt viktig når raske beslutninger må tas i situasjoner med potensiell sikkerhetsrisiko og når innsattes atferd krever en mer fleksibel tilnærming, noe som kan bety utfordring av den sedvanlige tankegangen. Eksemplet foran der den innsatte utfordret regelverket, viser hvordan *refleksjon i og over handling* henger sammen med sedvaneoverskridende tenkning, såkalt 2.ordensrefleksjon (Wackerhausen, 2015, 2019).

Erfaring og kunnskap former hva vi legger merke til og hvordan vi tolker situasjoner. Refleksjon over erfaringer kan synliggjøre taus kunnskap og bidra til å utvikle ny

innsikt. Uten refleksjon risikerer erfaringen å bli en begrensning fremfor en ressurs. Refleksjon som ressurs viser seg blant annet i hvordan betjentene vurderer sikkerhet og tilpasser tiltak basert på informasjon situasjonen gir.

Gjennom deltagelse i Livspondus, har deltagerne fått mulighet for å reflektere innenfor en kontekst der gruppen og fellesskapet med kollegaer utgjør de kontekstuelle forholdene deltageren kan reflektere innenfor, noe som gir retning til hva de tenker ut fra slik Wackerhausen (2019) beskriver. Som eksemplet med den unge betjenten og «pappaproblemet» viser, kan perspektiv endres når man får mer å reflektere ut fra. Slik kan refleksjon i gruppe spille en viktig rolle når det gjelder å utvide individuelle perspektiv og bidra til vekst både for individ og gruppe til nytte for hele organisasjonen.

Praksisfellesskap som kontekstuell forhold i tillegg til andre kontekstuelle forutsetninger utgjør rammer og muligheter for refleksjon og kunnskapsdeling. Disse fellesskapene skaper rom for å dele erfaringer og kunnskap i tillegg til å utfordre etablerte tankemønstre. For at slik refleksjon skal kunne muliggjøres og bidra til utvikling av praksis, kreves det tilrettelegging, noe vi skal se nærmere på i neste kapittel.

8

Bruk av praksisfellesskap

I forrige kapittel så vi at erfaring og refleksjon er viktige dimensjoner for utvikling og synliggjøring av både taus og eksplisitt kunnskap og at refleksjon ikke bare handler om hva vi tenker på, men også hva vi tenker med i form av begreper, hva vi tenker ut fra, slik som interesser, teorier og verdier. Dessuten foregår refleksjon innenfor ulike kontekster, alene eller i fellesskap og i samhandling med andre, slik som i ulike former for praksisfellesskap der både ens egen og andre yrkesgrupper kan være delaktige. Praksisfellesskap er egnet for felles refleksjon rundt oppgaver som skal løses, men også rundt oppgaver som allerede er løst, slik det gjøres i Livspondusgruppene. I dette kapitlet blir praksisfellesskapene i Kongsvinger fengsel slik deltagerne beskriver dem brukt som eksempel og illustrasjon til forskningsspørsmålet om hvilke hindringer og muligheter for kunnskapsdeling de fengselsansatte møter i sin praksis og hvordan vi kan forstå disse, samt hvordan tilgjengelighet til, eller fravær av praksisfellesskap kan påvirke kunnskapsdeling og utvikling av praksis mellom fengselsansatte. I dette kapitlet presenteres og diskuteres i første rekke kategorien *bruker praksisfellesskap gjennom kollegaer*, men kategoriene *reflekterer i og over praksis* og *relasjonsbygging med innsatte* vil også bli berørt.

Som tittelen på kapitlet antyder, handler det her om bruken av praksisfellesskap, slik som hvilken betydning praksisfellesskap har som arena for deling av kunnskap og utvikling av praksis. Men, personalets frustrasjon over at praksisfellesskapenes eksistens oppleves som truet, vies også oppmerksomhet. I analysen har jeg valgt å anvende Wengers (1998) teori om praksisfellesskap og Lipskys (2010) teori om bakkebyråkrati. Underveis veves også teoriene om refleksjonens anatomi av Wackerhausen (2015, 2019) og Schöns (1983) teori om den reflekterende praktikerens inn som en del av analysen fordi erfaring og refleksjon ikke ses på som en isolert prosess, men i stedet som viktige dimensjoner som henger tett sammen med kunnskapsutvikling i betydningen praksisfellesskap som læringsarena der læring anses som en sosial prosess karakterisert av gjensidig engasjement, felles virksomhet og felles repertoar som de grunnleggende elementene (Wenger, 1998).

Personalet i Kongsvinger fengsel gir uttrykk for at de ønsker mer opplæring i arbeidet med utenlandske innsatte. De savner uformelle praksisfellesskap der de kan ta opp det som bekymrer her og nå og dele aktuell informasjon og kunnskap uten at det nødvendigvis skal planlegges. I tillegg ønsker de å bevare formelle praksisfellesskap og tilgjengeligheten til disse. Før vi går inn på hva dette omfatter, følger en kort

orientering om essensen i Wengers teori om praksisfellesskap (Wenger, 1998; Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015).

Opprinnelsen til praksisfellesskap som begrep

Begrepet praksisfellesskap oppstod opprinnelig som referanse til fellesskapet som fungerte som en levende læreplan for lærlinger da antropologene Lave og Wenger studerte lærlingeordning som læringsmodell. Etter å ha satt ord på konseptet kunne de identifisere slike fellesskap utenfor formelle lærlingssystemer, ikke bare begrenset til nybegynnere, men som et dynamisk utøvende fellesskap som innebærer læring for alle medlemmene av fellesskapet (Wenger, 1998; Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015).

Wenger definerer praksisfellesskap som «grupper av mennesker som deler en bekymring eller lidenskap for noe de gjør og lærer hvordan for å gjøre det bedre mens de samhandler regelmessig» (Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015, s. 1, min oversettelse).

Praksisfellesskapenes ulike former og egenskaper

Praksisfellesskap kan være formelle eller uformelle, store eller små, og eksistere innenfor ulike virksomheter enten det er offentlig sektor, private bedrifter, frivillige organisasjoner eller foreninger. Uansett form, så karakteriseres de av tre egenskaper; domenet, fellesskapet og praksisen. Ifølge Wenger defineres praksisfellesskapets identitet av medlemmenes felles interesse for domenet som vi kan kalle fagområdet. Interesse innebærer engasjement for fagområdet, og medlemmenes kompetanse skiller dem fra andre mennesker (Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015). Slik kan for eksempel engasjement for kriminalomsorg som fagfelt og de ansattes kompetanse på dette fagområdet skille dem fra mennesker som jobber innenfor andre fagområder.

Deltagelse og samhandling står sentralt i fellesskapet (Wenger, 1998). Ved sin interesse for domenet, eller fagområdet, «deltar medlemmer i felles aktiviteter og diskusjoner, hjelper hverandre og deler informasjon. De bygger relasjoner som gjør dem i stand til å lære av hverandre» (Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015, s. 2, min oversettelse). Videre påpeker Wenger at selv om man jobber innenfor et praksisfellesskap betyr det ikke nødvendigvis at man møtes daglig og illustrerer dette med et eksempel fra kunstens verden der impresjonistene møttes på kaféer og i studioer for å diskutere malestilen de fant opp sammen. Selv om kunstnerne malte alene, var det deres deltagelse og deres samhandling som gjorde dem til et praksisfellesskap.

Når det gjelder praksisen, poengterer Wenger at praksisfellesskap ikke bare er et interessefellesskap, men medlemmene i et praksisfellesskap er utøvere der de «utvikler et felles repertoar av ressurser», og ressursene beskriver han som «erfaringer, historier, verktøy, måter å adressere tilbakevendende problemer – kort sagt en delt praksis» (Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015, s. 2, min oversettelse). Dette er tidkrevende aktiviteter. Dessuten krever det vedvarende samhandling. Det er ikke alltid man er bevisst at det utvikles et praksisfellesskap. Wenger illustrerer dette med et eksempel der sykepleiere møttes regelmessig til lunsj i en sykehuskafeteria. Historier, caser og diskusjoner rundt ivaretagelse av pasienter utviklet seg til en viktig kunnskapskilde og til «et felles repertoar for deres praksis» (Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015, s. 2, min oversettelse). I andre sammenhenger kan utviklingen av et praksisfellesskap være både bevisst og planlagt, som i Wengers eksempel der ingeniører gjennom felles innsats samler erfaringer i en kunnskapsbase til nytte for fellesskapet (Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015). Her kan det trekkes en parallell til Livspodusmetoden som har som mål å synliggjøre, ivareta og spre taust, praktisk eller handlingsbåren kunnskap.

Praksisfellesskap oppleves som nyttig arena for læring

Praksisfellesskap fins overalt. De kan være noe «kjent», mens andre ganger er vi ikke oppmerksomme på at de faktisk eksisterer. Wenger påpeker at når praksisfellesskapet «gis et navn og settes i fokus, blir det et perspektiv som kan hjelpe oss å forstå vår verden bedre» (Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015, s. 2, min oversettelse). Livspodusmetoden bygger på nettopp dette. Caser settes i perspektiv innenfor et fellesskap der man gjennom deltagelse, refleksjon og utforskning av kompetanser søker å forstå valgte løsninger samt skape nye perspektiv på en sak. Dette harmonerer med Wengers foran nevnte definisjon av praksisfellesskap som «grupper av mennesker som deler en bekymring eller lidenskap for noe de gjør og lærer hvordan for å gjøre det bedre mens de samhandler regelmessig».

Det er ikke bare i planlagte, formelle, strukturerte praksisfellesskap som Livspodusgrupper at praksisfellesskapets egenskaper, dvs. domene, fellesskap og praksis, er tilstede. Som påpekt av Wenger, er vi ikke alltid oppmerksomme på at praksisfellesskap fins. Et slikt tilfelle ble beskrevet av Livspodusdeltagerne under en av de siste samlingene der deltagerne oppsummerer hva de vil ta med seg tilbake til arbeidet av erfaring og kunnskap som de har tilegnet seg under gruppesamlingene, også kalt komplabbtreffene. Gjennom refleksjoner rundt hva metoden hadde tilført dem som individ og gruppe, og ved å sette ord på dette, ble det nærmest en ny oppdagelse for noen av deltagerne at de hadde tilsvarende praksisfellesskap på en av

avdelingene, men at dette ikke var like formelt og strukturert som Livspondusmetoden. Eksemplet illustrerer hvilken nytte deltagerne opplever at et praksisfellesskap har.

Tenk så lettvindt det var der [på avdeling NN]. Vi bare kom på jobb og satt oss i sofaen og der fikk vi høre siste nytt fra dere, og så fikk kanskje dere høre siste nytt fra oss. Og der var det den tause kunnskapen som ble delt over en kaffekopp, uten «møter». (Mannlig verksmester, lav sikkerhet)

På samme måte som i Wengers eksempel der sykepleierne møttes regelmessig i lunsjpausen og etter hvert utviklet et praksisfellesskap basert på samtaler, historier og diskusjoner rundt ivaretagelse av pasienter, utvikler også personalet i fengslet sine uformelle fellesskap slik at de blir en viktig kilde til kunnskap og til et felles repertoar for sin praksis. Dessuten opplever personalet at felleskapet gir dem rom for refleksjon rundt det de tenker på uten at det må settes opp som en sak på en møteagenda (de bruker *praksisfellesskapet gjennom kollegaer* samtidig som de *reflekterer i og over praksis*).

Når man setter opp møter, da skal alt være så ordnet, og du skal ha en agenda og i det hele tatt, mens uformelle, altså møter som ikke er møter i den forstand, der får du mer de tingene som folk tenker på, det man lever i. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

Gjennom de uformelle møtene opplever deltagerne at det gis mulighet for å ta opp mer enn bare de negative sidene ved jobben, men heller diskutere seg fram til felles løsninger.

[...] ofte er det de litt negative tingene som kommer fram på sånne møter, men når man sitter og tar den kaffekoppen eller bare stikker innom, så kan man prate om «du, jeg lurte bare på, hva gjør han der og hva gjør han der?», og så prater man, og så finner man en løsning sammen. På en helt annen arena. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Når det å snakke sammen og finne løsninger på en annen arena blir nevnt, kommer sammenligningen med Livspondusmetoden fram. «Det er vel egentlig det vi driver med nå? [I Livspondusgruppen]». (Mannlig verksmester, lav sikkerhet).

Under sluttrefleksjonen for dagen gjentok verksmesteren at felleskapet de hadde med de andre ansatte på avd. NN var svært nyttig. De øvrige deltagerne var enige i dette, og en av de kvinnelige betjentene mente at hun gjennom Livspondusdeltagelsen fikk bekreftet at praksisfellesskapet på hennes avdeling var den rette måten å gjøre det på.

Jeg tenker at jeg vil ha flere komplabb-dager, og så er jeg enig med det som verksmester sier. Altså, vi har fått bekreftelse på at det var *rett* det vi gjorde på NN, [flere stemmer]

i]. Disse [komplabb]dagene er jo bra, for selv om det har vært negative historier som kunne ha følt negative, så blir de jo snudd til noe positivt. I hvert fall ofte. (Kvinnelig selskapsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

Historiene deltagerne forteller i Livspondusgruppene forblir de samme, men ved å pakke dem ut og stille perspektivskapende spørsmål, stimuleres refleksjonen og man får fram nye perspektiv på samme historie (*reflekterer i og over praksis*). Dessuten har dialogmetoden i seg selv en konstruktiv tilnærming ved at man *ikke* leter etter feil og mangler, men heller finner frem til hvilke kompetanser man har benyttet i situasjonene og i møtene med de innsatte. I mange tilfeller er dette kompetanser deltagerne ikke har vært bevisst på at de har brukt, eller i det hele tatt vært i besittelse av. Andres øyne hjelper deltagerne å se mer av seg selv. Deres kunnskap synliggjøres, ikke bare for øvrige gruppedeltagerne, men også for den som har delt sin historie og mottar feedback. Vedlagte intensjonserklæring fra en av deltagerne (se vedlegg 4) viser hvordan vedkommende opplevde å få sine kompetanser synliggjort.

Feedbackkompetanse – en kjernekompetanse for arbeidsplassen

Å gi hverandre feedback innebærer både å gi og motta tilbakemeldinger, noe som er sentralt i Livspondusmetoden. Vi er ikke alltid like gode til å gi tilbakemeldinger i alle situasjoner, og noen kan bli brydd av å motta positiv feedback. Carless og Boud (2018) påpeker at ved å utvikle feedbackkompetanse muliggjøres også opptak av feedback. De viser til at denne kompetansen ikke bare er et verktøy til nytte i studiesituasjoner, den er også en kjernekompetanse for arbeidsplassen og for livslang læring.

I Livspondusgruppene er deltagerens hovedoppgave foruten å bringe med seg en case til gruppen, å stille perspektivskapende spørsmål og identifisere kompetanser hos caseholder, noe som innebærer tydelig konstruktiv feedback. I de første komplabbtreffene var det til tider litt vanskelig for deltagerne å «pakke ut» casene. De ble ikke tilstrekkelig saturert fordi det ikke ble stilt nok spørsmål. Dermed kom det opp spørsmål på slutten av treffet som skulle vært stilt tidligere. Dette kan tilskrives at deltagerne i starten ikke var godt nok kjent med hverandre og/eller ikke godt nok trent i Livspondusmetoden eller i å reflektere innenfor en gruppekontekst, for etter hvert ble spørsmålene merkbart bedre. Flere perspektivskapende spørsmål ble stilt til hver case i tillegg til å identifisere og sette ord på ulike kompetanser som ble brukt i en gitt situasjon. En av oppgavene til gruppens prosessleder er å holde stramt i strukturen, noe som bl.a. innebærer å sørge for at kompetanser ikke bare listes opp, men også begrunnes. I kompetanselaboratoriet var det ikke tilstrekkelig å si om en kollega at vedkommende var empatisk eller brukte veterantriks - dette måtte forklares og begrunnes. Deltagerne fikk ikke bare trent på å gi feedback, men også reflektere over hva slags feedback og hvordan den kunne formuleres og formidles. Slik bidro

treningen til utvikling av deltageres feedbackkompetanse underveis i komplabbtreffene.

Feedbackkompetanse og perspektivskapende spørsmål ble også bragt med til andre praksisfellesskap. I en av gruppene ble prosesslederen spurt om hvor mange ansatte som hadde deltatt i Livspondus: «Ja, nå er det 18 personer som har gjennomført», og deltageren kommenterte dette: «ja, da skjønner jeg hvorfor det er sånn som det er noen ganger på overlappingene [overlappingsmøtene] på avdeling ZZ, for der er det en helt annen måte å stille spørsmål på enn på andre avdelinger.» (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet).

Det kan være lett å glemme at feedback er nyttig for alle, uansett om man har erfaring eller ikke. Flere av deltagerne fortalte i fokusgruppeintervjuene at de var ganske flinke til å gi nye medarbeidere og sommervikarer tilbakemeldinger på arbeidet de gjør, noe som er viktig for å innlemme perifere deltagere i praksisfellesskapene (jf. Wenger, 1998). En av de kvinnelige betjentene fra høy sikkerhet påpekte at man dessverre ikke husker på å gi sine kollegaer tilbakemeldinger: «[...] i forhold til kollegaer kan man gå i den fella at man tenker at ja, men alle er jo så flinke, og de vet jo sikkert det», mens en annen fortalte at hun var blitt bevisst på å si *hva* som var bra, og for å synliggjøre den tause kunnskapen satte hun også ord på hvilke kompetanser kollegaene brukte i ulike situasjoner i stedet for å bare si «godt jobba! Eller gi et klapp på skulderen.» (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet).

Praksisfellesskapenes eksistens i Kongsvinger fengsel oppleves som truet

De formelle praksisfellesskapene deltagerne henviser til, består av ulike møter (morgenmøter, overlappingsmøter mellom skift, rådsmøter, avdelingsmøter, tverrfaglige møter) og samlinger som representerer arenaer for læring samt utveksling av nødvendig kunnskap og informasjon knyttet til arbeidet med de utenlandske innsatte. I januar 2020 ble Kongsvinger fengsel slått sammen med flere fengsler og friomsorgskontor til én stor kriminalomsorgsenhet, noe som førte til innføring av ny møtepraksis, dvs. færre formelle møter. Et fast (ukentlig) møte som ble lagt ned var det som kalles rådsmøter, et rådgivende organ for beslutningstagerne ved enheten i saker som gjelder de innsatte, alt fra søknader om prøveløslatelse til disiplinærtiltak som følge av ureglementert atferd. Lover, forskrifter og retningslinjer er sentrale dokumenter for diskusjoner i denne typen møte, et faglig forum som ikke er regulert i lovverket og dermed ikke ulovlig å legge ned. Selv om møtet ikke er etablert som læringsarena for personalet, har det likevel fungert som det når det gjelder anvendelse av lovverk og forståelse av juridiske problemstillinger. Jussen er en viktig del av både

personalets og organisasjonens «hukommelse». Når tilstrekkelig mange av personalet har gått av med pensjon eller sluttet, vil den juridiske kompetansen sannsynligvis være betydelig redusert.

Nedleggelsen av møtet har skapt reaksjoner. Da en av deltagerne under gjensynstreffet etter gjennomført «komplabb» nevnte at det er ønskelig med morgenmøte for alle avdelinger, tok en av de andre deltagerne ordet og la til hvilke konsekvenser det har fått for hennes kompetanse at rådsmøtene er nedlagt og at tverrfaglige møter ikke lenger var tilgjengelige for alle.

Det sa jeg også [i medarbeidersamtale] i forhold til min kompetanse: JEG mister så mye kompetanse når jeg ikke kan få være med på rådsmøter og tverrfaglige møter. Jeg mister MASSE. Det er der jeg får min faglige input fra. (Kvinnelig fengselsbetjent, lav sikkerhet)

Når det også er sparsomt med opplæringstilbud utover den ordinære 2-årige grunnutdanningen for fengselsbetjentene som jobber med de utenlandske innsatte, vil redusert antall formelle praksisfellesskap nødvendigvis ha effekt på kunnskapsdelingens kår både for individ og gruppe. Praksisfellesskap er en arena for sosiale læringsprosesser, en viktig mulighet for fortsatt læring og deling av kunnskap etter endt utdanning. Å redusere praksisfellesskapene samtidig som det i tillegg til bemanningsutfordringer pågår en diskusjon om å øke den obligatoriske utdanningen for fengselsbetjenter fra 2 til 3 år, virker som et paradoks. Om utdanningen av fengselsbetjenter utvides til bachelorgrad for alle, vil det ta lang tid før det første kullet med ferdig utdannede kan innta ledige stillinger i etaten. Dessuten står dette i sterk kontrast til personalets ønske om mer kompetanse og organisert faglig veiledning på arbeidsplassen. At fremtidige kollegaer kanskje kommer til å ha noe høyere kompetanse hjelper lite for de som allerede har sin grunnutdanning og som i mellomtiden må stå i utfordringene. Mulighet for å utvikle felles læringshistorie og støtte hverandres sosiale læringsprosesser som beskrevet av Wenger (1998) vil fortsatt være redusert.

Filstad *et al.* (2020) anbefaler at i tillegg til formell utdanning, kurs og seminarer, må det tilrettelegges for læring gjennom nettverk og praksisfellesskap for å sikre læring fra kollegaer, noe som inkluderer både uformell og det de kaller taus læring. Dette innebærer bl.a. læring gjennom rollemodeller, læringsarenaer for refleksjon over praksis, observasjoner, felles praksis og evalueringer. Å fjerne ulike praksisfellesskap, eller redusere tilgang til slike praksisfellesskap, vil være det motsatte av tilrettelegging for læring på arbeidsplassen og i stedet representere hindring for utvikling av et felles repertoar som kilde til en felles praksis.

En av de kvinnelige betjentene på avdeling for høy sikkerhet tok opp under det individuelle intervjuet noe alle har nevnt, nemlig at de ønsker avdelingsmøte, dvs. et årlig møte der alle ansatte på avdelingen møtes. Ettersom de fleste fengselsbetjentene jobber turnus, betyr det at de aldri møter alle sine kollegaer samtidig, men kun de som er på samme vakt. Betjenten påpekte dessuten at personalet har for få arenaer for bevisstgjøring av hvorfor vi gjør som vi gjør, og at manglende muligheter for samtaler om dette medfører automatiske handlinger fremfor refleksjon rundt nettopp hvorfor vi gjør som vi gjør.

Jeg skulle gjerne ønsket at det var mer hyppige avdelingsmøter der alle var tilstede og kunne snakke sammen om ting som berører avdelinga for eksempel. Det gjelder for så vidt hele organisasjonen da, ja at man ble mer bevisst på, som nevnt tidligere, visjonen vår og målet vårt og hvordan det blir implementert i det daglige og det praktiske. Ja, det med bevisstgjøring generelt, [...] at vi ikke gjør ting bare på automat rett og slett, at det, at vi stiller oss noen spørsmål. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Betjenten ønsket økt *bruk av praksisfellesskapet med kollegaer for refleksjon over praksis* og for å unngå bare automatiserte handlinger. Wackerhausen (2015) påpeker at automatikk kan sementere sedvanen, derfor trenger vi sedvaneutfordringer. For å unngå at handlinger skjer automatisk og uten refleksjon, må man utfordre seg selv og være åpen for refleksjon, noe både Schön (1983) og Wackerhausen (2015, 2019) påpeker. Dette skal jeg komme tilbake til.

Kollegaer som kilde for tilegnelse og deling av kunnskap

Praksisfellesskap kan være formelle eller uformelle, store eller små, og bredt eller smalt sammensatt. Ved de fleste fengselsavdelinger er vaktrommet stedet der de ansatte først og fremst møter sine kollegaer, men begrenset til noen få personer som er på vakt samtidig. Konteksten kan beskrives som et uformelt, lite og smalt sammensatt praksisfellesskap der problemstillinger kan diskuteres og mange daglige gjøremål utføres. Selv om få personer er tilstede samtidig, er domenet, fellesskapet og praksisen sentral.

I de individuelle intervjuene har mange av deltagerne påpekt at de gjerne skulle hatt mer kunnskap knyttet til arbeidet med utenlandske innsatte som skal utvises. En av de kvinnelige betjentene på kvinneavdelingen, uttrykte også ønske om mer kunnskap, men sa samtidig at «det går jo bra». Hun opplevde at det «går bra» fordi de «bruker tid på å bli kjent med de innsatte», «respekterer og lytter til dem», «tar dem på alvor og følger opp det vi har sagt, og at når vi sier vi skal gjøre noe, så gjør vi det» (kvinnelig betjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen), noe som harmonerer med godt dynamisk sikkerhetsarbeid der *relasjonsbygging med de innsatte* står sentralt (se også kapittel 6).

I tillegg fremhevet hun at de ansatte kommuniserer godt seg imellom: «også tror jeg også at det er kommunikasjonen mellom oss som jobber der. Vi har overlappinger ved hvert skift der vi går igjennom alle innsatte, og det er en veldig trygghet» (kvinnelig betjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen). Da jeg spurte hva hun gjorde hvis hun støtte på problemstillinger hun ikke hadde opplevd før, viste hun til Google og kollegaer som de mest brukte kunnskapskildene (*bruker praksisfellesskapet gjennom kollegaer*).

Da er det å oppsøke kunnskap, da. Enten at du via, kall det teknologi, googler, eller at du så klart bruker kollegaer. Det er alltid noen som kanskje har vært borti noe av det samme, da. Ellers er det nybrottsveien, at vi bare sammen må finne ut av det, men jeg bruker ofte kollegaer [...] som kanskje veit eller som har hørt om, eller som man kan diskutere det med. [...] Det blir jo til at en spør kollegaene sine først og fremst, og bruker dem, så det er til veldig stor nytte å bruke hverandre. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

Å bruke hverandre, ofte forstått som kollegaer innenfor samme yrkesgruppe som er på vakt samtidig, oppgis av de fleste som en nyttig ressurs når man selv mangler kunnskap eller det er behov for å diskutere seg fram til en god løsning. Dessuten er det jo de som er tilgjengelige på egen avdeling. Samtidig er det mange som fremhever at det er god takhøyde for å ta kontakt med andre faggrupper i fengslet, slik som lærere, jurister, helsepersonell, prest og andre. Dette kan ha sammenheng med at de kjenner, eller kjenner til, hverandre fra andre arenaer slik som tverrfaglige møter der alle faggruppene er faste deltagere.

Tverrfaglige fellesskap bidrar til læring og forståelse av andres faglige ståsted

Av de formelle praksisfellesskapene nevner flere av deltagerne i denne undersøkelsen bl.a. tverrfaglige møter som nyttige for deling av informasjon, kunnskap og utvikling. Den kvinnelige betjenten i eksemplet foran skiller seg fra de øvrige deltagerne ved at hun i tillegg beskrev det tverrfaglige møtet som en arena der man fikk mulighet til å utfordre egne forhåndsoppfatninger forankret i eget «ståsted» i arbeidet med de utenlandske innsatte.

det er jo gull verdt å ha det samarbeidet [...] det er jo mye du kan lære. Du kan kanskje ha en forhåndsoppfatning av at, å bare tenke det fra ditt eget ståsted, at jeg syns at det bør være slik og slik. Men så sitter du der i et møte og så får du høre det at juristen for eksempel sier at det går ikke, eller det er sånn, eller at du må gjøre det på den måten. Ja, så du lærer jo noe også. Og det blir jo en erfaring som du tar med deg videre. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

Utfordring av forhåndsoppfatningen betjenten omtaler er i tråd med Wackerhausens (2015) beskrivelse av hva som må til for å endre sedvanen. Man må utfordre seg selv og ha mot til å trå ut i fremmed landskap, som i det han kaller 2.ordensrefleksjon, slik at nye erfaringsrom kan dannes. Å våge seg ut i fremmede fagområder og teoretiske landskap, er i henhold til Wackerhausen sentralt for å overskride 1. ordensrefleksjonen, den sedvanlige tankegangen, og en forutsetning for at den fremmede kunnskapen kan bidra til at 2. ordensrefleksjon, den sedvaneutfordrende refleksjonen, kan «transformere og forbedre praksisfeltets handlingsbårne kunnskap og faglige resultater» (2015, s. 97). I et tverrfaglig praksisfellesskap begrenses ikke forbindelsen mellom deltagerne av formelle strukturer (Wenger, 1998). Derimot kan muligheten for at fremmed kunnskap som bidrag til sedvaneutfordrende refleksjon og forbedring av praksis øke når flere ulike yrkesgrupper er deltagere, samhandler og er åpne for å se saker ut fra andres faglige ståsted. Om de rette forutsetningene foreligger er det mulig for ulike profesjonslogikker å møtes og «dele verden», et uttrykk som er sentralt i beskrivelsen av perspektivlaboratorier, (Andersson *et al.*, 2021, se også Lindgren *et al.*, 2023) dvs. den samme metoden Livspondus bygger på.

Deltagerne får mulighet for å utvikle forståelse for hverandres «ståsted» i tillegg til deling av kunnskap fra sine domener til nytte for det videre arbeidet med de utenlandske innsatte og det videre tverrfaglige samarbeidet på et felles interessefelt og innenfor en felles praksis (som beskrevet av Wenger, 1998). Den kvinnelige betjenten i eksemplet foran illustrerte det slik da jeg spurte om hun lærte av det tverrfaglige samarbeidet til nytte for arbeidet med de innsatte:

Ja, absolutt, vet du, det trur jeg, håper jeg, at alle gjør, egentlig. At vi ser det fra hverandres ståsted, [...] de som driver med skole og sånne ting, de har ikke så fokus på den sikkerhetsbiten som vi har i vår bakgrunn, og når noen sier «jammen vi kan jo bare gjøre det sånn», og så sier jeg at «det går ikke», for vi må, vi må dra inn den biten, og fortelle dem, «å, ja», da ser de, «jeg ser jo det», når vi sier at det går ikke an å få gjort det, vi må tenke annerledes. (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

I noen fellesskap er man kjernemedlemmer, mens i andre er man mer perifer deltager, noen ganger helt ufrivillig perifer. Det tverrfaglige møtet ble arrangert månedlig for de fleste avdelinger, og ettersom betjentene jobber turnus, kunne det gå lang tid mellom hver gang den enkelte betjent deltok. Morgenmøtene er en arena der turnuspersonell kun møter de gangene de er på tidligvakt, men etter omorganisering ble tilgangen for betjenter begrenset til kun en deltager fra hver avdeling. En av de mannlige betjentene på høy sikkerhet reagerte negativt på dette. Han mente det ville gå ut over hans mulighet for oppfølging av oppgaver dersom informasjon måtte gå via en kollega med begrenset kunnskap om en sak, diskuteres med andre som har enda mindre kjennskap til aktuell sak, og samme vei tilbake igjen. «Når det er en som møter

i stedet for to, så har du jo egentlig halvparten av informasjonen sjøl om den andre kan overlappe. Det blir liksom, det blir ett ekstra ledd som skaper en risiko for at noe blir borte» (mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet). I verste fall kan det ha sikkerhetsmessige konsekvenser om noe blir utelatt eller videreformidlet feil. Det eneste formelle praksisfellesskapet der alle har tilgang hver gang de kommer eller går fra jobb, er overlappingsmøtene.

Praksisfellesskap som kontekstuelte forhold har betydning for refleksjon og kunnskapsdeling

Praksisfellesskap er gode eksempler på arenaer for refleksjon, eller sagt med Wackerhausens (2019) begrep, kontekster man kan reflektere innenfor. Som påpekt av Wenger er det kombinasjonen av egenskapene domene, fellesskap og praksis som utgjør selve praksisfellesskapet (Wenger-Trayner og Wenger-Trayner, 2015). Parallell utvikling av de tre elementene er nødvendig for å dyrke frem et praksisfellesskap. Men, for at det i det hele tatt skal skje noe i praksisfellesskapet og utgjøre en kontekst det kan reflekteres innenfor, må det være tilgjengelig for deltagelse. Det hjelper lite om interessen for domenet/fagfeltet er stor hvis praksisfellesskapene er lite tilgjengelige.

I en undersøkelse utført i fire fengsler i Norge av hvordan fengselsbetjenter reflekterer og hvilken plass faglig refleksjon har blant deres kollegaer, fant Hjellnes (2019) bl.a. at «betjentene ser ut til å mangle faglig refleksjon og en faglig terminologi for forbedring av praksis» (2019, s. 87). Hun fant videre at «kunnskapen er svakt artikulert» og konkluderte med at betjentene «mangler et reflekterende kollegialt fellesskap som kan granske og utvikle praksis» (2019, s. 101). I motsetning til Hjellnes' funn, viser denne studien at betjentene reflekterer, men med «sin» faglige terminologi når kontekstuelle forhold i form av kollegiale fellesskap er tilgjengelige, slik som tverrfaglige møter og Livspondusgrupper der refleksjon er dialogmetodens viktigste verktøy. *De reflekterer i og over praksis samtidig som de bruker praksisfellesskapet gjennom kollegaer.* I slike fellesskap gis de mulighet for å utvide sin begrepsbank. Et eksempel som illustrerer dette kom opp under gjensynstreff etter deltagelse i Livspondus der en av deltagerne leste høyt for gruppen fra brevet til seg selv:

Fint å faktisk kunne utvide sitt vokabular i forhold til begrepet kompetanse. Etter hvert er det lettere å reflektere, man får nye perspektiver på andre mennesker og andre tilnærminger enn man selv trodde skulle være utfallet. Samtidig synes jeg at man kan se en kollegas kompetanse tydeligere.» (Kvinnelig fengselsbetjent, lav sikkerhet)

I lys av refleksjonens anatomi trenger man noe å reflektere med, slik som et begrepsapparat, dessuten kunnskap og teoretisk fundament å reflektere ut fra, samt

kontekstuelle forhold å reflektere innenfor, noe som gir innhold og retning til hva man reflekterer ut fra (Wackerhausen, 2019). Personalet i fengsel har sin grunnutdanning og erfaringer fra praksis å reflektere med og ut fra, men når arbeidsoppgaver skal omfatte ny målgruppe oppstår det behov for påfyll av kunnskap og teori som bidrar til mer å reflektere ut fra, og ikke minst et større begrepsapparat å reflektere med. Man kan sende enkeltpersoner på kurs og seminarer for faglig påfyll, men effekten vil være sparsom om det ikke legges til rette for at kunnskapen kan deles slik det poengteres i foran nevnte forskning av Filstad *et al.* (2020).

Praksisfellesskapet som arena for kunnskapsdeling har magre kår dersom personalet har liten tilgjengelighet til fellesskapene innenfor sitt domene der de kan oppleve utvikling av sin yrkesidentitet, sin opplevelse av mening og forhandling av meninger om praksis med sine kollegaer som deler deres domene og interesse, deler repertoar for håndtering og utvikling av praksis osv. Som eksemplet foran der den kvinnelige betjenten og andre deltagere i de tverrfaglige møtene fikk utfordret sine forhåndsoppfatninger viser, får man utfordret sin sedvanlige tankegang innenfor praksisfellesskapets rammer. Deltagelse i praksisfellesskapet gir mulighet for iverksettelse av 2.ordenrefleksjoner i samhandling med andre faggrupper som i kraft av sin bakgrunn og kompetanse har andre begreper å reflektere med og ut fra. Om praksis skal kunne granskes og utvikles (jf. Hjellnes, 2019) må man gis noe å reflektere med og ut fra, men i tillegg må kontekstuelle forhold og forutsetninger å reflektere innenfor også være på plass.

Hjellnes' (2019) fant at kontaktbetjentenes kunnskap ble dårlig artikulert, og at de i liten grad snakket med kollegaer om hva de gjorde. Dette kan være en konsekvens av at man ikke har tilgjengelige fellesskap som muliggjør samtaler om hva man gjør i sin praksis og heller ikke har tilbud om faglig veiledning i sitt arbeid der faglige begrep som gir mer å reflektere med kan synliggjøre, artikulere og utvikle praksis. Som vist i Halldin-Herrgårds (2005) forskning på taus kunnskap i en større organisasjon, er taus kunnskap, den praktiske kunnskapen, vanskelig å sette ord på, og de ordene man bruker om de samme tingene kan variere ut fra hvilken avdeling man jobber i. Tverrfaglige praksisfellesskap på tvers av avdelinger vil kunne bidra til mer kunnskap om, og utvikling av felles oppfattelse og forståelse av ulike begrep knyttet til felles praksis uansett «ståsted», jf. eksemplet foran fra de tverrfaglige møtene i Kongsvinger fengsel. Noen vil kanskje tenke at begreper og kunnskap man har er tilstrekkelige for både refleksjon og artikulering av kunnskap innenfor det yrket og den yrkesgruppen man tilhører. Men ifølge Wackerhausen (2015, s. 97) kan sedvanen i så fall bli usynliggjort i «praksisfellesskapets uartikulerte selvfølgheter», og praksis kan sementeres i stedet for å utvikles. Om praksis skal utvikles, kreves det deltagelse, og for å delta må det finnes både interesse og engasjement hos personalet samt tilgjengelige praksisfellesskap, både formelle og uformelle. Dessuten, det Wenger (1998) omtaler

som perifere medlemmer av praksisfellesskapet, slik som nyansatte, skal også innlemmes i arbeidsplassens praksisfellesskap der kunnskap deles og tilegnes, der mening forhandles, identitet utvikles både for individ og gruppe, og der samhandling, deling av historier, verktøy osv. bidrar til felles repertoar. Filstads (2004) studie av hvordan nykommere i eiendomsbransjen lærer, viser at nykommere lærer gjennom *deltagelse* i ulike praksisfellesskap og ved observasjon av rollemodeller. Gjennom interaksjon med erfarne medarbeidere tilegner man seg de erfarnes tause kunnskap (Filstad, 2004, Filstad og Blåka, 2007, Filstad og McManus, 2011). Om nyansatte i løpet av rimelig tid skal kunne oppleve seg som en del av, og få mulighet til å bruke praksisfellesskapet, må de delta.

Hindringer og muligheter for kunnskapsdeling

Deltagerne i denne studien har gitt uttrykk for at de ønsker mer kunnskap om målgruppen de jobber med. Redusert tilgang til, og nedleggelse av praksisfellesskap oppleves som en hindring for tilegnelse av kunnskap og kunnskapsdeling. Som en av deltagerne uttaler i eksemplet foran, «jeg, JEG mister så mye kompetanse når jeg ikke kan få være med på rådsmøter og tverrfaglige møter. [...] Det er der jeg får min faglige input fra» (kvinnelig betjent, lav sikkerhet). Denne deltageren opplever at hun ikke bare hindres fra kunnskapsdeling, men hun mister også mye kompetanse. Når rådmøtet, et praksisfellesskap som oppleves som en viktig arena for kunnskapsdeling i juridiske spørsmål legges ned, vil dette nødvendigvis gå ut over den juridiske kompetansen på sikt. Selv om alle kan lese regelverket, *vite at*, er det gjennom deltagelse og interaksjon med kollegaer og andre yrkesgrupper i et fagforum der kunnskap deles (jf. Wenger, 1998) man får innsikt i anvendelse av regelverket, altså får *vite hvordan* (jf. Ryle, 2000).

Foruten språkproblemer, har også manglende kunnskap om ulike kulturer ført til misforståelser som kunne ha forårsaket utilsiktede konflikter eller negative hendelser, mens god kunnskap og interesse for det samme viser seg å være en nyttig inngang til *relasjonsbygging med innsatte* (jf. kapittel 6). I lys av Wachterhausens (2015, 2019) teori om refleksjonens anatomi kan dette forklares på bakgrunn av hva man tenker på, med, ut fra og innenfor. Kunnskap, eller manglende kunnskap, har betydning for hva man tenker ut fra. Har man kunnskap om ulike kulturer, vil det man tenker med, slik som symboler, begreper o.l., være hentet fra hva man tenker ut fra - den kunnskapen man har på feltet. Handlinger/praksis som baserer seg på refleksjon ut fra ulik kunnskap blir derfor forskjellige. For å oppnå enhetlig praksis, noe som i bakkebyråkratisk forstand kan forstås som den politikk publikum erfarer (Lipsky, 2010), vil det være viktig at personalet har tilstrekkelig kunnskap om målgruppen(e) de arbeider med.

Det er ingen tvil om at manglende kunnskap om målgruppene og deres kulturer og tradisjoner oppleves som en hindring i arbeidet. Likevel viser deltagerne at de benytter de mulighetene som fins i praksisfellesskapene til å både øke og dele sin kunnskap. Å dele kunnskap innebærer både å gi og motta kunnskap i de praksisfellesskapene man deltar/bruker. Bruk av praksisfellesskapet handler i første rekke om kunnskapsdeling blant kollegaer, men de innsattes fellesskap er også en arena for tilegnelse av ny kunnskap. I et tilbakeføringsperspektiv kan man tenke at det er de innsatte som skal lære av personalet, men dette viser seg å gå begge veier i Kongsvinger fengsel. Når temaet i de individuelle intervjuene er tilegnelse av kunnskap, kommer det frem flere eksempler på dette området. En deltager forteller at «jeg lærer veldig mye av de innsatte» (kvinnelig betjent, høy sikkerhet), mens en annen forteller at hun i *relasjonsbyggingen med innsatte* også bruker de innsattes fellesskap bl.a. som arena for tilegnelse av kunnskap:

De har jo mye kunnskap og mye å prate om. De forteller jo veldig mye om barn og familie og [...] alle er jo stolt av hjemlandet sitt. Så hvis du bruker det som en innfallsport: «hva er det å se i Albania», «der har jeg aldri vært», «hva er det som er fint der?». Og da er jo de utømmelige, [...] du lærer om kulturer der, [...] de prater om at de er opptatt av mat og hva de liker å lage og om hjemlandet sitt, hobbyer og sånt, det kan være alt mulig». (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

Deltageren erfarer at innsatte villig deler av sin kunnskap om hjemlandet, en kunnskap hun tar med seg videre i sitt arbeid. Betjenten fortalte videre at hun benytter mulighetene som ligger i høytidene til å lære mer om tradisjoner: «for eksempel, når det er jul, da, så blir det tema «hvordan feirer dere jula» og sånt, for eksempel, og «hva spiser dere» og «hva gjør dere», og «hvordan er,....» Sånn blir det jo ved høytider, det blir litt prat om det». (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen)

«Vi bruker hverandre» og «vi lærer opp hverandre» er uttrykk hentet fra intervjuene når manglende opplæring og kompetansehevingstilbud er tema. Det er selvfølgelig veldig viktig at personalet deler kunnskap seg imellom, men de kunne gjort det enda mer, om bare forholdene ble lagt til rette for det. En av de mannlige betjentene på høy sikkerhet er en av flere som påpeker at det er altfor lite fokus på utenlandske innsatte i den obligatoriske fengselsbetjentutdanningen: «det var først når vi nesten var ferdige at vi begynte å snakke om utenlandske innsatte, vi tok for oss både radikaliserings osv. og kulturforståelse og sånn. Det er litt for lite fokus på det, det burde vært mye, mye mer fokus». Han ønsker dessuten mer *lokal* opplæring om utenlandske innsatte: «I tillegg til at man kanskje kunne hatt mer fokus på det her på Kongsvinger, at man tar ut mindre grupper og i det hele tatt ha en liten kursing på det. Vi hjelper hverandre med den kunnskapen og den erfaringen vi har, men det kunne ha vært mer organisert her». (Mannlig betjent, høy sikkerhet). Dessuten tar han til orde for at ansatte selv kan bidra i lokal opplæring og dele av sine erfaringer ervervet både i og utenfor arbeidet, dvs.

fra hele sin yrkes-livs-kompetanse (jf. Bengtsson og Flisbäck, 2021). Betjenten utdyper hva en lokal opplæring bør inneholde slik: «å lære å forstå forskjellene rett og slett, hvordan du skal te deg blant andre, hvordan du skal snakke til andre. Ja det er så mye, det er veldig komplekst, men det er dette å kunne forholde seg til noe som er helt ukjent». Selv om betjenten er forsiktig i sine uttalelser, kommer det ikke bare fram hvordan han oppfatter at mulighetene for kunnskapstilegning- og deling *er*, men også hvordan de *bør* være. Dette kan tolkes som at det ligger et potensiale for kunnskapsdeling i personalgruppen som ikke benyttes.

Bruk av praksisfellesskap handler ikke bare om de faktiske praksisfellesskapene og tilgjengeligheten til disse, det handler også om hvilke fasiliteter man har og hvilken ressurstilgang som er tilgjengelig til formålet. Kongsvinger fengsel har mye forskjellig bygningsmasse som er til både hinder og muligheter for kunnskapsdeling. Fengslet er forholdsvis godt utstyrt med møterom utenfor avdelingene, men samtalerom der man kan sitte i samtale i fred og ro med de innsatte er ikke tilgjengelig på alle avdelinger på høy sikkerhet. Noen kan kanskje tenke at da må det vel gå an å benytte samtalerom på andre avdelinger, men innsatte på høy sikkerhet får ikke tilgang til andre avdelinger enn der de bor, selv ikke med følge av ansatte. Flere av deltagerne kommenterer manglende samtalerom som dårlig planlegging av avdelingen på Vardåsen på tidspunktet denne ble overtatt fra Luftforsvaret (i 2002). En av de kvinnelige betjentene på høy sikkerhet omtaler det som at hun «har en potet [høne] å plukke med de som utformet avdelingen». Derimot er det andre som ser at det ligger noen muligheter i denne bygningsmassen fordi det er veldig mange steder man kan treffe på andre ansatte, for eksempel når man går fra avdelingen etter endt arbeidstid, eller når man følger de innsatte. På høy sikkerhet må innsatte følges uansett hvor de skal, enten det er til helseavdelingen, skole, arbeid, bibliotek, luftegården, besøk eller annet. En av de mannlige betjentene fra høy sikkerhet kommenterer forskjellen på Kongsvinger og andre steder han har jobbet.

Det er ikke noen kulvert her for eksempel, sånn som i andre fengsler, som vi bare sender [de innsatte gjennom]. Her må vi faktisk fysisk følge sjøl, og da blir det til at du slår av en prat med sentralen, med helse, med mottagelsen, så den dynamikken opprettholdes ved hjelp av det. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Uformelle praksisfellesskap kan være tilgjengelige på veien fra a til b, og som Wenger (1998) poengterer er det ikke størrelse, tid og varighet som er det viktigste for den sosiale læringsprosessen, men deltagelse. For personalet som går i helkontinuerlig turnus gjelder det å benytte de mulighetene som byr seg, for det kan gå lang tid mellom hver gang de i sin arbeidstid får mulighet til å delta i flere av de formelle praksisfellesskapene.

Mulighetene for å samle mange personer til kunnskapsdeling eller opplæring er tilstede rent fysisk, men på grunn av ressurs- og bemanningsmessig utfordringer kan dette være vanskelig å gjennomføre fordi den største yrkesgruppen, fengselsbetjentene, går i turnus og må erstattes av vikarer, noe som er kostbart. Dessuten er ressurs- og bemanningssituasjonen i hele kriminalomsorgen for tiden under stort press bl.a. fordi mange ansatte velger å slutte i jobben. Det ser heller ikke lyst ut i tiden fremover fordi rekrutteringen ikke er tilstrekkelig til å dekke opp ledige stillinger samtidig som frafallet av personell fortsetter (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023).

Manglende praksisfellesskap kan ha negative konsekvenser

Praksisfellesskapenes eksistens i Kongsvinger fengsel oppleves av mange deltagere som truet. Som eksemplene i dette kapitlet viser, er praksisfellesskapene truet av typiske bakkebyråkratiske utfordringer som en presset økonomi og krav til effektivisering og innføring av nye tiltak uten at disse nødvendigvis følges av tilstrekkelig finansiering. Tiltak av typen Livspondus vil ha vanskelig for å overleve med mindre det gjøres en innsats for å synliggjøre behovet for læring på arbeidsplassen og behovet for synliggjøring av kompetanse som allerede finnes i personalgruppen, og at tiltaket følges opp med finansiering, noe flere av deltagerne i denne avhandlingsstudien påpeker. Slik situasjonen er nå, får både formelle og uformelle praksisfellesskap mindre tid og plass, noe som påvirker personalets mulighet for å snakke sammen enten det handler om deling av kunnskap, oppgaveløsning eller sosial støtte fra kollegaer. Uansett årsak, reduserte muligheter for å snakke sammen kan ha negativ effekt på trivsel og jobbtilfredshet. Et eksempel på dette avdekkes av Håkansta (2022) i en undersøkelse av hvilken effekt økt digitalisering og bruk av hjemmekontor hadde på arbeidsinspektørers arbeidsvilkår i den svenske arbeidsmarkedsetaten. Håkansta (2022) trekker fram praksisfellesskapenes betydning for den sosiale støtten man kan ha behov for fra sine kollegaer, og som igjen kan ha effekt på den enkeltes velvære.

Som tidligere nevnt er praksisfellesskapene en arena for forhandling av mening bl.a. i betydningen opplevelse av mening (Wenger, 1998). Dette trekker tankene i retning av Antonovskys (1979, i Eriksson og Lindström, 2005) teori om salutogenese der opplevelse av sammenheng (Sense Of Coherence, SOC) eller opplevelse av mening virker helsefremmende. Evne til å finne mening i situasjoner, evne til å forstå hva som skjer og evne til å håndtere situasjoner ved å bruke sin problemløsningsevne og evne til å benytte tilgjengelige ressurser i sitt nettverk, såkalt Generalized Resistance Resource (GRR), anses som viktige faktorer som bidrar til sterk opplevelse av sammenheng (Eriksson og Lindström, 2005, 2007).

Å kunne benytte tilgjengelige ressurser i sitt nettverk på arbeidsplassen krever bl.a. mulighet for samhandling med nettopp dette nettverket, noe som vanskeliggjøres dersom arenaene for samhandling reduseres/forsvinner. I stedet kan sosial og faglig isolasjon på arbeidsplassen øke. Arbeidslivet er i stadig endring, men behovet for praksisfelleskap består. Håkanstas (2022) undersøkelse av hvordan arbeidslivet endres i takt med den digitale utviklingen viser bl.a. at det oppstår nye arbeidsmiljøproblemer slik som opplevelse av sosial og faglig isolasjon grunnet manglende praksisfelleskap som følge av mer bruk av hjemmekontor og digitale løsninger der fysisk tilstedeværelse ikke er påkrevet. Dette viser at selv om årsakene til manglende praksisfelleskap er ulike, kan konsekvensene være de samme.

Som påpekt av Lipsky er personalet selv de største motstanderne av forringelse av tjenestekvalitet. Videre påpeker Lipsky at forringelse av tjenestekvalitet vil medføre negative konsekvenser for personalet, slik som «hardere arbeid, mindre jobbtilfredshet og større problemer med klientene» (Lipsky 2010, s. 171, min oversettelse), men at de samtidig er interessert i å hjelpe arbeidsgiver å fremstå økonomisk ansvarlig, noe som medfører et krysspess mellom ansvarlighet og ønske om å hjelpe klientene.

Krysspess kan omfatte mer enn ønske om å hjelpe sine klienter. Det kan for eksempel handle om økonomi versus læringsarenaer og behovet for å møtes, slik det gjør i det følgende eksemplet. I siste treff i Livspondusgruppen utarbeider deltagerne en felles intensjonserklæring som de skal presentere for ledelsen i et kommende dialogmøte. (Det er en del av Livsponduskonseptet å ha dialogmøte med ledelsen når komlabbserien er avsluttet). Under diskusjonen om hvilke tema de skulle presentere for ledelsen kom det frem flere momenter som kan illustrere deltagerens bekymring for arbeidsplassens økonomi. Ettersom prosjektmidlene ville være brukt opp ved årets slutt, ønsket en av de kvinnelige fengselsbetjentene å ta opp hvordan en eventuell videreføring av komplabb i Kongsvinger fengsel, nå Kriminalomsorgen Innlandet, skulle finansieres og hva det eventuelt ville gå på bekostning av:

Det jeg ønsker å vite, er hva ledelsen ønsker å videreføre. For hvis det går på bekostning av annet, ja bemanning, overtid, andre ting som skal skje, andre utgiftsposter i budsjettet, så kjenner jeg at... (Kvinnelig fengselsbetjent, lav sikkerhet)

Prosessleder for gruppen omformulerte spørsmålet: «Det du egentlig mener er å spørre om, er om de skal videreføre komplabb fremover, og hva skal det gå på bekostning av?» Den kvinnelige betjenten svarte: «Ja, så enkelt kan man si det.»

Videre kommenterte en av de andre deltagerne arbeidsplassens økonomi, samt ønsket/behovet for mer kompetanse og at flere ansatte må få tilbud om komplabb:

De siste årene har vi bare hørt spare, spare, spare. Det har vært veldig lite kursing og veldig lite tilbud om å få bedre kompetanse. [...] Så dette [Livspondus] er et veldig, hva kaller man det, en veldig boost i forhold til at vi faktisk kan få lov å lære oss noe og gjøre noe annet enn å bare passe på fanger, eller innsatte da for å si det riktig. Og så synes jeg det var veldig fint det spørsmålet som ble stilt nå. [...] Spørsmål til dem, ledelsen, på det møtet vi skal ha med dem, om hva de tenker videre framover, for at alle kan få muligheten? (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Dette eksemplet kan på den ene side vise den ansattes bekymring for arbeidsplassen økonomiske situasjon. Personalet er smertelig klar over tingenes tilstand. Samtidig kan det være en bekymring for at innføring av flere tiltak uten tilstrekkelig finansiering vil føre til merarbeid på de som er igjen på avdelingen hvis fravær pga komplabb ikke erstattes, noe som igjen vil gå ut over tjenestekvaliteten og tiden de har til rådighet for de innsatte. Kort sagt et krysspress mellom ansvarlighet og ønsket om å hjelpe sine klienter, slik Lipsky (2010) uttrykker det. Samtidig ytres det ønske om mer komplabb, og at det skal være et tilbud til alle slik at alle får lov å lære noe.

Det kommer imidlertid instruksjer ovenfra som påvirker hvor mye tid personalet kan få til for eksempel overlappingsmøter, dvs. den tiden som settes av til at avtroppende og påtroppende skift kan møtes for å overføre nødvendig informasjon og kunnskap om aktuelle saker. I et brev fra Kriminalomsorgsdirektoratet til regionene fikk regionene i oppdrag å implementere en vedlagt rutine for drøfting av turnus i alle enheter. Rutinen inneholdt et punkt om vakttyper og vaktlengder der muligheten for overlappingstid ble foreslått til maksimalt 15 minutter (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2020 a). I den foran nevnte Livspondussamlingen fortalte en av deltagerne om dette, noe som skapte negative reaksjoner fordi det ville bety halvert overlappingstid. En kvinnelig betjent fortalte: «det nye nå fra KDI, bare for å si det, så vil de kutte ned på overlappingstid. Og jeg tenker, hvor er det dette skal ende?» En av de andre deltagerne, mannlig verksmester, kommenterte dette: «Ja, for da kan de ha mindre folk, vet du.» Den kvinnelige betjenten fortsatte: «[...] nå skal de presse ned overlappingstida. Det er så tragisk,... [...] Forferdelig!».

I diskusjonen videre uttrykte hun ønske om flere komplabbmøter. En av de andre kvinnelige betjentene mente at ledelsens møtefrekvens kunne være et mål på øvrige ansattes behov for å møtes: «Vi ser jo at ledelsen har mye møter; de er mye på møter, og da må jo møtevirksomheten være viktig og nødvendig også for dem, og da tenker jeg at da forstår sikkert de også at det er viktig for oss.» (Kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

På den ene siden forventer deltagerne forståelse for at de har behov for å møtes, og på den andre siden oppleves det som en kamp å få opprettholdt både Livspondustilbudet og overlappingsmøter: «Og vi får jo følelsen av at vi må slåss for å få disse

[Livspondus]treffene.» (kvinnelig fengselsbetjent, høy sikkerhet, kvinneavdelingen). Når en av de andre deltagerne kommenterte at det bare er overlappingsmøtet som er for dem, legger den kvinnelige betjenten til: «Ja, selv de må vi jo slåss for nå, etter det siste skrevet som kom i forrige uke som dere sikkert ikke har sett.»¹⁴

I denne sekvensen snakket deltagerne om behovet for både komplabb og overlappingsmøter; arenaer som deltagerne opplever som viktige for deling av kunnskap og nødvendig informasjon. Her tangeres også bakkebyråkratens utfordringer i kraft av å være bakkebyråkrat utsatt for reduksjon i tid til rådighet for oppgaveløsning (jf. Lipsky, 2010) og behovet for praksisfellesskap som arena for læring, kunnskapsdeling og utvikling (jf. Wenger, 1998). Organisatoriske grep som dette, grep som deltagerne oppfatter å ha sitt opphav i enda et forsøk på å spare penger, kan få konsekvenser for sikkerheten ved at en viktig arena for kunnskapsdeling og informasjonsutveksling reduseres. Informasjon som har betydning for ivaretagelse av sikkerheten både for innsatte og ansatte kan gå tapt eller ikke bli grundig nok behandlet fordi tiden ikke strekker til.

Noe av poenget med bakkebyråkratiet er som foran nevnt å utøve og iverksette politikk og retningslinjer besluttet på høyere nivåer i organisasjonen, eventuelt på politisk nivå, og noe av poenget med politikk og retningslinjer er at like saker skal behandles likt. Likevel må det være rom for skjønn når saker er av en slik karakter at det ikke er mulig å bruke etablert praksis/løsninger. Dersom man sjelden eller aldri får mulighet til å snakke med kollegaer eller overordnede om ulike problemstillinger, kan erfaringen og det man lærer av slike saker forbli privat/individuell kunnskap. Dermed kan det være fare for at det utvikler seg ulike praksiser, noe publikum, i dette tilfellet de innsatte, kan oppfatte som urettferdig (jf. Lipsky, 2010).

2.ordensrefleksjon påvirker praksisfellesskapets immunsystem

Som Wenger (1998), omtaler også Wackerhausen (2015) praksisfellesskapene som viktige lærings- og kunnskapsutviklingsarenaer, men først og fremst knyttet til refleksjonens vilkår.

I refleksjonens anatomi, deler Wackerhausen (2019) refleksjonen i 1. og 2.ordensrefleksjon der 1.ordensrefleksjon utgjør den sedvanlige refleksjonen, dvs. den typen refleksjon som benytter sedvanens og tradisjonens egne begreper for det man tenker *med* og sedvanens tradisjonelle perspektiver for det man tenker *ut fra*. Slik 1.ordensrefleksjon er sjelden holdbar eller tilstrekkelig effektiv når det gjelder å løse

¹⁴ Det hører med til historien av Kongsvinger fengsel slapp å redusere overlappingstiden.

«avvikende og usedvanlige» oppgaver og problemer (Wackerhausen, 2015 s. 95). Den vil ikke invitere til diskusjon, men heller i stor grad være sedvanebekreftende.

Wackerhausen bruker uttrykket «å være en av vårt slag» når det gjelder å bli et anerkjent medlem av praksisfellesskapet eller en profesjon (2015, s. 96). For å bli en av «vårt slag» kreves vedvarende og multiple «læreprosesser, erfaringsdannelser og praksissosialiseringer» hvor man tilegner seg praksisfellesskapets sedvanlige «blikk» og handlingsdisposisjoner (2015, s. 96). For å kunne bli værende i dette praksisfellesskapet og være en av vårt slag, eller en av oss, kreves lojalitet mot dets «sedvane og habitus» og det Wackerhausen kaller det etablerte erfaringsrom og den handlingsbårne kunnskap. Skal man utfordre det etablerte, kreves det 2.ordens refleksjon, dvs. «refleksjon som går utover den sedvane-lige refleksjon», en refleksjon der det benyttes «sedvanefremmede begreper, perspektiver og kontekster» (2015, s. 97). I praksisfellesskapets uartikulerte selvfølgeligheter blir sedvanen ofte usynlig. Sedvanen må bli «fremmed for seg selv» om den skal bli utfordret. Det velkjente må tre ut av selvfølgelighetene og bli satt i fokus, man må våge «å bli fremmed for seg selv», slik at 2.ordensrefleksjon kan iverksettes for eksempel ved hjelp av fremmed kunnskap fra fremmede fagområder via tverrfaglig samspill og motspill (2015, s. 97). Dette er ikke alltid problemfritt. Wackerhausen påpeker at den som iverksetter 2.ordensrefleksjon i sitt praksisfelt for eksempel i form av «sære» spørsmål og sedvanekritiske perspektiver, og dermed kan oppfattes som avvikende, kan få føle fellesskapets «immunsystem», dvs. reaksjoner mot begreper, oppfatninger og perspektiver som oppleves som avvikende fra praksisfellesskapets egne. Praksisfellesskapets ro og sedvane forstyrres når 2.ordensrefleksjoner iverksettes.

Innføring av nye tiltak kan representere et «fremmedlegeme» slik Wackerhausen beskriver. Da Kongsvinger fengsel introduserte Livspondusmetoden og inviterte til deltagelse, var det i starten få som meldte sin interesse. Det kan være mange årsaker til dette. Ingen hadde tidligere erfaring med metoden, erfaring som kunne deles i personalgruppa for å avmystifisere dette «nye» formelle praksisfellesskapet og imøtekomme «immunsystemets» reaksjoner. Samtidig ligger det noen utfordringer i å introdusere en ny metode som inviterer til 2.ordensrefleksjon og som kan oppfattes som truende mot den eksisterende handlingsbårne kunnskapen. Immunsystemet innen personalets sedvanlige praksis kan tre i kraft. En av deltagerne i denne undersøkelsen mente at Livspondustiltaket burde vært obligatorisk for alle slik at det ikke ble så synlig hvem som hadde meldt seg på, da dette kunne avstedkomme negative kommentarer fra enkelte kollegaer, eller med andre ord reaksjoner fra immunsystemet.

Om reaksjonene blir for sterke på slike «fremmedlegemer», kan resultatet bli «stagnasjon, handlingsbåren ukunnskap og suboptimal praksis som i siste instans truer profesjonens og praksisfellesskapets tilpasningsevne og overlevelse i et dynamisk,

foranderlig samfunn» (Wackerhausen, 2015, s. 98). For å unngå dette, må praksisfellesskapet forstås som «et hus i vennlig splid med seg selv», dvs. et «tolerant immunsystem» som tåler indre, dynamisk uro hvor sedvane og endringsbestrebelse foregår i et varig samspill som i «en disiplinert konfliktkultur» (2015, s. 99).

I personalgruppen fantes det også erfaringer med tidligere tiltak som bidro til skepsis. Da en av de mannlige betjentene ble spurt under det individuelle intervjuet om hvilke forventninger han hadde til deltagelse i Livspondus, viste han til tidligere erfaringer med igangsetting av lignende tiltak som ikke hadde blitt fulgt opp med tilstrekkelige ressurser.

Det har jo vært prosesser med litt av samme målet tidligere, ved fengslet. Men det starter veldig høyt, går ut, ressurser blir gjort tilgjengelige, - og når det er gjort unna en runde, så skjer det ikke noe mer. Og da har det i grunnen vært bortkasta. Så jeg tenker det må følges opp, over tid. Så du må nesten spørre meg igjen om et par tre år. (Mannlig fengselsbetjent, høy sikkerhet)

Betjentens erfaringsrom tilsa at denne typen tiltak ikke kom til å fortsette når ressursene ikke lenger var tilgjengelige (i dette tilfellet prosjektmidler) eller at tiltaket ikke kom til å bli fulgt opp med tilstrekkelige ressurser innenfor eksisterende budsjettamme.

Til tross for disse tankene valgte han å melde seg på og uttrykte det slik: «rett og slett for å se hva det var for noe. At jeg ville vite det.» Han kunne ha valgt en re-disiplinerende holdning og tenkt at «dette har vi prøvd før, så dette har ingen hensikt», men inntok i stedet en spørrende og svarsøkende holdning, jf. Wackerhausens definisjon av refleksjon der dette referer til en «bevisst, omhyggelig og tidkrevende form for tenkning som er karakterisert ved en kritisk-konstruktiv spørrende og svarsøkende holdning» (2015, s. 93). Betjenten meldte seg på for å få svar på hva dette Livspondustiltaket var. Tiltaket kan forstås som en uro i det sedvanlige praksisfellesskapet, eller som en diskontinuitet eller ustabilitet (jf. Wenger, 1998). Betjenten valgte å melde seg på til tross for sine tidligere erfaringer, og trådte dermed inn i det Wackerhausen omtaler som en «produktiv disharmoni» der «erfaring, handlingsbåren kunnskap og kritisk refleksjon, fremmede begreper, teorier og boklig viten lever under samme tak» (2015, s. 99).

Når, eller om, tiltak må opphøre fordi prosjektmidler er brukt opp, kan dette med Lipskys (2010) bakkebyråkratiske teori forstås som at knappe ressurser fører til at budsjettansvarlige må prioritere, eller som Lipsky sier «manipulere» ressursene slik at budsjettammen kan overholdes. Når det som skal gjøres må utføres innenfor budsjettammen blir det vanskelig å etablere kostnadskrevenne tiltak slik som for

eksempel et formelt praksisfellesskap av typen Livspondus, et tiltak som verken er pålagt eller er rapporteringspliktig og heller ikke kan kvantifiseres. Kunnskapsutvikling er vanskelig å kvantifisere og dermed vanskelig å måle (Lipsky, 2010). Alt som kan telles, for eksempel antall møter, antall minutter/timer avsatt til ulike møter, slik som overlappingsmøter i fengslet, kan måles, men kvaliteten på møtene (eller det kvalitative aspektet ved overlappingsmøtet som deltagerne opplever som en av de viktigste arenaene for kunnskapsdeling) er vanskelig å måle. Dermed blir verdien og effekten av slike møter vanskelig å synliggjøre med mindre de evalueres eller forskes på.

Oppsummering

I dette kapitlet er det først og fremst kategorien *bruker praksisfellesskap gjennom kollegaer* som har blitt presentert og diskutert, men kategoriene *reflekterer i og over praksis* og *relasjonsbygging med innsatte* har også blitt berørt.

Når behovet for kunnskap melder seg, bruker deltagerne først og fremst sitt eget praksisfellesskap, dvs. hverandre, som i nærmeste kollega som er på vakt samtidig. Praksisfellesskap finnes i mange varianter, og vi er ikke alltid oppmerksom på at vi har dem. Gjennom deltagelse i Livspondus oppdaget flere at spesielt én avdeling hadde et praksisfellesskap der mange av de samme aktivitetene foregikk, men på en mer uformell måte. Videre registrerte noen deltagere at måten man stilte spørsmål på i Livspondusgruppene hadde funnet veien til overlappingsmøtene på en avdeling der flere ansatte hadde vært komplabbdeltagere. Med andre ord, deltagelse i ett praksisfellesskap bidro til endret struktur og innhold i et annet til nytte for kunnskaps- og informasjonsdeling.

Praksisfellesskap anses av deltagerne som nyttige arenaer for deling av kunnskap. Interessen for mer kunnskapsdeling på arbeidsplassen er tydelig blant deltagerne, men personalets kompetansepotensiale og mulighetene som ligger i de fysiske fasilitetene på arbeidsplassen benyttes i liten grad til kunnskapsdeling. Mulige årsaker til dette kan være knyttet til begrensede økonomiske ressurser og en utfordrende bemanningssituasjon.

Samtidig med ønske om flere praksisfellesskap der refleksjon over nettopp praksis er tema, råder det frustrasjon og bekymring over at praksisfellesskapenes eksistens oppleves som truet av typiske bakkebyråkratiske faktorer som omorganisering, trang økonomi og sparekrav. Tilgang til noen praksisfellesskap er redusert mens andre, slik som rådsmøtet, er lagt ned. Deltagerne mener dette får negative konsekvenser for deres mulighet for kunnskapsdeling og læring på arbeidsplassen. Å kunne benytte

tilgjengelige ressurser i sitt nettverk på arbeidsplassen krever bl.a. mulighet for samhandling med nettopp dette nettverket, noe som vanskeliggjøres dersom arenaene for samhandling reduseres eller forsvinner. Om kunnskap skal kunne deles, bl.a. med nye medarbeidere, må kontekstuelle forhold være på plass, slik som tilgang til ulike praksisfellesskap.

Bruk av praksisfellesskap innebærer mer enn refleksjon over praksis og deling av kunnskap innenfor egen yrkesgruppe. Deltagelse i tverrfaglige praksisfellesskap viser at i tillegg til at kunnskap deles på ulike fagområder, får deltagerne også større forståelse for det de kaller andre yrkesgruppers faglige ståsted. Når slik forståelse oppnås, erfarer deltagerne at det blir lettere å finne løsninger sammen.

9

Avsluttende diskusjon og konklusjoner

I dette avsluttende kapitlet presenteres resultatene fra de fire analysekapitlene. Deretter diskuteres resultatene i relasjon til tidligere forskning og valgt teori. Videre presenteres refleksjoner rundt praktiske implikasjoner og forslag til videre forskning.

Formålet med denne avhandlingen har vært å utforske det spesifikke innholdet i den tause kunnskapen, hindringene og mulighetene for kunnskapsdeling, samt erfaringens og refleksjonens rolle når det gjelder å gjøre denne kunnskapen synlig og bevisst for individ og gruppe. På bakgrunn av dette har studiet også tatt sikte på å gi en bedre forståelse av kunnskapen der den produseres og praksisfelleskapenes rolle for kunnskapsdeling og utvikling av praksis innenfor en spesialisert og utfordrende kontekst innen norsk kriminalomsorg der tilbudet om kompetanseheving og organisert faglig veiledning er sparsomt eller ikke eksisterer.

I kapittel 5, *Veiarbeid i dynamisk sikkerhet*, ble resultatene av kodings- og analysearbeidet presentert på en overgripende måte uten diskusjon med teori, tidligere forskning og studier. Underveis i kodearbeidet ble det mulig å identifisere en kjernekategori – *Veiarbeid i dynamisk sikkerhet og menneskelige tiltak*. Kriminalomsorgens sikkerhetsbegrep omfatter statisk og teknologiske, organisatoriske samt dynamiske og menneskelige tiltak. En vesentlig faktor innen dynamisk sikkerhet er relasjonsbygging med innsatte, noe som kan være utfordrende når språk- og kommunikasjonsproblemer utgjør hindringer i arbeidet, men som likevel må håndteres. I analysearbeidet ble det synliggjort kategorier som viser hvordan ansatte utvikler taus kunnskap gjennom *relasjonsbygging med innsatte, mobilisering av språk- og kommunikasjonsmuligheter, bruk av praksisfelleskap gjennom kollegaer, håndtering av emosjoner* samt *refleksjon i og over praksis*.

I kapittel 6, *Veien ble til mens vi gikk*, har forskningsspørsmål 1 og 2 om hva den tause kunnskapen består av, samt hvordan vi kan forstå erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsdeling og synliggjøring av taus kunnskap og hvordan erfaring uten refleksjon kan være til hinder for det samme, vært utgangspunkt for analysen. Her ble først og fremst kategoriene *mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter* og *relasjonsbygging med innsatte* presentert og diskutert. Uttrykket «veien ble til mens vi gikk» er hentet fra deltagerens egen beskrivelse av hvordan de tilegnet seg kunnskap i arbeidet og kan ses på som en metafor for hvordan

praksis utviklet seg da fengslet fikk ny målgruppe, utenlandske innsatte som skulle utvises eller soningsoverføres hjemlandet.

Resultatene viser at språk og kulturforskjeller oppleves som de største utfordringene i arbeidet. Selv om personalets arbeidsspråk er engelsk, er dette i mange tilfeller ikke tilstrekkelig fordi innsattes ferdigheter i engelsk er svært varierende. Personalet *mobiliserer språk- og kommunikasjonsmuligheter* gjennom mange ulike løsninger og tilnæringer, eksempelvis bruk av samtalemetodikken Motivational Interviewing der holdninger og væremåte står sentralt, bruk av tolketjeneste, andre innsatte, pekebøker, symboler og egne språkferdigheter enten de er gode eller kun består av få ord. Tolking av ansiktsuttrykk og kroppsspråk utgjør en taus dimensjon til hjelp i arbeidet med å forstå og bli forstått. Dessuten benyttes språkmektige kollegaer som tolk selv om dette kan innebære krysspress for den språkmektige, dvs. mellom ønsket om å hjelpe kollegaer/innsatte på den ene siden og hensynet til sikkerheten på den andre. Språk- og kommunikasjonsmuligheter må mobiliseres for å komme i posisjon for samtale som muliggjør *bygging av relasjoner med innsatte*, men også for å løse problemer og misforståelser her og nå som kan eskalere til konflikt. I denne sammenhengen har skoleavdelingens spesielt tilrettelagte engelskundervisning for innsatte vist seg å være svært verdifullt. Innsattes økte språkferdigheter muliggjør kommunikasjon som igjen reduserer faren for misforståelser og frustrasjoner hos både innsatte og ansatte.

Foruten språkproblemer, har også manglende kunnskap om ulike kulturer ført til misforståelser som kunne ha forårsaket utilsiktede konflikter eller negative hendelser, mens god kunnskap og interesse for det samme viser seg å være en nyttig inngang til *relasjonsbygging med innsatte*. I lys av Wachterhausens (2015, 2019) teori om refleksjonens anatomi kan dette forklares ut fra hva man tenker på, med, ut fra og innenfor. Kunnskap, eller manglende kunnskap, har betydning for hva man tenker ut fra. Har man kunnskap om ulike kulturer, vil det man tenker med, slik som symboler, begreper o.l., være hentet fra hva man tenker ut fra - den kunnskapen man har på feltet. Handlinger/praksis som baserer seg på refleksjon ut fra ulik kunnskap blir derfor forskjellige. For å oppnå enhetlig praksis vil det være viktig at personalet har tilstrekkelig kunnskap om målgruppen de arbeider med. Uten tilstrekkelig kunnskap vil det være vanskelig å møte forventningen om å arbeide kunnskapsbasert.

Fengselspersonalet utøver sin praksis basert på erfaringer og kunnskap tilegnet gjennom arbeidet, men også via sine private erfaringer, kunnskap og interesser. Sentralt i arbeidet med de utenlandske innsatte er selve møtet – møtet med personen der det unike i situasjonen skal ivaretas og danne grunnlag for det videre relasjonsarbeidet (*bygger relasjoner med innsatte*), noe som utgjør en sentral del av den dynamiske sikkerheten (Normann, 2022). Respekt og tillit anses som viktig i møte med de innsatte fordi dette gir respekt og tiltro tilbake. Spenningsnivået ved mottak av

nyansatte reduseres når møtet ikke bare baseres på rutiner, men tilpasses den innsattes behov ut fra den informasjonen som foreligger og/eller ut fra tidligere erfaring med målgruppen dersom informasjon mangler. Deltagerne viser at de bruker hele sin yrkeslivs-kompetanse i møtet med de innsatte, dvs. den akkumulerte kunnskapen den enkelte har tilegnet seg gjennom alle faser i både arbeidsliv og privatliv (Bengtsson og Flisbäck, 2021). Dette harmonerer med teorien om taus kunnskap, der den handlingsbårne kunnskapen i form av erfaring, kunnskap og kapasiteter kommer til syne i utøvelse av praksis (McGuirk, 2021).

Erfaring viser seg å være til liten nytte dersom ikke sedvanen utfordres slik at refleksjon kan iverksettes og bidra til ny kunnskap og innsikt. Når personalet trer ut av den sedvanlige tankegangen, såkalt 1.ordensrefleksjon (Wackerhausen, 2015, 2019) og er åpen for refleksjon over gamle erfaringer, såkalt 2.ordensrefleksjon, endres deres oppfatninger. Når gamle erfaringsrom endres, muliggjøres nye erfaringsdannelser og uhensiktsmessig erfaring og rutiner kan unngås. Slik blir erfaring og *refleksjon i og over praksis* viktige dimensjoner for kunnskapsdeling og synliggjøring av taus kunnskap, men også for hvordan man kan unngå taus ukunnskap. Rutiner viser seg hensiktsmessige når det gjelder å ivareta sikkerheten for både personalet og de innsatte, spesielt når det gjelder å skape forutsigbarhet om hva som gjelder til enhver tid og for å sikre kvantifiserbare sider av virksomheten, men rutiner sier lite om kvaliteten på arbeidet slik som bygging av funksjonelle relasjoner mellom personalet og de innsatte. Ved alvorlige hendelser opplever personalet rutinene knyttet til krisehåndtering som funksjonelle på kort sikt, men det viser seg at det er behov for mer langsiktige rutiner for bearbeiding og oppfølging av *emosjonelle belastninger personalet må håndtere* i sitt arbeid slik at reaktivering av negative emosjonelle belastningsreaksjoner kan forebygges.

Kapittel 7, Refleksjon over praksis, knyttes også til forskningsspørsmål 1 og 2, dvs. hva den tause kunnskapen består av, samt hvordan vi kan forstå erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsdeling og synliggjøring av taus kunnskap og hvordan erfaring uten refleksjon kan være til hinder for det samme. Kategoriene *reflekterer i og over praksis* samt *mottar emosjoner og håndterer dem* står sentralt i dette kapitlet.

Resultatene viser hvordan taus kunnskap, erfaring og refleksjon bidrar til kunnskapsdeling og nye perspektiver på situasjoner deltagerne har opplevd. Dessuten viser eksemplene at deltagerne benytter både kunnskap i handling og refleksjon i handling, ofte i samme situasjon, noe som har betydning for hvilke beslutninger de tar i krevende situasjoner.

Taus kunnskap, slik Polanyi (1966) og McGuirk (2021) beskriver det, er inkorporert og uttrykkes gjennom handling. Opplevelsen av taus kunnskap som kroppsliggjort, kommer også fram i deltagerens omtale av taus kunnskap som magesfølelse eller som at den sitter i "ryggmargen." Gjennom bearbeiding av caser som deltagerne bringer med seg til Livspondusgruppen, blir det gjennom refleksjon synliggjort at denne typen kunnskap ligger til grunn for situasjonsforståelse og beredskap.

Schöns (1983) begrep refleksjon i handling er sentralt for tilpasning av handlingsalternativer og problemløsning når overraskende eller komplekse situasjoner oppstår. Refleksjon i handling og oppmerksomhet rettet mot informasjonen i situasjonen er spesielt viktig når beslutninger må tas raskt i situasjoner med potensiell sikkerhetsrisiko. Overraskelser, som når situasjoner tar en uventet vending, viser seg å være en kilde til dypere refleksjon og læring. Refleksjon i handling innebærer også å "samtale" med situasjonen ("talk back") for omformulering av problemstillinger og identifisering av handlingsalternativer, noe som fremkommer i flere av casene. Erfaring og kunnskap former hva vi legger merke til og hvordan vi tolker situasjoner, noe som blir tydelig når deltagerne snakker om hvordan de værder, eller fornemmer som en taus dimensjon, at en konfliktsituasjon mellom innsatte er i ferd med å bygge seg opp. Refleksjon over slike erfaringer bidrar til å synliggjøre den tause dimensjonen og til å utvikle ny innsikt. Uten refleksjon risikerer erfaringen å bli en begrensning fremfor en ressurs. Refleksjon som ressurs blir tydelig i de casene der betjentene vurderer sikkerhet og tilpasser tiltak basert på informasjon situasjonen gir.

Refleksjon i handling bidrar også til sedvaneoverskridende tenkning (Wackerhausen, 2015), og omvendt. Utfordring av den sedvanlige tankegangen viser seg å være nyttig, særlig når innsattes adferd krever en mer fleksibel tilnærming bl.a. for å unngå at konflikter oppstår eller eskalerer.

Analysen av refleksjoner ble utført med utgangspunkt i refleksjonens anatomi beskrevet av Wackerhausen (2015, 2019) der de reflektive elementene består av hva man tenker på, med, ut fra og innenfor. Det man tenker med kan være begreper, symboler m.m., mens det man tenker ut fra kan være kunnskap, erfaringer, teorier osv. Deltagerens refleksjoner kom frem først og fremst under bearbeiding av caser i Livspondusgruppene. De reflekterte med sitt begrepsapparat, ikke alltid innenfor kjent fagterminologi, og ut fra sine kunnskaper og erfaringer. Deres begreper kan i noen tilfeller forstås som paraplybegreper for kompetanser alle vet hva er, men som ikke nødvendigvis uttrykkes språklig, noe som er typisk for den tause kunnskapen. Et av begrepene som går igjen når deltagerne identifiserer kompetanser som er anvendt i ulike sammenhenger, er «å stå i det». Alle vet hva det innebærer «å stå i» en vanskelig situasjon eller å måtte håndtere emosjonell belastning i form av egne og innsattes

følelser, såkalt emosjonelt arbeid (jf. Hochschild, 1983), men det settes ikke så mange ord på det.

Gjennom deltagelse i Livspondusgruppene, fikk deltagerne mulighet til å reflektere innenfor en kontekst der gruppen og fellesskapet med kollegaer utgjorde de kontekstuelle forholdene deltageren kunne reflektere innenfor, noe som ga retning til hva de tenkte ut fra slik Wackerhausen (2019) beskriver. Når deltagerne reflekterte innenfor sin gruppekontekst, og fikk mer å reflektere med og ut fra, viste det seg at perspektiver ble endret og bevissthet om valgt perspektiv eller alternative perspektiver ble synliggjort. Refleksjon i gruppe viser seg å være en viktig faktor for å utvide perspektiver for individet så vel som for gruppen, og kan derved bidra til kunnskapsdeling og vekst både for individ og gruppe.

I kapittel 8, Bruk av praksisfellesskap, besvares forskningsspørsmål 3 og 4, om hvilke hindringer og muligheter for kunnskapsdeling de fengselsansatte møter i sin praksis og hvordan vi kan forstå disse, samt spørsmålet om hvordan tilgjengelighet til eller fravær av praksisfellesskap kan påvirke kunnskapsdeling og utvikling av praksis mellom fengselsansatte. I dette kapitlet presenteres og diskuteres i første rekke kategorien *bruker praksisfellesskap gjennom kollegaer*, men kategoriene *reflekterer i og over praksis* samt *relasjonsbygging med innsatte* er også berørt.

Resultatene viser at om kunnskap skal kunne deles, må kontekstuelle forhold være på plass, slik som tilgang til ulike praksisfellesskap. Flere deltagere i denne undersøkelsen opplever praksisfellesskapenes eksistens som truet av typiske bakkebyråkratiske faktorer som omorganisering, trang økonomi og sparekrav. De er smertelig klar over arbeidsplassens vanskelige økonomiske situasjon, og noen velger derfor bort å søke på eksterne kurs. Når behovet for kunnskap melder seg, benytter deltagerne seg først og fremst av sitt eget praksisfellesskap, dvs. hverandre, som i nærmeste kollega som er på vakt samtidig. Det ble også uttrykt bekymring for at færre praksisfellesskap vil bety færre arenaer der man kan bevisstgjøres på hvorfor man gjør som man gjør, og at manglende bevisstgjøring kan bidra til at handlinger automatiseres fremfor å bli gjenstand for refleksjon. Slik bekymring er i tråd med Wackerhausens (2015) beskrivelse av 1. og 2.ordensrefleksjon, der faren for sementering av praksis oppstår når sedvanlig tenking og refleksjon ikke utfordres men kun foregår som 1.ordensrefleksjon.

Praksisfellesskap finnes i mange varianter, og vi er ikke alltid oppmerksom på at vi har dem. Gjennom deltagelse i Livspondus oppdaget flere at spesielt én avdeling hadde et praksisfellesskap der mange av de samme aktivitetene foregikk, men på en mer uformell måte. Dessuten registrerte flere deltagere at måten man stilte spørsmål på i Livspondusgruppene hadde funnet veien til overlappingsmøtene på en avdeling der

flere ansatte hadde vært Livspondusdeltagere. Med andre ord, deltagelse i ett praksisfellesskap bidro til endret struktur og innhold i et annet til nytte for kunnskaps- og informasjonsdeling.

Deltagelse i tverrfaglige praksisfellesskap viser at i tillegg til at kunnskap på ulike fagområder deles, får deltagerne også større forståelse for det de kaller andre yrkesgruppers faglige ståsted. Når slik forståelse oppnås blir det lettere å finne løsninger sammen, løsninger som ivaretar både sikkerhet, ulike faglige innspill og argumenter.

Flere deltagere uttrykker bekymring over at tilgang til noen praksisfellesskap er redusert og at andre, slik som rådsmøtet, er lagt ned, fordi dette får negative konsekvenser for deres mulighet for kunnskapsdeling og læring på arbeidsplassen. Å kunne benytte tilgjengelige ressurser i sitt nettverk på arbeidsplassen krever bl.a. mulighet for samhandling med nettopp dette nettverket, noe som vanskeliggjøres dersom arenaene for samhandling reduseres eller forsvinner.

Interessen for mer kunnskapsdeling på arbeidsplassen er tydelig blant deltagerne, men personalets kompetansepotensiale og mulighetene som ligger i de fysiske fasilitetene på arbeidsplassen benyttes i liten grad til dette formålet.

Konkluderende diskusjon knyttet til taus kunnskap, refleksjon og praksisfellesskap

Taus kunnskap, refleksjon og praksisfellesskap kan ses på som tre elementer som virker sammen innenfor bakkebyråkratiets rammer der tid, ressurser og rom for manøvrering er begrenset. Den tause, praktiske, handlingsbårne kunnskapen er basert på erfaringer man gjør. Om kunnskapen skal deles, må den ha kontekstuelle forhold tilgjengelig, slik som ulike praksisfellesskap der interesse for domene, felles engasjement, delt repertoar og felles praksis, der det er rom for refleksjon og der deltagerens refleksjonsrom kan gjøres tilgjengelig og utvides.

Som beskrevet av Wackerhausen (2019) er de spørsmålene man stiller, analyser og evalueringer man gjør, gjenstander man fokuserer på, konklusjoner man trekker osv. avhengig av hva man har mulighet for å tenke på, med, ut fra og innenfor, det vil si avhengig av hvilket refleksjonsrom man har tilgjengelig (jf. kapittel 6). Refleksjonsrommet gir muligheter, men også begrensninger. Endringer i en eller flere anatomiske deler (det vi tenker på, med, ut fra og innenfor) vil påvirke våre refleksjoner.

Enhver refleksjon er alltid konkret, og det konkrete refleksjonsrom omtaler Wackerhausen (2019) som det aktive refleksjonsrom, det vil si den aktive delen av det han kaller det tilgjengelige refleksjonsrom. Det tilgjengelige refleksjonsrommet er det refleksjonsrommet som utgjør helheten av de elementene som en person/gruppe har kjennskap til og som gir konkret innhold til personens/gruppens refleksive anatomi i en gitt sammenheng. Det aktive refleksjonsrommet utgjør bare en del av det tilgjengelige refleksjonsrommet (som kunne vært aktivert). Når Wackerhausen beskriver det potensielle refleksjonsrommet, henviser han til refleksjoner som kan muliggjøres dersom nye begreper osv. utenfor det tilgjengelige refleksjonsrommet gjøres tilgjengelig, og dermed aktiveres (2019, s. 13). Men da må man være åpen for det, slik også Schön (1983) påpeker.

Likevel, det hjelper ikke å «være åpen for det» dersom nye begreper utenfor det tilgjengelige refleksjonsrommet ikke gjøres tilgjengelig. Begrensninger av ulik art kan gjøre det vanskelig å tilegne seg nye begreper, eller fagterminologi, og dermed utgjøre hindringer for refleksjon som bidrar til kunnskapsdeling og utvikling av praksis. I Hjellnes' (2019) studie av praktisk kunnskap som omhandler bl.a. hvordan fengselsbetjenter reflekterer og hvilken plass faglig refleksjon har blant kolleger, fant hun at betjentene «ser ut til å mangle faglig refleksjon og en faglig terminologi som kan danne base for forbedring av praksis.» (2019, s. 87) og at «kunnskap og ferdigheter kommer til syne i praksis, men kunnskapen er svakt artikulert» (2019, s. 101). Dessuten viste undersøkelsen at selv om betjentene utførte mange av de samme oppgavene, snakket de ikke med kollegaer om det. Hjellnes konkluderte med at betjentene «mangler et reflekterende kollegialt fellesskap som kan granske og utvikle praksis.» (2019, s. 101).

At kunnskap og ferdigheter kommer til syne i praksis, er naturlig siden praksis som oftest består av erfaringsbasert og handlingsbåren kunnskap. Så langt harmonerer Hjellnes' resultater med mine data. Kunnskap som artikuleres av deltagerne i denne avhandlingsstudien vil jeg karakterisere som annerledes fremfor svak fordi de bruker det begrepsapparatet de har, men som ikke alltid er i tråd med kjent fagterminologi. Om kunnskap er svakt eller annerledes artikulert kan dette ha sammenheng med at det i stor grad handler om praktisk kunnskap som ikke alltid er lett å sette ord på, noe forskning på taus kunnskap bekrefter (Halldin-Herrgård, 2005). Nettopp derfor ønsket Kongsvinger fengsel å prøve ut dialogmetoden Livspondus slik at personalets tause, praktiske kunnskap kunne bli satt ord på, synliggjøres, ivaretas og spres gjennom perspektivskapende spørsmål som stimulerer til refleksjon over nettopp praksis.

Som påpekt av Wackerhausen (2019) reflekterer man innenfor det mentale refleksjonsrommet man har tilgjengelig, og det aktive refleksjonsrommet utgjør bare en del av det som er tilgjengelig. Når man i praksis mangler et reflekterende kollegialt

fellesskap vil det naturlig nok få konsekvenser for i hvilken grad man har faglige samtaler og diskusjoner med sine kollegaer, og dermed hvilke refleksjonsrom som aktiveres som igjen får betydning for om eller hvordan kunnskap artikuleres. Den tause kunnskapen kan forbli taus i betegnelsen ikke språklig artikulert, men den vil likevel være synlig gjennom handling. Gjennom deltagelse i Livspondusgruppene fikk deltagerne i denne undersøkelsen mulighet til å reflektere sammen og utvikle sin refleksjon til nytte for synliggjøring, deling og utvikling av kunnskap.

At artikuleringen er svak eller annerledes, kan bety flere ting, f.eks. om det i det hele tatt settes ord på kunnskapen, om det brukes annen terminologi enn det man ville gjort innenfor et fellesskap med flere faggrupper eller om det er yrkesgruppens eget «stammespråk» som artikuleres. Det er ikke sikkert artikuleringen av kunnskap oppfattes som svak eller annerledes av de som beskriver kunnskapen. Andre uttrykk, betegnelser og begrep enn det som er vanlig i andre sektorer kan være i bruk. Et eksempel på dette kan være uttrykket «å stå i det». Uttrykket brukes av deltagerne i denne undersøkelsen i sammenhenger der situasjonen er utfordrende og personalet må reflektere i handling og bruke sine kunnskaper, erfaringer og kapasiteter for å løse en sak eller et problem. To eksempler på dette illustreres i casene i kapittel 7 der den kvinnelige betjenten valgte å «ta kampen» for å få den innsatte som var kjent for utagering til å følge regler og rutiner, og der den mannlige betjenten måtte endre strategi fra pågripelse til livredning i en svært kaotisk og truende situasjon. I begge tilfeller var den følelsesmessige utfordringen for betjentene tydelig - det pågikk emosjonelt arbeid. Begrepet emosjonelt arbeid forekommer ikke en eneste gang i dette datamaterialet, og man kan spørre seg om begrepet er kjent, eller om det er en del av fagterminologien i kriminalomsorgen. Om det ikke er det, vil det være få muligheter for personalet til å utvikle fagterminologien på dette området med mindre det tilføres ny kunnskap¹⁵. Etter gjennomført grunnutdanning for fengselsbetjenter er det lite faglig påfyll å hente med mindre man selv oppsøker det fordi det ikke tilbys verken organisert faglig veiledning eller obligatorisk videreutdanning. Samtidig forventes det at personalet i kriminalomsorgen skal arbeide kunnskapsbasert (jf. Meld. St. 39 (2020-2021), 2021, Kriminalomsorgsdirektoratet, 2021 b). McGuirk og Methi (2015) påpeker at forutsetningen for at den vitenskapelige prosessen kan finne sted er at studenter får utviklet sin refleksive evne, og at dette kan skje bl.a. ved økt boklig innsikt. Videre, at dette «innebærer at de får mer å reflektere over, mer å reflektere med og mer å reflektere ut fra» (2015, s. 12). Prosessen kan ikke stoppe der, den må få utvikle seg videre etter endt utdanning om ikke refleksjonens og kunnskapsdelingens vilkår skal forbli sparsomme. Ved hjelp av Wachterhausens (2015, 2019) beskrivelse av refleksjonens anatomi, kan svak artikulering av kunnskap forstås

¹⁵ Begrepet emosjonelt arbeid kan bli satt på dagsorden i forbindelse med tiltaket «En bra dag på jobb» som er utviklet av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) for å hjelpe ulike virksomheter med å skape bedre arbeidsmiljø. Tiltaket skal gjennomføres i kriminalomsorgens enheter i 2025.

som at refleksjonen, dvs. det man tenker på ikke kan artikuleres godt nok fordi det man tenker med, dvs. de redskapene og begrepene man har til rådighet slik som en felles fagterminologi, ikke er tilstrekkelige eller mangler. Det potensielle refleksjonsrommet må utvides slik at refleksjonen kan gis nye muligheter. Refleksjoner kan muliggjøres dersom nye begreper osv. utenfor det tilgjengelige refleksjonsrommet gjøres tilgjengelig og aktiveres. Selv om potensielle refleksjonsrom ikke aktiveres, betyr det ikke at det ikke reflekteres, men utfallet av refleksjonene kan bli forskjellig avhengig av hva man tenker med, ut fra og innenfor og hvilke refleksjonsrom som er tilgjengelige.

Ved økt faglig påfyll og bedre mulighet for interaksjon med andre medarbeidere, slik som i tverrfaglige praksisfellesskap, vil potensielle refleksjonsrom kunne utvides og aktiveres og dermed bidra til mer refleksjon som bidrar til mer kunnskap for flere, utvikling av praksis og til nytte for kunnskapsutviklingen i fengslet. Men, skal dette oppnås kreves mot og vilje til sedvaneoverskridende refleksjon på flere nivå, dvs. at man trer ut av og utfordrer den sedvanlige tankegangen, både på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå.

Tracys (2009) forskning viser at sosial støtte fra kollegaer anses som en beskyttelsesfaktor for fengselspersonalets helse. Deltagere i denne avhandlingsstudien påpeker også at støtte fra kollegaer er viktig i utfordrende situasjoner samtidig som de savner oppfølging over tid etter alvorlige hendelser. Slik støtte kan utvikles i praksisfellesskap når kontekstuelle forutsetninger og forhold er tilstede, men det krever at personalet får mulighet til å *delta* i praksisfellesskapene.

Denne studien har vist at praksisfellesskapene eksistens oppleves som truet og noe som det må kjempes for å bevare. Praksisfellesskapene oppleves ikke bare som viktige sosiale arenaer, men også som viktige for deling av kunnskap og informasjon, både av sikkerhetsmessige hensyn og for å jobbe med de innsatte, jf. kriminalomsorgens todelte hovedmålsetting som omfatter både sikkerhets- og tilbakeføringsperspektiv. Praksisfellesskap er med andre ord en kontekstuell forutsetning for deling av kunnskap. Å fjerne eller redusere tilgangen til praksisfellesskap vil representere hindring for utvikling av felles repertoar som kilde til utvikling av felles praksis (jf. Wenger, 1998). Dette kan ha overføringsverdi til andre enheter i kriminalomsorgen, men også til spesialiserte enheter innen andre sektorer med lignende utfordringer og der praktisk erfaring er en grunnleggende faktor for læring og kunnskapsdeling.

Oppsummert bidrar resultatene i denne avhandlingsstudien til litteraturen om arbeid i fengsel, mer spesifikt arbeid med målgruppen utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres hjemland, på fire områder:

For det første påvises misforhold mellom idealer og realiteter. Idealene beskrives i lover, regler og andre offentlige dokumenter, som oftest i generelle termer, mens realitetene vises i hvordan praksis utvikles, i dette tilfellet uten at personalets behov for tilstrekkelig kompetanseheving på det spesifikke fagområdet imøtekommes. Når kompetanseheving uteblir og faglig veiledning mangler, overlates utviklingen av faget til praksisfeltet der kunnskap utvikles og deles basert på erfaring fremfor kunnskap basert i forskning. Samtidig forventes det at personalet utfører sine oppgaver innenfor kunnskapsbasert praksis.

For det andre bidrar avhandlingsstudien til fordypet forståelse av hva arbeid med dynamisk sikkerhet i et utlendingsfengsel innebærer av mellommenneskelige relasjoner og systematisk samhandling mellom innsatte og ansatte. I kriminalomsorgens definisjon av dynamisk sikkerhet inngår menneskelige tiltak. Dette refererer til tiltak som påvirker individets oppfatning, vurderingsevne, kunnskap, atferd og evne til å forstå og følge andre sikkerhetstiltak, som teknologisk utstyr, rutiner og instruksjer. Eksempler på slike tiltak inkluderer holdningsskapende arbeid, bevisstgjøring og opplæring. Siden det ikke er definert videre hva opplæring innebærer er det vanskelig å si noe om hva dette betyr. Likevel er det hevet over tvil at mer kunnskap er nødvendig, ikke minst for å møte forventningen om å jobbe kunnskapsbasert.

Samtidig er det et spørsmål om man kan jobbe kunnskapsbasert når kunnskap om målgruppene mangler og det er begrenset støtte i forskning, kriminalomsorgens egne dokumenter og andre offentlige dokumenter der målgruppen utenlandske innsatte er utelatt. Ved etablering av spesialenheter må målgruppene og deres behov defineres, og kunnskap om målgruppen må tilføres personalet slik at de kan jobbe kunnskapsbasert i ordets rette forstand. Det er ikke dermed sagt at personalets erfaringsbaserte kunnskap ikke er verdifull, tvert imot, men den må anerkjennes, for det ene utelukker ikke det andre. Uten erfaringer fra praksis ville ikke forskningen kunnet bidra til kunnskapsutvikling, og uten forskningen ville ikke begrepet kunnskapsbasert praksis eksistert.

For det tredje viser denne forskningen refleksjonens betydning for synliggjøring av tause dimensjoner i arbeidet og de begreper som utvikles og brukes når fagterminologien mangler. Når dette er tilfelle, utvikles taus kunnskap i form av overgripende og vagt formulerte begrep. Ved å tilføre mer teoretisk kunnskap tilføres også begrep med forankring i teori. Kompetanseheving kan dermed gi personalet et bedre kunnskapsgrunnlag og flere verktøy å reflektere med og ut fra når de skal løse problemer, utvikle sin praksis, og ikke minst når det gjelder å håndtere emosjonelle belastninger som arbeidet innebærer.

For det fjerde viser studien at tilgjengelighet til praksisfellesskap er et avgjørende kontekstuell forhold for kunnskapsdeling og utvikling av praksis, spesielt når relevant kompetanseheving mangler. De fleste ansatte jobber skift og møter aldri alle sine kollegaer samtidig. Derfor er det viktig å bevare de praksisfellesskapene som fins for å sikre muligheten til å lære av hverandre, opprettholde kontinuitet i arbeidet og bygge et støttende arbeidsmiljø – noe som kan øke både effektivitet, kvalitet og jobbtilfredshet.

Refleksjoner knyttet til avhandlingens praktiske implikasjoner

Behov for opplæring, mulighet for faglig veiledning, kunnskapsdeling og -utvikling på arbeidsplassen der erfaring og refleksjon er viktige dimensjoner, innebærer at personalet må kunne møtes og delta i ulike praksisfellesskap av formell og uformell karakter. Om man ønsker å legge til rette for dette på arbeidsplassen kreves det at det legges inn tilstrekkelig tid i turnusen til de som jobber skift, noe som er en økonomisk utfordring når budsjettene er trange.

Etter at jeg gjorde mine intervjuer har bemanningssituasjonen i hele kriminalomsorgen endret seg betydelig. Problemer relatert til høyt sykefravær, personalflukt og rekruttering er høyst reelle (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023). Uansett problemer, så må de som faktisk er på jobb ivaretas for å hindre at belastningen på dem øker og bemanningssituasjonen generelt forverres ytterligere (jf. Lipsky, 2010). Personalet i Kongsvinger fengsel foreslår selv faglig veiledning og kompetanseheving som et av flere viktige tiltak for å ivareta personalet (Lausund, 2024), noe det er enkelt å støtte om man ikke har økonomiske utfordringer å ta hensyn til. Likevel, man kommer ikke utenom at tiltak vil kreve ressurser. Veiledning og kompetanseheving er utvilsomt noe de ansatte har behov for, samtidig er dette eksempel på tiltak som krever at personer som jobber skift må tas ut av turnus og erstattes av annet personell, noe som er kostbart. For å få til dette, må midler øremerkes om man vil sikre varig gjennomføring av tiltak for personalet. I et kortsiktig perspektiv kan tiltak virke kostbare, men det kan bli atskillig dyrere på lengre sikt hvis bemanningsutfordringene fortsetter, for nyrekruttering, opplæring og høyt sykefravær er også svært kostnadskrevende.

Om personalet skal kunne øke sin kompetanse innen nye ansvarsområder, slik som å jobbe med nye målgrupper, må målgruppene, deres behov og utfordringer defineres slik at rett kunnskap kan tilbys og tilegnes. Dette tar tid, noe man ofte ikke har når politiske vedtak eller beslutninger vedtatt på nivåer oppover i organisasjonen forventes iverksatt så snart som mulig. De ansatte i Kongsvinger fengsel fikk et ukeskurs for oppstart av utlendingsenheten og opplevde at dette ikke var tilstrekkelig. Samtidig forsto de i ettertid at det ikke var mulig å forutse hva det ville være behov for fordi

man ikke visste nok om målgruppen. Dette vitner om at det er behov for grundigere forarbeid når større endringer av ansvarsområder skal iverksettes og forventningene om kunnskapsbasert praksis skal imøtekommes. Kunnskapsbasert praksis er en dynamisk prosess. Derfor vil det være behov for oppdatert kunnskap til personalet som skal utvikle praksis over tid uansett utfordringer som oppstår, enten det er knyttet til arbeid med nye målgrupper eller andre problemstillinger.

Den vanskelige ressursituasjonen i kriminalomsorgen konkurrerer ut personalets kompetansebehov. Dette belyses i kriminalomsorgens egne dokumenter. I kriminalomsorgens årsrapport for 2023 gjøres det klart at kompetanseheving nedprioriteres av ressursmessige hensyn: «Det har vært iverksatt flere innsparingstiltak for å oppnå budsjettbalanse, inkludert midlertidig stengning av avdelinger i fengsel og redusert bruk av tjenestereiser, kompetansehevingstiltak og overtid.» (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023, s. 101). Videre heter det at «for å oppnå budsjettbalanse i 2023 ble planlagte kurs og arrangementer nedskalert, noe som innebar at de ble gjennomført digitalt, utsatt eller avlyst.» (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2023, s. 104).¹⁶ Dette står i sterk kontrast til personalets behov og kriminalomsorgens egen målsetting om å arbeide kunnskapsbasert (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2021 b).

I tillegg til mer opplæring i arbeidet med utenlandske innsatte, ønsker deltagerne i denne undersøkelsen flere arenaer for deling av kunnskap og refleksjon over praksis på arbeidsplassen. Samtidig opplever de at de må kjempe for å bevare de få formelle praksisfellesskapene de har. Praksisfellesskapene som er tilgjengelig må ivretas og foredles slik at ikke mulighetene for kunnskapsdeling og refleksjon over praksis forvitrer ytterligere. Deltagerne ønsker også at tiltak av typen Livspondus skal tilbys hele personalgruppen fordi de bl.a. opplever at refleksjonen øker og at egen og andres kompetanse synliggjøres, noe som bl.a. bidrar til økt trygghet i jobben. Samtidig frykter noen av dem at det går som så mange ganger før, det vil si at tiltak som ikke finansieres innenfor ordinær budsjettamme eller med øremerkede midler avvikles når prosjektmidlene tar slutt.

Uansett hva som besluttes på nivåene over, enten det er ny politikk eller budsjettkutt som medfører reduserte muligheter/arenaer for læring og samtaler om relevante problemstillinger i sitt arbeid, må bakkebyråkratene håndtere sin arbeidshverdag ut fra de forutsetningene som til enhver tid foreligger, så også i kriminalomsorgen. Budsjettkutt over flere år, de siste årenes økende antall oppslag i media om vold, trusler og personalmangel i tillegg til en rapport som påviser at psykiske belastninger rammer altfor mange fengselsansatte (Rambøll Consulting Management, 2023), viser at det er

¹⁶ Samtidig opplyses det at 1630 personer deltok på kurs og konferanser på KRUS i 2023, og at dette er en nedgang på 2253 deltagere fra året før.

mange utfordringer å håndtere i tiden framover. I denne avhandlingen er bare noen få, men viktige, områder berørt. Personalets uttalelser og ønsker er i tråd med studier og forskning som viser at opprettholdelse og vedlikehold av ulike praksisfellesskap har betydning for utvikling av yrkesidentitet og -stolthet, kunnskapsdeling og læring, forståelse og samarbeid på tvers av avdelinger og yrkesgrupper, samt velvære og trivsel på arbeidsplassen (jf. Ohlsson, 2013; Gillberg og Lindgren, 2017; Håkansta, 2022). Praksisfellesskap av både formell og uformell karakter representerer en verdifull investering i både personell og kunnskap både på kort og lang sikt, men som forskningen også viser, kreves det at det legges til rette for det på arbeidsplassen (Filstad *et al.*, 2020).

Forslag til videre forskning

Denne avhandlingsstudien kommer inn under det Forskningsrådet definerer som grunnleggende forskning, såkalt bottom-up forskning. «Finansiering av slik "bottom up"-forskning gjennom åpne arenaer uten tematiske føringer er viktig for å bygge grunnleggende kunnskap også på områder som ikke for øyeblikket er prioriterte. Slik kan vi bygge kunnskapsberedskap for å håndtere ukjente framtidige utfordringer.» (Forskningsrådet, 2021, s. 6).

Zacka (2017) tar til orde for mer bottom-up forskning. Gjennom egne empiriske studier kombinerer han politisk teori med eget etnografisk feltarbeid (som resepsjonist i et anti fattigdomstiltak i regi av en frivillig organisasjon i USA) i sin beskrivelse av dilemmaene bakkebyråkratene opplever. Zacka mener at forskning på området fortrinnsvis må ha bottom-up design, og at det bør utvikles en ny politisk teori i bakkebyråkratisk forskning for bedre å kunne fange opp offentlig sektors komplekse virkelighet, oppnå bedre forståelse av de utfordringene bakkebyråkratene møter, og ikke minst oppnå forståelse for *hvorfor* de gjør som de gjør, ikke bare *hva* de gjør. Etske dilemmaer bakkebyråkratene møter når de navigerer gjennom komplekse situasjoner, deres skjønnsutøvelse og den virkningen dette har på publikums liv blir i henhold til Zacka (2017) ikke tilstrekkelig forklart ved bruk av tradisjonelle politiske teorier, ei heller den dynamiske prosessen mellom adaptiv læring og det han kaller foredling av praksis som følge av tilbakemeldinger fra publikum.

Såkalt bottom-up forskning støttes også av Tett (2016) som mener at antropologer bør utføre forskning i større organisasjoner fordi de ser på livet i organisasjoner nedenfra. I kraft av sin profesjon blir antropologene det hun kaller «insider-outsiders» når de tilstreber å se på organisasjonen gjennom personalets briller (Tett, 2016, s. 312-313). Mitt ståsted i denne studien har vært fra et insider-outsider-perspektiv ved at jeg både har jobbet i kriminalomsorgen i mange år i tillegg til å gjøre forskning på egen

arbeidsplass. Likevel kan jeg ikke påberope meg den antropologiske tilnærmingen, da mitt «feltarbeid» har vært intervjuer og lydopptak av gruppesesjoner der jeg ikke har vært tilstede. Samtidig ser jeg at det kunne gitt verdifull kunnskap å følge personalet i deres arbeid, for eksempel slik Filstad *et al.* (2020) gjorde i sin studie av hvordan ledere i politiet lærer å lede ved å «skygge» dem i deres arbeid.

Sammenlignet med mengden forskning som foreligger om innsatte, er det sparsomt med forskning knyttet til ansattes arbeid. Kriminalomsorgen la høsten 2023 fram en dyster rapport der ansattes psykiske helse er kartlagt og viser oppsiktsvekkende negative funn (Rambøll Management Consulting, 2023). Rapporten har bidratt til større oppmerksomhet om ansattes arbeidsvilkår. I rapporten foreslås en rekke tiltak, men emosjonelt arbeid som utfordring og organisert faglig veiledning som mulig tiltak nevnes ikke spesifikt. Vi vet fra forskning at fengselsansatte i stor grad driver emosjonelt arbeid (Crawley, 2004; Tracy, 2009; Nylander og Bruhn, 2023), noe som burde kvalifisere for tilbud om organisert faglig veiledning. Emosjonelt arbeid kan anses som både en del av, og en konsekvens av sikkerhetsarbeidet, fremfor alt det dynamiske sikkerhetsarbeidet der etablering av funksjonelle relasjoner står sentralt og som nødvendiggjør tett kontakt med de innsatte både i hverdagslige og utfordrende situasjoner. Mer forskning knyttet til personalets arbeid generelt og det dynamiske sikkerhetsarbeidet spesielt, kan bidra til økt forståelse for hva det betyr å «stå i det», et uttrykk som deltagerne i denne undersøkelsen bruker som et paraplybegrep om håndtering av emosjonelt belastende og utfordrende situasjoner. Dessuten kan slik forskning bidra til å utvikle fagterminologien som igjen kan tilføre personalet flere begrep å reflektere *med*, teori og kunnskap å reflektere *ut fra*, og dermed øke muligheten for videreutvikling av praksis.

Sammendrag

Innledning

Arbeid i fengsel har vært viet lite oppmerksomhet innen samfunnsvitenskapelig forskning, noe som har vært påpekt med jevne mellomrom. Det har ikke lyktes meg å finne forskning spesielt rettet mot personalets arbeid med utenlandske innsatte. Det siste er en kunnskapsluke som denne arbeidsvitenskapelige avhandlingen avser å fylle. Avhandlingen handler mer spesifikt om erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsutvikling og synliggjøring av taus kunnskap blant ansatte i norske fengsler, avgrenset til Norges utlendingsfengsel, Kongsvinger fengsel, som også er min arbeidsplass.

Kongsvinger fengsel er et spesialisert fengsel innen norsk kriminalomsorg der målgruppen personalet arbeider med omfatter kun utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres hjemland, dvs. innsatte uten rettigheter i det norske velferdssamfunnet.

Antallet utenlandske innsatte i norske fengsler har økt jevnt siden 2000 og utgjorde i 2017 en tredjedel av alle innsatte i norske fengsler. Samme trend har man sett i store deler av Europa. De siste årene har det imidlertid vært en generell nedgang i antallet utenlandske innsatte.

I 2012 ble det i forbindelse med forslag til statsbudsjett for 2013 offentliggjort en politisk beslutning om at Kongsvinger fengsel skulle omstilles til utlendingsfengsel. Omstillingen fra ordinært fengsel til ren utlendingsenhet ble innledet med et ukeskurs med tema man antok ville være relevante. Man visste lite om hvilke nasjonaliteter og hvilke behov målgruppen kom til å ha, noe som gjorde det vanskelig å planlegge kompetansehevingstiltak for personalet. I oppdragsbrevet fra Justis- og beredskapsdepartementet ble det lagt vekt på at personalet skulle tilbys noe kompetanseheving bl.a. innen språk før oppstart i 2013, noe som viste seg å være et urealistisk mål. I løpet av et år kan innsattgruppen omfatte opptil 70 ulike nasjonaliteter der engelskkunnskapene er svært varierende eller helt fraværende. I det samme oppdragsbevet presiserte myndighetene at de utenlandske innsatte ikke skulle ha dårligere tilbud enn andre innsatte, noe som var viktig for å sikre den fortsatte ressurstilgangen.

Overgangen til at Kongsvinger fengsel ble et utlendingsfengsel førte altså med seg spesifikke og nye utfordringer. Endringer i fengslets målgruppe skapte behov for ny «know how». Fengselsansatte som har blitt intervjuet i denne studien opplever at de

største utfordringene i arbeidet med utenlandske innsatte er knyttet til språk- og kulturforskjeller. De signaliserer behov for økt kunnskap om målgruppen(e) selv om de gjennom erfaring har opparbeidet seg mye kompetanse. For å synliggjøre denne kompetansen, bestemte ledelsen i 2018 å prøve ut dialogmetoden Livspondus, også kalt kompetanselaboratorium (komplabb blant deltagerne) der deltagerne møtes åtte ganger i grupper á seks personer. Metodens viktigste verktøy ligger i en stram struktur og bruk av perspektivskapende spørsmål som bidrar til refleksjon over avsluttede case som deltagerne bringer med seg som arbeidsmateriale til gruppen. Gjennom refleksjon fremkommer nye perspektiv og handlingsalternativer i tillegg til identifisering av kompetanser anvendt i situasjoner og møter med innsatte.

Læring skjer i stor grad gjennom praksis og i fellesskap der taus kunnskap overføres. Selv om taus kunnskap ikke artikuleres betyr det nødvendigvis ikke at den ikke kan formidles. Vi viser ofte i praksis hvordan ting skal gjøres i stedet for å fortelle om det. Noen ganger går det fortere å vise enn å forklare, andre ganger fins ikke begrepene, eller vi mangler gode nok begrep som kan forklare. Vi lærer og vi lærer bort til andre hele tiden uten at vi er bevisst på at det er det vi gjør.

Når vi lærer gjennom praksis, skjer det ofte i fellesskap med, og i samarbeid med andre uten at vi betegner det som en læringssituasjon. Vi lærer gjennom selve prosessen, ved å være engasjert og ved å delta i utviklingen av den praksisen som er i gang. Deltagelse skaper tilhørighet og bidrar til utvikling av yrkesidentitet og felles repertoar, noe som er spesielt viktig når nye medarbeidere skal innlemmes i fellesskapet.

Et vilkår for å oppnå felles utvikling av kompetanse basert på deling av kunnskap, er at de ansatte gis mulighet til å observere og praktisere sammen, for det er deltagelsen i praksisfellesskapet som anses som essensiell når det gjelder å skape og utvikle meningsfull kunnskap. Opprettholdelse av ulike praksisfellesskap er relevante tiltak når det gjelder tilrettelegging for læring og kunnskapsutvikling på arbeidsplassen og kan bidra til synliggjøring av taus kunnskap og bevisstgjøre personalet på den kompetansen de allerede har og derved være et bindeledd mellom formell og uformell kunnskap.

Formål og forskningsspørsmål

Formålet med studien er å utforske det spesifikke innholdet i den tause kunnskapen, hindringene og mulighetene for kunnskapsdeling, samt erfaringens og refleksjonens rolle når det gjelder å gjøre denne kunnskapen synlig og bevisst for individ og gruppe. På bakgrunn av dette tar studien også sikte på å gi en bedre forståelse av kunnskapen der den produseres og praksisfellesskapenes rolle for kunnskapsdeling og utvikling av praksis innenfor en spesialisert og utfordrende kontekst innen norsk kriminalomsorg

der tilbudet om kompetanseheving og organisert faglig veiledning er sparsomt eller ikke eksisterer.

Basert på kvalitative metoder besvares følgende forskningsspørsmål:

1. Hva består fengselsansattes tause kunnskap av i utlendingsfengslet Kongsvinger fengsel?
2. Hvordan kan vi forstå erfaring og refleksjon som viktige dimensjoner for kunnskapsdeling og synliggjøring av taus kunnskap, og hvordan kan erfaring uten refleksjon være til hinder for det samme?
3. Hvilke hindringer og muligheter for kunnskapsdeling møter de fengselsansatte i sin praksis, og hvordan kan vi forstå disse?
4. Hvordan kan tilgjengelighet til, eller fravær av praksisfellesskap påvirke kunnskapsdeling og utvikling av praksis mellom fengselsansatte?

Tidligere studier, forskning og teori

Som tidligere nevnt har arbeid i fengsel vært viet lite oppmerksomhet innen samfunnsvitenskapelig forskning, og forskning innen metodisk arbeid med utenlandske innsatte er vanskelig å finne. Likevel fins det forskning på relevante tema fra arbeid i fengsel. Studier fra fengsler i Sverige, England og USA viser at fengselsansatte i stor grad utfører emosjonelt arbeid og at de ikke har tilgang til nødvendige pauser eller steder å trekke seg tilbake. Nyere studier fra Danmark og Norge viser dystre resultater når det gjelder psykiske belastningsreaksjoner hos fengselsansatte som følge av deres arbeid. Fengselsbetjenter utgjør den største yrkesgruppen i fengslene og de fleste av dem jobber skift. Stressforskning viser at skiftarbeid har negative konsekvenser for helse og sosiale forhold.

Videre viser forskning på taus, praktisk kunnskap at denne er vanskelig å artikulere og at fengselsansatte mangler faglige fellesskap for refleksjon over praksis. Forskning innenfor sammenlignbare sektorer viser at det må tilrettelegges for praksisfellesskap på arbeidsplassen for å stimulere til interaksjon, refleksjon og felles læring som bidrar til utvikling av felles praksis. Jeg har derfor valgt teorier om taus kunnskap, refleksjon og praksisfellesskap samt arbeid innenfor bakkebyråkratiets rammer som teoretisk utgangspunkt for denne avhandlingen.

Taus kunnskap, refleksjon og praksisfellesskap kan ses på som tre elementer som virker sammen innenfor bakkebyråkratiets rammer der tid, ressurser og rom for manøvrering er begrenset. I henhold til Michael Polanyi etableres taus kunnskap gjennom våre erfaringer, men vi er ikke alltid i stand til å sette ord på den. Dersom vi

tillater oss å reflektere over handlinger som skaper disse erfaringene kan dette bidra til ny kunnskap. I Donald A. Schöns teori om den reflekterende praktiker understrekes viktigheten av kontinuerlig refleksjon over praksis slik at ikke praksis forblir automatiserte handlinger basert på kunnskap i handling, men i stedet refleksjon i handling, dvs. at det reflekteres og handles samtidig. Sammen med Steen Wackerhausens teori om refleksjonens anatomi, kan vi forstå aspekter knyttet til samspillet mellom erfaring og refleksjon som har betydning for kunnskapsdeling og utvikling av praksis. Videre bidrar Etienne Wengers teori om praksisfellesskap til utforskning av hvordan læring og kunnskapsdeling skjer mellom deltagerne i ulike praksisfellesskap de deltar i gjennom sitt arbeid.

Metode

Denne avhandlingsstudien er en kvalitativ casestudie der Kongsvinger fengsel er analyseenheten. Studien er en empirisk og spesifikk enkeltcasestudie klassifisert som utforskende der det anvendes flere datakilder. Dataene er samlet inn i perioden 2019-2021 og består av 11 individuelle intervjuer, to fokusgruppeintervjuer og lydopptak fra 20 gruppesesjoner i dialogmetoden Livspondus (fordelt på to grupper bestående av de samme personene som har deltatt i intervjuene). I analysen benyttes en utvikling av grounded theory. Dette muliggjør en systematisk tilnærming gjennom koding og kategorisering som gir konkret og detaljert kunnskap om hva dataene forteller.

Resultater

Denne studien bidrar til litteraturen om arbeid i fengsel, mer spesifikt arbeid med målgruppen utenlandske innsatte som skal utvises eller soningsoverføres hjemland.

For det første påvises misforhold mellom idealer og realiteter. Idealene beskrives i lover, regler og andre offentlige dokumenter, som oftest i generelle termer, mens realitetene vises i hvordan praksis utvikles, i dette tilfellet uten at personalets behov for tilstrekkelig kompetanseheving på det spesifikke fagområdet imøtekommes. Når kompetanseheving uteblir og faglig veiledning mangler, overlates utviklingen av faget til praksisfeltet der kunnskap utvikles og deles basert på erfaring fremfor kunnskap basert i forskning. Samtidig forventes det at personalet utfører sine oppgaver innenfor kunnskapsbasert praksis.

For det andre bidrar avhandlingsstudien til fordypet forståelse av hva arbeid med dynamisk sikkerhet i et utlendingsfengsel innebærer av mellommenneskelige relasjoner og systematisk samhandling mellom innsatte og ansatte. I kriminalomsorgens definisjon av dynamisk sikkerhet inngår menneskelige tiltak. Dette refererer til tiltak som påvirker individets oppfatning, vurderingsevne, kunnskap, atferd og evne til å forstå og følge andre sikkerhetstiltak, som teknologisk utstyr, rutiner og instruksjoner. Eksempler på slike tiltak inkluderer holdningsskapende arbeid,

bevisstgjøring og opplæring. Siden det ikke er definert videre hva opplæring innebærer er det vanskelig å si noe om hva dette betyr. Likevel er det hevet over tvil at mer kunnskap er nødvendig, ikke minst for å møte forventningen om å jobbe kunnskapsbasert.

Samtidig er det et spørsmål om man kan jobbe kunnskapsbasert når kunnskap om målgruppene mangler og det er begrenset støtte i forskning, kriminalomsorgens egne dokumenter og andre offentlige dokumenter der målgruppen utenlandske innsatte er utelatt. Ved etablering av spesialenheter må målgruppene og deres behov defineres, og kunnskap om målgruppen må tilføres personalet slik at de kan jobbe kunnskapsbasert i ordets rette forstand. Det er ikke dermed sagt at personalets erfaringsbaserte kunnskap ikke er verdifull, tvert imot, men den må anerkjennes, for det ene utelukker ikke det andre. Uten erfaringer fra praksis ville ikke forskningen kunnet bidra til kunnskapsutvikling, og uten forskningen ville ikke begrepet kunnskapsbasert praksis eksistert.

For det tredje viser denne forskningen refleksjonens betydning for synliggjøring av tause dimensjoner i arbeidet og de begreper som utvikles og brukes når fagterminologien mangler. Når dette er tilfelle, utvikles taus kunnskap i form av overgripende og vagt formulerte begrep. Ved å tilføre mer teoretisk kunnskap tilføres også begrep med forankring i teori. Kompetanseheving kan dermed gi personalet et bedre kunnskapsgrunnlag og flere verktøy å reflektere med og ut fra når de skal løse problemer, utvikle sin praksis, og ikke minst når det gjelder å håndtere emosjonelle belastninger som arbeidet innebærer.

For det fjerde viser studien at tilgjengelighet til praksisfelleskap er et avgjørende kontekstuell forhold for kunnskapsdeling og utvikling av praksis, spesielt når relevant kompetanseheving mangler. De fleste ansatte jobber skift og møter aldri alle sine kollegaer samtidig. Derfor er det viktig å bevare de praksisfelleskapene som fins for å sikre muligheten til å lære av hverandre, opprettholde kontinuitet i arbeidet og bygge et støttende arbeidsmiljø – noe som kan øke både effektivitet og kvalitet i arbeidet i tillegg til jobbtilfredshet.

I mangel av tilstrekkelig opplæring i arbeid med utenlandske innsatte beskriver deltagerne i denne studien at kunnskap om arbeidet med den nye målgruppen tilegnes ved at «veien ble til mens vi gikk», «vi bruker hverandre» og «vi lærer opp hverandre». Underveis i kodearbeidet ble det mulig å identifisere en kjernekategori – Veiarbeid i dynamisk sikkerhet og menneskelige tiltak. Kriminalomsorgens sikkerhetsbegrep omfatter statisk og teknologiske, organisatoriske samt dynamiske og menneskelige tiltak. Sikkerhetsbegrepet favner både innsatte, ansatte, organisasjon og samfunn. En vesentlig faktor innen dynamisk sikkerhet og menneskelig tiltak, er relasjonsbygging

med innsatte. Deltagerne bruker begrepet dynamisk sikkerhet som en naturlig del av vokabularet uten nærmere forklaring i beskrivelse av sitt arbeid, noe som vitner om at begrepet er inkorporert og fungerer som en taus dimensjon i arbeidet.

I analysearbeidet ble det synliggjort hvordan ansatte utvikler taus kunnskap gjennom relasjonsbygging med innsatte, mobilisering av språk- og kommunikasjonsmuligheter, bruk av praksisfelleskap gjennom kollegaer, håndtering av emosjoner samt refleksjon i og over praksis.

Personalet i fengslet arbeider ut fra kriminalomsorgens todelte hovedmålsetting der ivaretagelse av både sikkerhet og rehabilitering står i fokus uansett målgruppe. Dette kan by på utfordringer når språkproblemer er til hinder for kommunikasjon.

Språk- og kulturforskjeller erfares som de største utfordringene for fengselspersonalet i arbeidet med utenlandske innsatte. Personalet bruker engelsk som arbeidsspråk, men møter store kommunikasjonsutfordringer fordi innsattes engelskkunnskaper varierer eller er helt fraværende. For å imøtegå utfordringene brukes tolketjeneste, andre innsatte når personvernet ikke er til hinder, pekebøker, kroppsspråk og symboler. Språkmektige kollegaer er en verdifull ressurs som også brukes som tolker, men dette viser seg å skape et krysspess mellom å hjelpe og ivareta sikkerheten når den språkmektige må forlate sin avdeling for å hjelpe kollegaer og innsatte på andre avdelinger. Bærbare digitale løsninger med oversettelsesverktøy etterlyses av flere deltagere, men strengt regelverk knyttet til bruk av elektroniske hjelpemidler i fengsel hindrer dette (Kriminalomsorgsdirektoratet, 2020 b).

Språk- og kommunikasjonsmuligheter må mobiliseres for å komme i posisjon for samtale som muliggjør bygging av relasjoner med innsatte, men også for å løse problemer og misforståelser som kan eskalere til konflikt. Manglende kunnskap om andre kulturer har ført til misforståelser og potensielle konflikter, mens god kulturkunnskap har vist seg å være verdifull for relasjonsbygging med innsatte, noe som er en viktig del av den dynamiske sikkerheten der respekt, tillit og god kommunikasjon er avgjørende faktorer. Ved å lytte, holde løfter og anerkjenne de innsattes situasjon, opplever de ansatte at det skapes godt grunnlag for funksjonelle relasjoner. Det første møtet med innsatte fremheves som viktig for den videre relasjonsbyggingen. Mange foretrekker derfor en uformell tilnærming for å redusere spenningsnivået. Ved ankomst til fengslet mangler det ofte informasjon om de utenlandske innsatte. I slike tilfeller støtter personalet seg på tidligere erfaringer med målgruppen.

Kompetanseheving inngår som et menneskelig tiltak under kriminalomsorgens beskrivelse av dynamisk sikkerhet, men tilbudet er imidlertid begrenset. Kunnskap

søkes og problemstillinger besvares først og fremst ved å «google» og bruke praksisfellesskap gjennom kollegaer, som oftest nærmeste kollega som er på vakt samtidig. For å dekke kunnskapsbehovet fremhever mange av deltagerne kompetansehevingstiltak på arbeidsplassen som en foretrukket løsning.

Studien viser også at emosjonelt arbeid er en sentral del av de ansattes rolle, både i håndtering av innsattes følelser og egne belastninger. Begrepet emosjonelt arbeid brukes ikke av deltagerne, men derimot brukes uttrykk som «å stå i det» når de beskriver evnen til å opptre profesjonelt og å tåle emosjonelle belastninger under og etter alvorlige hendelser. Deltagerne opplever at krisehåndteringsrutiner fungerer på kort sikt, men det er behov for bedre langsiktige tiltak for å håndtere emosjonelle belastninger personalet opplever samt forebygge reaktivering disse.

Taus kunnskap, erfaring og refleksjon spiller en viktig rolle i kunnskapsdeling og nye perspektiver på både hverdagslige og utfordrende situasjoner. Taus kunnskap, slik den beskrives i teorien, er kroppsliggjort og uttrykkes gjennom handling. Den omtales ofte som magefølelse eller noe som sitter i "ryggmargen." Gjennom refleksjon i deltagerne casearbeid i Livspondusgruppene blir denne kunnskapen synliggjort samtidig som refleksjonen bidrar til nye perspektiver som kan danne grunnlag for bedre situasjonsforståelse.

Refleksjon i handling er avgjørende for problemløsning i komplekse og uventede situasjoner, spesielt i sikkerhetskritiske sammenhenger. Deltagerne viser hvordan refleksjon hjelper dem å oppfatte og vurdere situasjoner raskt, samt identifisere handlingsalternativer ved å ta hensyn til informasjonen situasjonen gir (talk back). Uten refleksjon risikerer erfaringen å bli en begrensning fremfor en ressurs. Ved å være åpen for sedvaneutfordrende refleksjon muliggjøres fleksible tilnærminger i møte med innsatte, for eksempel for å forebygge konflikter.

Refleksjon i gruppe har gitt deltagerne nye perspektiver og dypere forståelse av egne og andres erfaringer og kompetanser, noe som bidrar til individuell og kollektiv kunnskapsutvikling. Gjennom Livspondusgruppene skapes en arena for felles refleksjon som utvider den enkeltes perspektiv og gir økt bevissthet om alternative tilnærminger og løsninger. Når deltagerne identifiserer kompetanser anvendt i ulike situasjoner, bruker de egne begreper, ofte knyttet til taus kunnskap.

Praksisfellesskapene viser seg å være nyttige på mange felt. Deltagelse i Livspondusgruppene har vist hvordan deltagelse i ett praksisfellesskap kan påvirke et annet ved at perspektivskapende spørsmål som stimulerer refleksjon har funnet veien til overlappingsmøter mellom skift, mens deltagelse i tverrfaglige praksisfellesskap har

gitt større forståelse for, og kunnskap om, ulike yrkesgruppers faglige perspektiver og bidratt til bedre samarbeid om løsninger som balanserer sikkerhet og faglige hensyn.

Kunnskapsdeling forutsetter tilgang til praksisfellesskap, men praksisfellesskapenes eksistens trues av typiske bakkebyråkratiske faktorer som omorganisering, knappe ressurser og bemanningsutfordringer. Mange uttrykker bekymring for at færre praksisfellesskap vil føre til svekket mulighet for kunnskapsdeling og læring på arbeidsplassen, mindre refleksjon over egen praksis og økt automatisering av arbeidsoppgaver, noe som kan føre til sementering av eksisterende praksis i stedet for utvikling.

Diskusjon

Den tause, praktiske, handlingsbårne kunnskapen bygger på erfaringer. Om kunnskapen skal deles, må den ha kontekstuelle forhold tilgjengelig slik som ulike praksisfellesskap der interesse for domene, felles engasjement, delt repertoar og felles praksis fins - der det også er rom for refleksjon og mulighet for at mentale refleksjonsrom kan gjøres tilgjengelig og utvides.

Våre mentale refleksjonsrom samt de refleksive elementene i vår tenkning (i henhold til Wackerhausen hva vi tenker *på, med, ut fra* og *innenfor*) utgjør strukturer i vår tenkning som gir muligheter, men også begrensninger. Det aktive refleksjonsrommet er den delen av det tilgjengelige refleksjonsrommet som anvendes i en gitt situasjon, mens det potensielle refleksjonsrommet kan utvides gjennom tilgang til nye begreper og perspektiver det kan tenkes med samt økt kunnskap det kan tenkes ut fra. Dette forutsetter at mer kunnskap gjøres tilgjengelig gjennom kompetansehevingstiltak og at man åpner opp for å utvide og utfordre sine refleksjoner. Refleksjon er ikke bare et individuelt fenomen, men også en kollektiv aktivitet som pågår innenfor ulike kontekstuelle forhold slik som innenfor ulike praksisfellesskap på arbeidsplassen. Dette krever imidlertid en organisasjon som legger til rette for refleksjon i og over praksis på arbeidsplassen.

Bruken av dialogmetoden Livspodus i Kongsvinger fengsel illustrerer hvordan taus kunnskap kan synliggjøres og deles gjennom strukturerte refleksjonsprosesser. Samtidig viser studien at refleksjon begrenses til den terminologien og de begrepene som er tilgjengelige i deltagerens felles repertoar. For eksempel er begrepet emosjonelt arbeid fraværende i materialet, til tross for at personalet, og fremfor alt betjentene, utfører slikt arbeid i sin praksis. Derimot brukes begrep som å «stå i det» som en taus dimensjon for beskrivelse av evnen til å opptre profesjonelt og håndtere vanskelige situasjoner og alvorlige hendelser der emosjonelle belastninger aktiveres eller reaktiveres grunnet utilstrekkelig bearbeiding over tid. Rapporter om negative psykiske belastningsreaksjoner blant fengselsansatte vitner om at det er behov for mer

kunnskap om hva de må håndtere av belastninger i sitt arbeid. Derfor anbefales videre forskning i form av feltarbeid på hva det innebærer for fengselsansatte å «stå i det».

Avslutningsvis skal det understrekes at kompetanseheving i kriminalomsorgen møter store utfordringer på grunn av begrensede ressurser og økende bemanningsutfordringer samtidig som det forventes at personalet utfører sine oppgaver basert på kunnskapsbasert praksis. Ifølge kriminalomsorgens egne årsrapporter er tiltak for opplæring og faglig utvikling nedprioritert for å oppnå budsjettbalanse. Økonomiske utfordringer påvirker etterutdanningstilbudet ved etatens eget kompetansesenter. Kurs har blitt nedskalert, utsatt eller avlyst, noe som står i kontrast til personalets uttrykte behov for kompetanseheving og organisert faglig veiledning. Bemanningsutfordringer og den vanskelige økonomiske situasjonen i kriminalomsorgen begrenser dermed både tilegnelse og deling av kunnskap, hvilket er nødvendige vilkår for refleksjon og utvikling av praksis.

Sammanfattning på svenska

Inledning

Arbete i fängelse har fått lite uppmärksamhet inom samhällsvetenskaplig forskning, vilket har påpekats med jämna mellanrum. Därtill har jag inte funnit forskning specifikt inriktad på personalens arbete med utländska intagna. Detta utgör en kunskapslucka som den här arbetsvetenskapliga avhandlingen syftar till att fylla. Mer specifikt handlar avhandlingen om erfarenhet och reflektion som viktiga dimensioner för kunskapsutveckling och synliggörande av tyst kunskap bland personal på norska fängelser, med särskilt fokus på anställda på Kongsvinger fängelse där jag har min arbetsplats.

Kongsvinger fängelse är ett specialiserat utlänningsfängelse inom den norska kriminalvården. Det innebär att samtliga intagna är utländska medborgare som ska utvisas eller avtjäna sina straff i respektive hemländer, det vill säga intagna utan rättigheter i det norska välfärdssamhället.

Antalet utländska medborgare som sitter fängslade i norska fängelser har ökat stadigt sedan 2000 och utgjorde en tredjedel av alla intagna i norska fängelser under 2017. Samma trend har setts i stora delar av Europa. De senaste åren har det skett en generell minskning av antalet utländska medborgare.

I samband med förslaget till statsbudgeten för 2013, beslutades 2012 att omvandla Kongsvinger fängelse till ett utlänningsfängelse. Omvandlingen från ett ordinärt fängelse till en renodlad utlänningsenhet inleddes med en veckolång utbildning baserad på ämnen man antog skulle vara relevanta. Det fanns dock begränsad kännedom om målgruppen med avseende på nationaliteter och behov, vilket gjorde det svårt att planera för kompetensutvecklande insatser för personalen. Justitie- och beredskapsdepartementet betonade att personalen inför starten 2013 skulle erbjudas viss kompetensutveckling, bland annat inom språk, men detta visade sig vara ett orealistiskt mål. Under ett år kan upp till 70 olika nationaliteter vara representerade bland de intagna. Deras kunskaper i engelska är mycket varierande och i vissa fall saknas helt. Samtidigt underströk myndigheterna i sitt uppdragsbrev att de utläningar som avtjänar straff i Kongsvinger fängelse inte skulle ha sämre förhållanden än andra intagna, något som var viktigt att framhålla för att säkra fortsatt resurstilldelning.

Omvandlingen av Kongsvinger fängelse till ett utlänningsfängelse innebar specifika och nya utmaningar. Förändringen av fängelsets målgrupp skapade ett behov av ny "know-how". Fängelsepersonal som intervjuats i denna studie upplever att de största

utmaningarna i arbetet med utländska intagna är kopplade till språk- och kulturskillnader. De signalerar ett behov av ökad kunskap om målgruppen, trots att de genom erfarenhet över tid byggt upp omfattande kompetens. För att synliggöra denna kompetens beslutade fängelseledningen 2018 att testa dialogmetoden Livspondus, även kallad kompetenslaboratorium (komplabb bland deltagarna), där deltagarna träffas åtta gånger i grupper om sex personer. Metodens främsta verktyg är dess strikta struktur och användningen av perspektivskapande frågor, vilka bidrar till reflektion över de avslutade case som deltagarna tar med sig till gruppens möten. Genom reflektion och dialog framstår nya perspektiv och handlingsalternativ som möjliga, samtidigt som den kompetens som tillämpats i olika situationer och i möten med intagna identifieras och lyfts.

Lärande sker till stor del genom praktik och i en gemenskap där tyst kunskap överförs. Även om tyst kunskap inte alltid artikuleras, betyder det inte att den är omöjlig att förmedla. Ofta visar vi i praktiken hur saker ska utföras istället för att beskriva med ord. Ibland går det snabbare att visa än att förklara, och ibland saknas begrepp för att beskriva det vi gör. Vi lär oss och undervisar andra kontinuerligt, ofta utan att själva vara medvetna om att det sker.

När vi lär oss genom praktik sker det ofta i samverkan med andra utan att det explicit benämns som en lärande situation. Vi lär oss genom själva processen, genom engagemang och deltagande i utvecklingen av den pågående praktiken. Deltagandet skapar tillhörighet och bidrar till utvecklingen av yrkesidentitet och ett gemensamt kunskapsförråd, något som är särskilt viktigt vid introduktionen av nya medarbetare.

Ett villkor för att uppnå gemensam kompetensutveckling genom kunskapsdelning är att anställda ges möjlighet att observera och praktisera tillsammans. Deltagandet i gemensam praktik anses vara avgörande för skapandet och utvecklingen av meningsfull kunskap. Åtgärder som möjliggör och upprätthåller personalens gemensamma praktik är därför relevanta för att underlätta lärande och kunskapsutveckling på arbetsplatsen, det kan synliggöra tyst kunskap samt öka personalens medvetenhet om den kompetens de redan besitter. Detta kan i sin tur fungera som en brygga mellan formell och informell kunskap.

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att utforska det specifika innehållet i den tysta kunskapen, hinder och möjligheter för kunskapsdelning samt erfarenhetens och reflektionens roll när det gäller att göra denna kunskap synlig och medveten för individ och grupp. Mot denna bakgrund syftar studien också till att ge en bättre förståelse av kunskapen där den produceras, liksom praxisgemenskapernas roll för kunskapsdelning och utveckling av praxis inom en specialiserad och utmanande kontext inom den norska kriminalvården

– en kontext där erbjudandet om kompetensutveckling och organiserad professionell handledning är begränsad eller obefintlig.

Baserat på kvalitativa metoder besvaras följande frågeställningar:

1. Vad består fängelseanställdas tysta kunskap av i Kongsvinger fängelse där samtliga intagna är utländska medborgare som ska utvisas eller avtjäna sina straff i respektive hemländer?
2. Hur kan vi förstå erfarenhet och reflektion som viktiga dimensioner för kunskapsdelning och synliggörande av tyst kunskap, och hur kan erfarenhet utan reflektion utgöra ett hinder för detsamma?
3. Vilka hinder och möjligheter för kunskapsdelning möter fängelseanställda i sin praktik, och hur kan vi förstå dessa?
4. Hur kan tillgången till, eller frånvaron av, praxisgemenskaper påverka kunskapsdelning och utveckling av praxis mellan fängelseanställda?

Tidigare forskning och teori

Som tidigare nämnts har arbete i fängelse fått lite uppmärksamhet inom samhällsvetenskaplig forskning, och forskning om metodiskt arbete med utländska intagna är svår att hitta. Relevant forskning saknas dock inte helt. Studier från fängelser i Sverige, England och USA visar att fängelseanställda i hög grad utför emotionellt arbete, och att de saknar tillgång till nödvändiga pauser eller platser att dra sig tillbaka till. Nyare studier från Danmark och Norge visar dystra resultat när det gäller psykiska belastningsreaktioner hos fängelseanställda som en följd av deras arbete. Kriminalvårdare utgör den största yrkesgruppen inom fängelserna, och de flesta arbetar skift. Stressforskning visar att skiftarbete har negativa konsekvenser för hälsa och sociala förhållanden.

Vidare visar forskning om tyst, praktisk kunskap att denna är svår att artikulera och att fängelseanställda saknar professionella gemenskaper för reflektion över praxis. Forskning inom jämförbara sektorer visar att det måste skapas förutsättningar för praxisgemenskaper på arbetsplatsen för att stimulera interaktion, reflektion och gemensamt lärande, vilket bidrar till utvecklingen av gemensam praxis. Jag har därför valt att använda teorier om tyst kunskap, reflektion och praxisgemenskaper samt arbete som "närbyråkrater" som teoretisk utgångspunkt för denna avhandling.

Tyst kunskap, reflektion och praxisgemenskaper kan ses som tre element som samverkar inom arbete som närbyråkrat, där tid, resurser och handlingsutrymme är begränsade. Enligt Michael Polanyi etableras tyst kunskap genom våra erfarenheter, men vi är inte alltid i stånd att sätta ord på den. Om vi tillåter oss att reflektera över de handlingar som skapar dessa erfarenheter kan detta bidra till ny kunskap. I Donald A.

Schöns teori om den reflekterande praktikern betonas vikten av kontinuerlig reflektion över praxis, så att praxis inte stannar vid automatiserade handlingar baserade på "knowing-in-action", utan istället blir "reflection-in-action", det vill säga att reflektion och handling sker samtidigt. Tillsammans med Steen Wackerhausens teori om reflektionens anatomi kan vi förstå aspekter relaterade till samspelet mellan erfarenhet och reflektion, vilket är avgörande för kunskapsdelning och utveckling av praxis. Vidare bidrar Etienne Wengers teori om praxisgemenskaper till utforskandet av hur lärande och kunskapsdelning sker mellan deltagarna i de olika praxisgemenskaper som kan formas på arbetsplatsen.

Metod

Denna avhandling är en kvalitativ fallstudie där Kongsvinger fängelse utgör analysenheten. Studien är en empirisk och enskild fallstudie som klassificeras som utforskande och som använder flera datakällor. Datainsamlingen skedde under perioden 2019–2021 och består av 11 individuella intervjuer, två fokusgruppintervjuer samt ljudinspelningar från 20 gruppssessioner i dialogmetoden Livspondus (fördelade på två grupper bestående av samma personer som deltagit i intervjuerna). I analysen används en utveckling av «grounded theory». Det möjliggör ett systematiskt tillvägagångssätt att genom kodning och kategorisering ge detaljerad kunskap om det empiriska materialet.

Resultat

Denna forskningsstudie bidrar till litteraturen om arbete i fängelser, mer specifikt arbete med målgruppen utländska intagna som ska utvisas eller avtjäna sitt straff i hemlandet.

För det första påvisas en diskrepans mellan ideal och verklighet. Idealen beskrivs i lagar, regler och andra offentliga dokument, oftast i generella termer, medan verkligheten visar sig i hur praktiken utvecklas – i detta fall utan att personalens behov av utbildning inom det specifika området tillgodoses. När detta inte sker och professionell handledning saknas, överläts utvecklingen av yrkesområdet till praktiken, där kunskap utvecklas och delas baserat på erfarenhet snarare än vetenskap. Samtidigt förväntas personalen utföra sina uppgifter inom ramen för forskningsbaserad praktik.

För det andra bidrar avhandlingen till en fördjupad förståelse av vad arbete med dynamisk säkerhet i ett utlänningsfängelse innebär i form av mellanmännliga relationer och systematiskt samspel mellan intagna och anställda. I Kriminalvårdens definition av dynamisk säkerhet innefattas personalens förhållningssätt liksom specifika åtgärder som påverkar individens uppfattning, omdöme, kunskap, beteende och förmåga att förstå och följa andra säkerhetsåtgärder såsom teknisk utrustning,

rutiner och instruktioner. Exempel på sådana åtgärder inkluderar attitydpåverkande arbete, medvetandegörande och utbildning. Eftersom det inte närmare definieras vad utbildning innebär, är det svårt att fastställa vad detta egentligen betyder. Det råder dock ingen tvekan om att mer kunskap behövs, inte minst för att möta förväntningarna på att arbeta forskningsbaserat.

Samtidigt är det en fråga om det ens är möjligt att arbeta forskningsbaserat när kunskap om målgrupperna saknas och det finns begränsat stöd i forskning, i kriminalvårdens egna dokument och i andra offentliga handlingar där gruppen utländska intagna ofta utelämnas. Vid etablering av specialiserade enheter inom kriminalvården måste målgrupperna och deras behov definieras, och personalen måste få tillgång till kunskap om dessa grupper för att kunna arbeta professionellt och forskningsbaserat i ordets rätta bemärkelse. Det innebär dock inte att personalens erfarenhetsbaserade kunskap är utan värde – tvärtom – men den måste erkännas då den ena formen av kunskap inte utesluter den andra. Utan erfarenhet från praktiken skulle forskningen inte kunna bidra till kunskapsutveckling, och utan forskning skulle begreppet forskningsbaserad praktik inte existera.

För det tredje visar forskningsresultaten i denna avhandling betydelsen av reflektion för att synliggöra tysta dimensioner i arbetet och de begrepp som utvecklas och används när fackterminologi saknas. När så är fallet utvecklas tyst kunskap i form av övergripande och vagt formulerade begrepp. Genom att tillföra mer teoretisk kunskap tillförs också begrepp med förankring i relevant teori. Därmed kan personalen ges en bättre kunskapsgrund och fler verktyg att reflektera utifrån när de ska lösa problem, utveckla sin praktik och inte minst hantera de emotionella påfrestningar som arbetet innebär.

För det fjärde visar studien att tillgång till praxisgemenskaper är en avgörande kontextuell faktor för kunskapsdelning och utveckling av praxis, särskilt när relevant utbildning saknas. De flesta anställda arbetar skift och träffar aldrig samtliga kollegor samtidigt. Därför är det viktigt att bevara existerande praxisgemenskaper för att säkerställa möjligheten att lära av varandra, upprätthålla kontinuitet i arbetet och bygga en stödjande arbetsmiljö – något som kan öka såväl arbetets effektivitet och kvalitet som personalens arbetstillfredsställelse.

I avsaknad av tillräcklig utbildning i arbete med utländska intagna beskriver den personal som deltagit i studien att de tillägnat sig nödvändig kunskap under arbetets gång. Några citat som illustrerar detta är "vägen blev till medan vi gick", "vi använder varandra" och "vi lär upp varandra". Under kodningsarbetet blev det möjligt att identifiera en kärnkategori – *Vägbygge i dynamisk säkerhet och mänskliga åtgärder*. Kriminalvårdens säkerhetsbegrepp omfattar statiska och teknologiska, organisatoriska

samt dynamiska förhållningssätt och åtgärder. Säkerhetsbegreppet innefattar både intagna, anställda, organisation och samhälle. En väsentlig faktor inom dynamisk säkerhet är personalens relationsbyggande i förhållande till intagna. Deltagarna använder begreppet dynamisk säkerhet som en naturlig del av sitt vokabulär utan närmare förklaring när de beskriver sitt arbete, vilket tyder på att begreppet är införlivat och fungerar som en tyst dimension i arbetet.

I analysarbetet synliggjordes hur anställda utvecklar tyst kunskap genom relationsbyggande med intagna, mobilisering av språk- och kommunikationsmöjligheter, användning av praxisgemenskaper med kollegor, hantering av emotioner samt reflektion i och över praktiken.

Personalen i fängelset arbetar utifrån kriminalvårdens dubbla huvudmål, där både säkerhet och rehabilitering står i fokus oavsett målgrupp. Detta kan medföra utmaningar när språksvårigheter utgör ett hinder för kommunikation.

Språk- och kulturskillnader ses som de största utmaningarna för fängelsepersonalen i arbetet med utländska intagna. Personalen använder engelska som arbetspråk, men stöter på stora kommunikationsutmaningar eftersom de intagnas kunskaper i engelska varierar eller saknas helt. För att hantera dessa utmaningar används tolkservice, andra intagna när integritetsaspekter tillåter det, pekböcker, kroppsspråk och symboler. Språkkunniga kollegor är en värdefull resurs som även kan fungera som tolkar, men detta är inte helt oproblemiskt då det kan uppstå en konflikt mellan att hjälpa till på en annan avdelning än den egna och att upprätthålla säkerheten på den avdelning där man arbetar. Flera deltagare efterlyser bärbara digitala lösningar med översättningsverktyg, men strikta regler kring användning av elektroniska hjälpmedel i fängelset förhindrar detta.

Språk- och kommunikationsmöjligheter måste mobiliseras för att möjliggöra samtala som kan bygga relationer med intagna, men också för att lösa problem och missförstånd som annars kan eskalera till konflikter. Bristande kunskap om andra kulturer har lett till missförstånd och potentiella konflikter, medan god kulturförståelse har visat sig vara värdefullt för relationsbyggande med intagna. Detta är en viktig del av den dynamiska säkerheten, där respekt, tillit och god kommunikation är avgörande faktorer. Genom att lyssna, hålla löften och erkänna de intagnas situation upplever personalen att de skapar en god grund för fungerande relationer. Det första mötet med intagna lyfts fram som viktigt för den fortsatta relationsbyggnaden. Många föredrar därför ett informellt tillvägagångssätt för att minska spänningsnivån. Vid ankomst till fängelset saknas ofta information om de utländska intagna och i dessa fall förlitar sig personalen på tidigare erfarenheter med målgruppen.

Personalens kompetens ingår som en viktig del i kriminalvårdens beskrivning av dynamisk säkerhet, men utbildningsmöjligheterna är i realiteten begränsade. Kunskap söks och problem löses främst genom att man "googlar" och genom praxisgemenskap med kollegor, oftast den närmaste kollegan som är i tjänst samtidigt. För att möta kunskapsbehoven lyfter många av deltagarna fram kompetensutvecklingsinsatser på arbetsplatsen som en föredragen lösning.

Studien visar också att emotionellt arbete är en central del av personalens roll, både i hanteringen av intagnas känslor och i egna upplevelser av arbetet. Begreppet emotionellt arbete används inte av deltagarna, men istället uttryck som "att stå i det" när de beskriver förmågan att agera professionellt och hantera emotionella påfrestningar under och efter allvarliga händelser. Deltagarna upplever att krishanteringsrutiner fungerar på kort sikt, men att det finns ett behov av bättre långsiktiga åtgärder för att hantera de emotionella belastningar som personalen utsätts för samt förebygga reaktivering av dessa.

Tyst kunskap, erfarenhet och reflektion spelar en viktig roll i kunskapsdelning och kan ge nya perspektiv på både vardagliga situationer och utmanande sådana. Tyst kunskap, såsom den beskrivs i teorin, uttrycks genom handling. Den omnämns ofta som magkänsla eller något som sitter i "ryggmärgen". Genom reflektion i deltagarnas arbete med olika case i Livspondusgrupperna synliggörs denna kunskap, samtidigt som reflektionen bidrar till nya perspektiv som kan utgöra en grund för bättre situationsförståelse.

Reflektion i handling är avgörande för problemlösning i komplexa och oväntade situationer, särskilt i säkerhetskritiska sammanhang. Deltagarna visar hur reflektion hjälper dem att snabbt uppfatta och bedöma situationer samt identifiera handlingsalternativ genom att beakta den information situationen ger («talk back»). Utan reflektion riskerar erfarenheten att bli en begränsning snarare än en resurs. Genom att vara öppen för praxisutmanande reflektion möjliggörs flexibla förhållnings- och tillvägagångssätt i mötet med de intagna, exempelvis för att förebygga konflikter.

Studien betonar även att gruppreflektion har gett deltagarna nya perspektiv och en djupare förståelse av sina egna och andras erfarenheter och kompetenser, vilket bidrar till individuell och kollektiv kunskapsutveckling. Genom Livspondusgrupperna skapas en arena för gemensam reflektion som breddar deltagarnas perspektiv och ökar medvetenheten om alternativa tillvägagångssätt och lösningar. När deltagarna identifierar den kompetens som används i olika situationer, använder de egna begrepp, ofta kopplade till tyst kunskap.

Praxisgemenskaper är värdefulla i flera avseenden. Deltagande i Livspondusgrupperna har visat hur deltagande i en praxisgemenskap kan påverka en annan genom att perspektivskapande frågor som stimulerar reflektion har funnit sin väg in i överlappande möten mellan skift. Vidare har deltagande i tvärvetenskapliga gemenskaper lett till ökad förståelse för och kunskap om olika yrkesgruppers professionella perspektiv. Detta har bidragit till bättre samarbete kring lösningar som balanserar säkerhet och yrkesmässiga hänsyn.

Kunskapsdelning förutsätter tillgång till praxisgemenskaper, men gemenskapernas existens hotas av faktorer såsom omorganisationer, begränsade resurser och bemanningsutmaningar i det närbyråkratiska arbetet. Många uttrycker oro för att färre praxisgemenskaper kan leda till minskade möjligheter till kunskapsdelning och lärande på arbetsplatsen, mindre reflektion över den egna praktiken samt ökad automatisering av arbetsuppgifter. Detta kan i sin tur leda till en cementering av befintliga arbetssätt snarare än utveckling.

Diskussion

Den tysta, praktiska och handlingsburna kunskapen bygger på erfarenheter. För att denna kunskap ska delas krävs tillgång till kontextuella faktorer, såsom olika praxisgemenskaper där intresse för domänen, gemensamt engagemang, delad repertoar och gemensam praktik finns – där det också finns utrymme för reflektion och möjlighet att tillgängliggöra och utvidga mentala reflektionsrum.

Våra mentala reflektionsrum och de reflektiva elementen i vårt tänkande (enligt Wackerhausen vad vi tänker *på*, *med*, *utifrån* och *inom*) utgör strukturer i vårt tänkande som både möjliggör och begränsar. Det aktiva reflektionsrummet är den del av det tillgängliga reflektionsrummet som används i en given situation, medan det potentiella reflektionsrummet kan utvidgas genom tillgång till nya begrepp och perspektiv att tänka med, samt genom ökad kunskap att tänka utifrån. Detta förutsätter att mer kunskap görs tillgänglig genom kompetenshöjande insatser och att utrymme skapas för att man ska kunna utmana och vidga sina reflektioner. Reflektion är inte enbart ett individuellt fenomen, utan även en kollektiv aktivitet som sker inom olika kontexter, såsom i praxisgemenskaper på arbetsplatsen. Detta kräver dock en organisation som aktivt möjliggör reflektion i och över praktik på arbetsplatsen.

Användningen av dialogmetoden Livspondus vid Kongsvinger fångelse illustrerar hur tyst kunskap kan synliggöras och delas genom strukturerade reflektionsprocesser. Samtidigt visar studien att reflektion begränsas till den terminologi och de begrepp som finns tillgängliga i deltagarnas gemensamma repertoar. Exempelvis saknas begreppet emotionellt arbete i materialet, trots att personalen, framför allt kriminalvårdare, utför sådant arbete i sin praktik. Istället används begrepp som att ”stå

i det”, vilket fungerar som en tyst dimension för att beskriva förmågan att agera professionellt och hantera svåra situationer och allvarliga händelser där emotionella belastningar (åter)aktiveras på grund av otillräcklig bearbetning över tid. Rapporter om negativa psykiska belastningsreaktioner bland kriminalvårdspersonal vittnar om behovet av mer kunskap om de påfrestningar som de har att hantera i sitt arbete. Därför rekommenderas vidare forskning genom fältstudier för att belysa vad det innebär för denna personal att ”stå i det”.

Avslutningsvis ska det betonas att kompetensutveckling inom kriminalvården möter stora utmaningar på grund av begränsade resurser och ökande bemanningsproblem, samtidigt som personalen förväntas utföra sitt arbete utifrån forskningsbaserad praktik. Enligt kriminalvårdens egna årsrapporter har utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser nedprioriterats för att uppnå budgetbalans. De ekonomiska utmaningarna påverkar utbildningsutbudet vid myndighetens kompetenscenter. Kurser har skalats ner, skjutits upp eller ställts in, vilket står i kontrast till personalens uttryckta behov av förstärkt kompetens och organiserad yrkesmässig handledning. Bemanningsutmaningar och kriminalvårdens svåra ekonomiska situation begränsar därmed både inhämtning och delning av kunskap, vilket är förutsättningar för att reflektion och utveckling av praktik ska vara möjlig.

Summary in English

Introduction

Work in prisons has received little attention in social science research, a point that has been repeatedly emphasized. Moreover, I have been unable to find studies specifically focused on prison staff's work with foreign inmates. This knowledge gap is what this thesis in work science aims to fill. More specifically, the thesis explores experience and reflection as crucial dimensions for knowledge development and the articulation of tacit knowledge among employees in Norwegian prisons, with a particular focus on Norway's foreign national prison, Kongsvinger Prison, which is also my workplace.

Kongsvinger Prison exclusively houses foreign inmates who are to be deported or transferred to serve their sentences in their home countries — individuals without rights within the Norwegian welfare system. The number of foreign nationals in Norwegian prisons has increased steadily since 2000 and accounted for a third of all inmates in Norwegian prisons in 2017. The same trend has been seen in large parts of Europe. In recent years, there has been a general decline in the number of foreign nationals.

In 2012, in connection with the proposed state budget for 2013, a political decision was announced to repurpose Kongsvinger Prison as a foreign national prison only. The transition from an ordinary prison to a foreign national unit began with a one-week training course on topics presumed to be relevant. However, little was known about the nationalities and needs of the incoming inmate population, making it difficult to plan competency development measures for staff. The Norwegian Ministry of Justice and Public Security mandated that staff receive some training, including language courses, before the prison's operational shift in 2013, but this goal proved unrealistic. Over the course of a year, up to 70 different nationalities may be represented among the inmates, with highly variable or non-existent English proficiency. The same directive from the authorities also emphasized that foreign inmates should not receive poorer services than other inmates, a principle that was crucial for ensuring continued resource allocation.

The transformation of Kongsvinger Prison into a foreign national prison introduced specific new challenges. Changes in the inmate population created a need for new “know-how.” Prison staff interviewed in this study reported that the greatest challenges in working with foreign inmates are related to language and cultural differences. Although they have accumulated significant competence through experience, they still express a need for increased knowledge about their target group(s). To make this

competence more explicit, prison management decided in 2018 to test the dialogue method Livspondus (life knowledge), also referred to as a competence laboratory (“komplabb” among participants), where groups of six employees met eight times. The method’s core tools are its strict structure and the use of perspective-shaping questions that encourage reflection on completed cases brought in by participants as working material. Through reflection, new perspectives and action alternatives emerge, in addition to identifying the competencies used in encounters and interactions with inmates.

Learning largely occurs through practice and collective engagement, where tacit knowledge is transferred. Even though tacit knowledge is not explicitly articulated, this does not necessarily mean that it cannot be conveyed. We often demonstrate how things should be done in practice rather than explaining them verbally. Sometimes, showing is faster than telling; at other times, the necessary concepts are lacking, or existing concepts are insufficient to explain a situation. We continuously learn and pass on knowledge to others, often without being consciously aware that this is what we are doing.

Learning through practice often takes place collectively, in collaboration with others, without being labeled as a learning situation. We learn through the process itself – by being engaged and participating in the development of ongoing practices. Participation fosters a sense of belonging and contributes to the development of professional identity and shared repertoire, which is particularly important when integrating new employees into the workplace community.

A prerequisite for collective competence development through knowledge sharing is that employees have opportunities to observe and practice together. Participation in a community of practice is considered essential for the creation and development of meaningful knowledge. Maintaining various communities of practice is therefore a relevant strategy for facilitating workplace learning and knowledge development. Such communities can help make tacit knowledge visible, increase staff awareness of their existing competencies, and serve as a bridge between formal and informal knowledge.

Aim and research questions

The aim of this study is to explore the specific content of tacit knowledge, the barriers and opportunities for knowledge sharing, and the role of experience and reflection in making this knowledge explicit and conscious at both the individual and group levels. Based on this, the study also seeks to provide a deeper understanding of knowledge as it is produced, as well as the role of communities of practice in knowledge sharing and practice development within a specialized and challenging context in Norwegian

corrections, where opportunities for competence development and organized professional supervision are limited or nonexistent.

Using qualitative methods, the study seeks to answer the following research questions:

1. What constitutes the tacit knowledge of prison staff at Kongsvinger Prison, Norway's foreign national prison?
2. How can experience and reflection be understood as important dimensions for knowledge sharing and the articulation of tacit knowledge, and how can experience without reflection act as a barrier to this process?
3. What barriers and opportunities for knowledge sharing do prison staff encounter in their practice, and how can these be understood?
4. How does the presence or absence of communities of practice affect knowledge sharing and the development of practice among prison staff?

Previous Research and Theory

As previously mentioned, work in prisons has received little attention within social science research, and research on systematic work with foreign inmates is difficult to find. However, there is research on relevant topics from prison work. Studies of prisons in Sweden, England, and the United States, show that prison staff largely perform emotional labor and lack access to necessary breaks or retreat spaces. Recent studies from Denmark and Norway reveal concerning results regarding the psychological strain experienced by prison staff due to their work. Prison officers constitute the largest occupational group in prisons, and most of them work shifts. Stress research indicates that shift work has negative consequences for health and social well-being.

Furthermore, research on tacit, practical knowledge suggests that it is difficult to articulate, and that prison staff lack professional communities for reflecting on practice. Research in comparable sectors demonstrates that workplaces must facilitate communities of practice to encourage interaction, reflection, and collective learning, which contribute to the development of shared practices. Therefore, I have chosen theories on tacit knowledge, reflection, and communities of practice, as well as work within the framework of street-level bureaucracy, as the theoretical foundation for this thesis.

Tacit knowledge, reflection, and communities of practice can be seen as three interrelated elements operating within the constraints of street-level bureaucracy, where time, resources, and room for maneuvering are limited. According to Michael Polanyi, tacit knowledge is established through our experiences, but we are not always able to articulate it. If we allow ourselves to reflect on the actions that create these experiences, it can contribute to new knowledge. In Donald A. Schön's theory of the

reflective practitioner, the importance of continuous reflection on practice is emphasized to ensure that practice does not remain automated actions based on knowledge-in-action but instead becomes reflection-in-action where reflection and action occur simultaneously. Alongside Steen Wackerhausen's theory of the anatomy of reflection, we can understand aspects of the interaction between experience and reflection that are important for knowledge sharing and practice development. Furthermore, Etienne Wenger's theory of communities of practice contributes to the exploration of how learning and knowledge sharing occur among participants in various communities they engage in through their work.

Methodology

This dissertation study is a qualitative case study in which Kongsvinger Prison serves as the unit of analysis. It is a single-case study classified as exploratory, utilizing multiple data sources. Data were collected between 2019 and 2021 and include 11 individual interviews, two focus group interviews, and audio recordings from 20 group sessions using the dialogue method Livspondus (distributed across two groups consisting of the same individuals who participated in the interviews). The analysis employs a development of grounded theory. This approach allows for a systematic methodology through coding and categorization, providing concrete and detailed insights into what the data reveal.

Results

My research contributes to the literature on prison work, specifically work with the target group of foreign inmates who are to be deported or transferred to serve their sentence in their home country.

Firstly, the study identifies a mismatch between ideals and realities. The ideals are described in laws, regulations, and other official documents, usually in general terms, whereas the realities emerge in how practice develops – in this case, without sufficient competence development. When competence development and professional guidance are lacking, the development of expertise is left to the field itself, where knowledge is developed and shared based on experience rather than research-based knowledge. At the same time, prison staff are expected to carry out their duties within an evidence-based practice framework.

Secondly, the thesis deepens the understanding of what working with so-called dynamic security in a foreign national prison entails in terms of interpersonal relationships and systematic interaction between inmates and staff. In the correctional services' definition of dynamic security, human measures are included. This refers to measures that influence an individual's perception, judgment, knowledge, behavior, and ability to understand and comply with other security measures, such as

technological equipment, routines, and instructions. Examples of dynamic security measures include attitude-shaping efforts, awareness-raising, and training. Since there is no further definition of what training entails, it is difficult to determine its exact meaning. However, it is indisputable that more knowledge is needed – especially to meet the expectation of working in an evidence-based manner.

At the same time, the question arises: Can one truly work in an evidence-based manner when knowledge about the target groups is lacking and there is limited support from research, the correctional services' own documents, and other official documents where foreign inmates are omitted? When establishing specialized units, the target groups and their needs must be defined, and knowledge about them must be provided to the staff so that they can work in a truly evidence-based manner. This does not mean that experiential knowledge is not valuable – on the contrary – it must be acknowledged, as one does not exclude the other. Without experience from practice, research could not contribute to knowledge development, and without research, the concept of evidence-based practice would not exist.

Thirdly, this research highlights the importance of reflection in making the tacit dimensions of prison work visible and in developing terminology when professional vocabulary is lacking. When this is the case, tacit knowledge develops in general and vaguely formulated concepts. By introducing more theoretical knowledge, concepts grounded in theory are also introduced. Competence development can thus provide prison staff with a stronger knowledge base and more tools to reflect on and use when solving problems and developing their practice, especially when it comes to handling the emotional burdens of their work.

Fourthly, the study shows that access to communities of practice is a crucial contextual factor for knowledge sharing and practice development, particularly when sufficient competence development is lacking. Most prison staff work shifts and never meet all their colleagues at the same time. Therefore, it is important to maintain the existing communities of practice to ensure the opportunity to learn from one another, maintain continuity in the work, and build a supportive work environment, which can increase both efficiency and quality as well as job satisfaction.

In the absence of adequate training in working with foreign inmates, the participants in this study describe acquiring knowledge about working with the new target group through a process of "learning as we go," "relying on each other," and "training one another." During the coding process, it became possible to identify a core category – *Roadwork in Dynamic Security and Human Measures*. The correctional services' concept of security encompasses static and technological, organizational, as well as dynamic and human measures. The security concept includes inmates, staff, the

organization, and society. Participants use the term dynamic security as a natural part of their vocabulary without further explanation in describing their work, which indicates that the concept is incorporated and functions as a tacit dimension in their practice.

The analysis highlights how employees develop tacit knowledge through relationship building with inmates, mobilizing language and communication resources, using communities of practice through colleagues, managing emotions, and engaging in reflection in and on practice.

Prison staff work based on the correctional services' dual primary objectives, where both security and rehabilitation are prioritized regardless of the target group. This can present challenges when language barriers hinder communication.

Language and cultural differences are perceived as the biggest challenges for prison staff in working with foreign inmates. Staff use English as their working language but encounter significant communication difficulties due to varying or completely absent English proficiency among inmates. To address these challenges, interpretation services are used, along with other inmates when privacy is not a concern, pointing books, body language, and symbols. Multilingual colleagues are a valuable resource and are also used as interpreters, but this creates a conflict between assisting others and maintaining security when the multilingual staff member must leave their unit to help colleagues and inmates in other units. Many participants express a need for portable digital translation tools, but strict regulations on electronic devices in prisons hinder their implementation.

Language and communication resources must be mobilized to enable conversations that facilitate relationship building with inmates and to resolve misunderstandings that could escalate into conflicts. A lack of cultural knowledge has led to misunderstandings and potential conflicts, while a developed cultural awareness has proven valuable for building relationships with inmates, an essential aspect of dynamic security, where respect, trust, and effective communication are critical factors. By listening, keeping promises, and acknowledging inmates' situations, staff members experience a solid foundation for functional relationships. The first meeting with inmates is highlighted as crucial for further relationship building. Many prefer an informal approach to reduce tension. Upon arrival at the prison, information about foreign inmates is often lacking. In such cases, staff rely on previous experiences with the target group.

Competence development is categorized as a human measure under the correctional services' definition of dynamic security, yet the available training is limited.

Knowledge is primarily sought through online searches and by consulting colleagues, usually the closest colleague on duty at the same time. To meet the need for knowledge, many participants emphasize workplace-based training initiatives as a preferred solution.

Furthermore, the study shows that emotional labor is a central part of prison staff's role, both in managing inmates' emotions and their own emotional burdens. The term emotional labor is not used by participants, but they instead refer to "standing in it" (Norwegian: å stå i det) when describing their ability to act professionally and endure emotional strain during and after serious incidents. Participants find that crisis management routines function well in the short term, but there is a need for better long-term measures to manage emotional burdens and prevent their reactivation.

Tacit knowledge, experience, and reflection play a crucial role in knowledge sharing and gaining new perspectives on both everyday and challenging situations. Tacit knowledge, as described in theory, is embodied and expressed through action. It is often referred to as gut feeling or something that is ingrained in the "spinal cord." Through reflection in participants' case work in the Livspondus groups, this knowledge becomes visible, while the reflection process itself contributes to new perspectives that can enhance situational understanding.

Reflection in action is essential for problem-solving in complex and unexpected situations, especially in security-critical contexts. Participants demonstrate how reflection helps them quickly perceive and assess situations, identify courses of action, and consider situational feedback ("talk back"). Without reflection, experience risks becoming a limitation rather than a resource. By being open to custom-challenging reflection, flexible approaches are made possible in interactions with inmates, such as conflict prevention.

The study emphasizes that group reflection has provided participants with new perspectives and a deeper understanding of their own and others' experiences and competencies, contributing to both individual and collective knowledge development. Through the Livspondus groups, a shared arena for reflection is created, broadening perspectives and increasing awareness of alternative approaches and solutions. When participants identify competencies applied in various situations, they use their own terminology, often linked to tacit knowledge.

Communities of practice prove beneficial in many areas. Participation in Livspondus groups has shown how engagement in one community of practice can influence another, as questions stimulating reflection have found their way into overlapping meetings between shifts. Cross-disciplinary communities have fostered greater

understanding of different professional perspectives, improving collaboration on solutions that balance security and professional considerations.

However, knowledge sharing requires access to communities of practice, which are threatened by factors such as restructuring, limited resources, and staffing challenges of street-level bureaucracy work. Many express concern that fewer communities of practice will lead to diminished opportunities for workplace learning, reduced reflection on practice, and increased automation of tasks – potentially reinforcing existing practices rather than fostering development.

Discussion

Tacit, practical, action-based knowledge is built upon experience. For knowledge to be shared, contextual conditions must be available, such as different communities of practice where interest in a domain, engagement, shared repertoire, and collective practice allow for reflection and the expansion of reflective spaces.

Our mental reflection spaces, as well as the reflective elements of our thinking – (according to Wackerhausen what we think *about*, *with*, *from*, and *within*) – constitute structures in our thinking that provide possibilities but also limitations. The ‘active’ reflection space is the part of the available reflection space that is used in a given situation, while the ‘potential’ reflection space can be expanded through access to new concepts and perspectives with which one can think, as well as increased knowledge from which one can think. This requires that more knowledge is made available through competence development initiatives and that one opens up to expanding and challenging one’s reflections. Reflection is not only an individual phenomenon but also a collective activity that takes place within various contextual conditions, such as within different communities of practice in the workplace. However, this requires an organization that facilitates reflection in and on practice in the workplace.

The use of the Livspondus dialogue method in Kongsvinger Prison illustrates how tacit knowledge can be made visible and shared through structured reflection processes. However, the study also shows that reflection is limited by the terminology and concepts available in the participants' common repertoire. For example, the term emotional labor is absent from the data, despite staff – especially officers – engaging in such work. Instead, phrases like "standing in it" describe their ability to act professionally and handle difficult situations where emotional burdens are triggered or reactivated due to insufficient processing over time. Reports of negative psychological stress reactions among prison staff indicate a need for more knowledge about the burdens they face. Further field research is recommended to explore what "standing in it" entails for prison staff.

Finally, it should be emphasized that competence development in correctional services faces significant challenges due to limited resources and increasing staffing issues, while staff are still expected to base their work on evidence-based practice. According to the correctional services' annual reports, training and professional development have been deprioritized to maintain budget balance. Economic challenges impact continuing education opportunities at the correctional services' training center. Courses have been downsized, postponed, or canceled, which contradicts staff's expressed need for competence development and professional guidance. Staffing challenges and financial difficulties in correctional services thus limit both the acquisition and sharing of knowledge, which are necessary conditions for reflection and practice development.

Appendix

Vedlegg 1. Eksempel på koding, individuelle intervjuer

Innledende koding	Fokusert koding/ mulig kategori	Kategori
Deler kunnskap med kolleger. Søker informasjon fra kolleger. Deler spørsmål med kolleger. Snakker med kollegaer og samarbeidspartnere. Motiverer hverandre.	Bruker praksisfellesskapet til kunnskapsdeling.	Dynamisk sikkerhet og menneskelige tiltak.
Bruker Internett / Google. Får mange svar gjennom Internett. Bruker Internett automatisk. Finner mye «publisert kunnskap» på Internett. Erfarer informasjonssøking som enklere nå enn tidligere. Anser Internett som hjelpemiddel. Mangler andre verktøy.	Søker kunnskap gjennom tilgjengelig digitalt verktøy.	Dynamisk sikkerhet og menneskelige tiltak.
Viser innsatte ønske om å forstå. Viser innsatte respekt. Åpner for god kontakt tidlig. Bruker de få ordene hen kan på et språk. Viser innsatte tillit. Verdsetter innsattes språkutvikling. Opplever at innsatte slapper av når deres kommunikasjonsferdigheter øker. Normaliserer relasjoner gjennom kommunikasjon. Går "den ekstra milen" for å oppnå tillit og forståelse. Viser hvem hun er i møte med innsatte. Bruker fornavn fremfor etternavn og tittel.	Relasjonsbygging.	Dynamisk sikkerhet og menneskelige tiltak.
Streber etter god kommunikasjon. Bruker kroppsspråk.		

Vedlegg 2. Informasjon og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet "Taus kunnskap blant ansatte i et utlendingsfengsel"?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å studere taus kunnskap blant ansatte i Kongsvinger fengsel i deres arbeid med utenlandske innsatte. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Bakgrunn

Mitt navn er Kristin Opaas Haugli, og jeg er ansatt som tilbakeføringskoordinator ved Kongsvinger fengsel. Fra 1.januar 2019 ble jeg tatt opp som PhD-kandidat ved doktorgradsprogrammet i arbeidsvitenskap ved Göteborgs Universitet, Göteborg, Sverige. Bakgrunnen for dette er at det skal knyttes forskning til Livspondusprosjektet som ble iverksatt ved Kongsvinger fengsel i 2019. Forskningen skal utføres av meg, og forskningsprosjektet er finansiert av Norges Forskningsråd og kriminalomsorgen. Gjennomføringen av Livspondusprosjektet er finansiert ved hjelp av kompetansemidler fra DIFI (Direktoratet for forvaltning og IKT).

Formål og forskningsspørsmål

Formålet med studien er å avdekke hva taus kunnskap består av i utlendingsenheten Kongsvinger fengsel, hvordan den kommer til uttrykk og på hvilke arenaer, samt hvilken betydning synliggjøring av taus kunnskap har for læringsmiljøet i enheten.

Forskningsspørsmålene kommer til å handle om:

Hva består den tause kunnskapen av blant ansatte i Kongsvinger fengsel i deres arbeid med utenlandske innsatte, og hvordan kommer den til uttrykk?

Hvordan deles taus kunnskap mellom de ansatte, og på hvilke arenaer skjer det?

Hvordan påvirkes læringsmiljøet i enheten når taus kunnskap synliggjøres og spres ved hjelp av Livspondusmetoden?

Det vil bli foretatt intervju før og etter deltakelse i Livspondusprosjektet.

Forskningsprosjektet er knyttet til min avhandling og resultater vil bli publisert i form av artikler i fagtidsskrifter og presentert på konferanser og seminarer internt og eksternt.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Göteborgs Universitet (GU), Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, er sammen med meg ansvarlig for prosjektet.

Hovedveileder er dosent Mattias Bengtsson fra GU og biveileder er professor Anna Lydia Svalastog fra Høgskolen i Østfold. Intern mentor tilknyttet dette forskningsprosjektet er seniorrådgiver Ellen Bjercke fra kriminalomsorgen, region øst.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du blir spurt om delta i denne undersøkelsen fordi du frivillig skal delta i Livspondusprosjektet.

Jeg kommer til å spørre alle deltakerne fra to av Livspondusgruppene, dvs. 12 personer til sammen, om de vil delta i undersøkelsen. Jeg har fått opplysninger om hvem som deltar fra koordinator for Livspondus, Marius Andersen, og tillatelse til selve undersøkelsen er innhentet fra kriminalomsorgen, region øst.

Hva innebærer det for deg å delta?

- Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju *før* deltakelse i Livspondusgruppe og et intervju *etter* deltakelse. Hvert intervju er beregnet å vare 60-90 minutter. Det vil bli gjort lydopptak av intervjuene, og i tillegg vil det bli gjort lydopptak av gruppesesjonene for å kunne se på hvordan gruppeprosessen utvikler seg og hvilken taus kunnskap som knyttes til ulike case. Opptakene blir transkribert/omgjort til tekst av meg. Alt materiale blir lagret elektronisk på Göteborgs Universitets server som holder høy sikkerhetsstandard i henhold til regler for oppbevaring av personopplysninger og forskningsmateriell og som samsvarer med EUs personvernforordning (General Data Protection Regulation, GDPR). Alle personopplysninger anonymiseres. Lydopptakene slettes etter at forskningsprosjektet er avsluttet.

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 opplysninger om deg 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

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Göteborgs Universitet er behandlingsansvarlig institusjon når det gjelder behandling og oppbevaring av data.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil bli erstattet med en kode som lagres på egen navneliste som bare jeg har tilgang til, og denne oppbevares adskilt fra øvrige data.
- Opplysninger du gir vil bli anonymisert og fremstilt på en slik måte at de ikke skal være mulig for andre å gjenkjenne eller kunne knyttes til deg.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 31.12.2022. Personopplysninger anonymiseres og navn, kontaktopplysninger, koblingsnøkkel og lydopptak slettes når prosjektet avsluttes.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller 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.

Etter søknad fra Kongsvinger fengsel i samarbeid med Göteborgs Universitet, har kriminalomsorgen region øst i henhold til «Retningslinjer for forskning i kriminalomsorgen» vurdert at behandlingen av personopplysninger er i samsvar med personvernregelverket. Prosjektet skal ikke godkjennes av NSD eller den svenske etikprøvningsnemnden fordi jeg er student ved et svensk universitet og forskningen foregår i Norge. Siden kriminalomsorgen selv alltid skal godkjenne forskningsprosjekter som skal gjennomføres i kriminalomsorgen, er det tilstrekkelig at behandlingsansvarlig institusjons eget personvernombud, i dette tilfellet Kristina Ullgren ved Göteborgs Universitet, gir en vurdering av prosjektet i henhold til det svenske regelverket som samsvarer med det norske personvernregelverket, som igjen harmonerer med EUs regelverk, jf. GDPR¹⁷.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Kristin Opaas Haugli, e-post: kristin.opaas.haugli@kriminalomsorg.no
Hovedveileder: Mattias Bengtsson, e-post: mattias.bengtsson@gu.se
Biveileder: Anna Lydia Svalastog, e-post: anna.l.svalastog@hiof.no
- Göteborgs Universitets personvernombud: kristina.ullgren@gu.se
- Eventuelle spørsmål knyttet til NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, kan gjøres på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Tusen takk for at du er villig til å delta i undersøkelsen!

Vennlig hilsen

Kristin Opaas Haugli
Prosjektansvarlig

¹⁷ GDPR: <https://eugdpr.org/>

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjonen om prosjektet «Taus kunnskap blant ansatte i et utlendingsfengsel», og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i individuelt intervju før deltakelse i Livspondusgruppe
- å delta i individuelt intervju etter deltakelse i Livspondusgruppe
- at det kan tas lydopptak av alle intervjuene og alle gruppesesjonene.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 31.12.22.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3. Intervjuguide

Intervjuguide del I

Bakgrunnsspørsmål før intervju.
Fylles ut av den som intervjues.

Navn:

(anonymiseres til nummer etter intervjuet)

1	Kjønn:	
2	Alder:	
3	Født i (land):	
4	Statsborgerskap:	
5	Stillingsprosent:	
6	Utdanning:	
7	Arbeidserfaring før Kongsvinger fengsel:	
8	Antall år i kriminalomsorgen:	
9	Antall år i Kongsvinger fengsel:	
10	Hvilke språk snakker du?	
11	Ved hvilken avd. jobber du? (Høy eller lav sikkerhet, kvinne- eller mannsavd.)	
12	Ved hvilke andre avdelinger i KF har du jobbet?	
13	Fungerer, eller vikarierer, du i andre stillinger ved KF? Evt. hvilken type stilling?	

14	Hvilke omstillingsprosesser har du vært med på i Kongsvinger fengsel?	Sett kryss: <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> omstilling til utlendingsenhet i 2012-13, <input type="radio"/> omorganisering i 2014, <input type="radio"/> utvidelse av fengslet 2015 (20 nye plasser, avd.H) <input type="radio"/> omstilling til kvinneavdeling, avd.G. 2017, <input type="radio"/> omstilling til sammenslått enhet 2019-2020.
----	---	---

Intervjuguide del II

Introduksjon til den som intervjues:

1 Formål/syfte (foreløpig):

Formålet med studien er å avdekke hva taus kunnskap i arbeidet med utenlandske innsatte består av i utlendingsenheten Kongsvinger fengsel, hvordan den kommer til uttrykk og på hvilke arenaer, samt hvilken betydning synliggjøring av taus kunnskap har for læringsmiljøet i enheten.

2 Finansiering av prosjektet

Forskningsprosjektet «Taus kunnskap blant ansatte i et utlendingsfengsel» 2019-2022: Norges Forskningsråds OFFPHD-program og kriminalomsorgen. Forskningsrådet har bevilget kr.1 710 000.

3 Etske prinsipper

Deltakelse i Livspondus, og å bli intervjuet i forskningsøyemed, er frivillig. Du kan avbryte intervjuet når som helst dersom du ikke ønsker å fullføre.

Opplysninger om deg skal anonymiseres og oppbevares i henhold til personvernreglene.

Opplysninger du gir vil bli anonymisert og fremstilt på en slik måte at de ikke skal være mulig for andre å gjenkjenne eller kunne knyttes til deg.

Faktiske bakgrunnsopplysninger fylles ut av hver enkelt deltaker i et eget skjema.

Del 1 Bakgrunnsspørsmål

Kan du beskrive dine arbeidsoppgaver og ansvarsområder i dag?

Opplever du at du har den yrkeskunnskapen du trenger for å jobbe i utlendingsenheten Kongsvinger fengsel?

Hvis ikke, hva mangler?

Hvordan foregår kommunikasjonen med de innsatte?

Har du de hjelpemidlene du trenger for å utføre oppgavene dine på en tilfredsstillende måte?

Hvis ikke, gi eksempler.

Har du fått opplæring i bruk av hjelpemidler som tolkeskjerm, Skype, engelsk versjon av det digitale kartleggingsverktøyet BRIK og lignende (som inneholder tema som personvern/jus og lignende)?

Del 2

Hva er de største endringene i arbeidet etter at KF ble utlendingsfengsel?

Hva er forskjellen på kunnskap om utenlandske innsatte vs. norske innsatte?

Fikk du opplæring i arbeid med utenlandske innsatte?

I så fall hvilken, og hvor?

Hva mener du man bør få opplæring i for å jobbe med utenlandske innsatte, og hvordan/hvor bør opplæringen foregå?

Hvilke krav og forventninger stilles til deg for å kunne arbeide med målgruppen?

Fins det arbeidsbeskrivelser for arbeidet med utenlandske innsatte, - i så fall i hvilken form, og blir de fulgt?

Hvis ikke arbeidsbeskrivelser fins, hvordan handler man i ulike situasjoner?

Opplever du noen forskjeller i arbeidet med kvinnelige kontra mannlige utenlandske innsatte?

I så fall, på hvilke områder?

Kreves det annen kunnskap/erfaring for å arbeide med den ene gruppen kontra den andre?

I så fall, på hvilke områder?

Hvem samarbeider du med i ditt arbeid, og på hvilke områder?

Hvordan fungerer det tverrfaglige samarbeidet i KF? (arbeidsdrift, helse, skole, prest, bibliotek, jurister, osv.)

Hvilken nytte har det tverrfaglige samarbeidet for arbeidet med de utenlandske innsatte?

Del 3

Hvordan deles taus kunnskap mellom de ansatte, og på hvilke arenaer skjer det?

Hvordan deler du din kunnskap med dine kollegaer?

På hvilke arenaer skjer det?

Kan du gi eksempler?

(Eks. På vaktrommet, møter på lufteplassen, tverrfaglige møter el.l.)

Når skjer det? Dagvakt, kveld, natt, helg?

Hvis du har opplevd at du har manglet erfaring eller kunnskap, hvordan har du løst det?

Savner du arenaer for kunnskapsdeling, steder å dele, overlevere kunnskap?

Fins det hindringer i arbeidshverdagen som vanskeliggjør kunnskapsdeling og kunnskapsoverføring?

Del 4

Hvilke forventninger har du til deltakelse i Livspondus?

Hvor og hvordan fikk du informasjon om Livspondus?

Har du lest informasjonen som ligger i Livspondusmappa på fellesområdet?

Hva var det som gjorde at du meldte deg på Livspondus?

Har du opplevd støtte/oppfordring/motstand mot å delta i Livspondus? Hvordan, fra hvem (ikke navn)?

Vedlegg 4. Individuell intensjonserklæring

I løpet av de 8 gruppesamlingene får deltagerne i oppgave å skrive to intensjonserklæringer, en individuell (til seg selv), og en felles som fremmes i dialogmøte med ledelsen.

Når deltagerne skal skrive den individuelle intensjonserklæringen skal de svare på følgende spørsmål i tillegg til egne kommentarer:

- Hva har komplabb tilført deg i din yrkesrolle og som person?
- På hvilken måte tar du med deg erfaringer fra komplabb i arbeidet med klienter/domfelte og kollegaer?

Den individuelle intensjonserklæringen skrives som et brev til seg selv og åpnes av deltageren når gruppen møtes til gjensynstreff etter gjennomført komplabb. Dette brevet til seg selv ble skrevet i samling 7 og åpnet på gjensynstreff mer enn ett år senere. Deltageren valgte å lese erklæringen høyt for gruppa. I tillegg ga hun tillatelse til at brevet kunne gjengis i sin helhet.

Deltageren er en kvinnelig fengselsbetjent med mer enn 30 års erfaring fra kriminalomsorgen. Hun hadde egentlig gått av med pensjon, men jobbet nå (2020) på pensjonistvilkår. Hun skrev til seg selv:

«Kjære deg!

Ikke visste jeg at når du selv syntes at alt du gjorde i en gitt situasjon var feil, da så dine kollegaer at du hadde et helt annet ståsted, - det lå skjulte egenskaper på bunn, - som vi kaller taus kompetanse.

Har aldri du gått rundt med deg selv og satt ord på hva som var bra med det du gjorde? Antagelig aldri, - før du kom hit på dette kompetanselaboratoriet. Du ble slått av tanker og ord som beskriver utfordringene dere står i hver eneste dag. Ord som rettferdig, observant, omsorgsfull, empatisk, inkluderende, hjelpsom, god kollega, levd erfaring, pågangsmot, tøff, smidig, relasjonsbyggende, selvstendig osv., osv., Dette er ikke ord du vanligvis tenker når du leverer nøklene ved dagens slutt. Vanligvis er fokuset på det negative, men da du ble med på dette kurset ble du gjort smertelig oppmerksom på at å snu tankene gjør denne jobben til noe mye større enn jeg trodde den var før vi startet her.

Dere [om de andre gruppe medlemmene] har ikke bare snakket alvor, men ledd litt også. Dere har rett og slett funnet opp nye kompetanser som dere ikke visste om fra før:

- Undringskompetanse
- Veterantriks
- Hel ved
- Levd erfaring
- Endringspositiv
- Frittgående nordlending
- Fredsmegler
- God jeger
- Kjendis (= en som gjør de samme dumme tingene ofte)

Ja, - jeg skal ta med meg alt jeg har lært her i mitt videre arbeid.

Takk for at jeg fikk bli med på denne fine Tankesmia.

Hilsen MÆ.»

Referanser

- Aktuelt for kriminalomsorgen (2010) «Kompetanseløftet». *Aktuelt for kriminalomsorgen* 3/2010. Tilgjengelig fra:
<https://img3.custompublish.com/getfile.php/1437889.823.xefqvqarx/Aktuelt%2Bfor%2Bkriminalomsorgen%2B32010.pdf?return=kriminalomsorgen.custompublish.com>
- Andersson, P., Gillberg, G., Lindgren, H. og Dellve, L. (2021) Perspektivlaboratorier: - perspektivmedvetenhet som förändringsstrategi. *Arbetsliv i omvandling*, (1), s. 3-49. <https://journals.lub.lu.se/aio/article/view/22011/20630>
- Andrews, D. A. og Bonta, J. (2006) *The psychology of criminal conduct* (4th ed.). Newark, NJ: LexisNexis.
- Antonovsky, A. (1979) *Health, stress, and coping; new perspectives on mental and physical well-being*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Aristoteles (2013) *Den nikomakiske etikk*. Oslo: Vidarforlaget A/S.
- Aronsson, P. (2018) Relationernas betydelse för samhällsarbete utifrån ett dialogfilosofiskt perspektiv, i Bruhn, A. og Källström, Å. (Red.) *Relationer i socialt arbete: i gränslandet mellan profession och person*. Stockholm: Liber.
- Barbour, R. S. (2014) Analysing Focus Groups, i Flick, U. (ed.) *The SAGE handbook of qualitative data analysis*, s. 313-326. Sage.
- Barth, T. og Näsholm, C. (2007) *Motiverende samtale - MI: endring på egne vilkår*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Belenky, M. F., Clinchy, B. M., Goldberger, N. R. og Tarule, J. M. (1986) *Women's ways of knowing: The development of self, voice, and mind* (Vol. 15). New York: Basic books.
- Bird, C. M. (2005) How I stopped dreading and learned to love transcription. *Qualitative Inquiry* 11(2): 226-248.
- Blåka, G. og Filstad, C. (2007) *Læring i helseorganisasjoner*. Oslo: Cappelen akademiske forlag.
- Bruhn, A., Nylander, P. Å. og Johnsen, B. (2017) From prison guards to... what? Occupational development of prison officers in Sweden and Norway. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 18(1), 68-83. <https://doi.org/10.1080/14043858.2016.1260331>
- Bruhn, A. og Nylander, P.Å. (2024) Farewell to Exceptionalism: An Analysis of Swedish Prisons Officers' Attitudes Towards Prison Policy, Organisation, and Their Occupational Role in 2009 and 2019, i Arnold, H., Maycock, M. og Ricciardelli, R. (eds) *Prison Officers. International perspectives on prison work*. Palgrave Macmillan, Cham, 325-348. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41061-1_13
- Bryman, A. (2001) *Social research methods*. Oxford University Press.

- Bukten, A., Ugelvik, T., Rokkan, T. og Ploeg, G. (2018) Statusrapport over forskning i kriminalomsorgen, i Kriminalomsorgsdirektoratet, *Årsrapport 2017 for kriminalomsorgen*. Lillestrøm: Kriminalomsorgsdirektoratet. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/b04b5cf8bb32490c990a82fd90fa05a0/arsrapport-2017-kdi.pdf>
- Carless, D. og Boud, D. (2018) The development of student feedback literacy: Enabling uptake of feedback. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 43(8), 1315-1325. <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1463354>
- Collins, H. (2010) *Tacit and explicit knowledge*. Chicago and London: University of Chicago Press.
- Cramer, V. (2014) Forekomst av psykiske lidelser hos domfelte i norske fengsler. *Kompetansesenterets prosjektrapport, 2014-1*. Helseregion Sør-Øst: Kompetansesenter for sikkerhets-, fengsels- og rettspsykiatri. <https://img3.custompublish.com/getfile.php/2777715.823.fc patebqqq/Endelig+rapport+psykiske+lidelser.pdf?return=kriminalomsorgen.custompublish.com>
- Crawley, E. M. (2004) Emotion and performance: Prison officers and the presentation of self in prisons. *Punishment & society*, 6(4), 411-427. <https://doi.org/10.1177/1462474504046121>
- Damsa, D. og Ugelvik, T. (2017) Language, identity and belonging in an all-foreign prison, i Fili, A., Mohn, S. og Powell, R. (Eds.) *Criminal Justice Research in an Era of Mass Mobility*. Routledge.
- Danielsen, T. og Karlsen, V. (2007) *Kvalitet i varetektsarbeidet: Del 1: Manual*. Oslo: Kriminalomsorgens utdanningssenter, KRUS. Tilgjengelig fra: <https://krus.brage.unit.no/krus-xmlui/bitstream/handle/11250/160493/KRUS-handbok-1-small.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dreyfus, H. og Dreyfus, S. (1986) *Mind over Machine*. New York: The Free Press.
- Dønnestad, E. (2014) *Kunsten å relasjonsbygge*. RVTS Sør. Tilgjengelig fra: <https://rvtssor.no/aktuelt/61/kunsten-a-relasjonsbygge/> (Hentet: 12. september 2024).
- Eriksson, M. og Lindström, B. (2005) Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: a systematic review. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 59(6), 460-466. <https://doi.org/10.1136/jech.2003.018085>
- Eriksson, M. og Lindström, B. (2007) Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: a systematic review. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(11), 938-944. <https://doi.org/10.1136/jech.2006.056028>
- European Union (2016) *General Data Protection Regulation, GDPR*. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02016R0679-20160504&qid=1532348683434>
- Filstad, C. (2004) How newcomers use role models in organizational socialization, *Journal of workplace learning*, 16(7), 396-409. <https://doi.org/10.1108/13665620410558297>
- Filstad, C. (2016) *Organisasjonslæring: fra kunnskap til kompetanse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Filstad Jakobsen, C. (2008) Nye perspektiver på læring og kunnskapsutvikling i organisasjoner. *Magma*, 1, 55-62. <https://doi.org/10.23865/magma.v11.520>

- Filstad, C. og McManus, J. (2011) Transforming knowledge to knowing at work: The experiences of newcomers. *International Journal of Lifelong Education*, 30(6), 763-780. <https://doi.org/10.1080/02601370.2011.625573>
- Filstad, C., Karp, T. og Glomseth, R. (2020) How police leaders learn to lead. *Policing: a journal of policy and practice*, 14 (3), 601-615. <https://doi.org/10.1093/police/pay043>
- Forskningsrådet (2021) *Innspill til porteføljeplan for huiora og samfunnsvitenskap*. Tilgjengelig fra: <https://hoering.forskningsradet.no/Hoering/1862?notatId=2829> (Hentet: 08. desember 2024).
- Forskningsrådet (u.å.) *Offentlig sektor-ph.d. – doktorgradsprosjekt i offentlig virksomhet*. <https://www.forskningsradet.no/utlysninger/2019/offentlig-sektor-ph.d.--doktorgradsprosjekt-i-offentlig-virksomhet/> (Hentet: 02. august 2023).
- Forvaltningsloven (1967) *Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven)*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1967-02-10>
- Fransson, E., Gaarder, S. og Lundeberg, I. R. (Red.) (2025) *Barn, unge og straffegjennomføring*. Oslo: Cappelen Damm Forskning.
- Friestad, C. og Skog-Hansen, I. L. (2004) *Levekår blant innsatte*. (FAFO-rapport 429). Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO.
- Gillberg, G., Jordansson, B., Lindgren, H., Lundquist A. og Matern, A. (2010) *Jämställdhet inifrån: berättelsen om en metod*. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Gillberg, G. og Lindgren, H. (2017) Distribution av förändringsintentioner: om styrning och handlingsutrymme i fyra förändringsarbeten. *Arbetsliv i omvandling*, (1), 1- 40. <http://journals.lub.lu.se/index.php/aio/article/view/16465>
- Giordano, P. C., Cernkovich, S. A. & Rudolph, J. L. (2002) Gender, crime, and desistance: Toward a theory of cognitive transformation. *American Journal of Sociology*, 107(4), 990–1064. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1086/343191>
- Glaser, B. G. og Strauss, A. L. (1967) *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine.
- Haldin-Herrgård, T. (2005) *Hur höra tyst kunskap? Utveckling av en metod för studier av tyst kunskande*. Helsinki: Svenska Handelshögskolan. Doktorgradsavhandling.
- Halås, C. T. og Fuglseth, K. S. (2021) Invitasjon til praktisk kunnskap, i Halås, C. T. og Fuglseth, K. S. (Red.) *Innføring i praktisk kunnskap: anerkjennende, kritisk og konstruktiv praksisforskning*, 22-40. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hammerlin, Y. (2010) Samfunnets og hverdagens lidelsesproduksjon og selvmordsproblematikken. Ansatser til en kritisk refleksjon. *Suicidologi*, nr. 2/2010, s. 30-36. <https://krus.brage.unit.no/krusxmlui/bitstream/handle/11250/160387/lidelsesproduksjon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hammerlin, Y. (2016) Et kritisk sideblikk på forebyggingsarbeidet i fortid, nåtid eller framtid. *Suicidologi*, 21(1), s. 34-42. file:///C:/Users/8226BB37/Downloads/emilie.g.+suicidologi0116_34_43.pdf
- Heder, M. (2009) Vad är en bra polis? i Bornemark, J. og Svenaeus, F. (Red.) *Vad är praktisk kunnskap*, 264-289. Stockholm: Södertörns högskola.

- Hjellnes, S. K. (2019) Kontaktbetjentrollen i straffegjennomføring i fengsel, i Westrheim, K. G. og Eide, H. M. K. (Red.) *Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen*. Bergen: Fagbokforlaget, s. 87-101.
- Hochschild, A. (1983) *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hoel, L. (2015) Politibetjentens handlingsberedskap – en praktisk kunnskap for å være skodd for små og store hendelser, i McGuirk, J. og Methi, J. S. (Red.) *Praktisk kunnskap som profesjonsforskning*, 199-218. Bergen: Fagbokforlaget, s. 199-218.
- Härenstam, A. (1989) *Prison personnel*. Stockholm: Karolinska Institutet. Doktorgradsavhandling.
- Håkansson, H. (2024) *Tid för tillit? Om styrning, kontroll och inflytande i äldreomsorgen*. Göteborg: Göteborgs Universitet. Doktorgradsavhandling.
- Johnsen, B., Granheim, P. K. og Helgesen, J. (2011) Exceptional prison conditions and the quality of prison life: Prison size and prison culture in Norwegian closed prisons. *European Journal of Criminology*, 8(6), 515-529. <https://doi.org/10.1177/1477370811413819>
- Justis- og beredskapsdepartementet (2002) *Forskrift om straffegjennomføring*. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2002-02-22-183>
- Justis- og beredskapsdepartementet (2011) *Forskrift om forsøksprosjekt om kartlegging av domfeltes behov for tiltak med sikte på å lette tilbakeføring til et kriminalitetsfritt liv*. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-09-30-978>
- Justis- og beredskapsdepartementet (2017) *Redusert tilbakefall til ny kriminalitet*. Nasjonal strategi for samordnet tilbakeføring etter gjennomført straff 2017-2021. https://www.regjeringen.no/contentassets/3f8ac79225654863ad3f9b0e082bf9f0/g-0440-b_reduisert-tilbakefall_net.pdf
- Justis- og beredskapsdepartementet (2024) *Nytt, landsomfattende tilsynsråd for kriminalomsorgen er i arbeid fra 1. januar 2025*. Pressemelding | Nr: 113 – 2024 | Dato: 15.11.2024. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/nytt-landsomfattende-tilsynsrad-for-kriminalomsorgen-er-i-arbeid-fra-1.-januar-2025/id3074538/?expand=factbox3074567>
- Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (2009) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 4.utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kegan, R. (1994) *In over our heads*, Cambridge: Harvard University Press.
- Kongsvinger fengsel (2013) *Rapport etter ett års drift; opprettelse av Kongsvinger fengsel som fengsel for utenlandske innsatte*. Kongsvinger: Kongsvinger fengsel.
- Kriminalomsorgens høgskole og utdanningsssenter, KRUS, (2019) *Studieprogram 2019 Høgskolekandidat i straffegjennomføring*. <http://www.krus.no/getfile.php/4360877.2204.twbqmwwsqknkj/Studieprogram+V19+%28jan%29%5B1%5D.pdf>
- Kriminalomsorgens høgskole og utdanningsssenter (2019) *KRUS-katalog 2019*. Tilgjengelig fra: <http://www.krus-katalogen.no/2019/page/m13299>
- Kriminalomsorgens høgskole og utdanningsssenter (2024) *Høgskolekandidat i straffegjennomføring. Fengselsbetjentutdanningen. Studieplan*. Lillestrøm: Kriminalomsorgens høgskole og utdanningsssenter. Tilgjengelig fra:

- <https://img3.custompublish.com/getfile.php/5320898.2673.ks77ptkpzzzbuk/HK%2Bstudieplan%2Bv.060524-endelig.pdf?return=www.krus.no>
- Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter (2025) *KRUS2400 Profesjonsforståelse og etikk*. <https://www.krus.no/utkast-krus2400-profesjonsforstaelse-og-etikk.6694172-616142.html> (Hentet: 30. mars 2025)
- Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter (2025) *Bachelorpåbygg*. <https://www.krus.no/bachelorpaabygg.6281877-511853.html>
- Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (2002) *Retningslinjer for kontaktbetjentarbeidet*, Rundskriv KSF 02 / 2002. Oslo: Justis- og politidepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rundskriv-ksf-02--2002/id109082/>
- Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (2006) *Kriminalomsorgens sikkerhetsstrategi 2006-2010*. Oslo: Justis- og politidepartementet. <https://img3.custompublish.com/getfile.php/403836.823.adstuudayb/sikkerhetsstrategi.pdf?return=kriminalomsorgen.custompublish.com>
- Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (2007) «*Retningslinjer for behandling av søknader om forskning i kriminalomsorgen*». Rundskriv G07-2007. Oslo: Justis- og politidepartementet.
- Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (2012) *Oppdragsbrev – opprettelse av utlendingsenhet ved Kongsvinger fengsel*. Brev av 15. november 2012. Ref. 12/7475.
- Kriminalomsorgens utdanningscenter (2015) *Utenlandske statsborgere i kriminalomsorgen. Håndbok for ansatte*. <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2358042/Utenlandske%20statsborgere.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kriminalomsorgsdirektoratet (2015) *Årsrapport 2015 for kriminalomsorgen*. Lillestrøm: Kriminalomsorgsdirektoratet. <https://img3.custompublish.com/getfile.php/4723848.823.injqkkzunqzlm1/%C3%85rsrapport%2B2015%2Bfor%2Bkriminalomsorgen.pdf?return=www.kriminalomsorgen.no>
- Kriminalomsorgsdirektoratet (2016) *Årsrapport 2016 for kriminalomsorgen*. Lillestrøm: Kriminalomsorgsdirektoratet. <https://img3.custompublish.com/getfile.php/4723847.823.p7luiqz7nusk77/%C3%85rsrapport%2Bfor%2Bkriminalomsorgen%2B2016.pdf?return=www.kriminalomsorgen.no>
- Kriminalomsorgsdirektoratet (2017) *Kriminalomsorgens årsrapport for 2017*. Lillestrøm: Kriminalomsorgsdirektoratet. <http://www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/4153045.823.nmpwutijutunma/%C3%85rsrapport+-2017.pdf>
- Kriminalomsorgsdirektoratet (2018) *Kriminalomsorgens årsstatistikk 2017*. Lillestrøm: Kriminalomsorgsdirektoratet. <http://www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/4195164.823.17z7anqbwtmtaa/Kriminalomsorgens+a%CC%8Arsstatistikk+2017.pdf>
- Kriminalomsorgsdirektoratet (2019) *Kriminalomsorgen. Årsrapport 2019*. Lillestrøm: Kriminalomsorgsdirektoratet.

- <https://img3.custompublish.com/getfile.php/4723841.823.jwijswnzsuilwb/%C3%85rsrapport%2B2019%2Bfor%2Bkriminalomsorgen.pdf?return=www.kriminalomsorgen.no>
- Kriminalomsorgsdirektoratet (2020 a) *Prosess for turnusdrøfting og kartlegging, nattbemanning*. (Brev av 15.10.2020, ref. 2020/15855-1/251)
- Kriminalomsorgsdirektoratet (2020 b) *Rundskriv om elektroniske kommunikasjons-hjelpemidler i fengsel*. (KDI 2/2020).
<https://www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/4649768.823.bpwuattkzbwutt/KDI-rundskriv+2-2020.pdf>
- Kriminalomsorgsdirektoratet (2021 a) *Kommunikasjonsstrategi 2021-2026*.
Lillestrøm: Kriminalomsorgsdirektoratet.
https://img3.custompublish.com/getfile.php/4943333.823.pknqpiqbniqpkam/Kriminalomsorgen_Kommunikasjonsstrategi_2021-2026_Off_Endelig.pdf?return=kriminalomsorgen.custompublish.com
- Kriminalomsorgsdirektoratet (2021 b) *Virksomhetsstrategi for kriminalomsorgen 2021-2026*. Lillestrøm: Kriminalomsorgsdirektoratet.
https://img3.custompublish.com/getfile.php/4809326.823.mbtqwblbklpljqk/KDI_strategibrosjyre%2B2021-2026_FERDIG.pdf?return=kriminalomsorgen.custompublish.com
- Kriminalomsorgsdirektoratet (2023) *Årsrapport 2023*, Lillestrøm: Kriminalomsorgsdirektoratet.
<https://img3.custompublish.com/getfile.php/5301780.823.wqklilia7uwzlw/%C3%85rsrapport%2B2023%2B-%2BKriminalomsorgen.pdf?return=www.kriminalomsorgen.no>
- Lam, A. (2000) Tacit knowledge, organizational learning and societal institutions: an integrated framework, *Organization Studies*, 21, 487-513.
<https://doi.org/10.1177/0170840600213001>
- Lausund, A. G. B. (2024) *Kort oppsummering etter gruppehelsekontroll, Kongsvinger fengsel*. Avonova.
- Lave, J. og Wenger, E. (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge university press.
- Lie, J-A. S., Arneberg, L., Goffeng, L. O., Gravseth, H. M., Lie, A., Ljoså, C. H. og Matre, D. (2014) *Arbeidstid og helse – Oppdatering av en systematisk litteraturstudie*. (STAMI-rapport nr. 1/2014). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
<https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2411025/STAMI-rapport-nr-1-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Liebling, A., Price, D. og Shefer, G. (2012) *The Prison Officer*. 2. utg. New York: Routledge.
- Lindgren, H. (2018-a) *Livspodus. Kompetanselaboratorier - veiledning i metode*. Upublisert kursmaterieill.
- Lindgren, H. (2018-b) *Livspodus. Teorimanual*. Upublisert kursmaterieill.
- Lindgren, H., Gillberg, G. og Andersson, P. (2023) *Styrning och handlingsutrymme*. Lund: Studentlitteratur AB.

- Lipsey, M. W., Landenberger, N. A. og Wilson, S. J. (2007) *Effects of Cognitive-Behavioral Programs for Criminal Offenders*. Campbell Systematic Reviews, 6, 2007. <http://dx.doi.org/10.15496/publikation-6061>
- Lundeberg, I. R. og Gaarder, S. (2025) Straff og straffegjennomføring overfor barn og unge i Norge, i Fransson, E., Gaarder, S. og Lundeberg (red) *Barn, unge og straffegjennomføring*. Oslo: Cappelen Damm Forskning. Tilgjengelig fra: <https://cdforskning.no/cdf/catalog/book/235#chapters>
- Martinson, R. (1974) What works? - Questions and answers about prison reform. *The public interest*, 35, 22.
- Maruna, S. & Farrall, S. (2003) Desistance from crime: A theoretical reformulation. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 43(2), 171–194. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-80474-7_7
- McGuirk, J. og Mehti, J. S. (2015) Praktisk kunnskap som fag- og forskningsfelt, i McGuirk, J. og Mehti, J. S. (Red.) *Praktisk kunnskap som profesjonsforskning*, 1-39. Bergen: Fagbokforlaget.
- McNeill, F., Farrall, S., Lightowler, C. og Maruna, S. (2012) *How and why people stop offending: Discovering desistance*. Institute for Research and Innovation in Social Services. <http://eprints.gla.ac.uk/79862/>
- Meld. St. 39 (2020-2021) (2021) *Kriminalomsorgsmeldingen – fremtidens kriminalomsorg og straffegjennomføring*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/86e5b47b2b1a4c91a4f68be3153177b6/no/pdfs/stm202020210039000dddpdfs.pdf>
- Midtlyng, G. (2024) Sensing that Something is Wrong: On the Role of Senses in Sensemaking in Frontline Safety Work. *Journal of Organizational Sociology*, Vol. 2 (Issue 3), s. 275-302. <https://doi.org/10.1515/joso-2023-0034>
- Miller, T. (2015) Going back: ‘Stalking’, talking and researcher responsibilities in qualitative longitudinal research, *International Journal of Social Research Methodology*, 18 (3), 293-305. <https://doi.org/10.1080/13645579.2015.1017902>
- Miller, W. R. og Rollnick, S. (2002) *Motivational interviewing. Preparing people to change*. New York: The Guilford Press.
- Miller, W. R. og Rollnick, S. (2013) *Motivational interviewing. Helping people change*. 3. utg. New York: The Guilford press.
- Molander, B. (2015) *The practice of knowing and knowing in practices*. Peter Lang GmbH, Frankfurt am Main: Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Mulgrew, R. (2016) Foreign prisoners in Europe: an analysis of the 2012 Council of Europe Recommendation and its implications for international penal policy, *Rev. Int'l L. & Pol.*, 12, 161-200. <https://doi.org/10.19096/rilp.2016116722>
- Mulgrew, R. (2017) The role of oversight in foreign-national only prisons: counteracting the disapplication of rehabilitation, *Crime, Law and Social Change*, 70, 77-92. <https://doi.org/10.1007/s10611-017-9720-4>
- NESH (2016) *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. 4. utgave. Oslo: De nasjonale forskningsetiske komitéene.
- NESH (2021) *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora*. 5. utgave. Oslo: De nasjonale forskningsetiske komitéene. Tilgjengelig fra:

- <https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora.pdf>
- Normann, T. A. J. (2022) *Den gylne trekant, Sikkerhet og beredskap i kriminalomsorgen*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Nylander, P. Å., Lindberg, O. og Bruhn, A. (2011) Emotional labour and emotional strain among Swedish prison officers. *European Journal of Criminology*, 8(6), 469-483. <https://doi.org/10.1177/1477370811413806>
- Nylander, P. Å. og Bruhn, A. (2023) Emotionellt arbete och belastning i fängelsearbete: – utvecklingen över tid. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 29 (3-4), 27-41. <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/25111/22646>
- Ohlsson, B. (2013) *När magkänslan fick sitt erkännande. Utvärdering av Livspondus - ett ESF-projekt inom Kriminalvården Region Väst i samverkan med Göteborgs universitet*. Göteborg: Göteborgs Universitet.
- Ot.prp.nr. 5 (2000-2001) (2000) *Om lov om gjennomføring av straff mv. (straffegjennomføringsloven)*. Oslo: Justis- og politidepartementet.
- Polanyi, M. (1958) *Personal Knowledge*. Corrected edition. London: Routledge & Kegan.
- Polanyi, M. (1966) *The Tacit Dimension*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Polanyi, M. (2000) *Den tause dimensjon*. Oslo: Spartacus Forlag.
- Politisk plattform for flertallsregjeringen (2009) utgått av Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet 2009 – 2013 (Soria Moria-erklæringen). https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/smk/vedlegg/2009/ny_politisk_plattform_2009-2013.pdf
- Pratt, J. (2008a) Scandinavian exceptionalism in an era of penal excess Part I: The nature and roots of Scandinavian exceptionalism. *The British journal of criminology*, 48(2), 119-137. <https://doi.org/10.1093/bjc/azm072>
- Pratt, J. (2008b) Scandinavian exceptionalism in an era of penal excess: Part II: Does Scandinavian exceptionalism have a future? *The British journal of criminology*, 48(3), 275-292. <https://doi.org/10.1093/bjc/azm073>
- Prop. 1 S (2012-2013) (2013) *Proposisjon til Stortinget (Forslag til stortingsvedtak) for budsjettåret 2013, Statsbudsjettet*. Oslo: Det kongelige finansdepartement. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop-1-s-20122013/id703065/>
- Ragin, C. C. (1992) Introduction: cases of “what is a case?”, i Ragin, C. C. og Becker, H. S. (eds.) *What is a case? Exploring the foundations of social inquiry*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ragin, C. C. og Becker, H. S. (1992) *What is a case? Exploring the foundations of social inquiry*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rambøll Management Consulting (2023) *Kartlegging av psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen*. Oslo: Rambøll. [file:///C:/Users/8226BB37/Downloads/OPPDATERT-Ramb%C3%B8ll%20rapport%20-%20Kartlegging%20av%20psykiske%20belastningsreaksjoner%20blant%20ansatte%20i%20kriminalomsorgen%20\(1\)-1.pdf](file:///C:/Users/8226BB37/Downloads/OPPDATERT-Ramb%C3%B8ll%20rapport%20-%20Kartlegging%20av%20psykiske%20belastningsreaksjoner%20blant%20ansatte%20i%20kriminalomsorgen%20(1)-1.pdf)

- Revolv, M.K. (2015) *Innsattes levekår 2014; Før under og etter soning* (Rapport 47/2015), Oslo: Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/attachment/244272?ts=150b8c1bce0>
- Riksrevisjonen (2022) *Riksrevisjonens undersøkelse av helse-, opplærings- og velferdstjenester til innsatte i fengsel. Dokument 3:4 (2022-2023)*. Oslo: Riksrevisjonen. <https://www.riksrevisjonen.no/globalassets/rapporter/NO-2022-2023/helse-opplarings-og-velferdstjenester-til-innsatte-i-fengsel.pdf>
- Ringdal, K. (2013) *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. 3. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rogers, C. R. (1951) *Client-centered therapy*. Boston: Houghton Mifflin. [https://doi.org/10.1002/1097-4679\(195107\)7:3%3C294::AID-JCLP2270070325%3E3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/1097-4679(195107)7:3%3C294::AID-JCLP2270070325%3E3.0.CO;2-O)
- Rogers, C. R. (1957) The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change, *Journal of consulting psychology*, 21(2), 95-103. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0045357>
- Ruyter, K. W. (2003) Forskningsetikkens spede begynnelse og tilblivelse: beskyttelse av enkeltpersoner og samfunn, i Ruyter, K. W. (Red.) *Forskningsetikk: beskyttelse av enkeltpersoner og samfunn*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ry Nielsen, J. C. (2004) Fra nærhet til distanse og tilbake igjen: Om å analysere sin egen organisasjon, i Rebstad, P. (Red.) *Dugnadsånd og forsvarsverker: Tverretattlig samarbeid i teori og praksis*. 2. utg. s. 234-252. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ryle, G. (2000) *The Concept of Mind*. Middlesex: Penguin.
- Schön, D. A. (1983) *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Farnham: Ashgate Publishing Limited.
- Schön, D. A. (1987) *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Wiley & Son.
- Shamoo, A. E. og Resnik, D. B. (2022) *Responsible conduct of research*. 4th ed. Oxford University Press.
- Silverman, D. (2011) *Interpreting qualitative data*. 4th ed. London: Sage.
- Sivilombudsmannen (2015) *Besøksrapport. Kongsvinger fengsel 25.-27. august 2015*. Oslo: Sivilombudsmannen. <https://www.sivilombudsmannen.no/wp-content/uploads/2016/03/Kongsvinger-fengsel-bes%C3%B8ksrapport-2015.pdf>
- Sivilombudsmannen (2017) *Kvinner i fengsel. En temarapport om kvinners soningsforhold i Norge*. Oslo: Sivilombudsmannen. https://www.sivilombudsmannen.no/wp-content/uploads/2017/05/Temarapport_Kvinner-i-fengsel.pdf
- Språkrådet (2021) *Bokmålsordboka*, Bergen: Universitetet i Bergen og Språkrådet. <https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=underforst%C3%A5tt> og https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=kyndig&ant_bokmaal=5&ant_nynorsk=5&bokmaal=+&ordbok= begge (Hentet: 20. januar 2021)
- Statistisk sentralbyrå, SSB (2001) *Befolkningens utdanningsnivå, 1.oktober 2000*. <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv/arkiv/2001-12-13>
- Statistisk sentralbyrå, SSB (2024) *Befolkningens utdanningsnivå*.

<https://www.ssb.no/utdanning/utdanningsniva/statistikk/befolkningens-utdanningsniva>

- Stewart, M. (2012) Understanding learning: Theories and critique, i Hunt, L. og Chalmers, D. (Red.) *University Teaching in Focus: A learning-centred approach* (1st ed.), 3-28. Abingdon: Routledge.
- St.meld. nr. 37 (2007-2008) (2008) *Straff som virker – mindre kriminalitet – tryggere samfunn – (kriminalomsorgsmelding)*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet.
- Straffegjennomføringsloven (2001) *Lov om straffegjennomføring mv (Straffegjennomføringsloven)*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2001-05-18-21>
- Straffeloven (2005) *Lov om straff (straffeloven)*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28>
- Susskind, R. E. og Susskind, D. (2017) *Professionernas framtid. Hur teknologien kommer att förändra experters arbete*, Göteborg: Bokforlaget Daidalos AB.
- Svenaesus, F (2009) Vad är praktisk kunnskap? i Bornemark, J. og Svenaesus F. (Red.). *Vad är praktisk kunnskap*, 11-36. Stockholm: Södertörns högskola.
- Säljö, R. (2005) *Lärande och kulturella redskap: om läroprocesser och det kollektiva minnet*. Norstedts akademiska förlag.
- Tett, G. (2015) *The Silo Effect*. Hachette UK.
- Thornberg, R. og Charmaz, K. (2014) Grounded theory and theoretical coding, i Flick, U. (ed.) *The SAGE handbook of qualitative data analysis*, s. 153-169. London: Sage.
- Torbert, B. (2004) *Action Inquiry. The Secret of Timely and Transforming Leadership*. San Fransico: Berret-Koehler Publishers.
- Toreld, E. M. og Foss, E. M. (2024) Imprisoned in an analogue bubble in digital society: Re/integration work in Norwegian high security prisons, *Nordic Journal of Criminology*, 25(2), s. 1-17. <https://doi.org/10.18261/njc.25.2.2>
- Toy-Cronin, B. (2018) Ethical Issues in Insider-Outsider Research, i Iphofen, R. og Tolich, M. (eds.) *The SAGE handbook of qualitative research ethics*, s. 455-468. Thousand Oaks: Sage.
- Tracy, S. J. (2004) Dialectic, contradiction, or double bind? Analyzing and theorizing employee reactions to organizational tension, *Journal of Applied Communication Research*, 32:2, s. 119-146. <https://doi.org/10.1080/0090988042000210025>
- Vetenskapsrådet (2017) *God forskningssed*, Stockholm.
- Wackerhausen, B. og Wackerhausen, S. (2000) *Tavs viden, pædagogik og praksis*. NNL. <http://static.uvm.dk/Publikationer/1999/prakspor/4.htm>
- Wackerhausen, S. (1999) Det skolastiske paradigmet og mesterlære, i Nielsen, K. og Kvale, S. (Red.) *Mesterlære: læring som sosial praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk, s. 182-193.
- Wackerhausen, S. (2015) Erfaringsrom, handlingsbåren kunnskap og refleksjon, i McGuirk, J. og J.S. Methi (Red.) *Praktisk kunnskap som profesjonsforskning*. Bergen: Fagbokforlaget, s. 81-100.

- Wackerhausen, S. (2017) Genstandsfelt, definisjon og ontologi – med fokus på praktisk kundskab, i Halås, C., Kymre, I. G. og Steinsvik K. (Red.) *Humanistiske forskningstilnæringer til profesjonspraksis*. Oslo: Gyldendal, s. 69-85.
- Wackerhausen, S. (2019) *Refleksionens anatomi*. (Uferdig manuskript).
- Wenger, E. (1998) *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge university press.
- Wenger-Trayner, E. og Wenger-Trayner, B. (2015) *Introduction to communities of practice, a brief overview of the concept and its uses*. Tilgjengelig fra: <https://www.wenger-trayner.com/introduction-to-communities-of-practice/> (Hentet: 14. september 2023).
- Westrheim, K. G. og Eide, H. M. K. (2019) Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen, i Westrheim, K. G. og Eide, H. M. K. (Red.) *Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen*. Bergen: Fagbokforlaget, s. 14-26.
- Westrheim, K. G. og Manger, T. (2019) Utenlandske innsatte: høy utdanningsmotivasjon, men mange hinder, i Westrheim, K. G. og Eide, H. M. K. (Red.) *Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen*. Bergen: Fagbokforlaget, s. 225-243.
- Wittgenstein, L. (2010) *Filosofiske undersøkelser*. Oslo: Pax.
- Yin, R. K. (2003) *Case study research: Design and methods*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Yin, R. K. (2006) *Fallstudier – design och genomförande*. Stockholm: Liber A/B.
- Åkerstedt, T., Ingre, M. og Kecklund, G. (2012) *Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman?* (Stressforskningsrapport nr. 324). Stressforskningsinstitutet, Stockholms Universitet.
https://www.su.se/polopoly_fs/1.90680.1366279550!/menu/standard/file/Rapport%20324.pdf

Doktorsavhandlingar i ämnet arbetsvetenskap, vid Göteborgs Universitet

Åsa-Karin Engstrand (2003) *The road once taken. Transformation of labour markets, politics, and place promotion in two Swedish cities, Karlskrona and Uddevalla*

Curt Andersson (2005) *Ängest i organisationen*

P-O Börnfelt (2006) *Förändringskompetens på industrigolvet – Kontinuerligt förändringsarbete i gränslandet mellan lean production och socioteknisk arbetsorganisation*

Ewa Fredriksdotter Larsson (2006) *Löneanställning eller eget företagande? Sex vuxna röster från norra Bohuslän*

Monica Andersson Bäck (2008) *Conceptions, Conflicts and Contradictions at the Introduction of a Swedish Health Care Centre*

Anders Edvik (2008) *Projektformen och det industriella arvet: med exempel från sjukvården*

Jennie Haraldsson (2010) *"Det ska vara lite äventyr": Styrning av svensk forskarutbildning utifrån reformen 1998*

Gunnar Gillberg (2010) *Individualiseringens villkor: Unga vuxnas föreställningar om arbete och självförverkligande*

Richard Berglund (2010) *Engagemang efterfrågas: Hur tre tillverkande företag söker medverkan från sina medarbetare när de inför Lean.*

Frida Wikstrand (2011) *Det tekniska spelet. Förhandlingar om arbete, teknik och kön i relation till införande av nya informationssystem.*

Hannes Kantelius (2012) *Inhyrningens logik - konsekvenser för individ och organisation.*

Lisa Björk (2013) *Contextualizing managerial work in local government organizations.*

Anna Peixoto (2014) *De mest lämpade – en studie av doktoranders habituering på det vetenskapliga fältet.*

Linda Corin (2016) *Job demands, job resources and consequences for managerial sustainability in the public sector – A contextual approach.*

Linnéa Åberg (2020) *Standardiseringsarbetets kollektiva praktik. En studie om att kvalitetssäkra integrationsinsatsningen Sambällsorientering för nyanlända.*

Pia Andersson (2018) *Making room for complexity in group collaborations: the roles of scaffolding and facilitation.*

Hanna Uddbäck (2021) *Att stanna kvar: arbete, plats och mobilitet i småstaden.*

Pille Strauss Raats (2021) *Temporary Safety. Contextual factors behind job quality in using temporary agency work.*

Robin Jonsson (2021) *Retaining the Aging Workforce: Studies of the interplay between individual and organizational capability in the context of prolonged working lives.*

Helena Håkansson (2024) *Tid för tillit? Om styrning, kontroll och inflytande i äldreomsorgen.*

Kristin Jesnes (2025) *Power relations in app-based food delivery in Norway.*

Kristin Opaas Haugli (2025) *Veien ble til mens vi gikk. Om taus kunnskap, refleksjon og praksisfellesskap blant ansatte i et utlendingsfengsel.*

DOKTORSAVHANDLINGAR VID INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP FR O M 2012

1. Malmqvist, Karl (2012) *Offentlighetens gränser: Fem kultursociologiska studier av kontroverser kring litterära självframställningar i Sverige, 1976–2008*
2. Larsson, Jörgen (2012) *Studier i tidsmässig välfärd – med fokus på tidsstrategier och tidspolitik för småbarnsfamiljer*
3. Backman, Christel (2012) *Criminal Records in Sweden. Regulation of Access to Criminal Records and the Use of Criminal Background checks by Employers*
4. Gunnarsson, Andreas (2012) *Unleashing Science Popularisation: Studies on Science as Popular Culture*
5. Kantelius, Hannes (2012) *Inhyrningens logik – konsekvenser för individ och organisation*
6. Westberg, Niklas (2012) *Meddelanden från enskildheten – En sociologisk studie av ensamhet och avskildhet*
7. Calvo, Dolores (2013) *What Is the Problem of Gender? Mainstreaming Gender in Migration and Development Policies in the European Union*
8. Widigson, Mats (2013) *Från miljonprogram till högskoleprogram – plats, agentskap och villkorad valfrihet*
9. Puaca, Goran (2013) *Educational choices of the future. A sociological inquiry into micro-politics in education*
10. Björk, Lisa (2013) *Contextualizing managerial work in local government organizations*
11. Naldemirci, Öncel (2013) *Caring (in) Diaspora: Aging and Caring Experiences of Older Turkish Migrants in a Swedish Context*
12. Lovén Seldén, Kristina (2014) *Europafacklig samverkan. Problem och möjligheter*
13. Petersson, Jesper (2014) *Geographies of eHealth: Studies of Healthcare at a Distance*
14. Peixoto, Anna (2014) *De mest lämpade – en studie av doktoranders habituering på det vetenskapliga fältet*
15. Stretmo, Live (2014) *Governing the unaccompanied child – media, policy and practice*
16. Miscevic, Danko (2014) *Bortom scenen - en sociologisk studie av frilansande skådespelares villkor*

17. Liljenberg, Mette (2015) *Distributed Leadership in Local School Organisations. Working for School Improvement?*
18. Nordlander, Erica (2015) *On the Mechanisms of Social Inequality. Studies of young people's educational outcomes, social participation, and well-being*
19. Nordholm, Daniel (2015) *Organising for School Improvement at the Middle Tier. Studies on Temporary Organisation*
20. Vulkan, Patrik (2016) *The Microfoundations of Flexicurity. Employees' well-being and attitudes to labour market policy in a Swedish and Nordic welfare state setting*
21. Corin, Linda (2016) *Job demands, job resources and consequences for managerial sustainability in the public sector – A contextual approach*
22. Borelius, Ulf (2016) *Om befrielseologins uppkomst i Latinamerika. En sociologisk analys av religiös förändring*
23. Törnberg, Anton (2017) *The Wicked Nature of Social Systems – A Complexity Approach to Sociology*
24. Reichenberg, Olof (2016) *A Mechanism Approach to the Sociology of Teachers' and students' Actions: Teaching Practice, Student Disengagement and Instructional Materials*
25. Lydahl, Doris (2017) *Same and different? Perspectives on the Introduction of Person-Centred Care as Standard Healthcare*
26. Björk, Sofia. *Gender and emotions in family care – Understanding masculinity and gender equality in Sweden*
27. Wallinder, Ylva (2018) *Imagined Independence. Institutional Conditions and Individual Opportunities in European Labour Markets*
28. Andersson, Pia (2017) *Making Room for Complexity in Group Collaborations: The Roles of Scaffolding and Facilitation*
29. Bajcinca, Nuhi (2019) *Mother Tongue Education – The Interest of a Nation. A policy study in Sweden 1957-2017*
30. Hasselgren, Caroline (2019) *Inequity in Mind. On the Social and Genetic Risk Factors of Dementia and their Interactions*
31. Rosquist, Johan (2020) *Moral i rätten. Utredningar av hedersrelaterat våld i Sverige 1997–2017*
32. Åberg, Linnéa (2020) *Standardiseringsarbetets kollektiva praktik. En studie om att kvalitetssäkra integrationsnsatsningen Samhällsorientering för nyanlända*

33. Alfonsson, Johan (2020) *Alienation och Arbete, Unga behovsanställdas villkor i den flexibla arbetsmarknaden*
34. Uddbäck, Hanna (2021) *Att stanna kvar: arbete, plats och mobilitet i småstaden.*
35. Strauss Raats, Pille (2021) *Temporary Safety. Contextual factors behind job quality in using temporary agency work*
36. Jonsson, Robin (2021) *Retaining the Aging Workforce: Studies of the interplay between individual and organizational capability in the context of prolonged working lives*
37. Pettersson, Jane (2022) *Governing citizens in the age of financialization: A study of Swedish financial education*
38. Bertilsson, Jonas (2022) *The Governance of Global Climate Finance. The Management of Contradictions, Ambiguities and Conflicts in the Green Climate Fund*
39. Persdotter, Josefin (2022) *Menstrual dirt, an exploration of contemporary menstrual hygiene practices in Sweden*
40. Wilén, Carl (2022) *Interpreting the Haitian Revolution: From the Rights of Man to Human Rights*
41. Sunnerfjell, Jon (2023) *Un-learning to labour? Activating the unemployed in a former industrial community*
42. Lagerlöf, Hannes. *Conditional Progress: Technical Rationality and Wicked Problems in Nuclear Waste Management*
43. Philipson Isaac, Sarah (2024) *Temporal Dispossession. The Politics of Asylum and the Remaking of Racial Capitalism in and Beyond the Borders of the Swedish Welfare State*
44. Håkansson, Helena (2024) *Tid för tillit? Om styrning, kontroll och inflytande i äldreomsorgen*
45. Ärleskog, Caroline (2024) *Att översätta idéer om hållbarhet till praktik. En fallstudie om hållbarhetsarbete i ett bostadsbolag på landsbygden*
46. Thorén, Christopher Ali (2024) *Muslimar, skolan och förorten: Muslimska gymnasieelevers orienteringar och strävan efter erkännande*
47. Prytz, Jesper (2025) *Working Class Power: The Decline and Reconfiguration of Trade Union Power Resources in the 21st Century*
48. Kristin Jesnes (2025) *Power relations in app-based food delivery in Norway*

49. Kristin Opaas Haugli (2025) *Veien ble til mens vi gikk. Om taus kunnskap, refleksjon og praksisfellesskap blant ansatte i et utlendingsfengsel.*

Veien ble til mens vi gikk

Om taus kunnskap, refleksjon og praksisfellesskap blant ansatte i et utlendingsfengsel

Arbeid i fengsel har generelt fått lite plass innen samfunnsvitenskapelig forskning, og arbeid med målgruppen utenlandske innsatte som skal utvises har vært viet svært liten oppmerksomhet.

Denne studien av fengselspersonalets arbeid i utlendingsenheten Kongsvinger fengsel har som formål å utforske innholdet i deres tause kunnskap, hindringer og muligheter for kunnskapsdeling, samt erfaringens og refleksjonens rolle i å synliggjøre slik kunnskap. Studien tar også sikte på å gi en bedre forståelse av kunnskapen der den produseres og praksisfellesskapenes rolle for kunnskapsdeling og utvikling av praksis innenfor en spesialisert og utfordrende kontekst innen norsk kriminalomsorg.

Fengselspersonalet står ofte i krevende situasjoner hvor de må balansere sikkerhet, kontroll og tilbakeføringsarbeid. I møte med en stadig mer sammensatt innsattgruppe, der målgruppen i Kongsvinger fengsel kan omfatte opp til 70 ulike nasjonaliteter i løpet av et år, står fengselspersonalet overfor komplekse utfordringer som ikke alltid lar seg løse gjennom standardiserte prosedyrer.

Studien bidrar til fordypet forståelse av hvordan ansatte utvikler taus kunnskap gjennom det dynamiske sikkerhetsarbeidet der viktige faktorer blant annet er relasjonsbygging med innsatte og mobilisering av språk- og kommunikasjonsmuligheter. Dessuten er deltagelse i praksisfellesskap avgjørende for kunnskapsdeling og refleksjon over praksis, spesielt når relevant kompetanseheving og organisert faglig veiledning er begrenset eller mangler.

Kristin Opaas Haugli er rådgiver i metode og innhold ved Kongsvinger fengsel, Kriminalomsorgen Innlandet i Norge, og samverkansdoktorand ved Göteborgs universitet i Sverige. Veien ble til mens vi gikk er hennes doktoravhandling.