

**KRUS**

DOKUMENTASJON & DEBATT

KRIMINALOMSORGENS UTDANNINGSSENTER

*INGER MARIE FRIDHOV/  
YNGVE HAMMERLIN*

# Travelt men meningsfullt

En undersøkelse om det å  
tjenestegjøre på Leira







KRUS driver til daglig med kunnskapsformidling - ikke bare ved hjelp av undervisning, kurs og seminarer, men også ved hjelp av det skrevne ord. Leserne er trolig kjent med både "Småskriftserien", "KRUS-rapport", lærebøker og mindre artikler.

Den foreliggende rapport er et samarbeide med Kriminalomsorgsavdelingen, Justisdepartementet. Den er skrevet av avdelingens forskere, men gis nå ut i KRUS-serien "Dokumentasjon og debatt". Både Kriminalomsorgsavdelingen og KRUS håper dermed at innholdet kan nå frem til mange lesere i etaten.

Leira er en pionéranstalt, og opplegget der er verd både ettertanke og diskusjon. Det er ikke noe ønske at alle skal ha samme opplegg som på Leira, men vårt håp er at lesingen av denne rapporten kan føre til en større bevissthet om hvorfor en driver som en gjør, de enkelte steder. Kanskje er det idéer å hente fra Leiramodellen. Kanskje kan lesingen føre til at det skapes nye idéer og nye modeller. I så fall er hensikten oppnådd.

Ellinor Houm  
Justisdepartementet

Harald Føsker  
KRUS







---

---

## INNHold

---

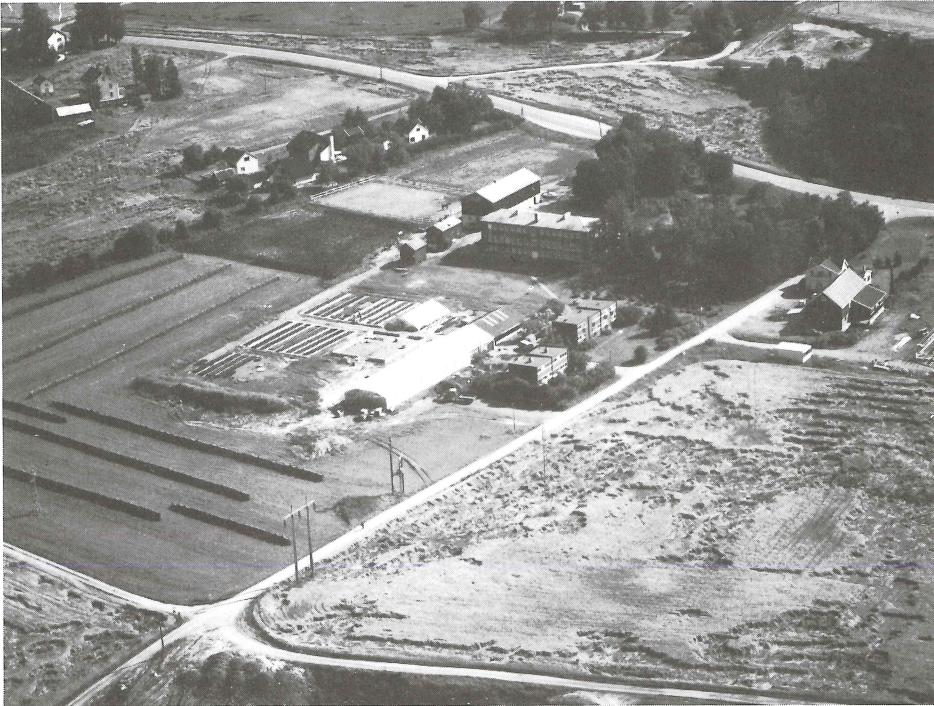
---

<b>1.</b>	<b>Om tjenestemannsundersøkelsen på Leira</b>	<b>1</b>
1.1.	Metode	1
<b>2.</b>	<b>Leira</b>	<b>1</b>
2.1.	Leira - en kontraktavdeling	2
2.2.	Ytre, materielle betingelser	3
2.3.	Organisering og administrativt ansvar	4
2.3.1	Formell møtevirksomhet, innsatte og ansatte	4
2.3.2	Personalet	4
2.3.3	Økonomi	5
2.4.	Tre hjørnesteiner i virksomheten	5
2.4.1	Arbeid	5
2.4.2	Fysisk aktivitet	6
2.4.3	Sosial trening	6
2.5.	Regler og retningslinjer	6
2.6.	Hvem soner på Leira?	7
2.7.	Hva slags institusjon er det egentlig?	8
2.7.1	Anstaltens ideologiske røtter	8
<b>3.</b>	<b>Hva mener de ansatte på Leira?</b>	<b>11</b>
3.1.	Et spesielt sted å jobbe	11
3.2.	Hvem deltok?	11
3.3.	Fengselsutdanning og erfaring	11
<b>4.</b>	<b>Andres og egne meninger om livet på Leira</b>	<b>11</b>
4.1.	Selve virksomheten	11
4.2.	Hvilken rolle skal tjenestemannen spille?	12
4.3.	Egen mening om tjenestemannsrollen	14
4.4.	Egen mening om tjenestemannsrollen	15
4.5.	Holdning til fanger før og nå	15
4.6.	Holdninger betjenter imellom	16
4.7.	Hensikten med tjenestemannsrollen på Leira	17



4.8.	Drøm og virkelighet	17
4.9.	Faglig kompetanseheving	18
<b>5.</b>	<b>Meninger om virksomhetens mål og innhold</b>	<b>18</b>
5.1.	Organisasjonsform og medbestemmelse	19
5.2.	Forholdet til ledelsen	19
5.3.	Tjenestemennenes forhold til hverandre	20
5.4.	Arbeidsmiljøet	20
5.5.	Faglige samtaler	20
<b>6.</b>	<b>Relasjoner til fangene</b>	<b>21</b>
6.1.	De ansattes vurdering av <u>sitt eget</u> forhold til fangene	21
6.2.	Innsattes forhold til hverandre	22
<b>7.</b>	<b>Aktivitetene på Leira</b>	<b>22</b>
7.1.	Arbeid og opplæring	22
7.2.	Fritidstilbud og trening	23
<b>8.</b>	<b>Arbeidet som betjent</b>	<b>23</b>
8.1.	Travelt, men meningsfullt	23
8.2.	Opplæringens og kursenes betydning for jobbutførelsen	23
<b>9.</b>	<b>I en sum:</b>	<b>24</b>
9.1.	Materielle og bygningsmessige forhold	24
9.2.	Organisering og ledelse	24
9.3.	Ideologi og pedagogisk opplegg	25
9.4.	Arbeidsmiljø og engasjement	25
9.5.	Institusjonen og arbeidsplassen	26
<b>10.</b>	<b>Vurderinger og spørsmål</b>	<b>27</b>
10.1.	De materielle grunnbetingelser	27
10.2.	Ideologiens forhold til praksis	27
10.3.	Skoletilbudet	28
10.4.	Ledelse og organisering	28
10.5.	Leira som mulig utviklingsanstalt for en endret betjentrolle	29
10.6.	Avsluttende merknad	29





## TIL LESEREN

Dette lille skriftet handler om kontraktfengslet Leira. Det består av to hoveddeler. Den første beskriver stedet som fengsel, hvilke organisatoriske tilknytning det har, hvilke tankestrømninger som er grunnlaget for driften og hvordan det faktisk drives.

Den andre hoveddelen er en redegjørelse for sytten ansattes syn på anstalten, fangene og seg selv som arbeidstakere på Leira. Denne delen er basert på de svarene de ansatte har gitt på et ganske omfattende spørreskjema.

Heftet gir derfor både konkret informasjon om faktiske forhold samtidig som det gir de ansattes syn på og meninger om virksomheten slik de selv opplever dem.

NB! Alle avbildete personer i rapporten er tjenestemenn

IMF & YH





---

---

## 1. OM TJENESTEMANN- UNDERSØKELSEN PÅ LEIRA

---

---

Den foreliggende undersøkelse om tjenestemannsvirksomheten/tjenestemannsrolla på Leira, har tre ankerfester: For det første - det generelle behovet fengselsvesenet har for virksomhets- og institusjonsundersøkelser av denne type. Dette er presisert både som et sentralt definert og lokalt definert behov.

For det andre er undersøkelsen knyttet til det såkalte TR-prosjektet, da Leira var tenkt som en referanseanstalt til en av prosjektanstaltene. Dermed fikk den også funksjon som impulsgeber og erfaringsformidler.

For det tredje inngår denne undersøkelsen i en serie undersøkelser av Leira - undersøkelser som startet i 1990 og som vil foregå en tid framover. To delundersøkelser er ferdige - begge omfatter fangebefolkningen og Leira som anstalt sett ut fra fangenes perspektiv. En tredje undersøkelse om tilbakefallsproblematikk pågår. Dette arbeidet er altså det fjerde i rekken - en undersøkelse som ser på Leira ut fra fra tjenestemennenes og andre ansattes perspektiv.

### 1.1. Metode

Undersøkelsen startet i 1992 ved en intervjuundersøkelse. Informasjoner om tjenestemannsfunksjonen og Leira som institusjon, ble imidlertid også hentet fra de tidligere ovennevnte undersøkelser, der deltakende observasjon - i forhold til virksomheten - var en av metodene som ble anvendt.

På basis av den nevnte intervjuundersøkelsen (7 tjenestemenn ble intervjuet/intervjuene var åpne i formen) og TR-prosjektets spørre- og registreringsskjemaer, utarbeidet vi et spørreskjema som ble sendt til anstaltens ansatte våren 1992. Skjemaet var svært omfattende og tidkrevende å fylle ut, med en rekke kontrollspørsmål.

Svarkvaliteten må betegnes som meget god.

Vi har anvendt både kvalitative og kvantitative metoder.

Denne presentasjonen bygger imidlertid på et omfattende spørreskjema hvor spørsmål som ble stilt, ble besvart ved at respondentene både krysset av og begrunnet svarene som ble gitt. Andre informasjoner er hentet fra innstillinger, lærebøker, offentlige dokumenter, rapporter og undersøkelser.

Svarprosenten ble høy:

Sytten av nitten svarte - dvs. ca. 90%.

Vi har lagt vekt på de ansattes perspektiv på virksomheten. Vår framstilling er derfor helt avhengig av respondentenes informasjoner, vurderinger og formidling. Men både Fridhov og Hammerlin kjenner Leira godt gjennom en rekke besøk og ved intervjuer av både fanger og ansatte. Andre rapporter er også lagt til grunn for konklusjoner og vurderinger. Hvilke dette konkret dreier seg om, går fram av litteraturlista.

Undersøkelsen vil bli fulgt opp og denne og kommende undersøkelser er tenkt som veiledende rapporter til utviklingsarbeid av Leira som institusjon, virksomhet og arbeidsmiljø.

---

---

## 2. LEIRA

---

---

Noen kilometer utenfor Trondheim ligger en institusjon utenom det vanlige. Den heter Leira.

Førsteintrykket er at både de som plasseres der og de som arbeider der, trives. Sammen driver de et middels stort gartneri, en stall med 10 hester, et vaskeri, et bilverksted, en vedlikeholdsavdeling og et kjøkken til eget bruk. Utrolig nok er dette trivselens sted et fengsel. Eller rettere : En fengselsavdeling som administrativt sorterer under Trondheim krets fengsel. Å hevde at noen trives i fengsel er kanskje å ta for hardt i. Men sammenliknet med andre fengsler, hevder mange ansatte og innsatte det, og



mange fanger hevder det, sammenliknet med andre fengsler. Uhyre sjelden bryter fangene reglementet ved å rømme eller unnvike på annen måte. Blant de ansatte er sykefraværet meget lavt.

Men før det sies mer om institusjonen, skal den plasseres i den ramme den hører hjemme: som en avdeling av Trodheim kretsfengsel.

Trondheim kretsfengsel er et stort kretsfengsel med plass til 140 fanger. I tillegg til hovedfengslet, finnes en frittliggende frigangsavdeling med plass til 11 fanger og den åpne kontraktavdelingen, Leira, med plass til 30 fanger.

Leira ble åpnet som fengsel i 1986. Før det hadde bygningene tjent som internatskole for vanskelig ungdom. Slik sett er Leira bare én av flere institusjoner i Sosialdepartementets regi som Justisdepartementet har overtatt for å drive dem videre som fengsler. Osterøy, Bastøy og Hassel er tre andre.

### 2.1. Leira - en kontraktavdeling

I løpet av 1980-tallet ble det i Norge vanlig med såkalt "kontraktsoning". En rekke fengsler og fengselsavdelinger

ble reservert for fanger som var villige til å skrive under på en kontrakt hvis hovedinnhold og krav er at de ikke nyter rusmidler under soningen. Som en del av kontrollopplegget stiller de seg villige til å avgi urinprøve når som helst. Til gjengjeld får de en rekke goder som fanger i andre avdelinger ikke får. Den viktigste gjenytelsen er flere permisjoner og en friere soning.

Leira er en slik kontraktavdeling. Det betyr at de som soner der, gjør det frivillig. Fangene på Leira har altså selv søkt seg dit som en alternativ til det lukkede Trondheim kretsfengsel. De vet hva de går til. Det betyr ikke at alle som vil, får komme til stedet. Det skjer en viss siling.

Brudd på kontrakten får negative følger. Dette markeres også i anstaltens informasjonsbrosjyre, hvor siste punkt har overskriften:

"Konsekvenser av brudd på kontrakt". Her presenteres "riset bak speilet". Det er en skala fra utelukkelse fra perm og aktiviteter i 14 dager til 3 måneder på lukket anstalt før tilbakeføring til Leira.

Det presiseres sterkt at regelbrudd er fangens eget valg. Derfor må fangen selv bære konsekvensene og "....ikke



legge skylden på Leira, de ansatte eller innsatte."

## 2.2. Ytre, materielle betingelser

Bygningsmassen på Leira er sterkt modernisert og utvidet siden fengselsvesnet overtok i 1986. Det er bygget et topp moderne gartneri. Det er også innredet et vaskeri med tidsmessig standard. Stallen er oppjusert etter dagens krav. Et autorisert bilverksted er nylig bygget og tatt i bruk. Hovedbygningen inneholder kjøkken, kontorer og alle slags fellesrom og trimrom samt en etasje med rom til de innsatte. Disse er mindre enn vanlige fengselsceller, bare 5 m<sup>2</sup>.

I et frittliggende hus på området er en kvinneavdeling med plass til 4, og en frigangsavdeling, også den med plass til 4. Over alt vektlegges estetiske verdier: Det arbeides for å gjøre både inne- og utearealene så pene som mulig. Fargevalg, møbler, tekstiler og annet materialvalg er ikke overlatt til tilfeldighetene. Renhold og vedlikehold oppprioriteres. Ingenting skal være halvgodt, halvsjuskete, hel- eller delvis defekt. Dette er ingen tilfeldighet. Det henger sammen med institusjonens grunnsyn og de konsekvenspedagogiske

prinsipper. Det tenkes ikke som så ofte ellers: "Det er bare fanger som er her, derfor er det ikke så farlig hvordan det ser ut". På Leira betraktes ikke de innsatte først og fremst som fanger. De betraktes og behandles som mennesker og virksomheten som helhet skal avspeile denne oppvurderingen.

Ansvar for å holde alt i orden og pent etter intensjonene, hviler likt på alle - både innsatte og ansatte.

Rent ytre sett har Leira svært mange av de trekk som E. Goffmann (1967) nevner som karakteristiske for totale institusjoner. Den er plassert litt utenfor byen, den kan med sin virksomhet dekke de aller fleste av de innsattes primære behov. De sover der, spiser der, arbeider der, lever sine vennskap der. Bortsett fra at det ikke finnes låste dører, murer og piggråd, er også Leira et sosialt system som lever isolert fra resten av samfunnet. Grensene og murene er av ikke-synlig karakter. Riksveien som ligger 50 meter fra hovedbygningen, fungerer som en symbolsk mur. At de er dømt til å være der, fungerer som et annet frihetshinder. Løslatelsesdatoen er den eneste legitime utgangsdøren.



For øvrig satses det på at fangene selv integrerer de begrensninger og rammer som er gitt. Det viser seg faktisk å fungere bedre enn i mange lukkede fengsler. Spørsmålet er hvorfor? Muligens ligger noe av svaret i at kontroll i form av formelle kontrollører, murer og gitter er nedtonet i forhold til eller erstattet med en uformell kontrollstruktur, og en kontrollidé som innebærer at det legges særlig vekt på innsattes egenkontroll. Den innsatte på Leira er sin egen kontrollør.

### 2.3. Organisering og administrativt ansvar

#### 2.3.1. Formell møtevirksomhet, innsatte og ansatte

Ved første øyekast er også organiseringen av anstalten av samme karakter som totale institusjoner. Leira er som sagt, formelt sett ikke noe selvstendig fengsel. Administrativt sorterer det under Trondheim krets fengsel og Nordre fengselsdistrikt, hvor direktøren har hovedansvaret både når det gjelder formelle hovedbeslutninger, økonomi og personalspørsmål. Den daglige ledelse av avdelingen har en inspektør. En førstebetjent har arbeidsoppgaver i tilknytning til det administrative.

Men som avdeling har Leira en langt større indre frihet enn om den fysiske og geografisk hadde ligget på samme området som hovedfengslet. I den daglige drift minner den om en progressiv, moderne bedrift hvor alle er viktige og ansvarlige for resultatet.

Selv om ledelsesstrukturen oppover i fengselssystemet er byråkratisk og pyramidal, er organisasjonsstrukturen på Leira "flat". Modellen "Hovedansvar men ikke eneansvar" og dermed "En for alle og alle for én" er retningsgivende for de ansatte.

På ukentlige møter drøftes både fangesaker og administrativt økonomiske spørsmål. De innsatte har sitt kontaktutvalg bestående av tre personer som møter med inspektør og førstebetjent én gang i uken. De innsatte har også sitt eget ukentlige møte. I tillegg kommer et ukentlig "Allmøte" hvor samtlige både innsatte og ansatte, møter fram. Alle disse møtene sies å

fungere etter hensikten: Det vil si at de avdekker uenighet og gir rom for å finne mulige felles løsninger - altså det sosiologer kaller et konsesusprinsipp.

Møtevirksomheten har én hovedhensikt: å bevare enigheten om felles overordnede mål.

#### 2.3.2. Personalet

I alt er det i dag 20 personer som tjenestegjør på Leira. Av disse har 8 vært ansatt siden starten. I alt 12 personer er fast ansatt på stedet - av dem 2 verksbetjenter. I tillegg til de tolv kommer 2 lærere, 2 pliktårsaspiranter og 4 som er ansatt som en del av en rundering med Tunga. Runderingen går nå ut på at ansatte på Tunga frivillig søker tjeneste på Leira for tre år av gangen. (I starten og på undersøkelsestidspunktet dreide det seg om to år av gangen.)

Bortsett fra inspektør og 1. betjent, går alle andre i turnus - også lærerne. De fungerer etter behov både som arbeidsledere, sosialarbeidere, fritidsledere og idrettsinstruktører.

Hensikten med møtene er å bedre samhandling og kommunikasjon. Dette betyr at betjentene på Leira har en helt annen tjenestemannsrolle enn i andre fengsler. Tjenestemannsrollen på Leira er faktisk også annerledes enn i andre åpne fengsler. Der har betjentene fremdeles ofte jobb som om fengslet var lukket. Lærerne på stedet har samme arbeidstidordning som de andre ansatte. Undervisningen foregår altså ikke bare fra kl. 0800 til kl. 1500.

En viktig faktor er at det finnes nesten bare én type heltidsansatte: Fengselsbetjenter. Bortsett fra lærerne og verksbetjentene, finnes ikke andre faggrupper som evt. kunne fremme sine særinteresser. Alle har et felles ansvar for driften, men i tillegg er tjenestemennene inndelt i grupper og disse har ansvar for stall, vedlikehold, vaskeri m.m.

Tyve tjenestemenn er i forhold til belegget, et meget lavt tall. Andre og sammelignbare fengselsanstalter har innpå én innsatt pr. ansatt, mens det på Leira altså 1,5 innsatte pr. ansatt.



Ti av dem som ble ansatt i 1986, jobber fremdeles på stedet. De var alle med i forberedelsene før åpningen og de var enige om felles mål og hvordan stedet skulle drives. Denne enigheten består fremdeles.

### 2.3.3. Økonomi

Leira arbeider bevisst for at utgiftene pr. soningsplass skal bli så rimelige som mulig, uten at dette går på bekostning av innholdet i soningen. Arbeidsdriften har fakturerte inntekter på ca. 2.2 mill. og i tillegg kommer arbeid for andre fengsler i distriktet på ca. kr. 900.000 (dette er hovedsaklig vask av tøy). På grunn av relativt store inntekter og et moderat lønns- og driftsbudsjett har man en døgnpris i 1993 på ca. kr. 550,-. I disse tallene har man også tatt med en del større investeringer.

## 2.4. Tre hjørnesteiner i virksomheten

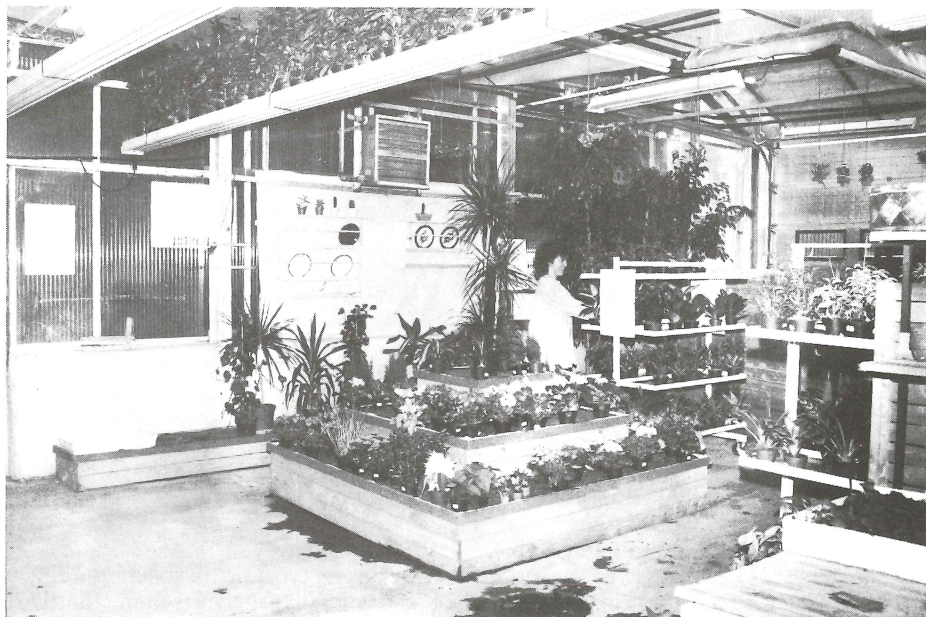
### 2.4.1. Arbeid

En av hovedhjørnesteinene på Leira er et urgammelt virkemiddel i fengsel: Arbeid. Det er arbeidplikt som i alle andre fengsler.

Men i motsetning til mange andre anstalter, skaffes alle arbeid.

Det satses på at det skal være nok arbeid til alle og hver jobb skal fylle et dagsverk. I tillegg skal arbeidet være meningsfullt i den forstand at resultat av innsatsen skal være synlig og nyttig for noe eller noen. Til forskjell fra andre fengsler knyttes ansvar til hver enkelt jobb. Hver enkelt innsatt har hovedansvar for å gjøre den jobben han har påtatt seg, enten jobben er i vedlikeholdet, på kjøkkenet eller i stallen. Vi kan eksemplifisere på følgende måte: Det er mange fengsler som har gartneri. Der jobber fanger, men det er de ansatte som har ansvaret for utstyr, produksjon, vedlikehold og for planlegging. På Leira er også ansatt en fagutdannet gartner. Men det er fangene som har ansvar for driften og vedlikeholdet i veksthusene. Fangene har også ansvaret for salget både i gartneriets forretning og distribusjon og salg til byens blomsterforretninger.

Gartneren kommer inn som en rådgiver og medplanlegger og for å garantere kontinuiteten. Fangene kommer jo og går. Slik er det også på de andre arbeidsplassene på Leira.



Et poeng i forbindelse med arbeidet, er at alle har lik arbeidstid. Det vil si at den tradisjonelle konflikten mellom skole og arbeid som er tydelig i andre fengsler, er eliminert på Leira. De som går på skole begynner like tidlig og holder på like lenge som dem som er i vanlig arbeid. De har slik sett ingen fordeler i forhold til dem som arbeider. Alle må like tidlig opp. Og alle får samme betaling. I tillegg har ansatte og innsatte samme pauser og arbeidstid. Det er ikke slik at "de innsatte settes i gang" for at de ansatte endelig kan ta seg en kopp kaffe og en røyk.

#### 2.4.2. Fysisk aktivitet

Den andre hjørnesteinen er også et gammelt virkemiddel i fengsel: Fysisk aktivitet. Den har opp gjennom tidene, i forskjellig form, vært brukt for å disiplinere og og roe fangene. Den fysiske eksersisen har ofte vært bygget inn i arbeidet. Gjennom arbeidet skulle fangene få ut sin energi. Det var som en slags "skjult disiplinering". Om de fysiske aktivitetene på Leira fungerer som disiplinering, kan godt hende. Men den er ikke i noe fall skjult. Både arbeid og trim er meget uttalte som virkemidler. I tillegg til arbeidsplikt er det på Leira trimplikt. Dette indikerer at både arbeid og trim må sees i et annet perspektiv enn i tradisjonelle fengsler.

To ettermiddager i uken må fangene stille opp til felles trim. Det legges opp til at de innsatte regelmessig skal delta i turrenn, joggeløp, sykkeløp og andre konkurranser. "Den store styrkeprøven"- sykkeløpet Trondheim - Oslo, har årlig en gruppe deltakere fra Leira. Det er ifølge dem selv "utrolig fantastisk". I tillegg til den obligatoriske trimmen som også de ansatte selvfølgelig deltar i, som en blanding av treningskamerat og trener, kan de innsatte trimme i og utenfor anstalten når det måtte passe dem. Et velutstyrt trimrom og løyper i omegnen kan benyttes i stor utstrekning.

#### 2.4.3. Sosial trening

Både arbeidsopplegget og fritidsaktivitetene er lagt opp slik at det også skal gi sosial trening. Det vil si at de innsatte gjennom hele virksomheten på stedet skal få trening i å delta i arbeidskultur- og samfunnsliv slik andre mennesker

har anledning til. Gjennom møtevirksomheten hvor demokrati og medbestemmelse praktiseres så langt det er mulig innenfor et fengselssystem, gis også trening i å stå opp i en forsamling, ta ordet og argumentere for sitt syn. Å leve så tett inn på andre ikke-selvvalgte forhold til mennesker - som livet på en slik institusjon krever - kan også sies å være en klar form for sosial trening. Det skal både tålmodighet og fleksibilitet til å klare å takle de konflikter som kan oppstå når folk blir tvunget til å leve så nær og avhengig av andre.

#### 2.5. Regler og retningslinjer

Leira har utarbeidet en fargerik brosjyre om virksomheten. Her presenteres godt oversiktlig og greitt framstilt, hvilke regler og retningslinjer som regulerer dagliglivet. Det gis en samlet fremstilling av hvilke rettigheter og plikter som gjelder. Men først presenteres alle de godene fanger som soner på Leira får del i.

Meningsfullt og ansvarsfullt arbeid og meget gode treningsmuligheter er framstilt som hovedgoder. At fangene ikke isoleres på sine rom, vektlegges også. Likeså at det ikke finnes murer og låste dører. Positivt presenteres potensielle innsatte også for mulighetene for flere permisjoner og fremstillinger enn i vanlige fengsler. Flere og lengre besøk utenfra, likeså. Muligheten til bruk av private penger og fri disposisjon av utbetalte arbeidspenger presenteres også som et gode. Bruk av privat tøy er en faktor som skiller Leira fra andre fengsler. Både innsatte og ansatte bruker sitt eget som en fordel. Også dette ansees som en fordel.

Men, godene til tross, det legges ikke skjul på at fengslet representerer en krevende soningsform. Kort presenteres potensielle fanger for følgende:

##### \* Vekking.

De har selv ansvaret for å stå opp i tide og være presis til de forskjellige aktiviteter - i motsetning til vanlige fengsler hvor fangene blir vekket.

##### \* Permisjoner.

Det gis tre typer permisjoner - Kvelds/dagspermisjoner. Inntil 20 timer pr. uke.



- Weekendpermisjon. Inntil én pr. kalendermåned. Reisetid for langveisfarende kommer i tillegg.

- Velferdspermisjon. Kan gis i forbindelse med løslatelse, besøk på sosialkontor, arbeidskontor o.l.

*\* Besøk.*

Som i andre fengsler kan de innsatte få ha besøk inntil to timer pr. uke. Besøket kan foregå i fellesrom eller på den innsattes rom alt etter hva den innsatte selv ønsker.

*\* Fysisk aktivitet.*

Tvungen trening tirsdag og torsdag - men treningen er tilpasset den enkelte. Frivillig trening ut over dette.

*\* Felles fritidsaktiviteter.*

Arrangementer på og utenfor Leira er frivillige. En tjenestemann er alltid med når aktiviteten foregår utenfor anstalten, enten det er forballkamp, teater, slalåmtrening eller annet.

*\* Lønn og handling.*

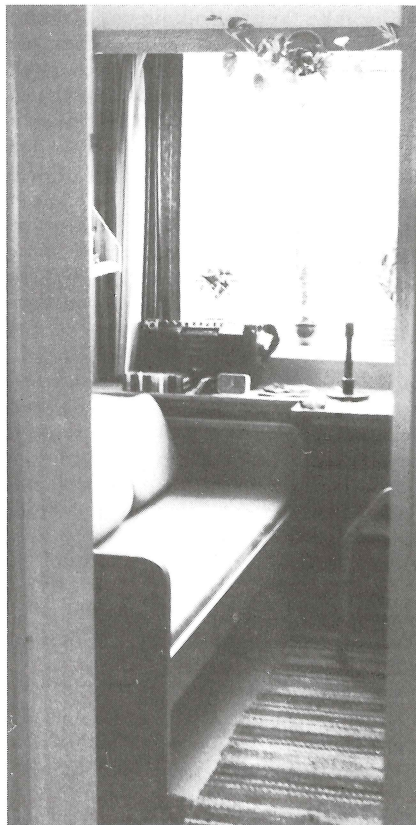
Innsatte kan bruke private penger. Arbeidspenger fra anstalten utbetales hver fredag. Det er anledning til å handle hver mandag og fredag.

*\* Husregler.*

Under dette punktet presiseres bl.a. vanlige ordensregler og meldeplikt dersom noe skulle gå i stykker. Det presiseres at kvinnelige sonere ikke har adgang til celleavdelingen i 2. etasje og frigangsavdelingen. Bilhold og bilreparasjoner av private biler reguleres også.

Brosjyren inneholder også i klartekst konsekvenser av "brudd på kontrakt". Alt som står i denne brosjyren er spesielt for fengselsavdelingen Leira. Hva som ikke står, er at Leira - hva regler angår - er bundet av og basert på akkurat det samme som alle andre fengselsavdelinger i Norge:

Fengselsloven av 1958 og Fengselsreglementet, sist revidert i 1989. Dertil gjelder også de forordninger som Justisdepartementet og Fengselsstyret fortløpende gir i rundskrivs form. Men hverdagen reguleres av de nevnte spesialregler for Leira.



## 2.6. Hvem soner på Leira?

Etter antallet innsatte å dømme, er Leira et lite fengsel. Siden starten i 1986 har det vært 447 fanger som har sonet deler av sin dom på stedet<sup>1</sup>. Beleggsprosenten har vært jevnt stigende og i 1990 og 1991, fram til 1.9. var kapasiteten utnyttet nær 100%. Det er fortrinnsvis den siste del av dommen som sones der. Alle som kommer til anstalten har varetektstid og første del av dommen bak seg. Ingen kommer rett til Leira uten først å ha vært igjennom det lukkede systemet på Tunga eller i et annet lukket fengsel i Nord - Norge. Domsleddene varierer fra under 6 måneder til over 6 år. Men hele 62% har 1-3 års dom og 15% fra 3-6 år. Det betyr at mer enn tre fjerdedeler av fangene på stedet har ganske alvorlige forhold bak seg. Når det gjelder karakteristika forøvrig,

<sup>1</sup> Informasjon gitt av Leira



skiller ikke fangebefolkningen på Leira seg vesentlig fra andre fengsler. For hele driftsperioden siden starten finnes ingen samlet statistikk. Men det ble foretatt en undersøkelse som omfattet 26 fanger i 1991.<sup>2</sup> Denne viste at fangene var godt voksne, hoved-tyngden rundt 30 år. Alle hadde vokst opp i Norge. Sammenliknet med fangebefolkningen forøvrig, er ikke fullt så mange som i fangebefolkningen totalt, er det ikke fullt så mange enslige. Det vil si at noen flere har et bedre sosialt nettverk rundt seg. Men når det gjelder sosial bakgrunn, skolegang, arbeidserfaring, arbeid ved innsettelsen og kriminell karriere, må fangene på Leira sies å være relativt representative for fangebefolkningen forøvrig. Den eneste markante forskjellen er at Leira har flere førstegangsstraffede (58 %) enn et vanlig, lukket krets fengsel.

Fangenes soningsgrunnlag på undersøkelsestidspunktet var som følger:

- Vinning	3	11,4 %
- Vold	5	19,3%
- Sedelighet	5	19,3 %
- Narkotika/annet	13	50,0 %

Delrapporten om kontraktsonere på Leira konstaterer på dette grunnlag at folk dømt for sedelighet, er sterkere representert enn i fangebefolkningen forøvrig, hvor sedelighetsdømte bare utgjør ca. 3%. At vinning er såvidt lavt representert, forklares med at de narkodømte også er dømt for en eller annen type vinning, men det er narkodømmen som var utslagsgivende for domslengden. Dermed konstateres at fangebefolkningen på Leira, hva kriminell belastning og erfaring angår, er omtrent som i alle andre fengsler -

<sup>2</sup> Gustavson, O, Hammerlin/Y, Såheim E, Kosi, I og Ottesen, B: Kontraktsoning på Leira/ kontraktsonere på Leira. Sosialhøgskolen i Trondheim, Kriminalomsorgsavdelingen/KRUS-rapport nr. 1. 1991

<sup>3</sup> Kontraktsoning på Leira/ Kontraktsonere på Leira 1991, s 36-39

bortsett fra det relativt høye innslaget av sedelighetsforbrytere og bortsett fra en høyere gjennomsnittsalder. Nesten 60 % av Leirafangene misbrukte jevnlig narkotika før innsettelsen og ca. 20 % gjorde det av og til. Det betyr et ganske massivt innslag av stoffmisbrukere.

## 2.7. Hva slags institusjon er det egentlig?

Leira er ingen behandlingsinstitusjon i terapeutisk forstand av ordet.

Anstalten har ikke fagpersonell med formell, medisinsk eller psykologisk-terapeutisk skoleing. De som er ansatt der, har forskjellig yrkesbakgrunn i tillegg til etatsutdannelsen som fengselsbetjent. Den eneste som ikke har etatsutdanning, er daglig leder som er pedagog.

Svaret er i første omgang enkelt: Leira er en fengselsavdeling og skal fungere som det. Dens overordnede mål er det samme som for alle andre fengselsavdelinger: frihetsberøvelse. Det målet når Leira vel så godt som andre, lukkede fengselsavdelinger. Bare ca. 4 % av belegget har uteblitt fra permisjon. Det er et meget lavt tall, sammenliknet med uteblivelser fra permisjon i lukkede fengsler.

### 2.7.1. Anstaltens ideologiske røtter<sup>3</sup>

Tankemessig og ideologisk har Leira mange føtter å stå på, og kilder å øse av. Både organisasjonsformen og selve frihetsberøvelsens innhold, det vil si den aktivitet som utfoldes i samhandling mellom innsatte og ansatte, bæres oppe av og avspeiler flere forskjellige idéer og tanketradisjoner. Praktiske fengsels-erfaringer av nyere dato, er også med som et element i grunnlaget. I denne sammenheng vil vi peke på fem forskjellige idéfundamenter.

1. Fengselsloven av 1958
2. Kontraktsoningsidéen, hentet fra Østeråker i Sverige
3. Konsekvenspedagogikk, hentet fra Træningsskolen i Dragør, Danmark

4. Enhetsbetjenten, hentet fra Statsfengslet Ringe på Fyn i Danmark
5. Fengselsvesenets reformønsker.

Men den viktigste idékilden er fengslets egen stab og daglige leder. Disse har hentet idéer og tankegodt fra forskjellige hold. Men de har hatt en tanke og grunnholdning om å føye idéene inn i, smelte dem om og videreutvikle dem. Det er mange idéer som er forsøkt gjennomført i Norge, men som har falt døde til jorden eller bare levd som et kulissliv fordi det ikke var noen som gjorde dem til sine, bearbeidet og videreutviklet dem. Men det har skjedd på Leira. Derfor har idéer utenfra fått liv og bærekraft også der. Som noe eget og originalt, ikke som rå kopi.

#### *Fengselsloven av 1958*

De som laget fengselsloven av 1958 hadde erkjent at isolasjonen var skadelig og - inhuman. De formet derfor en lov hvor fellesskap fangene imellom, spesielt i arbeidstiden, var et bærende prinsipp, en rettighet.

Men Fengselsloven av 1958 skiller seg ikke fra tidligere lovgivning når det gjelder fengselsvesenets hovedmål: Frihetsberøvelsen. Dette er og blir en bærende hovedtanke. Den er basert på en rettplikt- tankegang:

Gjerningsmannen er ansvarlig for sine handlinger og har kvalifisert seg for samfunnets straff. Det er samfunnets plikt å iverksette straffen. I vår kulturkrets er frihetsberøvelse en av hovedformene for straff. Sett i dette perspektiv er Leira en meget vellykket anstalt - idet det nesten ikke er noen som rømmer derfra. De aller fleste av dem som kommer dit, blir der til de har sonet sin straff. Sett i det perspektiv at gjerningsmannen er ansvarlig for sine handlinger, er Leira helt på linje med lovens intensjon, i det hele virksomheten er basert på begrepet ansvarlighet.

Det originale er imidlertid at ansvarligheten ikke bare gjelder de innsatte, men også de ansatte. Like lite som en innsatt kan skyve ansvaret for sine handlinger og oppførsel på noen andre, kan ansatte gjøre det. De kan ikke skyve svar og ansvar oppover, for det er ikke noe oppover i dette systemet.

Lovens tredje hovedtanke er like sosialøkonomisk som humanistisk. Den går ut på å forberede de innsatte til et liv etter løslatelsen. Også dette er en hovedtanke på Leira. Konkret finner den sitt uttrykk gjennom at arbeidet er av samme karakter som de innsatte kan vente å få når de kommer ut. Det vil si arbeid som den jevne kvinne og mann har. Men det diskuteres hvor god Leira er på dette punktet.

Så langt fengselsloven. Det er klart at det tankegodset som den er bærer av, ligger i bunnen av Leira. Ingen skal være i tvil om at dette er frihetsberøvelse. Men det er frihetsberøvelse av et annet slag.

#### *Kontraktsoning*

Idéen om kontraktsoning kom fra Sverige - som så mye annet. I løpet av 1980-tallet spredte denne soningsformen seg ut over hele landet. Vi har allerede redegjort for kontraktsoningens form og innhold.<sup>3</sup> Det var på anstalten Østeråker at idéen ble unnfanget og fikk sin første utprøving. Poenget var å få de innsatte til å samarbeide - delvis for å hjelpe fangen selv, men like mye for å få en rusfri avdeling. Kontraktsoningen, som ble ansett for å være frivillig og ha menneskets eget valg som fundament, kom etter manges mening som en reaksjon på "Hasselamodellen" hvor behandlingen var basert på tvang.

Disse to behandlingsmodellene avspeiler også to diametralt motsatte syn på mennesket. Tvangsmodellen forutsetter mer eller mindre et syn på mennesket som objekt for ytre påvirkning. Gjør en de rette grepene, vil mennesket forandre seg i forventet retning. Den forutsetter også en "herre-slave- tenkning" og en autoritetstvang, hvor noen definerer seg selv som bedre og mer høyverdige enn andre, og som gjør krav på å forstå individet bedre enn det gjør selv og derfor har rett til å forandre ham eller henne. Alltid under påskudd av at det jo

---

<sup>3</sup>b Jfr. Hammerlin, Y: Teoretisk konsept om kontraktsoning, Krus 1991, og Kontraktsoningsutvalgets innstilling: Kontraktsoning i dag og i Morgen, Justisdepartemenete 1993



"er til det beste for ham selv" - på tross av at han selv mener noe annet.

Kontraktsoningen forutsetter i utgangspunktet et syn på mennesket som et levende, bevisst, villende, tenkende og handlende vesen. Altså ikke bare et objekt. Det forutsetter en tro på at fangen - tross straffen - er et voksent, selvstendig menneske som har krav på respekt og som ikke kan tvinges til dyptgripende endringer. Tvang til endring er ifølge denne tankegangen verken mulig eller riktig. Straffet eller ikke - det å manipulere et menneske til endring mot dets vilje, er overgrep. Kontraktsoning er i utgangspunktet derfor en protest mot tvangsbehandling og basert på fangens eget valg, menneskeverd og respekt for dette verd. Fangen tar ansvar for seg selv, konsekvensene av sine hand-linger, både individuelt og i forhold til fellesskapet.

#### *Konsekvenspedagogikken*

Begrepet konsekvenspedagogikk har vært sentral i debatten om Norsk fengselsvesen de siste ti år. Det skriver seg fra Træningsskolen i Dragør og dens grunnlegger og leder: Jens Bay. Træningsskolen er ikke noe fengsel, men en institusjon for ungdom med atferdsvansker og store narkotika-problemer (stoffproblemer). Det legges hovedvekt på en opplæring hvor teori og praksis er meget nært knyttet til hverandre. Det er frivillig om man vil til Træningsskolen. Men også her ligger en sterk grad av hard disiplin og det mange vil kalle tvang i systemet. Men disiplinen er av en særegen type fordi det er overlatt til klienten selv å utøve den. Målet er ikke stofffrihet for person eller avdeling, men kort og godt sosialisering til et voksent liv hvor hovedmetodikken er å få de unge til å se hvilke konsekvenser deres handlinger får - både individuelt, for gruppa og på samfunnsplan. Metodikken er basert på det samme som kontraktsoningen: At mennesket ikke bare kan være, men er et velgende og ansvarlig vesen som selv må bære konsekvensene av sine handlinger.

Sett i eksistensielt perspektiv: Mennesket er sine handlinger.

I bunnen av både konsekvenspeda-

gogikken og kontraktsoningen ligger eksistensfilosofiens sentrale tanker omkring ansvar, frihet og skyld. Tanken her er at dersom du tar ansvaret og skylden fra et menneske, tar du også friheten - og dermed menneskeverdet. Paradoksalt nok ligger noe av menneskeverdet ifølge denne tankegangen nettopp i det å være skyldig, ikke i religiøs forstand av ordet, men i eksistensiell.

#### *Enhetsbetjenten*

Enhetsbetjenten er også en dansk "oppfinnelse". Som konsekvenspedagogikken hadde også enhetsbetjenten en "far" som kjempet ideen frem: Fengselsdirktør Erik Andersen på Ringe statsfengsel på Fyn. Utgangspunktet her var ikke først og fremst fangebehandling, men et fengselsfaglig helhetssyn. Erik Andersens idé var å bryte ned det skarpe skillet mellom sikkerhetspersonalet og ansatte i administrasjon, arbeidsdrift, sosialetat o.s.v. Han ville at alle mer eller mindre skulle kunne fungere i de fleste jobber, dermed også få varierte relasjoner til fangene. Folk som jobbet i arbeidsdriften skulle også kunne treffes på kveldstid, og folk i sikkerheten skulle kunne være arbeidsledere i arbeidsdriften. Fordelene ved denne tjenestemannsrollen var mange - både for ansatte og innsatte. Først og fremst ga det en langt bedre ressursutnyttelse - det vil si en bedre utnyttelse av de faglige og menneskelige ressurser de ansatte hadde. Dermed skapte det større trivsel. Dernest ble det sikkerhetsmessige ansvaret fordelt på flere enn dem som tradisjonelt hadde arbeidet i sikkerheten. Videre ga det trolig en større grad av sikkerhet, fordi kontakten mellom ansatte og innsatte ble mer allsidig ved at de var sammen både i fritid og arbeid. Også i dette er et stikkord ansvar. Men denne gangen er det ansvarliggjøring av de ansatte. De skal ikke kunne skyve ansvar og avgjørelser oppover og til siden i systemet. De har alle ansvar på sitt nivå.

Dypest sett var dette en oppvurdering av alle kategorier ansatte, en oppvurdering de aller fleste satte pris på. Denne tjenestemannsrollen som ble skapt på Ringe på slutten av 70-tallet, er nå den



offisielt godkjente i Danmark. Det er den man utdanner til.

Det er også den som praktiseres på Leira. Alle går i turnus og alle får et nært i arbeid og fritid.

Med dette har vi pekt på de viktigste inspirasjonskildene Leira har hatt - uten dermed å si at de ikke også har hatt andre. Og dermed er det på tide at de ansatte på Leira selv kommer til orde.

### 3. HVA MENER DE ANSATTE PÅ LEIRA ?

#### 3.1. Et spesielt sted å jobbe

Leira er en spesiell fengselsavdeling med et spesielt opplegg. En uunngåelig konsekvens av dette, er at tjenestemennenes arbeidsopplegg blir tilsvarende originalt - sammenliknet med andre fengsler og tjenestemenn.

Utgangspunktet for denne undersøkelsen var nettopp originaliteten. Og spørsmålet var: Hvordan oppleves det å være fengselsbetjent et slikt sted? Er det forskjellig fra andre steder, eller kunne det bli det samme hvor de var i jobb, så lenge de var i et fengsel?

#### 3.2. Hvem deltok?

I alt sytten av nitten fylte ut spørreskjemaet. Det vil si en svarprosent på ca. 90. Syv ga utfyllende intervjuer i forbindelse med en forundersøkelse. Av de sytten var det tre kvinner. Alle var født og oppvokst i Norge og alle var godt voksne. Bare to var mellom tyve og tretti år. Fem var mellom tretti og førti, og ni var over førti, inntil femti år. Én var over femti. Dette betyr at de ansatte er mennesker med lang livs- og yrkeserfaring - en meget viktig erfaring på en slik anstalt som Leira, hvor nettopp det å bygge opp en allsidig livskompetanse står helt sentralt.

#### Utdannelse og yrkesbakgrunn

Tre av de ansatte hadde høyskole eller universitetsutdanning. Ni hadde andre typer yrkesutdanning. Ingen av dem hadde ansettelsen på Leira som sin første

yrkeserfaring. De fleste hadde vært engasjert i flere yrker. Mange hadde vært sjåfør, jobbet i industrien, som sjømann, i forsvaret, i gartneri og som gårdsarbeidere, helsearbeidere, bilmekanikere og to som lærere. Alt i alt hadde de følgende erfaring fra et bredt spekter av arbeidsområder.

#### 3.3. Fengselsutdanning og erfaring

Alle respondentene hadde etatsutdanning, bortsett fra daglig leder, de to aspirantene fra Fengselsskolen og to som primært jobbet i verksdriften. Flesteparten av tjenestemennene hadde også meget lang fengsels erfaring. Tolv av dem hadde faktisk mer enn fjorten år. De fleste har hatt fast jobb like lenge som de har vært ansatt. Bare tre har 3 år eller mindre. To har mellom 5 og 8 års erfaring. Denne lange fengsels erfaringen er i første omgang en ubetinget fordel. Fengsels erfaring gir trygghet på seg selv og kunnskap om klientellet - begge deler meget nyttig i en progressiv soningsanstalt. På den annen side kan fengsels erfaring fra lukkede anstalter også bety at en trekker med seg kultur, tankegang og vaner fra et lukket system til et åpent. Denne fengsels erfaringen kan da bli et hinder for progressiv tankegang og nye, annerledes prosesser. Men det behøver ikke gjøre det.

Ti av de ansatte og to aspiranter jobbet i sikkerheten - i den spesielle, dynamiske betydning sikkerhet har på Leira. To hadde primært administrative oppgaver, og tre var først og fremst knyttet til verksdriften. Én hadde begge typer oppgaver. Én svarte ikke på dette. Halvparten hadde vært ansatt og deltatt i utviklingen fra Leira ble startet i 1986.

### 4. ANDRES OG EGNE MENINGER OM LIVET PÅ LEIRA

#### 4.1. Selve virksomheten

Det er ikke likegyldig hvordan en person eller en virksomhet blir oppfattet av

omgivelsene. Faktisk kan omverdenens oppfatning være med på å prege virksomheten i positiv eller negativ retning.

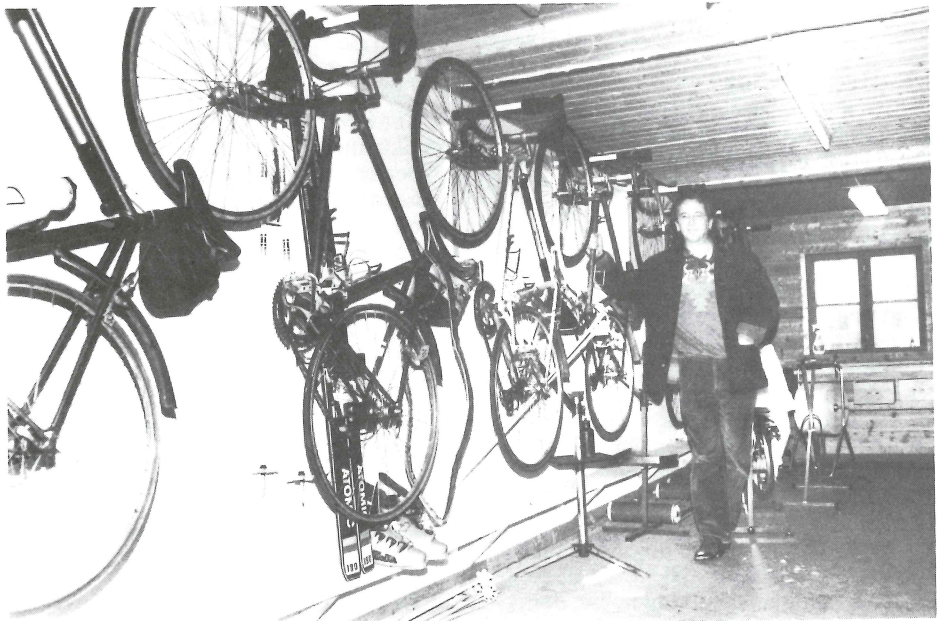
Vi stilte først spørsmål om hvordan de Leiraansatte opplevde andre fengselsansattes oppfatning av virksomheten. Det store flertall av de ansatte trodde at Fengselsstyret hadde en positiv oppfatning av virksomheten på Leira. Tre visste ikke, men ingen trodde at Fengselsstyret så negativt på det de drev med. Bortsett fra én, var det like mange som trodde distriktsledelsen var positivt innstilt. Det å ha inntrykk av at både toppledelsen i departementet og distriktsledelsen på Tunga var positive og velvillige, skulle kunne virke som en meget god støtte og inspirasjon til å holde fast på visjonene og jobbe videre med godt mot.

Men - betjentene er ikke så sikre på den samme støtte fra kolleger på Tunga. Tvert om. Ni av de ansatte trodde kollegene på Tunga rett og slett var negative til deres måte å drive fengsel på. Bare fire trodde de var positive. At de nærmeste kolleger ikke oppfattes som positive til aktiviteten på Leira, kan ha

mange årsaker. De fleste mente de hadde oppfattet signaler som gikk i den retning. Det vil si at mange av Tungakollegene faktisk var skeptiske. Men Tungakollegene er mange og ingen er spurt direkte. Utsagnene var følgelig basert på de inntrykk den enkelte hadde fått av enkelte Tungakolleger, eller hørt fortalt om flere Tungakolleger.

#### 4.2. Hvilken rolle skal tjenestemannen spille?

Ordet tjenestemannsrolle er mye brukt i fengselsvesenet for tiden. Kort kan ordet defineres som innholdet av og måten arbeidet som fengselstjenestemann utføres på. Tjenestemannsrollen omfatter både innholdet i, regelverket om, og de normer og forventninger som det offentlige har til måten arbeidet utføres på. Tradisjonelt er kontroll noe av hovedinnholdet i en fengsels-tjenestemanns jobb. Men det er mange måter å kontrollere på og det er forskjellige midler å ta i bruk i kontrollens tjeneste. Vi finner det derfor nyttig å si noe mer utfyllende om kontrollbegrepet slik det brukes i sosiologien.





Sosiologien har vært den vitenskapen som har vært mest opptatt av sosial kontroll, sosial integrering og sosial regulering. Den skiller tradisjonelt mellom formell og uformell kontroll. Den formelle kontrollen er den manifeste kontrollen slik den kommer til uttrykk i lover, reglement, osv., og er synlig ved kontrollører som har det å kontrollere som arbeid. Den uformelle kontrollen formes og får innhold i den hverdagsvirksomheten som preges av samvær og nærvær mellom mennesker - enten det er i forbindelse med relasjoner i en familie, i et kollektiv, på en arbeidsplass, i et nabolag, m.m. Sosiologen og kriminologen N. Christie har i boka "Hvor tett et samfunn?", anvendt begrepene primær- og sekundær-kontroll. Han knytter begrepene til to samfunnsformer - det tette og det løse samfunnet. Måten vi kontrollerer hverandre på, blir viktig for Christie. Primærkontrollen preger f.eks. et arbeidsfellesskap hvor mennesker har et nært samvirke og samvær, og hvor aktørene kjenner hverandre, hvor reaksjoner kan komme umiddelbart. Som den uformelle kontrollen - er dette en kontroll som utøves i hverdagsvirksomheten, "ansikt til ansikt".

Den uformelle kontrollen er de små samfunnenes eller de små gruppens samværsfellesskap.

Den sekundære kontrollen har mye felles med den formelle kontrollen og preges av å være en kontroll som formes ved at mennesker har (psykisk og sosial) avstand, intet intimt fellesskap, at kontrollørene er profesjonelle og at de ofte må tilkalles. Christie og andre sosiologer/sosial-psykologer mener at et samfunn som preges av nærhet og primærkontroll, er mindre belastet med vold enn det løse samfunnet med dets sekundære kontrollform. Etter Christies tenkning må et samfunn ikke bli for løst eller for tett - begge disse er voldsskapende.

Nærheten - "ansikt-til-ansikt-forholdet" eller ansiktet som kriterium for en mellommenneskelig etikk - er også viktig for den fransk-litauiske filosofen E. Levinas' etiske grunntenkning. Hans tanker har vakt internasjonal oppmerksomhet. Levinas mener at den annens ansikt og ikke minst den annens blick og uttrykk i dets nakne sårbarhet, problematisere alle forsøk på å utøve vold eller undertrykkelse. Ansiktet utøver altså en form for etisk motstand mot overgrep. Moralloven blir anskueliggjort ved dette ansiktet, konkretisert til noe individuelt, noe ukrenkelig.

Vi skal merke oss dette, fordi nettopp nære relasjoner og felles samvirke kan øke såvel følelse av egenverd som en effektiv kontroll og omsorgskontroll. Dermed også for selvkontrollen som er et vesentlig poeng i konsekvens-pedagogikken (også psykologien og sosiologien)- den pedagogikk som er Leiras overbygning.

Rent statistisk viser det seg at voldsfrekvensen mellom betjenter og fanger går sterkt ned spesielt i kontraktsoningsformene (under-søkelser er gjort både på Leira og i Hamar krf. da det var kontraktfengsel, men også ved andre anstalter) ,eller på de anstaltene som har forsøkt å utvikle nærhet mellom betjenter og fanger (en ny tjeneste-mannsrolle - som i Drammen krf.)

Autoritet er et annet, viktig begrep i denne sammenhengen. Tjenestemannen skal framstå som en autoritet i sin virksomhet. Sosialpsykologen E. Fromm skriver at autoritet gjelder forhold der en person betrakter en annen som overlegen. Som E. Fromm vil vi framheve at det er det avgjørende å skille mellom irrasjonell autoritet - som er en hemmende form for autoritet - og en rasjonell autoritet, som er mer preget av felles interesser, selv om det logisk nok også ved denne autoritetsformen er ulikhet i maktforholdet. (s. 95)



Når Leiratjenestemennene skulle beskrive tjenestemannsrollen slik de oppfatter at den er i vanlige, lukkede fengsler, gis det stort sett samstemmige beskrivelser. Noen påpeker at det ikke kan generaliseres og at tjenestemannsrollen utøves forskjellig fra fengsel til fengsel. Men flertallet har den oppfatning at det for det meste dreier seg om **formell kontroll** og ivaretagelse av en **statisk sikkerhet** - dvs. "nøklerasling", rutinepreget vakthold og sitting. Altså en passiv tjeneste-mannsrolle. Lite engasjement og lite rom for selvstendig tenkning hvis noen skulle ønske det. Følgelig ble det lagt opp til nokså vantette skott mellom innsatte og ansatte. Sosialrådgiving, fritidsaktiviteter og opplæring tok andre faggrupper seg av. På dette punkt er det, som vi har beskrevet, lagt opp til noe helt annet på Leira. På alle plan skal tjenestemannen der være en aktiv medspiller.

Svarene på spørsmålet om hva en tjenestemanns viktigste oppgave er, bærer preg av at det er Leira-ansatte som svarer. Omtrent alle som én ser det som viktig at tjenestemennene ivaretar en **dynamisk sikkerhet** - det vil si en sikkerhet som har sitt utgangspunkt i en **uformell kontroll** - altså medmenneskelighet og et nært kjennskap til, og samarbeid med fangen<sup>4</sup>. Holdningsbearbeiding, dempe skadelige virkninger, vekke til ansvar og forberede til løslatelsen, vektlegges sterkt. En betoner viktigheten av å få den innsatte til å innse at det ikke er tøft å sitte i fengsel, men heller en skam og at de virkelig har noe å sone.

Tjenestemannens oppgave er å medvirke til at den innsatte får en meningsfull soning gjennom arbeid og fritid. Derigjennom kan de innsatte kanskje få en større tro på seg selv, mente noen.

#### 4.3. Egen mening om tjenestemannsrollen

Men ett spørsmål er hva det legges opp til, idéelt sett. Noe annet er hva den enkelte tjenestemann opplevde selv.

Det varierte noe. Nesten én av tre lot spørsmålet om hvordan de betraktet seg selv og sin egen tjenestemanns-rolle være ubesvart. Atten prosent syntes den var negativ og 53% syntes den rollen de fylte var positiv. Men samtlige trodde at **fangene** var positive til deres tjenestemannsrolle. Samtidig trodde 76% av dem at fangene syntes tjenestemannsrollen på **andre** fengsler var negativ. Det de trodde fangene mente, stemte derfor godt overens med det de selv mente om tjenestemannsrollen andre steder, (jfr. pkt. 3.2). To mente ikke noe om dette og to besvarte ikke. Alt i alt trodde de ansatte at fangene var godt fornøyd med dem og deres arbeide.

#### Konkret og opplevd kritikk

I alt vesentlig må vi kunne si at tjenestemennene også så positivt på seg selv og sin egen tjeneste, samtidig som de trodde at både fanger og overordnede oppvurderte dem. Dette stemmer godt overens med det fangene selv uttalte i en fangeundersøkelse: De var jevnt over godt fornøyd med betjentene.<sup>5</sup>

Grunnen til at de trodde at distriktsledelsen oppvurderte dem, var at Leira fikk konkret støtte i form av penger og hjelp til å få satt egne idéer ut i livet. Men enda viktigere var kanskje at mange hadde opplevd at direktøren tok tid til å snakke med dem personlig - ikke bare med inspektøren. En betjent - som ikke visste hvilken holdning distriktsledelsen hadde, påpekte det motsatte: Han visste ikke, fordi direktøren, etter hans mening, bare snakket med inspektøren når han var der. Men flertallet av de ansatte hadde altså en annen oppfatning: De opplevde distriktsledelsen som helt igjennom positiv og velvillig.

<sup>5</sup> Gustavson, O, Hammerlin/Y, Såheim E, Kosi, I og Ottesen, B: Kontraktsoning på Leira/ kontraktsonere på Leira. Sosialhøgskolen i Trondheim, Kriminalomsorgsavdelingen/KRUS-rapport nr. 1. 1991

<sup>4</sup> Se videre om dette i avsnittet: Konklusjoner

Med kollegene på Tunga var det verre. De fleste hadde registrert negative holdninger og utsagn fra det hold. Men de skar ikke alle over én kam. De fleste trodde det var en liten gruppe som var negative. Disse trodde de til gjengjeld "ropte desto høyere". Men hva mente de at den opplevde kritikken besto i?

Konkret hadde de oppfattet at kritikken dels gikk på det materielle: Det var for fint på Leira. For bra utstyr og møbler. For mye luksus og slalåmturer til Oppdal. Dels gikk den på det pedagogiske: De sydde puter under armene på fangene og dullet for mye med dem, de fikk gjøre som de ville. For det tredje gikk det på tjenestemannsrollen: Tjenestemennene på Ana var ikke skikkelige tjenestemenn, men lekekamerater. Dessuten fikk tjenestemennene drive med det de selv hadde lyst til. For det fjerde gikk det på inntaket: Det var bare de beste fangene som kom til Leira, de vanskelige måtte betjentene på Tunga ta seg av.

Grunnene til denne kritikken trodde respondentene først og fremst kom av uvitenhet om hvordan det virkelig var på Leira. Derne st kunne det skyldes misunnelse. Angst for endringer og det å prøve noe nytt, var en tredje forklaringsmodell. Uansett - dette var hørt og kanskje ikke minst følt kritikk. Enkelte mente at kanskje også de selv som betjenter på Leira burde arbeide for å få en økt forståelse: De behøvde kanskje ikke selv se så negativt på den tjenesten Tungabetjentene utførte.

#### 4.4. Egen mening om tjenestemannsrollen

Bortsett fra én som aldri hadde jobbet i lukket anstalt, mente alle at det var stor forskjell på å jobbe på Leira og i andre fengsler. Vektleggingen av momentene var noe forskjellig, men noen hovedpunkter skilte seg ut:

Forskjellen bestod først og fremst i det de kalte enhetsbetjentordningen: Det vil si at de fulgte de innsatte både i arbeidstid og fritid. Dette førte i sin tur til at innsatte og ansatte fikk et mye tettere forhold enn i andre fengsler. De samarbeidet bedre. Denne ordningen innbar også en stor grad av

ansvarliggjøring - både av innsatte og ansatte - et ansvar som de så ut til å like godt. Dermed var det rigide skillet mellom innsatte og ansatte bygget ned og den uformelle kontrollen ble effektivisert. Dessuten ga den en allsidig og variert, positiv tjeneste. Derne st at de slapp "nøkleraslingen" - uten at dette gikk på bekostning av oversikten, kontrollen og sikkerheten. De kunne utfolde en "kreativ frihet". Dette innebar at de, slik de selv så det, fikk brukt seg selv og sin fagkompetanse i langt større grad enn de ellers ville ha kunnet.

#### Demokratisk kultur

En annen viktig forskjell gjaldt selve organisasjonsstrukturen. Den innebar at tjenesteveien ble kortere enn ellers, i det den bare bestod av ett ledd. Inspektør og førstebetjent var nærværende og synlige i miljøet. Jevnlige personalmøter hvor hver stemme ble hørt, og rask tilbakemelding, var forhold de satte pris på. De opplevde ikke at vedtak ble tredd ned over hodene deres, men at de var reelt med og deltagende i beslutningsprosessen. Dette førte i sin tur til at de slapp å føle seg anonyme i systemet, og at de ved å bli regnet med som viktige, fikk et slags "eierforhold" til anstalten og virksomheten.

#### 4.5 Holdning til fanger før og nå

Alle de sytten respondentene mente at de hadde et positivt menneskesyn og et positivt syn på fanger. For ni av de ansatte hadde arbeidet på Leira ikke gjort noe til eller fra med dette. De bare fikk bekreftet det de visste fra før av. Men 8 hadde ikke bare fått bekreftet, men forsterket dette positive syn. Begrunnelsene for det lå i utgangspunktet i den endrede kommunikasjonen og samværsformen mellom innsatte og ansatte. Det å vise fanger tillit, var ikke lenger bare snakk, men realiteter. Og fangene viste seg tilliten verdig.

Men de tyngste begrunnelsene var knyttet til selve fangebehandlingsopplegget. Organiseringen av, og innholdet i soningen på Leira var med på å framkalle det gode i fangen, mente de. Det framkalte også det gode i dem selv som betjent. De fikk gjennom virksomheten vise at de var konstruktive



og skapende mennesker. Derigjennom fikk de fornyet tro på at noe kan gjøres. Fanger og betjenter fikk også fremstå som individuelle enkeltmennesker, ikke bare som en kollektiv gruppe, slik det ofte viste seg i lukkede fengsler. Systemet la opp til at særlig alle fangene fikk ta i bruk og vise sine gode og konstruktive sider. Gjennom virksomheten forandret de seg faktisk til det bedre.

Med disse forklaringene er betjentene med på å bekrefte gammel kunnskap om at struktur, organisering, miljø, opplegg og samhandling er med på å påvirke menneskelig atferd på godt og vondt. I dette tilfelle altså i positiv retning. Slik vi ser det, er dette en sterk tilbakevisning av den kritikken Leira og andre kontraktavdelinger har vært utsatt for: at de bare tar inn "stjernefanger". Både den kriminelle, sosiale og disiplinære belastning er jevnt over like stor for Leirafangene ved inntak, som for andre fanger som ellers fyller vilkårene. Kontraktfengslet på Hamar opplevde den samme endring av både miljøet og fangene.<sup>6</sup>

#### 4.6. Holdninger betjenter imellom

##### *Forholdet mellom kvinnelige og mannlige betjenter*

Av de sytten respondentene var det tre kvinner - altså et ikke helt ubetydelig innslag i et yrke som så sent som i begynnelsen av 80-tallet var omtrent helt dominert av menn. Kvinnene mente at de hadde et positivt syn på sine mannlige kolleger: "Vi er da kolleger", svarte én av dem.

Fem av de mannlige respondentene visste ikke hvilken holdning kvinnene hadde, sa de. De resterende 9 hadde ingen bekymringer om kvinnenes holdninger til dem: De opplevdes som positive. Begrunnelsene var lite fyldige fordi de fleste anså spørsmålet som

nesten overflødig. De tok det som en selvfølge at kvinnelige kolleger så positivt på dem.

På spørsmålet om mannlige ansattes holdninger til kvinnelige kolleger, var det flere som var sikre på at disse også var overveiende positive. Evalueringen av T.R.- prosjektet i Drammen ga akkurat det samme resultat: Mannlige tjenestemenn så positivt og likeverdig på sine kvinnelige kolleger. Kvinnelige betjenter mente også at dette var tilfelle.<sup>7</sup> Men vi vet at synet på kvinnelige betjenter kan variere sterkt fra fengsel til fengsel og fra avdeling til avdeling. På den annen side sier de mannlige ansattes utsagn noe om hvor raskt kvinnelige fengselsbetjenter har erobret seg en plass i Norsk fengselsvesen. Det er mindre enn ti år siden det store gross av mannlige fengselstjenestemenn ville ha seg frabedt kvinnelige kolleger i avdelingene. Det var utenkelig at de skulle kunne makte en slik jobb.

At de fleste hadde positive holdninger til kvinnelige kolleger, betød ikke at alle trodde alt var idyll på dette punktet. En av respondentene mente forholdene mellom kvinnelige og mannlige betjenter var langt vanskeligere på Tunga enn på Leira. Der, mente respondenten at kvinnelige betjenter kunne oppleve sexpress og bli mistenkeliggjort for å legge an på fangene dersom de gikk inn på cella til en innsatt. Men på Leira var altså ikke dette noe problem. Én annen respondent svarte at holdningene ikke kunne generaliseres, men måtte vurderes individuelt. Den ene som mente menn hadde en negativ holdning til kvinnelige kolleger, begrunnet dette med at kvinnene var et svakhetspunkt sikkerhetsmessig sett.

Syv mente at holdningene på dette punkt ikke skilte seg vesentlig fra andre fengsler. Kvinnene hørte til denne gruppen. Men 6 mente at holdningene til kvinnelige ansatte var klart bedre på

<sup>6</sup> Bødal, K., Fridhov, IM og Hammerlin, Y: Narkostopp i fengslene? Vedlegg nr.3. Hamar & Moss

<sup>7</sup> Y. Hammerlin: Evaluering av Tjenestemannsrolleprosjektet i Drammen, 1988-1991, Delrapport 1,2 og 3. KRUS/Kriminalomsogsavdelingen 1992/1993.



Leira enn andre steder. Én mente at det opplagt var større behov for det kvinnelige innslaget på Leira, fordi det var et åpent fengsel med et spesielt opplegg.

#### 4.7. Hensikten med tjenestemannsrollen på Leira

Det er klart at med det spesielle innholdet soningen har på Leira, må det få konsekvenser for utøvelsen av tjenesten. Vårt spørsmål ga respondentene anledning til å si noe om det de hadde oppfattet som målet, eller hensikten med, den spesielle tjenestemannsrollen på stedet.

Tre unnlot å svare på spørsmålet. Fire nevnte ordet enhetsbetjent og fire hadde tydelig enhetsbetjent- begrepet for øyet når, de beskrev målet med tjenesten. Ordene som ble brukt var: Deltakelse i arbeid og fritid, være konfliktløse, motivere, oppmuntre, vise tillit og gi ansvar, hjelpe til å øke den enkelte innsattes selvtillit. Dette skulle skje ved hele tiden å jobbe sammen med de innsatte. Fem betonte at alt dette skulle gjøres for å bedre fangenenes sjanser i samfunnslivet etter løslatelsen. De betraktet seg åpenbart som et direkte ledd i rehabiliteringen av de innsatte.

Én sa at ett av målene var at fangene skulle forstå at de ansatte brydde seg om dem - ikke noe småskåret mål for en fengselsbetjent.

Når de ansatte hadde svart på dette spørsmålet, hadde de langt på vei svart på de to neste spørsmålene også. De ble bedt om å beskrive tjenestemannsrollen - både i og for seg og sammenliknet med tjenestemannsrollen i en vanlig, lukket anstalt.

#### *Tjenestemannsrollen på Leira slik respondentene ser den*

De aller fleste mente tjenestemannsrollen på Leira hadde blitt utformet i overensstemmelse med de intensjonene de hadde beskrevet under målene med rollen. Og på spørsmålet om dette jobbinholdet var bedre, det samme eller dårligere enn i en lukket anstalt, svarte femten av de sytten at det var klart bedre. Grunnen til dette mente de først og fremst var enhetsbetjentordningen,

det vil si allsidigheten ved tjenesten, fravær av kjedsommelige rutiner, frihet under ansvar og større innflytelse. Større nærhet til de innsatte og at de fikk tilbakemelding og ble verdsatt for det de gjorde, mente noen var en vesentlig forbedring i forhold til lukkede anstalter.

En mannlig betjent mente at det ikke var mulig å sammenlikne tjenestemannsrollen på Leira med andre lukkede anstalter, fordi klientellet var så forskjellig. Han hevdet at klientellet på Leira var mye enklere å hankses med enn de som ble sittende i lukkede anstalter hvor de vanskelige ble sittende. Men dette synet var han omtrent alene om. De aller fleste mente at det var *miljøet som gjorde klientene lettere å hankses med - ikke at det var lettere enn andre i utgangspunktet*. Denne divergensen i syn tydeliggjør et sentralt poeng i diskusjonen om fangebehandling og resultater.

#### 4.8. Drøm og virkelighet

Med så mange som mente at jobbinholdet på Leira var klart bedre og mer interessant enn i lukkede anstalter, ville det vært rimelig at Leiratjenesten hadde svart til deres forventninger. Gjorde den så det? Ja, nesten.

#### *Respondentenes forventning til tjenesten på Leira*

Alle respondentene hadde positive forventninger til å tjenestegjøre på stedet. Bare én formulerte seg slik at for ham var det det samme, bare han fikk forandring. For alle de andre, som hadde forventninger, hadde de slått til. Opplevelsen av å være ansatt på Leira var bra eller bedre enn de hadde forestilt seg. Tre mente at erfaringene var mye bedre enn de hadde drømt om. Grunnene til dette var i hovedsak de samme som er nevnt i de foregående spørsmål: Godt samarbeid, ansvarliggjøring og engasjement - for å ta tre gjengangere. Én sa: "Erfaringene er kjempebra. Jeg føler at jeg er til glede, er anerkjent, betydningsfull og blir vist tillit". En annen hevdet at forholdet til og samhandlingen med de innsatte og deres væremåte, overgikk alle hans forventninger. De sytten respondentene må følgelig sies å ha fått det de ønsket

seg i rikelig mon - hva jobb angår.

#### 4.9. Faglig kompetanseheving?

Det er åpenbart at tjenesten på Leira gir andre utfordringer enn tjenesten i et lukket fengsel. Vi var interessert i å få vite hvilke konsekvenser dette hadde hatt for opplevelsen av egen jobbkompetanse. Var den blitt bedre eller dårligere? Og i tilfelle på hvilke områder?

To var usikre og én svarte ikke på spørsmålene. Resten fordelte seg på to grupper: Den ene på 4, var delvis enige i at deres kompetanse hadde økt. Den andre på ti var overbevist om at arbeidet på Leira hadde bidratt til å øke deres fagselsfaglige kompetanse.

Det de først og fremst mente var styrket, var deres allsidighet. Dermed hadde de fått ta i bruk og forsterke alle sine kunnskaper på de forskjellige områdene. Økt menneske- og fangekunnskap ble nevnt av mange. Kunsten å samarbeide like så. For noen var det å delta i arbeidsdriften nytt, og for andre var det å delta aktivt i fritidsaktivitetene og fellesskapet en ny erfaring. Dernest dette med å ha ansvar og kunne ta avgjørelser uten å konsultere overordnede. Ergo hadde de fått en større personlig og faglig trygghet og bredde enn de før hadde. Den nye og utvidete kompetansen varierte noe - alt etter hvilken erfaring de hadde fra før av. Med faglige vendinger ble fengselslære, psykologi, administrasjon og ledelse nevnt.

Bare 3 personer mente at deres totale kompetanse samtidig delvis var blitt svekket. Det dreide seg da om sikkerhetsrutiner, reglements kunnskap, visitering og ellers det som er dagligdags i et lukket fengsel, men som ivaretas på andre måter i åpne fengsel. Utsagnene fra disse styrker den erfaringen som ligger i utsagnene om at kompetansen var blitt styrket: Kompetanse som blir tatt i bruk forsterkes og utvides, kompetanse som ikke blir tatt i bruk, svekkes.

Med tanke på ytterligere kompetanseøkning, var det ikke alle som hadde for økt spisskompetanse på nettopp det

arbeidsfeltet han eller hun hadde medansvar for - det kunne være hest, landbruksmaskiner eller gartneridrift. Av mer generelle behov ble ytterligere kursing i konsekvenspedagogikk nevnt av flere. Administrasjon, organisasjon og ledelse like så. Teamarbeid og konfliktløsning ble det også ytret behov for. En som ikke hadde fengselskolen - ønsket mer fagselsfaglig opplæring.

Det siste ønsket som skal nevnes, er opplæring i å bli mer observant, lytte til og tolke den enkelte innsatte slik at han kunne være i stand til å hjelpe og motivere den innsatte på en bedre måte enn han følte at han kunne nå.

Alt i alt var respondente godt fornøyd med de utfordringene de hadde, og de aller fleste opplevde at de hadde lagt en alen til sin legde, faglig sett.

---

## 5. MENINGER OM VIRKSOMHETENS MÅL OG INNHOLD

---

Leira som anstalt, er i utgangspunktet forpliktet til å arbeide mot de samme mål som alle andre fagselsavdelinger: Å gjennomføre frihetsberøvelsen, å dempe skadelige virkninger av frihetsberøvelsen og å forberede de innsatte til et lovlydig liv etter løslatelsen. Dette er det noen ganske få som nevner. Men for de fleste ble nok dette oppfattet som en selvfølgelighet som ikke var verd å nevne.

De fleste har nok imidlertid valgt å forstå spørsmålet slik at spørsmålet gjaldt Leiras spesifikke mål - til forskjell fra andre anstalter. I det lys må det svaret fjorten av respondentene ga, sees. De sa at anstalten drives etter konsekvenspedagogiske prinsipper. Kort og godt at ethvert menneske - også fanger - må ta konsekvensen av sine egne handlinger og ikke skyve skyld og ansvar over på andre. Dette omfatter også ansvar for en kontraktfestet rusfrihet under soningen. En svarer at avdelingen drives etter vanlig bondevett. Svaret på spørsmålet om hvilke offisielle



fangesyn Leira styres og formes etter, svarer de samme fjorten helt i overensstemmelse med det menneskesyn som konsekvenspedagogikken er basert på: At mennesket er fritt og selvstendig kan velge sine handlinger og derfor også må ta konsekvensen av dem. Ikke alle sier dette så eksplisitt, fire sier bare at det er et positivt fangesyn, mens andre vektlegger at mennesket er fritt. Under alt dette ligger troen på at menneskelig atferd kan endres gjennom konfrontasjon og ansvarliggjøring.

Når det gjelder Leiras offisielle syn på betjentfunksjonen/betjentarbeidet, er det stadig tre som avholder seg fra å svare og fire som kort og godt svarer at det er positivt. Men det store flertall svarer "enhetsbetjent". Enkelte spesifiserer dette dithen at de ansatte skal fungere sammen med de innsatte både i arbeidstid og fritid, det vil si at de skal være både arbeidsledere og miljøarbeidere, sosialarbeidere og medmennesker.

Det virker som om de fleste har fått med seg det vesentligste av mål og ideologi for stedet.

### 5.1. Organisasjonsform og medbestemmelse

Leira ligger, som sagt, helt atskilt fra Trondheim kretsfengsel, men er samtidig og formelt sett, en avdeling under det. På tross av dette er det én av respondentene som sier at han mener at Leira absolutt er en selvstyrt enhet hvor "Inspektøren har den hele og fulle styringen."

Men de fleste svarer som korrekt er, at Leira bare delvis er selvstyrt. Økonomisk og administrativt er anstalten underlagt Trondheim kretsfengsel. De fleste som begrunner svaret, henviser til en viss økonomisk avhengighet. Hvis bare denne avhengigheten var fjernet, ville Leira være helt selvstyrt trodde de. En påpeker avhengighet i form av sosial- og syketjenester, hvor Leira heller ikke er selvhjulpne - altså en relativ autonomi. Den enkeltes innsats på en arbeidsplass er alltid avhengig av hvorvidt han eller hun føler seg regnet med og betydningsfull - at en har noe en skulle ha sagt. Det siste opplevde de

ansatte på Leira. Fjorten respondenter svarte at de mener å ha reell innflytelse både på arbeidet og organiseringen av anstalten. Begrunnelsen for dette er i de fleste tilfellene at de føler at de blir hørt. Forslag blir tatt alvorlig. Formelt sier de at medbestemmelsen skjer gjennom deltakelse på personalmøter og allmøter. I det daglige arbeid ved at de er delegert avgjørelsesansvar. Én aspirant svarte at han ikke visste om han hadde reell innflytelse.

I hovesak kan vi si at respondentene anser Leira for å være en meget selvstendig enhet til en fengselsenhet å være. I tråd med dette mener de at den enkelte betjent har reell innflytelse på driften og beslutningsprosessene.

### 5.2. Forholdet til ledelsen

To av de sytten respondentene er henholdsvis inspektør og 1. betjent på stedet. De utgjør til sammen ledelsen av avdelingen. Når spørsmålet dreier seg om de er fornøyd med den måten fengslet ledes på, er det naturlig at disse to ikke svarer på dette spørsmålet.

Tolv av de femten uten formelt, administrativt lederansvar, var godt fornøyd med den måten avdelingen ble ledet på. Ledelsen var demokratisk, ubyråkratisk, lyttende, klar, hadde evne til å skjære igjennom og tålte uenighet. De ansatte følte at de ble hørt og tatt på alvor, og at de hadde god kontakt med ledelsen.

Det var tre som var middels fornøyd med ledelsen. Den ene av dem mente at informasjonen var for dårlig og at de ble hørt mer på faste betjentene, enn de runderende. En annen mente at fangene ble hørt i for stor grad. Han ville ha det litt strengere. Men at de var middels fornøyd, betød også at de hadde noe bra å si - bl.a. at det var kort vei til ledelsen.

Et utfyllende aspekt ved dette er hvordan tjenestemennene opplever samarbeidet med ledelsen - som gruppe. Spørsmålet var om hvordan de opplevde dette, og alternativene var her "Meget bra, tilfredsstillende og dårlig". Ti mener samarbeidsforholdene er meget bra - også som gruppe betraktet. Og begrunnelsen er som ved foregående



spørsmål. Fire - deriblant alle de tre kvinnene - mener samarbeidsforholdene er tilfredsstillende, men at de kan bedres. "Alt kan bli bedre", hevdet én. For eksempel kan det kjøres flere kurs hvor tjenestemennene blir sammen-sveiset. Kommunikasjonen kan også bli bedre. En av dem mente at det var for mye teknisk prat om maskiner og utstyr til fortrengsel for samtale om innsatte.

Men alt i alt virker det som om de ansatte er godt fornøyd med den måten de overordnede organiserer virksomheten - både i forhold til innsatte og til ansatte - både som enkeltmennesker og som gruppe.

### 5.3. Tjenestemennenes forhold til hverandre

Respondente kunne svare over en skala på fire alternativ. Men bare to ble brukt. Spørsmålet gjaldt hvordan de ville karakterisere sitt eget forhold til de andre tjenestemennene. Ni mente de hadde svært gode og åtte mente de hadde bra, eller tilfredsstillende kollegaforhold. De som ikke ga toppscore, mente alle at det var ting som kunne bli bedre dem imellom. Noe baksnakking kunne fjernes, kommunikasjonen kunne bedres og en av kvinnene mente at det var for mye prat om tekniske ting og for mye mannfolkprat. Men mye var det ikke å klage over, og "noe vil det alltid være", hevdet én. De som mente at de hadde et svært bra forhold til sine kolleger, underbygget dette med at det var en god tone på stedet, de var trygge på hverandre, de hadde klart avgrensede oppgaver og de kunne være venner - tross uenighet.

Hvilket forhold de trodde de andre kollegene hadde seg i mellom, falt ut på noenlunde samme måten - men kanskje noe mer moderate vurderinger. Ett av alternativene var å si eksplisitt at de ikke ville uttale seg. Det valgte to - en kvinne og en mann. De øvrige femten svarte. Også her dreide svarene seg om de to mest positive alternativene: Svært godt og tilfredsstillende. Det var det ti som valgte alternativet godt og fem som mente svært godt. Få utdypet dette idet de henviste til foregående spørsmål. Bare kommentarer fra to som mente kollegens forhold var godt, skal

refereres. Den ene sa: "Mannfolk finner alltid sammen" og den andre sa: "Runderingen skaper et samholdsproblem".

Også når det gjelder samarbeidet kollegene imellom, må det konkluderes med at det er lite å klage over. Tjenestemennene er fornøyd med seg selv og andre og samarbeidet.

### 5.4. Arbeidsmiljøet

*Leira i forhold til andre steder - sett ut fra respondentene*

Hvordan de vurderer sitt arbeidsmiljø i forhold til andre arbeidssteder de har vært, faller også positivt ut til fordel for Leira. Men ikke alle har erfaring fra andre steder. Tre svarer derfor "Vet ikke" på spørsmålet om de mente arbeidsmiljøet på Leira var bedre enn andre steder. En betjent svarer klart nei. Respondenten begrunner det med at det er for mange mannlige betjenter i forhold til kvinnelige og at røykerne tar lite hensyn til ikke-røykerne.

De resterende tretten mente at arbeidsmiljøet på Leira var klart bedre enn andre steder de hadde erfaring fra. Begrunnelsene er helt i tråd med hva tidligere er nevnt når det gjelder ledelse, kollegafelleskap og meningsfullt arbeid. Men også under denne presiseringen dukker det opp positive betegnelser som ikke har vært brukt før: Arbeidsmiljøet på Leira preges av respekt og tillit, det er profesjonelt og utfordrende. Folk er positive til jobben, til fangene og til hverandre. Korridorprat er det lite av.

Igjen er det store flertall fornøyd, et lite mindretall avventende og én helt avgjort misfornøyd.

### 5.5. Faglige samtaler

Det legges vekt på tverrfaglige kontakter og samtaler på Leira. All den stund enhetsbetjentordningen er et faktum, må den enkelte betjent sette seg inn i mange fagfelt. Det skulle tilsi hyppige faglige meningsutvekslinger blant de ansatte. At det fungerer slik, bekreftes av svarene på spørsmålet om de ansatte fører slike samtaler og i tilfelle med hvem. Seksten av sytten svarer at de kommuniserer faglig med sine kolleger. Halvparten

fører slike samtaler med alle sine kolleger. Omtrent en tredjedel snakker med de fleste, mens to bare har slike samtaler med "noen". Den ene ansatte som svarer benektende, har ikke fengselsfaglig utdanning og mener formodentlig at han ikke fører samtaler om sitt spesialfag med de andre ansatte.

Samlede må kunne sies at det er et levende og utfordrende faglig miljø på Leira. Problemstillinger tas opp til debatt og problemer løses i fellesskap.

---

## 6. RELASJONER TIL FANGENE

---

### 6.1. De ansattes vurdering av sitt eget forhold til fangene

Forholdet til de innsatte betraktes av samtlige respondenter som bra eller meget bra. Utdypingene er få, men klare. De understreker det samme som tidligere er sagt om miljøet: Det er felles spiserom for innsatte og ansatte, felles planlegging og fellesskap i arbeid og fritid. Da kan ikke forholdet bli annet enn kameratslig, åpent og konstruktiv, poengteres det. Det at det er kvinner og menn både blant innsatte og ansatte, trekkes av enkelte frem som et gode. Det gir variasjon og bredde og er et insitament til å ta frem det beste i seg. Miljøet får dermed et annet preg enn det rene manns- og kvinnemiljø får.

En nevnte at miljøet kanskje kunne bli for kameratslig. At enkelte ansatte fortalte for mye om seg selv til innsatte. Men det er jo et metodisk spørsmål. For noen er det innlysende at skal et miljø bli godt, er det ikke bare den ene gruppen som må være åpne. Det må begge gruppene være. På den annen side er det forskjell på å være personlig og å være privat. Den som kom med innvendingen mente åpenbart at det var lite profesjonelt å være privat i forhold til fangene. Åpen kunne en være likevel.

### Voldstrusler

Ingen av de sytten respondentene hadde noen gang blitt truet av innsatte på Leira. Dette er et godt belegg på at det er korrekt når betjentene svarer at det er lagt vekt på konfliktløsning gjennom forhandlinger og samtaler - da blir trusler og vold overflødig. Fengslets statistikker bekrefter dette: Det har ikke vært registrert vold eller trusler om vold så lenge Leira har eksistert.

Ettersom alle mente at relasjonene var gode eller meget gode, var det få som hadde forslag til forbedringer på denne sektoren. En nevnte at de ansatte hele tiden måtte være bevisste og jobbe med seg selv. Vedkommende som mente at tonen kunne bli for kameratslig, hevdet at enkelte ansatte burde bli mer forsiktig





med hva de sa om seg selv. Men alt i alt var de ansatte vel fornøyde med sitt forhold til de innsatte.

## 6.2. Innsattes forhold til hverandre

Forholdet mellom fangene karakteriseres ikke som noen idyll. Men fjorten av de sytten sier det er bra eller svært bra. Det begrunnes med at fangene seg imellom ofte viser stor omsorg og hjelpsomhet. I forhold til mange lukkede anstalter, sies fangemiljøet å være realt. Det betyr ikke at det ikke kan være gnisninger. Temperaturen i miljøet går i bølger og er helt avhengig av hvilke innsatte som er på stedet og hvordan de går sammen. Det oppstår grupperinger og klikker. Ikke alle folk passer sammen - heller ikke fanger. Da er det å søke til mindre grupperinger et ganske naturlig fenomen. Når en så tar i betraktning at de er tvangsplassert i hverandres selskap, er det underlig at det ikke er mer konflikter.

Andre undersøkelser hvor fangene har blitt spurt, viser også at de vurderer relasjonene mellom fangene som bra, men at det kan gå noe i bølger - alt etter som hvem som befinner seg i institu-

nen til enhver tid.

---

## 7. AKTIVITETENE PÅ LEIRA

---

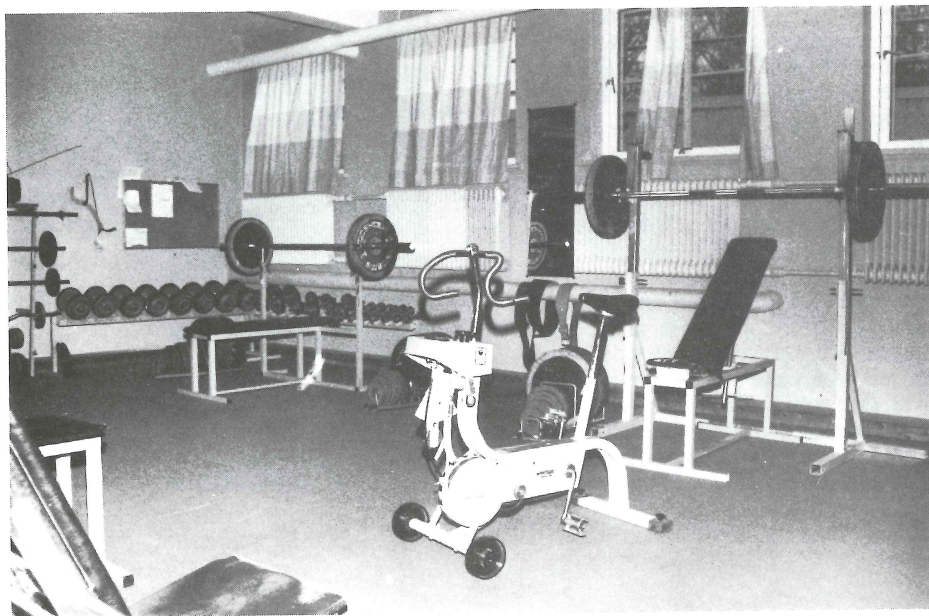
### 7.1. Arbeid og skole/opplæring

Hva slags behov for arbeid/opplæring har en innsatt når han er i fengsel? Hvordan vurderer han eller hun det selv og hvordan vurderer betjentene det? Og mener betjentene at det arbeids/aktivitetstilbudet som finnes, dekker fangenes behov?

Tre unnlot å svare på dette. Tre andre mente at tilbudet ikke tilfredstilte fangenes behov. Én sier "Det skal godt gjøres". En annen mente at behovet for teoretisk undervisning ikke er dekket. Mer direkte yrkesorientering ble også etterlyst.

De øvrige elleve mente at tilbudene på stedet dekket fangenes behov. Dette baserte de på at fangene selv virket stort sett fornøyde med aktivitetene.

For det første var arbeidsdriften lagt opp som små bedrifter som ble drevet som andre bedrifter ute i samfunnet.





Dermed fikk de samme arbeidstrening som i en hvilken som helst tilsvarende bedrift ute.

Følgelig pekte arbeidet ut over soningen. Dernest var det krevende og ansvarsfullt - uansett hvilken arbeidsplass de fikk i fengslet. Det er også noe de må påregne i jobber ute. Som ellers kunne ikke alle få de jobbene de helst ville, men stort sett var folk rimelig fornøyde.

Det viser seg altså at flertallet anser arbeidstilbudet for å være godt nok, mens svært mange mener at skoletilbudet ikke svarer til fangenes behov.

Ifølge en undersøkelse blant de innsatte på Leira i 1991, mente fangene selv at arbeidstilbudet var relativt bra. Skoletilbudet derimot, var de ikke helt fornøyd med. Hva fangene kritiserte mest, var at opplegget med sikte på løslatelse ikke var godt nok. I starten var ikke informasjonen til de innsatte god nok heller, mente de, men det er nå rettet på.

## 7.2. Fritidstilbud og trening

Bortsett fra én som ikke svarer, er alle enige om at fritids- og treningstilbudet de innsatte får, dekker deres behov. Hovedbegrunnelsen for dette er at de innsatte selv får være med på å velge og planlegge alt på denne sektoren. Få har derfor forslag til at noe kan gjøres bedre. Men noen har det. Én påpeker at et bør gjøres mer for å trekke med de eldre innsatte. Det de yngre velger, er ofte ikke helt bra for de som er eldst av de innsatte. Han antyder følgelig en slags generasjonsmotsetning. En annen nevner at også de ansatte kunne bli flinkere til å foreslå aktiviteter. Det kunne være behov for noe annet og mer variert iblant, ifølge hans syn. Og endelig er det én som foreslår at de innsatte bør få noe mer spesialinstruksjon i enkelte av treningsaktivitetene.

At trening og fritidsaktiviteter naturlig kunne knyttes tettere opp til idrettslag og aktiviteter i samfunnet for øvrig, er det to som påpeker. Hvis så skjedde, ville også fritidsaktivitetene kunne ha en større betydning for livet etter løslatelsen.

---

## 8. ARBEIDET SOM BETJENT

---

### 8.1. Travelt, men meningsfullt

På spørsmålene om hvordan arbeidet som betjent har endret seg, er det fortsatt naturlig at inspektør og førstebetjent ikke svarer.

Bortsett fra en, mente samtlige at det var positivt at de har fått mer å gjøre enn de har hatt i andre anstalter. Og det er et svar å merke seg. For mange i andre settinger ville merarbeid vært en klagegrunn.

Grunnen er at de ikke bare har fått mer å gjøre, men de har også fått andre og mer varierte arbeidsoppgaver - noe også de fleste anser som positivt. Bare én respondent synes økt arbeidsbyrde er både positivt og negativt. Det er fordi han også må gjøre ting han ikke liker så godt.

Men forøvrig er forklaringen på at det er positivt å jobbe hardere, nettopp at jobben er blitt mer variert, mer interessant og mer meningsfull. Rutinepreget og byråkratiet er fjernet. I bakgrunnen ligger enhetsbetjentopplegget. Som en sa: "Nå er jeg både verksbetjent, sosialarbeider, veileder, fritidsleder, miljøarbeider og turlleder. Jeg har ansvar og medbestemmelse". En annen sa: "Du er engasjert gjennom hele dagen. Det er ikke noen 9-4 jobb."

Respondentene mener altså at de på Leira har fått en travlere, men morsommere og mer meningsfull jobb.

### 8.2. Opplæringens og kursenes betydning for jobbutførelsen

Det har fra Leiras side vært lagt vekt å gi de ansatte en felles opplæring i form av studiereiser og interne kurs. Likevel er det fire ansatte som sier at de ikke har deltatt i noen kurs, eller at det er dårlig med slike tilbud. Én av de tretten resterende visste ikke om kompetansen var styrket og heller ikke om kurs og reiser hadde ført til at han utførte arbeidsoppgavene bedre. To personer hadde åpenbart ikke hatt utbytte av opp-

læringen.

Ikke trodde de kompetansen var bedre, og ikke utførte de jobben bedre enn før, mente de. Én hadde hatt utbytte av deler av opplegget, men ikke andre deler.

Dermed gjenstår ti ansatte som alle svarer bekreftende på at de gjennom kurs og reisevirksomheten både har fått økt sin kompetanse. Av den grunn mener de at de utfører sine arbeidsoppgaver på en mer tilfredsstillende måte enn om de ikke hadde fått slik opplæring. Begrunnelsene for dette synet er ganske entydige: Det har gitt mer innsikt og mer kunnskap enn de før hadde. I tillegg til ny kunnskap har det også gitt ny inspirasjon, og det er nok ikke det minst viktige.

---



---

## 9. I EN SUM:

---



---

Undersøkelsen ga de ansatte anledning til med egne ord å summere opp sine vurderinger i syv punkter. Disse spørsmålene gjaldt Leira som institusjon og som arbeidsplass på godt og vondt. I forlengelsen av dette ba vi om forslag til hva som skulle til for å skape en bedre institusjon og en bedre arbeidsplass. Ettersom de aller fleste var godt fornøyd med det meste, var det ikke så mange forslag til forbedringer som ble presentert. Men la oss først se vurderingene.

Både refleksjonene omkring Leira som institusjon og som arbeidsplass kan sorteres i fire hovedkategorier:

1. Materielle/bygningsmessige betingelser,
2. Organisasjon og ledelse,
3. Ideologi og pedagogisk opplegg, og
4. Arbeidsmiljø og engasjement.

### 9.1. Materielle og bygningsmessige forhold

Ansatte på Leira er stort sett fornøyd med stedet. Som det beste ved avdelingen poengteres følgende: Anstaltens størrelse

er passelig og beliggenheten bra. Bygningsmassen er variert og gir derfor ikke et slikt bastant og kompakt inntrykk som mange institusjoner kan gi. Husene er fint vedlikeholdt og har en god teknisk standard. At anstalten er åpen, trekkes også frem som en fordel.

Svarene er ikke på langt nær så fyldige når det gjelder det dårligste. Her nevnes først og fremst at fangenes soverom er for små. Dernest at bussforbindelsen til Trondheim er for dårlig. Det siste får negative konsekvenser for mulighetene til konstruktive korttidspermisjoner, aktiviteter i forhold til utenverdenen og forberedelsesopplegg i forhold til løslatelse. (Besøk på arbeidskontor, sosialkontor, helsevesen osv.)

Av disse innvendingene er romstørrelsen nok ikke noe som kan rettes på i første omgang. At kommunikasjonslinjene med Trondheim by kan bedres, er en langt enklere utfordring dersom det skapes enighet om at det virkelig er et behov.

### 9.2. Organisering og ledelse

De ansatte stort sett fornøyd med de materielle betingelsene. De var også fornøyd med den organisatoriske oppbygning og ledelsen på stedet var mindre god. Igjen er det beste og det dårligste etterspurt.

Som et fundament nevnes her at anstalten fikk tid til å bygge seg opp gradvis. Dette førte til at fengslet gjennom prøving og feiling kom fram til gode rutiner. At anstalten har klare mål som ledelsen styrer etter, ses som noe av det beste. Som en konsekvens av dette har Leira en klar arbeidsfordeling og en effektiv saksbehandling. Administrasjonen er liten og enkel, men effektiv- eller kanskje nettopp derfor. Den største ulempen ved stedet mener de ansatte er runderingssystemet.<sup>8</sup> De fleste mener at alle stillingene burde være

---

<sup>8</sup> I 1992 var runderingsperioden på 2 år. Fra og med 1994 er periodene forlenget til 3 år - noe de fleste mener er en endring til det bedre når runderingen ikke er til å komme fra.

faste. Bare noen ganske få ser fordeler ved at det skjer en jevnlig utskiftning. At 8 av stillingshjemlene fremdeles er midlertidige (i 1992), anses også som en ulempe.

Endelig er det enkelte som synes at det økonomiske fra tid til annen spiller en for stor rolle. Noen reiser spørsmål om man ikke "glemmer" hvem man jobber med, og dermed tar sikkerheten mindre på alvor.

Også når det gjelder organisasjon og ledelse er fordelene ved anstalten langt flere enn ulempene. De problemene som er nevnt, med rundering, midlertidige stillinger og økonomi, er alle praktiske spørsmål som må kunne diskuteres og som det finnes en løsning på.

Én av respondentene mener at sikkerheten har svake punkter. Denne innvendingen, besvarer trolig anstalten selv på en taus, men tydelig måte: Hittil iallfall, er det et faktum at det aldri har vært episoder eller alvorlige situasjoner som følge av "slapphet". Det har følgelig ikke vært noe praktisk problem. Men at det nevnes, betyr at det har vært et følelsesmessig problem, og det kan forhåpentligvis gjøres noe med.

### 9.3. Ideologi og pedagogisk opplegg

Som det første og beste nevnes her det fremherskende, positive menneskesyn som er et fundament for hele anstaltens drift. Konkret manifesterer det seg ved at alle, både innsatte og ansatte, må ta ansvar for og konsekvensene av sine handlinger. Som en grunnbetingelse for at dette skal fungere, nevnes gjensidig tillit på alle plan.

Selve soningsformen, med sterk grad av ansvar og samhandling, blir derfor positiv og allsidig.

Kontraktavdelingen Leira har etter de ansattes mening et lite, men klart regelverk å styre etter. Kombinasjonen av arbeid og fritid fungerer godt. Totalt sett har dette ført til at forholdet mellom innsatte og ansatte fungerer meget bra. Det går an å se at fanger forandrer seg, sine interesser og innstilling til livet. Både formen og innholdet på Leira gir de ansatte anledning til å motivere og hjelpe innsatte som vil noe positivt med

livet sitt, slik at de kommer i gang med det. Blant annet å kvitte seg med rusproblemene, ved å gi andre og mer konstruktive interesser i stedet.

Den samme som tar opp sikkerheten som problem, nevner også at betjentene noen ganger kan være for "snille". Dette kan igjen vise seg å være et følelsesmessig problem som må løses ved å se presisere sammenhengen mellom ideologi og praksis. Pedagogisk praksis som kan virke "snill" i lys av ett menneskesyn med tilhørende ideologi, kan virke streng i lys av et annet menneskesyn med tilhørende ideologi.

Når det gjelder det ideologiske fundament, er det ingen som har noe "dårligst" å komme med. Men selve opplegget er det bemerkninger til. At skoletilbudet kunne ha vært bedre, er det flere som tar opp. Oppfølgingen fram mot løslatelse likeså - herunder at det er et for dårlig samarbeide med Kriminalomsorg i frihet.

Større utfordringer ligger i dette at skoletilbudet hevdes å være for dårlig. Under forutsetning av enighet, må det kunne arbeides fram en bedre praktisk løsning på dette. Likeså når det gjelder forberedelse til løslatelse og knytting av kontakter med arbeidsliv og vanlige sosiale samfunnsinstitusjoner ute, slik at den innsatte ikke løslates til ingenting. For i så fall vil mye av det som skjer under soningen fort kunne rives ned igjen når den innsatte kommer ut.

### 9.4. Arbeidsmiljø og engasjement

Det er allerede sagt mye og presisert hva betjentene mener er det beste ved Leira som arbeidsplass. Vi skal likevel referere de ansattes egen oppsummering på dette punkt.

Det viser seg at de fleste finner mening i det arbeidet de utfører på Leira. Som en samleoverskrift på disse utsagnene velger vi følgende sitat:

"Jeg har fått styrket min tro på at det går an å gjøre noe". Og det er det de gjør - med seg selv som redskap.

De oppfatter Leira som en arbeidsplass hvor de kan utfolde sine fagkunnskaper og evner og dermed videreutvikle dem





- til beste for seg selv, anstalten og de innsatte. Allsidigheten og det positive i jobb-innholdet nevnes som vesentlig .

Dette henger etter respondentenes mening sammen med ledelsens væremåte og opplegg for virksomheten. Ansvar og likeverdigheten slår også ut i et bra sammhold mellom de ansatte. Det finnes et reelt samarbeid - ikke bare parallellt utførte arbeidsoppgaver.

Den måten turnusen er ordnet på, nevnes også som fordelaktig.

Det dårligste ved Leira som arbeidsplass, er samtidig det som kan ødelegge engasjementet og entusiasmen. Det er ifølge de ansatte først og fremst den usikkerheten mange av betjentene føler ved at de ikke vet om de får bli på Leira eller ei. Igjen nevnes runderingsordningen som en negativ faktor. En nevner også at det finnes baksnakking i korridorane. - Selv om det bare er én som nevner dette, er det registrert som et problem som det må gjøres noe med.

Svarene på spørsmålet om hva som kan gjøres for å bedre Leira som arbeidsplass, svarer helt til de forbedrings-

forslag de ansatte kommer med:

Vekk med runderingsordningen. Leira må få faste stillinger, beholde nåværende turnus og de ansatte må få muligheter for kurs og selvtutvikling. Faglig og menneskelig utvikling trenger alle for å gjøre god jobb. Ingenting går av seg selv i det uendelige. Stagnasjon er en fare når en er fornøyd, desto viktigere med jevnlig inspirasjonsøkter.

Et felt som nevnes som et mulig forbedringsområde, er at tjenestemennene får hver sine ansvarsområder, i større grad enn i dag.

### 9.5. Institusjonen og arbeidsplassen

Det er et klart sammenfall av synspunkter når det gjelder å forbedre Leira som institusjon og arbeidsplass. Det går på trygghet i arbeidssituasjonen, det går på å bli hørt og tatt alvorlig som ansatt. På det grunnlaget vil de ansatte kunne yte god jobb overfor de innsatte og dermed forbedre institusjonen som fengselsavdeling.

I tillegg til dette har de ansatte først og fremst to klare forslag: Skoletilbudet må bli bedre og forberedelsen til løslatelsen og oppfølgingen etter soning må bli bedre.

---

## 10. VURDERING OG SPØRSMÅL

---

Så godt det har latt seg gjøre, har vi hittil i rapporten latt de ansatte få komme til orde. Det bildet de har tegnet er - slik vi ser det - dominert av noen få klare streker - uten at detaljene er blitt borte. Det de ansatte har båret til torgs gir all grunn til ettertanke og til å stille spørsmål ved hvordan gode fengselsmodeller kan skapes og utvikles videre. På basis av det tjenestemennene har påpekt, vil vi nå føre linjene videre langs fire hovedspor.

### 10.1. De materielle grunnbetingelsene

Det er helt klart at de materielle grunnbetingelser har spilt en positiv rolle i utviklingen av Leira som fengsel. Det har ikke vært likegyldig verken for fangebehandlingen eller utviklingen av Leira som institusjon, hvordan bebyggelsen en gang var ved åpningen, og hvordan den har blitt i løpet av driftsperioden fra 1986 til i dag.

Det faktum at Leira ikke var ferdig - dvs. ferdig oppusset og utbygd, har vært med på å skape samhold. Selve det uferdige ga Leira noe å kjempe for. Og det var en kamp mot felles mål, både for innsatte og ansatte. Resultatene har ikke uteblitt: Nytt bilverksted, ny stall, nytt gartneri og en smakfullt oppusset institusjon. Biproduktet av denne streben mot felles mål, har vært fellesskapsfølelse, ansvarsfølelse og likeverd. Skjønt hva som var hovedprodukt og hva som var biprodukt, er vanskelig å si. Det ene var ikke mulig å oppnå uten det andre.

Det springer i øynene at både selve prosessen fram mot resultatet i form av bra vedlikehold og nye bygg, og resultatet på det materielle plan, har vært med på å påvirke hele miljøet i positiv retning - altså påvirke fellesskapet. Men det har også vært med på å påvirke den enkelte i positiv retning. Slik betjentene fremstiller det, kan det i enkelte henseender være vanskelig å skille mellom anstaltsmiljøet og institusjonsmiljøet som helhet. Selv

opplegget i avdelingen er med på å bygge ned de skarpe skillene mellom innsatte og ansatte som tradisjonelt sett finnes i lukkede avdelinger.

De materielle grunnbetingelsene på Leira har på sin måte vært med på å synliggjøre og dokumentere det menneskesynet som anstalten offisielt står for. De har også vært med på å bekrefte sosiologiens hevdvunne kunnskaper om at materielle betingelser og strukturer er uhyre viktige for menneskets utvikling både individuelt og sosialt.

### 10.2. Ideologiens forhold til praksis

På samme måte kan vi lete etter manifestering av mål og ideologi i den daglige drift. Det er nok av institusjoner som har mål, ideologi og menneskesyn som virker helt hjemløse i forhold til den praksis institusjonen vitterlig følger.

Vurderer vi opplegget på Leira i kortsiktig perspektiv, altså innen den tidsramme hver enkelt dom har, kan vi konstatere et bra samsvar mellom ideologi, mål og praksis både på institusjonsnivå og i forhold til enkelte virksomhetsarter. Det stemmer ifølge respondentene at de innsatte får ansvar og tillit og må ta konsekvensen av sine handlinger. Det stemmer at de innsatte får arbeidslivskompetanse gjennom de arbeids- og fritidsopplegg institusjonen har. Det stemmer også at de innsatte gjennom det samme opplegget får sosial trening og styrket sin selvtillit. Samsvaret finnes på både materielt, sosialt og individuelt nivå.

Lar vi perspektivet være mer langsiktig, blir samsvaret mer utydelig. Som de ansatte påpekte, var løslatelsesopplegget for dårlig. Opplegget fungerte bra så lenge de innsatte var på Leira. Men vanskelighetene melder seg straks de innsatte ble løslatt.

Årsaken til dette manglende samsvaret, finnes sannsynligvis i en begrensning som ligger implisitt i konsekvenspedagogikken: Den individrettede ansvarsmobilisering og bevisstgjøring på konsekvenser poengterer dårlig at rammebetingelsene er avgjørende viktig



for at det skal fungere. Rammebetingelsene er bra så lenge de innsatte er på institusjonen, men så snart de løslates, er betingelsene helt annerledes og da settes hovedinnholdet på en ganske annen prøve.

En annen grunn til at løslatelsesopplegg ikke er prioritert høyere, er muligens at man har overvurdert klientenes muligheter på skole- og arbeidsmarkedet. Kanskje er også den arbeidstreningen som anstalten har gitt, også overvurdert - selv om den er rost både av innsatte og ansatte.

Det er en kjennsgjerning at Leira som fengselsavdeling har fått mye ros gjennom hele sin levetid. Det heter seg at det skal god rygg til å bære medgang - Kanskje er det nødvendig at også Leira tar noen ryggøvelser med jevne mellomrom?

### 10.3. Skoletilbudet

Så til kritikken av skoletilbudet. Det var for dårlig, sa mange av de ansatte. De innsatte trengte mer teoretisk skolegang etter deres mening. Vi er ikke umiddelbart enige. Spørsmålet er om de innsatte selv mente de hadde behov for mer skolegang eller om det var de ansatte som mente det. I teorien var de trolig enige, for det er på mange måter en anerkjent devise at ingen kommer noen vei uten skolegang. Men all erfaring tilsier at det heller ikke er mange som kommer noen vei ved at de mer eller mindre tvinges til skolegang - noe mange norske fanger faktisk har blitt gjennom sin barndom og ungdom.

Mange av de innsatte - også på Leira - har en særdeles sørgelig skolehistorie bak seg. Den er preget av nederlag på nederlag. Det er grunn til å stille seg spørsmålet om hvorfor vi fortsatt har så stor tro på at formell skolegang skal lykkes innenfor murene når den aldri har gjort det utenfor? Hvorfor skal vi gi innsatte mer av det de allerede har helt opp i halsen? Hvorfor skal vi lokke dem ut på en arena hvor de fra før av bare har nederlag? Hva er det som gjør at vi har slik tro på det virkemidlet? For noen har det uten tvil positive effekter. For andre, lite effekter.

Sett i lys av konsekvenspedagogikken, er det kanskje på tide at også fengselsvesenet tar noen konsekvenser av dette og legger hovedvekten på en annen og mer praktisk opplæring, kanskje supplert og underbygget av brokker av teori der det var ganvnlige og meningsfullt? Det er den linjen Leira hittil har lagt seg på. Slik sett mener vi at praksis på Leira når det gjelder skolegang, faktisk står i forhold til ideologi og målsetting. En annen sak er at det kunne være behov for å styrke den teoretiske undervisningen som en del av den praktiske arbeidslivserfaringen anstalten gir.

### 10.4 Ledelse og organisering

Fengselsavdelingen på Leira er uomvistelig en del av Kretsfengslet på Tunga. Det har klare konsekvenser både for økonomien, driften og personalpolitikken. Spesielt har det vært merkbart for personalpolitikken. Det har også konsekvenser for hvilke muligheter anstalten har for fleksibilitet når det gjelder håndhevelse av det generelle regelverk alle fengselsvesenets anstalter er bundet av.

Men Leira som alle andre fengselsavdelinger, må også finne seg i at fagforeningene har sine meninger om stedets drift og ansettelsespolitikk. Fagforeningene har for eksempel en stor del av ansvaret for den såkalte runderingen som så mange av tjenestemennene var misfornøyd med, fordi den ga en ustabilitet blant de ansatte. Den ga også en usikkerhet på egen stilling for den enkelte innsatte.

Men når hovedankerfestene er nevnt - er Leira relativt autonom. Innenfor sitt område har anstalten som sagt en nokså flat struktur med stor grad av medbestemmelse for de ansatte. De ansatte har også avgjørelsesmyndighet i en lang rekke dagligdagse spørsmål innenfor de rammer som kollegafelleskapet har trukket opp. Demokrati på arbeidsplassen fungerte på alle måter.

De ansatte følte seg på grunn av dette jevnt over som viktige brikker i det felles store spill. Deres tilstedeværelse og måten de var til stede på, var ikke likegyldig. Ansvarliggjøringen og det



allsidige jobbinnholdet var tydeligvis en spore til økt innsats. Det er dermed helt klart at Fengselsvesenet får mer ut av hver utbetalt lønnskroner på Leira enn det ellers ville fått. Selve ansvarliggjøringen gir følgelig åpenbart en effektiviseringsgevinst uten å være tilsiktet. Spørsmålet er hvordan dette kan kopieres over til vanlige fengselsavdelinger.

Videre er det et spørsmål om ikke Leira ville kunne fungere enda bedre etter sin idé og intensjon om den ble en autonom anstalt på linje med andre kretsfengsler. Det ville kunne ha betydning både for personalpolitikken og for økonomistyringen. Men - det ville også kunne ha sine ulemper fordi det sannsynligvis ville føre til mer administrasjon og byråkrati med dertil hørende fare for at den flate strukturen måtte forhøyes noe.

Umiddelbart virker det som om en autonom økonomi kunne virke ubetinget motiverende. Med autonom økonomi mener vi her at det overskudd anstalten har av sine arbeidsdriftsaktiviteter, kunne føres direkte tilbake til anstalten til investeringer og videreutvikling av virksomheten som helhet. I det minste burde dette kunne gjennomføres som et prøveprosjekt for eksempel over en femårsperiode.

### 10.5. Leira som utviklingsanstalt for en ny betjentrolle

Det er umulig å vurdere Leira som fangebehandlingsinstitusjon uten å se det i sammenheng med Leira som arbeidsplass for fengselsbetjenter. Det er to sider av samme sak. Dersom ikke Leira hadde hatt den organisering og det innhold institusjonen har, ville heller ikke stedet vært så utviklende som arbeidsplass. Organisering og innhold påvirker både innsatte og ansatte, samtidig som det i høy grad påvirker samspillet og samhandlingen mellom innsatte og ansatte direkte. I så måte er Leira en fengselsavdeling som bør kunne bli arena for studier i hvordan tjenestemenn kan utvide og videreutvikle sine fagkunnskaper. Norsk fengselsvesen har lagt mye arbeid i å utvikle tjenestemannsrollen i de senere år. Sett i det perspektiv, kan

enhetsbetjentprinsippet slik det har vært praktisert på Leira, gi vesentlige bidrag til det videre arbeid. Betjentrollen slik den er utformet på Leira, kan også være et studium verd når det gjelder å vurdere personalpolitiske virkemidler og konsekvensene av dem.

Tjenestemannsrollen på Leira peker framover. Den representerer et viktig skritt fra formell kontroll og teknisk bekvemt over mot et mer uformelle kontrollformer og et klart sosialpedagogisk jobbinnhold, det vil si betjentrollen utvikles i retning av en miljøarbeiderrolle.

Dette betyr ikke at tjenestemannsrollen kan ha det samme innhold i alle fengsler. Tjenestemannsrollen må utformes i forhold til hva slags fengsel det er. Ikke alle fengsler - heller ikke åpne - kan drives som Leira. Derfor ligger det i sakens natur at den tjenestemannsrollen som er utviklet på Leira heller ikke er brukelig alle steder. På den annen side er det sikkert aspekter ved denne type tjenestemannsrolle som med fordel kan overføres til helt andre typer fengsler. Men først og fremst burde selve tenkningen omkring de ansattes medansvar, demokrati på arbeidsplassen, sikkerhet og fengselsstraffens innhold, kunne inspirere til debatt og til endrede rutiner på enkelte felter.

### 10.6. Avsluttende merknad

I framtida ligger alltid nåtida og fortida innbakt. Tanker om framtida forutsetter derfor en dyp erkjennelse av fortid og nåtid. Virksomhetens innhold, struktur og målsettinger på Leira, er formet etter en bærende idé - en ideologi.

Det er likevel spørsmål om i hvilken grad og på hvilken måte samfunnet kan komme inn på Leira, og Leira ut i samfunnet. Nettverket i det omkringliggende samfunn må styrkes. Den enkelte fanges integrering forutsetter mer enn fangens egenmotivasjon og egenvilje for integrering.

Ansvarliggjøring av den enkelte fange må ikke løsrives fra at samfunnet må ansvarliggjøres i forhold til integrering, dvs. motta eller ta opp i seg et menneske som har sonet ferdig. Integrering er og

blir en tosidig prosess som må sikres gjennom en strukturering og organisering hvor innlemmingen i samfunnet skjer på en smidig og konstruktiv måte.

Leiras framtid er foreløpig lys. Det foregår et kontinuerlig, målbevisst og selvkritisk arbeid. Anstalten er trolig en av de mest konstruktive fengselsinstitusjoner i Nord-Europa og bør derfor få anledning til å utvikles videre. Det viktige er at "gründerentusiasmen" ikke stivner, men får ny næring. Det kan blant annet skje ved at Leiras ideologi og pedagogikk innarbeides som en bærende del av selve anstaltstrukturen og dermed blir en kollektiv kraft.



---

---

## REFERANSER

---

---

Austad, B, Haugen,S og Myklebost, J: Løslatelse - behøver den å forbedres? En del-rapport som er skrevet i forbindelse med Gustafssons/Hammerlins undersøkelseopplegg/ Sosialhøgskolen 1992

Bødal,K, Fridhov, IM og Hammerlin, Y: Narkostopp i fengslene? Vedlegg nr.3. Hamar & Moss

Goffmann, A: Totale institusjoner, London 19xx

Gustafsson, O, Hammerlin,Y, Såheim, E, Kosi,I og Ottesen,B: Kontraktsoning på Leira/ Kontrakt-sonere på Leira: Sosialhøgskolen i Trondheim/ Krim.oms.avd./KRUS-rapport nr. 1991.

Hammerlin,Y: Kontraktsoning / Et teoretisk og problemstillende konsept. KRUS/Kriminaloms.avd. 1991,1992,1993

Hammerlin, Y: Diverse evalueringsrapporter om TR-prosjektet (ved Drammen kretsfengsel, Åna kretsfengsel og Ullersmo landsfengsel. Kriminalomsorgs-avdelingen/KRUS 1992/1993

Kontraktsoning i Norge - i dag og i morgen. Innstilling fra en arbeidsgruppe. Justisdepartementet 1993

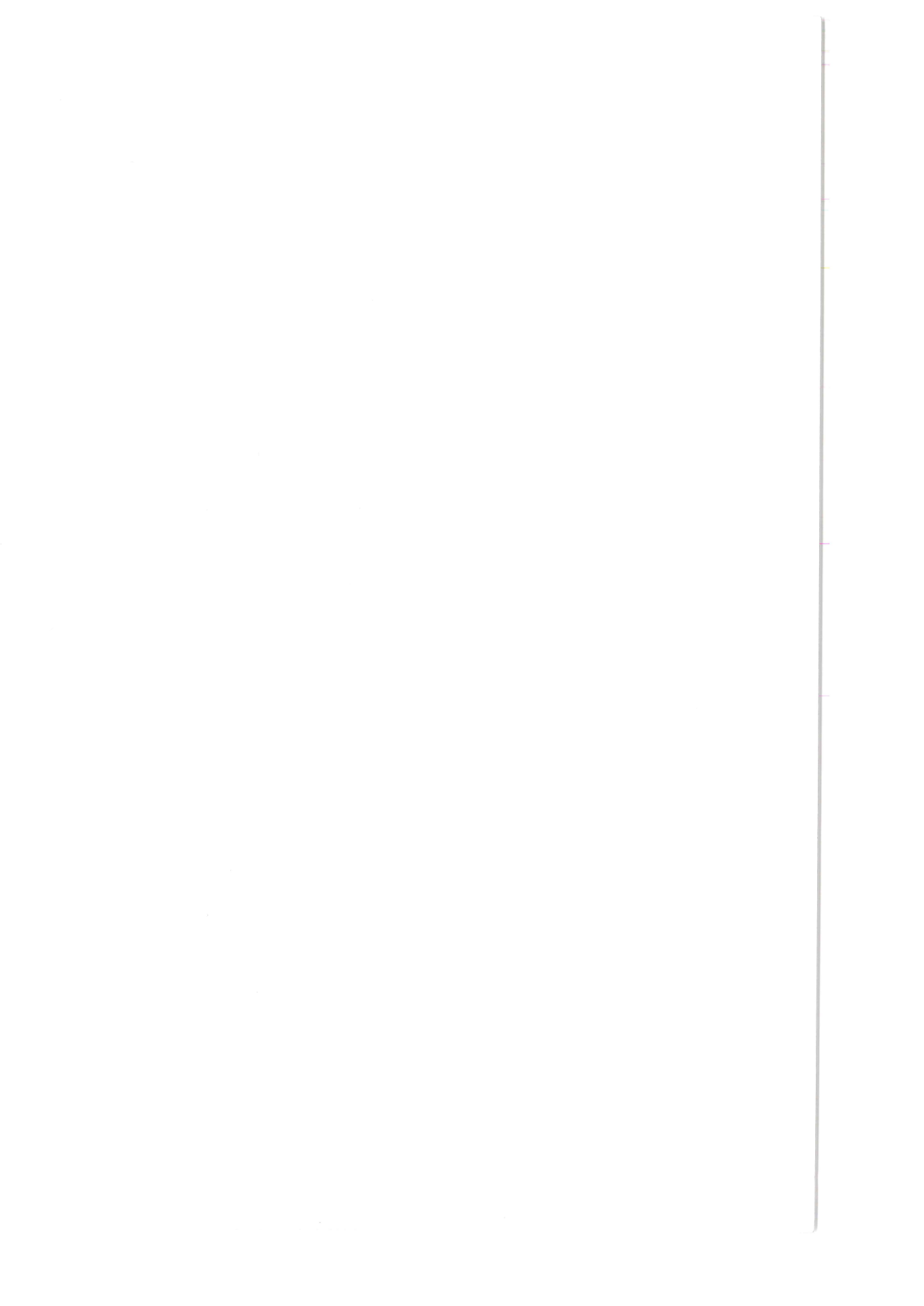
---

---

---

---













## **KRUS-publikasjoner:**

- KRUS – Informasjon
- KRUS – Småskrift
- KRUS – Dokumentasjon & Debatt
- KRUS – Lærebøker



ISSN-0803-9402