



Kriminalomsorgens høgskole  
og utdanningscenter KRUS

---

# **Mentorordningen i kriminalomsorgen: en prosessevaluering**

---

Rapport til Kriminalomsorgsdirektoratet ved Justis- og  
beredskapsdepartementet

Franck Orban, førsteamanuensis og forsker II ved  
Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS  
Førsteamanuensis ved Høgskolen i Østfold

Oslo, februar 2019

## Innholdsfortegnelse

<b>Innledning .....</b>	<b>4</b>
<b>Mentorordningen fra konseptfasen til driftsfasen .....</b>	<b>10</b>
<i>Mentorordningen som et lokalt forankret prosjekt med fokus på unge og forebygging .....</i>	<i>12</i>
<i>Mentorordningen som et nasjonalt dekkende prosjekt med fokus på håndtering av terrordømte .....</i>	<i>15</i>
Mentorordningen gjøres landsdekkende .....	16
Håndtering av domfelte fremfor forebygging .....	18
<b>Foreløpige erfaringer om mentorordningen .....</b>	<b>20</b>
<i>Evaluering .....</i>	<i>20</i>
<i>Mentorkorpset .....</i>	<i>23</i>
<i>Mentoropplæringen .....</i>	<i>27</i>
<i>Kunnskapsløft om R&amp;VR og mentorordningen .....</i>	<i>29</i>
<i>Behov for mer informasjon .....</i>	<i>30</i>
<b>Mentorordningen sett fra mentorenes og mentorertes perspektiv .....</b>	<b>34</b>
<i>Mentorordningen sett fra mentorenes side .....</i>	<i>34</i>
Motivasjon og forventninger .....	34
Rekruttering og opplæring .....	36
Ventetid og første møte med mentorerte .....	38
Mentorrollen .....	42
Hjalp mentorordningen? Mentorenes tilbakemelding .....	47
<i>Mentorordningen sett fra mentorertes side .....</i>	<i>49</i>
Motivasjon og rekruttering .....	51
Mentormatchen .....	54
Mentorering og tillit .....	59
Påvirkende faktorer .....	63
Hjalp mentorordningen? Mentorertes tilbakemelding .....	65
<b>Konklusjon: Den norske mentorordningens relevans .....</b>	<b>70</b>
<i>Vedlegg .....</i>	<i>72</i>



## Innledning

Regjeringens handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme (heretter R&VE), som ble fremlagt 10. juni 2014, ga kriminalomsorgen ansvar for å implementere tre konkrete tiltak. Det ene handlet om å styrke kunnskapen om radikaliserings og voldelig ekstremisme gjennom utdanningene i justissektoren (tiltak 7). Utdanningene ved Politihøgskolen og Kriminalomsorgens utdanningscenter skulle gi studentene relevant og oppdatert kunnskap om R&VE, slik at kriminalomsorgen lettere skulle være i stand til bl.a. å identifisere uønskede konstellasjoner mellom enkeltpersoner og grupper i fengslene.

På bakgrunn av mandatet iverksatte Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter (KRUS) en rekke tiltak i løpet av 2015 og 2016. Kunnskapen om R&VE under soning ble f.eks. i større grad innlemmet i aspirantenes utdanningsforløp, med vekt på flerkulturell forståelse, radikaliseringsprosesser og forhold og faktorer som kan føre til voldelig ekstremisme under straffegjennomføring. Aspirantene fikk også økt kunnskap om gruppesamtaler med unge innsatte med utenlandsk bakgrunn. KRUS satte på sin side av særskilte ressurser til forskning knyttet til fengselsspesifikke sider av radikaliserings og avradikalisering, både i internasjonal og norsk kontekst.

I 2016 startet man med å arrangere årlige dagskonferanser for å formidle kunnskap om R&VE og for å dele kunnskapen mellom flere instanser med tilsvarende utfordringer. Kunnskapen om R&VE ble også spredt til enhetene gjennom foredrag og heldagsseminarer. I november 2016 publiserte KRUS en håndbok med følgende tittel: *Radikalisering og voldelig ekstremisme: håndbok for ansatte i kriminalomsorgen med særskilt fokus på håndtering i fengsel*, som var rettet mot ansatte ved enhetene i kriminalomsorgen. Kapittel 9 i håndboken handlet utelukkende om mentorordningen. På et mer spesifikt plan ble etatskunnskapen om R&VE styrket ved at det ble utnevnt ressurspersoner på regionalt og lokalt nivå som fikk spesialopplæring om R&VE, slik at de kunne fungere som informasjonskanal og bindeledd mellom enhetene, regioner og KDI. Vi snakker altså om et totalt løft i kriminalomsorgen som startet i 2015 og som fortsatt pågår i dag.

Videre fikk Justis- og beredskapsdepartementet ansvar for å iverksette tiltak for å styrke livssynsmedarbeideres rolle i kriminalomsorgen (tiltak 16). Det skulle bl.a. etableres et team av livssynsmedarbeidere med base i Oslo fengsel, som også skulle bidra ved øvrige enheter på Østlandet. Forutsetningen for dette tiltaket var positive erfaringer hentet fra andre land om at et nært samarbeid mellom livssynsmedarbeidere fra ulike trosretninger, samt tilpasset tilrettelegging for flere tros- og livssynsgrupper på regelmessig basis, kunne skape større tillit mellom trosretningene, samt en motvekt mot ideologisk eller religiøs ekstremisme, og dermed aktivt bidra til å forebygge radikaliserings i fengslene. Per 1. januar 2019 vurderer Justis- og beredskapsdepartementet å overføre ansvaret for tiltaket til kriminalomsorgen.

Til slutt fikk kriminalomsorgen ansvar for å utvikle og prøve ut en mentorordning (tiltak 18). Ordningen skulle i utgangspunktet være rettet mot identifiserte innsatte som var sårbare for å bli rekruttert til voldelig ekstremisme. Det gjaldt spesielt unge innsatte. Denne rapporten omhandler sistnevntes oppbygging. En helhetlig vurdering av kriminalomsorgens innsats i

forebygging og håndtering av R&VE forutsetter imidlertid at man har med seg de tre tiltakene som ble nevnt ovenfor i bakhodet, samt annen fengselsfaglig innsats som ikke er direkte knyttet opp mot R&VE, men som også har betydning.

Planleggingsarbeidet med å etablere den norske mentorordningen startet høsten 2014 og pågikk i hele 2015, for en første implementeringsfase tidlig i 2016. Tiltaket var et svar til den økende frykten for fremveksten av radikale islamistiske miljøer og til en viss forventning om økt aktivitet fra høyreekstreme miljøer som motsvar til førstnevnte. Tiltaket var ikke minst et forsøk på å tilpasse seg skiftende geopolitiske forhold. Etter at Abu Bakr al-Baghdadi erklærte gjenoppstandelsen av kalifatet i Syria og Irak i juli 2014, ble man fra norsk side bekymret for de sikkerhetsmessige implikasjonene av at et større antall nordmenn kunne dra til Syria og Irak for å slutte seg til grupper tilknyttet Al Qaida eller ISIL.

I desember 2014 antok PST at det totale antall norske fremmedkrigere som enten hadde vært eller fortsatt befant seg i Syria eller Irak utgjorde mer enn sytti personer. Man fryktet i tillegg at andre norske borgere eller utlendinger som var bosatt i Norge skulle ønske å reise til Midtøsten for å slutte seg til kamphandlingene, eller ville bli oppmuntret og fristet til å gjennomføre terrorangrep i Norge.

Europeiske medier og forskere hadde på sin side gjentatte ganger uttrykt økt bekymring for at fengsler kunne bli arnesteder for radikaliserings av innsatte. Både i USA og i flere europeiske land, med Danmark og Storbritannia i spissen, hadde man igangsatt flere tiltak som rettet seg mot innsatte. Ønsket om å bygge opp et norsk mentorprogram ble ytterligere styrket etter terrorhendelsene som fant sted i Paris og København tidlig i 2015. I Frankrike var to av de tre terroristene som angrep den satiriske avisen Charlie Hebdo og et jødisk kjøpesenter i januar, blitt radikalisert under soning. I Danmark var også gjerningsmannen som angrep kulturhuset i København i februar blitt radikalisert under soning.

Verre var det kanskje at han på forhånd varslet om at han ville gjennomføre et terrorangrep etter at han ble løslatt, uten at trusselen ble tatt på alvor. Ideen om en norsk mentorordning var dermed både i *tidens ånd* og en konkret erkjennelse av at den dynamiske sikkerheten, som tradisjonelt hadde vært fremstilt som et effektivt verktøy for å øke sikkerheten i fengsel og for å bryte ned barrierer mellom innsatte og tilsatte, ikke lenger var et tilstrekkelig verktøy alene for å møte nye utfordringer som ulike radikaliseringsprosesser og terrordømte innsatte representerte.

Denne rapporten gir innsikt i mentorordningen per desember 2018, dvs. i en situasjon hvor den sistnevnte nå har fått fastere rammer. Ordningen er ikke lenger midlertidig, men har blitt et fast tiltak som er bakt inn i kriminalomsorgen. I lys av samtalene vi har hatt med involverte parter, mener vi at dette er et klokt valg og at mentorordningen er et positivt bidrag i kampen mot R&VE og i arbeidet med rehabiliteringen av radikaliserede innsatte.

Denne studien er ikke en *produktevaluering*, men heller en *prosessevaluering*. Forskningen internasjonalt har for lengst gitt opp håpet om å komme til bastante meninger og konklusjoner om hvorvidt slike tiltak *de facto* kan avradikalisere noen. En ting er å jobbe med rus- eller voldsproblemer, en annen er å prøve å påvirke et individs tankesett i mindre ekstremistisk retning. For å kunne komme til en slik konklusjon (virker dette?) hadde man trengt et større

volum – dvs. et større antall innsatte som følger tiltaket - og et lengre tidsperspektiv etter at de første innsatte som har deltatt i programmet, løslates. Andre land, som Storbritannia eller Danmark, ligger foran Norge og har bedre grunnlag for å drive produktevaluering. Det er vanlig praksis når man skal måle tilbakefall til kriminalitet at man velger tidsperioder som strekker seg til minst to, fem eller ti år etter løslatelsen. Først da kan man se om tidligere innsatte har gått tilbake til et kriminelt liv eller om de har klart å avstå fra det. Erfaringen med den norske mentorordningen mangler dermed begge dimensjoner og kan dermed ikke gi noe entydig svar på spørsmålet om tiltaket virker i et rent *avradikaliseringsperspektiv*. Det er ønskelig at evalueringen som presenteres her følges opp av nye vurderinger i fremtiden.

Det vår analyse derimot kan svare på, er hvor langt man har kommet med mentorordningen per dags dato og hva som ser ut til å være erfaringene så langt med de tre årene prosjektet har gått. I den forstand utgjør rapporten i større grad en *prosessevaluering*. Den kan si noe om i hvilken grad mentorordningen har blitt det man forespeilet i begynnelsen, påpeke mangler eller svakheter og foreslå en del utbedringer. Først om noen år vil man kunne komme med mer håndfaste svar på hvorvidt tiltaket har fungert, forutsatt at definisjonen og kriteriene for suksess ikke omdefineres over tid. Et annet viktig element man bør ha i minne er at verdien med et slikt tiltak ikke må begrenses til et tradisjonelt syn på avradikalisering som vektlegger ideologi. Her defineres avradikalisering som et resultat av personlig vekst og utvikling i dialog men en mentor.

Denne evalueringen er inndelt i to hoveddeler. Den første delen tar et blikk på oppstartsfasen for mentorordningen, og ser på hvordan den ble tenkt i forkant og hvordan den ble implementert i løpet av de tre siste årene, med vekt på endringer foretatt underveis. Den gir status for hvordan ordningen praktiseres i dag og foreslår noen endringer på bakgrunn av tilbakemeldinger fra de som driver tiltaket. Vi har også tatt med ulike tilbakemeldinger fra fengsler som har mentorete om hva de mener med ordningen.

Den andre delen belyser mentorordningen fra ulike synspunkter. Lignende analyser fokuserer ofte på én dimensjon: enten mentorenes erfaringer eller mentees' opplevelse av programmet. Her kaller vi dem ikke *mentees*, men *mentorete* for å følge god norsk terminologi. I denne delen av rapporten har vi dermed valgt å belyse to perspektiver. Først ser vi på hvordan mentorene opplever sin rolle, hvordan de vurderer mentorordningens virkning på innsatte og på seg selv og hvordan det er for dem å jobbe i kriminalomsorgen.

Så drøfter vi mentoretes forhold til mentorordningen for å belyse deres egen motivasjon for å delta, deres opplevelse av ordningens natur og funksjon og deres vurdering av kvaliteten på de samtalene de har med mentorene. Vi ønsket å vite om de skjønnte hva mentordningen var, hva den innebar for dem og hva de selv håpet å oppnå ved å delta.

Rapporten baserer seg hovedsakelig på to typer kilder. Den ene er skriftlig materiale som undertegnede fikk tilgang til via Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI). I hovedtrekk dreier det seg om brevutvekslinger mellom direktoratet og justisdepartementet. Prosjektledelsen i mentorordningen har også gitt tilgang til notater som beskrev oppbyggingen av tiltaket. Undertegnede fikk også tilgang til tilbakemeldingene mentorene gir til prosjektet, dette etter samtykke fra mentorer og mentorete.

Den andre type kilde består av intervjuer med representanter for ledelsen i KDI, medlemmer i arbeidsgruppen for mentorordningen, prosjektledelsen for mentorordningen, mentorene som hadde klienter i perioden studien pågikk, mentorerte som var villige til å bli intervjuet og fengselsansatte som jobbet direkte opp mot de innsatte som deltok i ordningen. Som regel var det avdelingsledere i fengslene eller kontaktbetjenter. Samtalene varte som regel mellom 20 minutter og 2 timer. Det ble totalt foretatt i underkant av tretti samtaler, noe som tilsvarer rundt 50 timers opptaksmateriale.

Undertegnede vil gjerne takke samtlige for at de stilte opp til intervju. Undertegnede inntrykk er at alle samtaler var åpne og konstruktive. Det som kanskje gjorde størst inntrykk var innsattes egne tilbakemeldinger. Alle var takknemlige for at deres stemme skulle bli hørt og for at de fikk være en aktiv bidragsyter i denne evalueringen. Undertegnede møtte sjelden negative reaksjoner. Tvert imot virket alle interesserte i at mentorordningen skulle bli bedre kjent, og ikke minst mer anerkjent.

Undertegnede presenterte foreløpige funn fra evalueringen ved to anledninger, først for mentorprosjektets styringsgruppe 1. juni 2018, så for mentorgruppen 29. oktober 2018 og støtte særlig på to forskningsutfordringer i løpet av dette arbeidet. Den første var hensynet til intervjuobjektens anonymitet, gitt det relativt lave antall mentorer og mentorerte som har vært involvert i mentorordningen. Det samme gjaldt ansatte som deltok i arbeidsgruppen og i driftsgruppen i KDI og ansatte ute i fengslene som jobbet med innsatte.

Undertegnede har derfor vært nødt til å kode samtlige, samtidig som navnet på de aktuelle fengslene hvor mentorerte befant seg ble endret til fargekoder. Gjennom studien omtales mentorene med forkortelsen «MTO», pluss et tall bak. Mentorerte omtales med forkortelsen «MTT», pluss et tall bak. Medlemmer i KDIs etableringsgruppe og i arbeidsgruppen omtales med forkortelsen «EAG», pluss et tall bak. For å redusere muligheten for at man kan identifisere respondentene erstattes pronomen som *han* eller *hun* og *ham* eller *henne* med det nøytrale pronomen som brukes på svensk *hen/hens* når det er nødvendig.

Tilsammen hadde undertegnede samtaler med 9 mentorer og 8 mentorerte. Ansatte i kriminalomsorgen utgjorde rundt et titalls mennesker. Det samme gjaldt fengselsansatte. Intervjuene ble redigert av undertegnede når det var nødvendig og ble som regel omskrevet i fortidsform. En absolutt forutsetning var likevel at meningen og budskapet i intervjuene forble uendret. Undertegnede valgte bevisst å gjengi lange sitater fra intervjuer for at perspektivene fra bl.a. fengselsansatte, mentorer og mentorerte kom tydelig fram.

Samtlige mentorer undertegnede snakket med var aktive i perioden studien pågikk mellom mars 2017 og oktober 2018. Det vil si at de hadde samtaler med mentorerte. I noen få tilfeller ventet de på å få sin første klient eller en ny klient. Flertallet av de mentorerte gikk også med på å delta i denne studien. De fikk beskjed i forkant om at deltagelsen var frivillig og om at de kunne trekke seg når som helst om de skulle ønske det. Flere av dem som ble spurt sa nei til å være med. Det gjaldt som regel de som nærmet seg slutten av soningsperioden og som ikke så noen hensikt i å delta, eller tidligere innsatte som bare ønsket å gå videre med sitt liv. Undertegnede gjorde det klart under samtalene med mentorerte at vedkommende ikke

representerte kriminalomsorgen. Ingen av de som hadde sagt seg villig til å snakke med undertegnede, trakk seg ut.

En annen gruppe som ikke faller innenfor rammene av denne studien og som kunne ha vært av interesse, er innsatte som teknisk sett var innenfor målgruppen, men som ikke ble tilbudt mentorordningen pga. særlige sikkerhetshensyn eller akutt medisinsk tilstand. Undertegnede fikk heller ikke kontakt med innsatte som ble tilbudt en mentor, men takket nei. Alle innsatte som deltok i mentorordningen fikk tilsendt et brev med forklaring om hva evalueringen gikk ut på, samt et samtykkeskjema (se vedlegg). Undertegnede ba mentorene om å fungere som mellommann for å forklare målet med prosjektet og for å dele ut dokumentasjon. Møtet med mentorerte skjedde etter samtykke fra KDI og direkte avtale med fengslene, som la forholdene til rette for at samtalene kunne skje på en fortrolig måte bak lukkede dører.

En annen utfordring undertegnede møtte i arbeidet med denne rapporten var knyttet til tilliten undertegnede kunne forvente å få som forsker II fra KRUS. Samtlige samtalepartnere følte en viss grad av usikkerhet når de ble møtt av mikrofonen, dette av ulike årsaker. Skepsisen var størst blant enkelte innsatte som deltok i mentorordningen, og som kunne være fristet til å assosiere forskeren med *systemet*, dvs. kriminalomsorgen, det aktuelle fengslet hvor man befant seg eller PST. Undertegnede brukte tid på å forklare hva selvstendig forskning var og på å fortelle at studien ga mentorerte en mulighet til å bli hørt. Likevel følte undertegnede flere ganger at det var en risiko for at deltagelsen i evalueringsprosjektet kunne oppfattes som en handling som viste velvilje, som man forventet kunne ha en positiv effekt på soningsforløpet.

Mentorene ønsket på sin side å gjøre et godt inntrykk på undertegnede, delvis fordi de trodde på mentorordningen og ville *selge* den, delvis fordi de tenkte at en positiv fremstilling ville kunne føre til at de fikk flere oppdrag i fremtiden. Dette kan ha påvirket deres vilje til å komme med kritiske betraktninger. Usikkerheten var også stor med tanke på taushetsplikten. Flere ganger ga mentorene uttrykk for at det var grenser for hvor mye informasjon de kunne dele med undertegnede. Dette tyder på at de tok sin jobb på alvor. Ansatte i KDI kunne også ha en interesse i å fremstille mentorordningen positivt, slik at ordningen skulle videreføres. Som regel førte lange samtaler til at den opprinnelige skepsisen gradvis forsvant og til at man fikk en oppriktig dialog.

For ansatte i fengslene var disse samtalene en anledning til å ta opp spørsmålet om hvor mye de visste eller ikke visste om mentorordningen og hvilken interaksjon de ønsket å ha mellom mentorene og fengselsansatte. Undertegnede føler likevel at det har vært en stor grad av åpenhet og ærlighet fra samtlige etter at de ble forsikret om at samtalene var fortrolige og skulle slettes etter fullført studie, slik NMD-reglene tilsier. En slik åpenhet utelukker selvsagt ikke at de ulike aktørene hadde hver sin agenda, noe undertegnede måtte ta stilling til i analysen.





## Mentorordningen fra konseptfasen til driftsfasen

Planleggingsarbeidet med å etablere den norske mentorordningen startet høsten 2014 og pågikk i hele 2015, før den kom i gang i første del av 2016. Tiltaket var i utgangspunktet tenkt som et svar til den økende frykten for fremveksten av radikale islamistiske miljøer i Norge og til forventningen om økt aktivitet fra høyreekstreme miljøer i fremtiden, muligens som motsvar til førstnevnt gruppe. Tiltaket var ikke minst et forsøk på å tilpasse seg skiftende geopolitiske omgivelser. Etter at den selverklærte kalifen Abu Bakr al-Baghdadi kunngjorde gjenoppstandelsen av kalifatet i Syria og Irak i juli 2014, ble man fra norske side bekymret for de sikkerhetsmessige implikasjoner av at et antall nordmenn kunne dra til Syria og Irak for å slutte seg til grupper tilknyttet Al Qaida eller ISIL. I desember 2014 antok PST at det totale antall norske fremmedkrigere som enten hadde vært eller fortsatt befant seg i Syria eller Irak utgjorde mer enn 70 personer.

Man fryktet i tillegg at andre norske borgere eller utlendinger som var bosatt i Norge skulle ønske å reise til Midtøsten for å slutte seg til kamphandlingene, eller at de ville bli oppmuntret eller fristet til å gjennomføre terrorangrep i Norge. Justis- og beredskapsdepartementets forslag om å kriminalisere handlinger knyttet til væpnet konflikt aktualiserte dermed behovet for at kriminalomsorgen skulle ha evnen til å håndtere innsatte som etter hvert kunne bli dømt etter terrorparagrafen.

I et brev datert 24. juli 2014 ba Justis- og beredskapsdepartementet Kriminalomsorgsdirektoratet om å utrede muligheten for en mentorordning i kriminalomsorgen, dette som et ledd i regjeringens øvrige innsats med å styrke arbeidet mot R&VE. KDI ble lovet departementets ressurser og erfaringer som fantes på dette området. Den formaliserte bestillingen til kriminalomsorgen kom i form av regjeringens handlingsplans tiltak nummer 18 og lød slik:

*«Det skal utvikles og prøves ut en mentorordning i kriminalomsorgen. Ordningen skal primært rette seg mot identifiserte innsatte som forstås å være sårbare for å bli rekruttert til voldelig ekstremisme, spesielt unge innsatte.»*

Justis- og beredskapsdepartementets bestilling ga en vid ramme for tiltakets konkretisering. KDI ble gitt stor frihet til å tolke hvordan tiltaket skulle utformes i praksis. Diskusjoner forut for bestillingen viste at mentorordningen først ble tenkt som et pilotprosjekt for innsatte ved én fengselsenhet. Ideen ble raskt lagt til side, delvis fordi man hevdet at det var vanskelig å rekruttere kompetent personell til det på ett og samme sted, og i enda større grad fordi individer som kunne befinne seg i målgruppen for tiltaket etter all sannsynlighet ikke var lokalisert ved ett bestemt fengsel i landet, men spredt over flere enheter. Dette skiftet gjorde det enda viktigere å presisere målgruppen.

Gjennom dokumentasjonen og samtalene ser man et dobbelt fokus. På den ene siden var det et fokus på forebyggingsdimensjonen, gjennom ønsket om å ha med innsatte som var, eller stod i fare for å bli, rekruttert til et kriminelt nettverk. På den andre siden var det et fokus på

håndtering og nøytralisering ved at KDI ønsket å tilføye domsinnsatte og varetektsinnsatte som var siktet for eller hadde begått kriminalitet relatert til ekstremisme. Dette sistnevnte støttet seg på forskningen som påviste en klar sammenheng mellom radikaliserings i fengsel og gjengvirksomhet. Man gikk også fort ut fra at man stod på fastere grunn juridisk sett hvis man tilbød et mentorprogram til innsatte som var siktet eller dømt for ekstremistisk vold, enn om man gjorde det med andre individer uten klar kobling til ekstremisme og som bare var antatt å kunne være i faresonen. De første estimatene foreslo å planlegge opp til 30 mentorforløp for en treårsperiode.

De øvrige målsettingene for prosjektet tok tid å fastsette. De varierte i diskusjonsfasen mellom departementet og direktoratet. Forebygging av radikaliserings i fengslene var til enhver tid sentralt og handlet om å sikre et høyt kvalitetsnivå i fengslene med tanke på innsattes straffegjennomføringsvilkår. Forebygging handlet også om kunnskap og evne til å samle inn informasjon om oppbyggingen av eventuelle ekstremistiske nettverk i fengsel eller om tilløp til individuell radikaliserings blant innsatte. Ordet *avradikalisering* ble nevnt som mål for prosjektet både med tanke på ideologisk påvirkning og endringsarbeid (den såkalte *deradicalisation* på engelsk) og fravær av uønskede eller kriminelle handlinger (en fortolkning av *disengagement*-begrepet).

Forskning fra lignende tiltak i andre land hadde vist at det første målet var uhyre vanskelig å oppnå og måle, mens det andre var overkommelig og føyde seg mer inn i kriminalomsorgens tradisjonelle arbeid. Man havnet til slutt på en mer realistisk målsetning om å hindre tilbakefall til kriminelle handlinger, samt å avvikle eller unngå å utvikle interessen for omgang med miljøer som forherliget radikale og voldelige synspunkter og handlinger. Klare referanser til påvirkning av ekstremistisk tankesett forsvant ikke, men ble bevisst tonet ned til fordel for rehabiliteringsarbeidet.

Refleksjonsfasen vitnet også om diskusjoner om hvor mentorer kunne komme fra. KDI ønsket i utgangspunktet en viss kobling mellom handlingsplanens tiltak nummer 15, som omhandlet livssynsmedarbeidere i kriminalomsorgen, og mentorordningen, ved at man åpnet for å kunne rekruttere mentorer fra denne gruppen. Sistnevnte gruppe ble ansett å være en potensielt viktig bidragsyter for rekruttering fra lokalsamfunnet. I valget mellom å bruke profesjonelle mentorer fra fengselsvesenet med relevant fagbakgrunn som det var blitt gjort i Danmark (Rocker og gjeng-prosjektet) eller egnede representanter fra sivilsamfunnet som i Storbritannia (London Probation Trust) begynte man å se konturene av en egen norsk modell, dvs. et kontraktbasert engasjement av et titalls eksterne mentorer med relevant kompetanse.

Antakelsen var at slike mentorer ville ha relevant kunnskap om de ulike miljøene radikaliserings vil kunne skje i og at de lettere ville skape tillit og få respekt hos den mentorerte ved å opptre som rollemodell. Disse mentorene skulle jobbe på kontrakt for KDI og få timebetaling. To av disse kunne ha en tettere tilknytning til KDI og ville ha et veilederansvar for mentorene. KDI la ikke skjul på at en slik mentormodell ville kreve en kraftig oppbygging av kompetansen innen kriminalomsorgen og tilleggsbevilgninger utover KDIs daværende budsjett.

Til slutt ble spørsmålet om prosjektets organisering tatt opp. KDI la opp til at prosjektet skulle lokaliseres i Region øst og at arbeidet i fengsel skulle fortsette ute i kommuner etter endt

soning, noe som forutsatte at flere instanser og etater delte ansvar med kriminalomsorgen for å sikre et helhetlig tilbud for deltakerne i programmet. Kontakten med bl.a. NAV og politiet ble vurdert med tanke på arbeidet opp mot lokalsamfunnet som skulle overta tilbakeføringen etter løslatelse.

### Mentorordningen som et lokalt forankret prosjekt med fokus på unge og forebygging

Som en følge av departementets bestilling ble det nedsatt en arbeidsgruppe i KDI som skulle lage et forslag til mentorordningen. Medlemmene møttes i en periode på seks-åtte måneder og leverte et utkast, så en revidert utgave. De hadde bakgrunn fra Kriminalomsorgsdirektoratet, kriminalomsorgens regioner, friomsorgen og fengsler, samtidig som man trakk på erfaringen og kompetansen fra andre partnere fra norsk side (politi, helse, KRÅD) og fra Danmark og Storbritannia. Kriminalomsorgen hadde opparbeidet seg en tung kompetanse gjennom tilsvarende mentorprosjekt (Tilbake på Sporet). På et senere tidspunkt ble det også avlagt besøk til London for å undersøke hvilke løsninger London Probation Service utviklet på sin side. Målet med disse kontaktene var å finne ut hvor tyngdekraften for den norske mentormodellen skulle ligge i forhold til den danske og britiske modellen.

Arbeidsgruppen leverte sine første forslag i februar 2015. Intervjuer med dens medlemmer gir inntrykk av en høy grad av åpenhet og samstemmighet i gruppen. Hvilke tanker kom til uttrykk blant dem? Vi må huske på at det rådet en alarmerende stemning internasjonalt, som gjerne fremstilte fengsler som *de facto* arnesteder for radikaliserings. Arbeidet ble ikke minst preget av en svært anspent periode hvor frykten for terrorangrep alltid var overhengende. Til tross for dette ser det ut som om gruppen kom til enighet på fire grunnleggende punkter.

Det første var at man skulle komme fram til en realistisk løsning som man kunne få gjennom. Det lå ingen direkte føringer på arbeidsgruppen når det gjaldt innhold eller budsjett annet enn de som stod i den opprinnelige bestillingen. Men som EAG2 fortalte: «(..) Realismen var viktig. Vi ville lykkes. Vi kunne ha satt i gang noe svært, men da risikerte man at forslaget ikke skulle gjennom.» EAG5 tilføyde at man «(..) hadde lyst til å oppnå noe utover bare å snakke med innsatte.»

Et annet punkt var at mentorordningen ikke skulle bryte med kriminalomsorgens sentrale mål for gjennomføring av straffereaksjoner. I likhet med andre eksisterende tiltak skulle den motvirke nye straffbare handlinger og betrygge samfunnet. Rehabiliteringstanken var sentral i prosjektarbeidet. Dialogen mellom mentor og mentorert skulle være formativ. Gjennom en-til-en samtaler, meningsutveksling og egenrefleksjon skulle kunnskapsoverføringen bidra til personlig utvikling fra deltakernes side. Det lå også en avradikaliseringdimensjon. Mentorene skulle bruke aktiv lytting, åpne samtaler, personlig veiledning og motivasjon til å utfordre innsattes ekstremistiske tankesett. De skulle gripe inn når man så at en person i økende grad legitimerte eller aksepterte bruk av vold for å nå politiske mål. Mentorprosjektet skulle gå inn i et bredere arbeid for å forebygge at domfelte brukte eller oppmuntret andre til å bruke vold for å nå politiske mål, eller for at de samme innsatte opprettet eller opprettholdt kontakt med personer eller grupper som kunne være villige til å bruke vold. Samtalene med medlemmer av

arbeidsgruppen tyder imidlertid på at det var bred enighet om at rehabilitering alltid måtte sees som det viktigste målet for mentortiltaket.

Et tredje punkt gruppen ble enig om var at mentormodellen ikke skulle rettes mot en bestemt gruppe, men måtte være fleksibel. Et dynamisk trussel- og kriminalitetsbilde krevde evne til å veksle mellom trusselen fra radikale islamister, påtrykk fra høyreekstreme miljøer, politiets arbeid mot hatkriminalitet og hensynet til radikaliseringsforløp som kunne inntreffe i fengsel under soning. Modellen skulle kunne brukes til ideologisk ekstremisme (venstreekstremisme, høyreekstremisme) eller religionsinspirert ekstremisme (radikal islamisme). Gruppen hadde selvsagt i bakhodet hensynet til islamistisk militantisme i norsk og internasjonal kontekst, men måtte også ivareta landets moderne erfaringer med høyreekstremistisk terrorisme, selv om høyreradikale på det tidspunktet kanskje utgjorde en mindre bekymring både for PST og for fengslene, ikke minst fordi de som regel gjorde seg mindre bemerket under soning.

To ting er imidlertid verdt å notere. For det første var interessen i gruppen på det tidspunktet rettet mot sårbare ungdommer og forebygging, siden en rekke urovekkende indikatorer om ungdommer som kom fra andre sektorer, også hadde betydning for kriminalomsorgen. Arbeidsgruppen tok bl.a. høyde for handlingsplanens krav om fokus på unge sårbare som kunne radikaliseres, men gikk ikke så langt som å sette en klar aldersgrense for hvem som kunne få mentor.

For det andre ser det ikke ut som om hjemvendte fremmedkrigere stod sentralt på dagsorden da man tenkte på potensielle målgrupper for tiltaket. Det var derimot diskusjoner om hvorvidt karismatiske ledere og/eller såkalte radikaliserere kunne være aktuelle kandidater for mentorering. Hensynet til effektivitet og til fornuftig bruk av ressurser gjorde at man i første omgang så bort fra slike individer. Det var delte meninger om et slikt valg i gruppen. Men som EAG5 påpekte: «(..) Tiltaket skulle primært tilbys til de man trodde kunne vinnes tilbake.»

Arbeidsgruppen foreslo i tillegg at mentorordningen skulle være frivillig. Fra et juridisk ståsted bød frivillighetsprinsippet på langt færre utfordringer enn dersom man hadde brukt tvang. Siden tilliten mellom mentor og mentorert stod sentralt i mentoreringsfilosofien, ville også enhver form for tvang kunne svekke rehabiliteringsarbeidet eller føre til en kunstig tilslutning til ordningen, som egentlig ikke ville gi noen garanti om resultat, noe som danskene var kommet fram til med sitt prosjekt. Kriminalomsorgen skulle derimot legge forholdene til rette for at varetektsinnsatte eller domfelte som var innenfor målgruppen aktivt ble oppfordret til å takke ja til tilbudet om mentor om de ble spurt eller til selv å ta kontakt med kontaktbetjenten eller andre ansatte for å be om å få en mentor.

Et fjerde punkt arbeidsgruppen ble enig om gjaldt organisering. Man ønsket ikke å ha noe brudd med eksisterende organisatorisk struktur i kriminalomsorgen og foreslo å legge ordningen i Kriminalomsorgen region øst under ledelse av Oslo friomsorgskontor. En slik løsning vitnet om tre hensyn. Det første var at mentorordningen var tenkt som et pilotprosjekt med avgrenset geografisk spredning. Siden all tilgjengelig kunnskap tydet på at Østlandsområdet ville være tyngdepunktet for ekstremismen i Norge i nærmeste fremtid, var lokalisering i Oslo-området et logisk valg. Det andre hensynet som stod sentralt i diskusjoner som arbeidsgruppen hadde hatt var at mentorprogrammet måtte ha en helhetlig form. Man var opptatt av å sikre kontinuitet i oppfølgingen av domfelte etter løslatelsen for å unngå tilbakefall i en sårbar periode hvor innsatte risikerte å bli overlatt til seg selv og kunne utsettes for uheldig påvirkning fra det gamle miljøet de kom fra. Det at friomsorgen var tiltenkt en

sentral rolle gjorde det også mulig å tilby domfelte som skulle effektuere sin straff utenfor fengsel en mentor. Det ble lagt vekt på at det var mentorer fra samfunnet som skulle bringe de innsatte ut igjen, og ikke fengselsinstitusjonen som direkte skulle stå for det. Man ville altså ikke bli oppfattet som *institusjonsmålbarer*. Deltakerne i programmet skulle føle at samfunnet rakk ut en hånd til dem. De skulle knytte håp i fremtiden og ha en opplevelse av nærhet og trygghet sammen med sin mentor. Slik kunne man komme rundt det tradisjonelle mistillitsforholdet overfor fengselsinstitusjonen. Som EAG1 påpekte: «(..) Det skulle være samfunnet som kom inn. Det var viktig for oss.»

Arbeidsgruppen ønsket dermed ikke å bruke den danske modellen, hvor kriminalforsorgen fortsatte å administrere mentorordningen etter endt soningstid, men heller ikke at det skulle bli noe uklart skille mellom oppfølging under og etter soning. Derfor foreslo man at ordningen skulle avgrenses til utmålt straffetid og at en eventuell videreføring av mentorarbeidet skulle overtas i kommuner via helsevesen, barnevern eller SLT. De aktuelle kommunene ville ta over mentoroppdraget etter avtale med kriminalomsorgen. Det var lagt opp slik at de muligens kunne bruke den samme mentoren som i kriminalomsorgen, men denne gangen lønnet av kommunen. En forankring i friomsorgen var ikke minst i tråd med handlingsplanens ønske om samarbeid på tvers av etatene og prinsippet om delt forvaltningsansvar.

Et femte og sist punkt som ble tatt opp i arbeidsgruppen var kriterier for valget av mentor. Man gikk tidlig bort fra tanken om å lage en for presis mal for disse. Egentlig gjorde man det motsatte. Det ble anbefalt å først bygge opp en *mentorpool* eller et *mentorteam*, slik at man kunne koble en aktuell kandidat for mentorering til mentoren som der og da passet best. Mentorene skulle i tillegg i størst mulig grad avspeile mangfoldet i samfunnet. Mentorteamet skulle utformes ut fra et ønske om fornuftig balansegang mellom alder, etnisitet, utdanning, jobberfaring og kjønn. På bakgrunn av erfaringer fra mentorarbeidet i Storbritannia ble det sett som en fordel å kunne ha mentorer som tilhørte diasporaen og som hadde samme etniske og kulturelle bakgrunn som mentorerte.

En slik nærhet hadde to fordeler. Den ene var at et felles opphav lettere kunne skape tillit mellom mentor og mentorert, samtidig som mentoren lettere kunne opptre som en rollemodell den mentorerte kunne kjenne seg igjen i. Den andre fordel var at man kunne tilby samtaler på norsk og andre språk ved behov, noe som åpnet for at man kunne bryte språkbarrieren og gi mentorering til ikke-norske statsborgere, som f.eks. flyktninger. Den norske modellen skilte seg fra den britiske ved at tidligere jihadister eller radikaliserede i denne omgangen ikke skulle kunne brukes som mentor.

I en tidlig fase av arbeidet ble spørsmålet om å rekruttere familiemedlemmer eller venner som mentorer – som det var blitt gjort i England -, diskutert, uten at det var noen spesiell motstand mot det. En slik løsning ble lagt til side av flere grunner. En av dem var hensynet til sikkerheten og sikkerhetskulturen i fengsel. En annen var hensynet til forventet kostnadsnivå ved en slik løsning og behovet for å gi *det politiske Norge* en gjennomførbar mentorplan på kortest mulig tid. Som EAG2 påpekte: «(..) Vi måtte ha en ordning som var realistisk, som var gjennomførbar og som vi kunne få gjennom på ett år.»

Med tanke på rekrutteringsprosessen listet man opp en rekke generelle krav - mentoren skulle ha plettfri vandel, skulle være over 25 år og skulle bidra til samfunnsmessig integrasjon -, og mer spesifikke krav rettet mot kriminalomsorgen. Kandidatene skulle bl.a. følge etatens etiske retningslinjer, skulle kunne samarbeide med kriminalomsorgens forvaltningspartnere og skulle være i stand til å dokumentere sitt arbeid skriftlig og muntlig. Mentorene skulle i tillegg

få en opplæring i hvordan det var å arbeide i kriminalomsorgen med tanke på taushetsplikt, konfidensialitet eller samarbeid med andre etater og om hvordan man arbeidet med den gitte målgruppen. En slik opplæring ville bl.a. inkludere kunnskap om endring og motivasjon, om samtaleteknikk, om konfliktforebygging og om håndtering av mentorertes familie og nettverk. Så lenge mentorordningen ble tenkt som et lokalt prosjekt i Region øst, ble det foreslått å gi mentorprosjektet ansvaret for opplæringen av mentorene. Skulle prosjektet derimot bli landsdekkende, ville et slikt ansvar kunne deles med eller overføres til KRUS.

Oppsummert så arbeidsgruppen for seg en mentorordning i form av et prosjekt ledet av friomsorgen og lokalisert i Region øst, med fokus på forebygging og unge, men som også skulle være fleksibelt nok til å takle nye utfordringer over tid. Størrelsesmessig så man for seg at prosjektet trengte to nye stillinger og midler til drift og opplæring av 10-12 mentorer på kort sikt, 30 på lengre sikt. I forbindelse med revidert budsjett i februar 2015 ble det søkt om 6 millioner over tre år. To stillinger ble foreslått opprettet i regi av KDI: en prosjektleder og en prosjektmedarbeider. Mentorene skulle på sin side være kontraktbaserte og skulle ha opptil tre mentorerte under oppfølging i løpet av en periode på to år. De skulle i gjennomsnitt treffe hver mentorert annenhver uke, noe som utgjorde 14 timer per stykk, kostnader for reise og før- og etterarbeid inkludert.

### Mentorordningen som et nasjonalt dekkende prosjekt med fokus på håndtering av terrordømte

Arbeidet med å planlegge og bygge opp mentorordningen foregikk hovedsakelig i 2015. Tidlig i 2016, dvs. ett og halvt år etter at Justis- og beredskapsdepartementet først tok kontakt med KDI, var implementeringsfasen i gang. Prosjektlederen og prosjektmedarbeideren var tilsatt og man arbeidet med å etablere rutiner for hvordan man skulle samarbeidene med fengslene og hvordan innsatte skulle rekrutteres til ordningen. Prosjektlederen fikk ansvar for dette. De første intervjuene med potensielle mentorer hadde funnet sted. Ideen om en mentorordning som primært skulle være et forebyggingstiltak rettet mot innsatte som var sårbare for R&VE levde fremdeles.

Rekruttering til voldelige radikale miljøer skulle forebygges via bevisstgjøringsarbeid og påvirkning. Man skulle gripe inn så tidlig som mulig ved et eventuelt tilløp til radikaliserings ved å styrke domfeltes normdannelse for storsamfunnets verdier. Påvirkningsarbeidet skulle bidra til at domfelte ikke brukte, eller oppmuntret andre innsatte til å bruke, vold for å nå politiske mål. De domfelte som skulle delta i mentorprogrammet skulle skjermes for kontakt med personer eller grupper som kunne være villige til å bruke ideologisk vold. Samtidig forventet man at mentorordningen skulle være i stand til å identifisere og fange opp individer som var i risikozonen, for så å sette inn adekvate hjelpetiltak.

To forhold kom imidlertid til å påvirke oppbyggingen av prosjektet. Det ene var et ønske fra Justis- og beredskapsdepartementet om at mentorordningens rekkevidde ikke skulle være begrenset til Region øst, men skulle gjelde hele landet. Den andre var et økende press på kriminalomsorgen for å være i stand til å ta imot og håndtere hjemvendte fremmedkrigere som kom hjem som følge av at den vestlige koalisjonens krig mot IS ble trappet opp og andre

radikale islamister som kunne utgjøre en trussel for Norge. Kombinasjonen av disse faktorene innebar en kursendring i forhold til prosjektskissen som arbeidsgruppen utarbeidet og som KDI først sendte ut.

### Mentorordningen gjøres landsdekkende

Den geografiske utvidelsen av mentorprosjektet kom bl.a. til uttrykk i prosjektplanen som ble lagt fram i april 2016. Ordningen skulle ledes av KDI og skulle ligge under Kriminalomsorgen region øst, samtidig som den skulle knytte kontakter og ta imot henvendelser fra enheter utenfor Region øst. I praksis betydde det at mentorordningen ble gjort landsdekkende. Dette ble bestemt uten at budsjettet ble økt, selv om prosjektet nå skulle behandle henvendelser og rekruttere mentorer fra hele landet. Det har vært delte meninger i samtalene om hvorvidt en slik beslutning var heldig. Region øst-modellen som pilotprosjekt hadde sin logikk og sin relevans, mente flere. Som tids- og geografisk avgrenset prosjekt med et tilpasset budsjett var den lettere å håndtere og å evaluere.

Overgangen til noe mer nasjonalt svekket dermed prosjektaspektet og gjorde ordningen i virkeligheten til et nytt tiltak i kriminalomsorgen før man rakk å evaluere den første versjonen. I samtalene ga flere respondenter inntrykk av at det første utkastet kanskje var for optimistisk og løsrevet fra virkeligheten. Mentorordningen var på det tidspunktet - og er fortsatt per dags dato-, kriminalomsorgens eneste tiltak for individer som er i målgruppen for regjeringens handlingsplan mot R&VE, hvis man ser bort fra tilbudet Anders Behring Breivik har fått under soning. En hypotetisk situasjon der en alvorlig hendelse kunne inntreffe på et annet sted i landet, som ikke var dekket av kriminalomsorgen fordi man hadde truffet et annet valg, var uholdbar. Av politisk hensyn var det derfor ikke mulig å begrense ordningen til Oslo-området.

Det var derimot politisk relevant å gjøre ordningen landsdekkende så raskt som mulig. Overgangen til noe landsdekkende var ikke minst et resultat av en situasjon der Justis- og beredskapsdepartementet og kriminalomsorgen var under sterkt press for å vise til at man hadde et tiltak for radikalisererte og terrordømte i fengsel. Ordningen ble en slags *kaskoforsikring* for norske myndigheter i tilfellet noe skulle skje. I senere tid har det vist seg at et slikt valg var fornuftig av andre årsaker. I motsetning til andre land gikk norsk kriminalomsorg inn for at individer som var i tiltakets målgruppe skulle spres over hele landet og ikke samles på ett og samme sted, noe som utenlandske erfaringer påpekte var uheldig. Som EAG6 påpekte, en pragmatisk holdning var at «(..) Man måtte ha mentorer der innsatte befant seg.»

En annen dimensjon som gjorde det lettere å skape aksept for en landsdekkende ordning var at alle ledd i kriminalomsorgen skulle inkluderes og føle et eierskapsforhold til det som skulle bli Norges flaggskip med tanke på arbeidet med R&VE. Dette ønsket ble ivaretatt ved at man valgte en organisasjonsmodell der alle parter, inkludert regioner og fengsler, ble tatt ombord. Det ble lagt opp til to mulige inngangsporter for bekymringsmeldinger om radikalisering. Den ene skulle være *ekstern* og sprang ut fra KDIs forvaltnings samarbeidspartnere og tilbake til KDI, som skulle utrede behovet for mentor og varsle region og enhet. Den andre



inngangsporten skulle være mer intern og fulgte *linja* i kriminalomsorgen. Bekymringsmeldinger skulle sendes ut fra enhet til region, så til KDI, som skulle behandle henvendelsen. I samtalen kom det fram at regionene var spesielt opptatt av å være inkludert i tiltaket. For KDI hadde overgangen også sine fordeler. Som underbemannet etat så KDI en anledning til å utvide sin stab og styrke sin kompetanse på et nytt og *lovende* område, samtidig som man fikk midler utover det ordinære budsjettet. Dette ga utslag i spørsmålet om hvor stillingene som prosjektleder og prosjektmedarbeider skulle forankres.

Overgangen til en landsdekkende løsning førte også til at man valgte en organisatorisk struktur som var sentralisert rundt KDI og hvor KDI fikk styring på mentorprosjektet. Prosjektlederen ble underlagt KDIs myndighet, mens en styringsgruppe fikk ansvar for å ivareta prosjektets strategiske mål, for å følge opp og ta beslutninger for prosjektets fremdrift og for å gi råd i problemer som prosjektlederen ville ta opp. Beslutningen om å starte en mentorordning tilfalte KDIs ledelse og nærmeste overordnede i mentorordningen. Sentraliseringen medførte en høy grad av detaljstyring fra KDI.

Dette hadde fordeler og ulemper. På den ene siden gjorde sentralisering at det ble lettere å ivareta hensynet til sikkerheten i en situasjon hvor KDI førte en kontinuerlig dialog med andre etater, og hvor prosjektleder og prosjektmedarbeider kom fra friomsorgen og ikke hadde den samme graden av kompetanse innen sikkerhet som andre ansatte i KDI med større grad av innsikt på dette området. Sentraliseringen var ikke minst nødvendig for å sikre god informasjonsflyt mellom fengsler, regioner og direktoratet.

På den andre siden var det en viss selvmotsigelse i at man fortsatt skulle snakke om mentorordningen som et *prosjekt*. Som en respondent påpekte: «(..) Har man et prosjekt, så er man per definisjon utenfor linja.» Det var ikke lenger tilfellet der. KDIs tyngde førte til at man i større grad ble opptatt av å forankre alle avgjørelser i *linja*. Prosjektlederen fikk mindre myndighet og legitimitet i organisasjonen. Tjenesteveien og sentraliseringen av beslutningsprosessen førte til enkelte situasjoner hvor behandlingen av bekymringsmeldinger tok tid, noe som førte en respondent til å karakterisere organiseringen av mentorordningen som en *tidstyv*. Det kan ha gjort det komplisert å reagere raskt, utøve skjønn på lavere plan og lage skreddersydde tiltak. I så fall kunne forsinkelser i beslutningsprosessen føre til at noen innsatte ble tilbudt et mentorforløp for sent i soningsforløpet. Dette var mer utfordrende mht. innsatte med korte dommer som nærmet seg løslatelse. Faren var større for at vedkommende ikke lenger var motivert til å takke ja til tilbudet og ble løslatt uten at noe ble gjort med hens ekstremistiske tankesett. En oversikt presentert av mentorprosjektet høsten 2018 viste at 10 av 39 saker ble avsluttet på grunn av løslatelse.

Hvordan kunne man ha løst dette? Kanskje ved en optimalisering i tjenesteveien eller en annen prioritering, f.eks. ved at fengsler kunne henvende seg direkte til KDI eller mentorprosjektet. En slik løsning ville virke logisk. Fengsler vil bl.a. kunne innhente hjelp direkte fra KDI eller prosjektleder i forbindelse med utarbeidelsen av bekymringsmeldinger, mens de i prosjektperioden måtte følge tjenesteveien uten nødvendigvis å få noen utfyllende veiledning. Dette kan ha svekket kvaliteten på enkelte bekymringsmeldinger som ble sendt ut til regionene. Samtidig vil en slik løsning trolig kunne bryte med tanken om å inkludere alle ledd i kriminalomsorgen. Den ville ha vært problematisk og kunne ha skapt intern motstand.

Et annet alternativ kunne ha vært å se nærmere på ansvarsfordelingen mellom KDI og mentorprosjektet. Det er ingen hemmelighet at KDI er en etat som har like mange oppgaver som andre etater, men med en slank organisasjon. Oppfølgingen av bekymringsmeldinger og driften av mentorforløpene utgjorde en ekstra belastning for en travel ledelse. Reaksjonstiden kunne kanskje ha blitt kortere hvis prosjektleder og medarbeider hadde fått mer ansvar for prosjektet og hadde blitt mer aktivt trukket inn i beslutningsprosessen, med en tydeligere myndighet med tanke på hvem som kunne få mentor og med større muligheter til å disponere budsjettet etter behov.

Typiske utfordringer i prosjektperioden har vært å få tilgang til informasjon om innsatte fra andre etater, å disponere midler til kurs og opplæring eller å regulere antall timer som mentorer kunne ha med mentorerte utover timene som var blitt avtalt i aktivitetsplanen. Prosjektleder og prosjektmedarbeider var de som hadde mest kontakt med fengslene og som satt med mest kunnskap om innsattes evne til å delta i mentorprosjektet eller ikke. En bedre ansvarsfordeling ville selvsagt være betinget en fortsatt nær dialog med ledelsen i KDI og med sikkerhetsansvarlige.

#### Håndtering av domfelte fremfor forebygging

Prosjektplanen fra april 2016 slo fast at formålet med mentorordningen var å forhindre at innsatte og domfelte gikk inn i en radikaliseringsprosess. På et overordnet plan skulle tiltaket iverksettes overfor individer kriminalomsorgen identifiserte som radikaliserede, dersom dette ble vurdert hensiktsmessig. Man skulle utvikle og utprøve en mentorordning som var rettet mot innsatte og domfelte som var sårbare for radikalisering og rekruttering til voldelig ekstremisme. Det ble også presisert at målgruppen ville kunne omfatte domfelte som var dømt for overtredelse av straffeloven § 147a (terrorbestemmelsen), § 135a (hatefulle ytringer) § 349a (hatefulle handlinger), § 292 andre ledd og § 232 tredje punktum (rasistisk motivert skadeverk eller legemskrenkninger).

Ut fra dokumentet virket det som om man ønsket å finne en god balanse mellom de to gruppene (sårbar og radikaliserede/dømte) og at forebygging og håndtering skulle kunne gå hånd i hånd. Samtidig vitnet en setning som «(..) Det avgjørende er hvorvidt den domfelte eller innsatte er sårbar for radikalisering og rekruttering til voldelig ekstremisme» om en viss usikkerhet om hvem som skulle være prioritert som målgruppe. En annen setning som: «(..) Det er usikkert hvor mange personer som vil falle innenfor målgruppen,» vitnet om en lignende usikkerhet knyttet til hvor mange potensielle mentorerte det var snakk om.

EAG4 påpekte følgende for undertegnede: «(..) Målgruppen har ikke vært så mye de sårbare i forhold til forebygging.» Det stemmer delvis. Oversikten fra mentorprosjektet fra høsten 2018 viste at de sårbare faktisk var godt representert som gruppe i antall saker som var blitt vurdert for mentorering (24 av 39 saker). Men de genererte til slutt relativt få mentorforløp. Det skyldtes flere faktorer. En av dem er at mentorprosjektet ble oppfordret til å prioritere rekrutteringen av mentorerte blant varetektsinnsatte og domfelte i fengsel, noe som *de facto* skjov forebyggingen og fokuset på sårbare ungdommer mer i bakgrunnen. Ambisjonen om å

rekruttere mentorerte fra alle kriminalomsorgens enheter, dvs. fengsler, overgangsboliger, friomsorgskontorer og ND-sentre, ble dermed bare delvis konkretisert. Prosjektet trengte å komme raskt i gang med konkrete saker for å kunne bevise sin relevans ovenfor systemet, noe som valget av en slik gruppe gjorde mulig.

Det viste seg også at det ble vanskelig å rekruttere sårbare individer. Man erfarte at det juridiske grunnlaget for det var for tynt og at tiltaket kunne virke mot sin hensikt hvis deltagelsen i programmet førte til at slike deltakere fikk en merkelapp. I tillegg var det en viss usikkerhet fra fengslenes side og manglende kunnskap om denne gruppen. Unge sårbare var lettere å identifisere blant høyreekstreme enn blant radikale islamister pga. manglende kunnskap om islam som religion og radikal islamisme som ekstrem ideologi. En respondent påpekte følgende «(..) De sårbare blir overskygget av andre som bruker retorikken. Vi har vondt for å finne dem.» Det kom få bekymringsmeldinger rettet mot denne gruppen fra fengslene. Ungdom viste seg også å være underrepresentert blant sakene mentorordningen jobbet med (3 av 39 saker mellom 15 og 20 år).

En annen grunn til at man fikk fokus på varetektsinnsatte og domfelte var hendelsesforløpet i Midtøsten, som gjorde at fremmedkrigere som kom tilbake til Norge ble straffedømt. Disse ble en sentral målgruppe for mentorordningen. Som en respondent påpekte: «(..) Fremmedkrigere er lett å identifisere. Man går fra siktelsen. Behovet for å ivareta dem i et politisk bilde er stort. Der er det viktig å ha gjort noe, mer enn hvilken effekt det er.» Prosjektet ble bedt om å fortløpende ta tak i en gruppe individer med relativt lange dommer, klare restriksjoner under soning og spesielle behov med tanke på kunnskap om islam og radikal islamisme. Mentorprogrammet kunne bevise at man *gjorde noe* med denne målgruppen og samtidig vise sin unike relevans i forhold til andre eksisterende tiltak i kriminalomsorgen.

Kost- og nytteeffekten gjorde at mentorprosjektet mer eller mindre frivillig ble et tiltak rettet mot fremmedkrigere og radikale islamister. En oversikt over antall saker som ble behandlet av mentorprosjektet høsten 2018 viser at 37 av 39 saker omhandlet radikale islamister. Dette ga utslag i rekrutteringen av mentorer. Man innhentet flere eksperter på radikal islamisme enn på høyreekstremisme i mentorteamet, og ingen på venstreekstremisme. Igjen må det påpekes at en slik utvikling tilsynelatende ble et resultat av en prioritering som ble gjort på bakgrunn av det man opplevde som faktiske behov der og da.

En slik sammensetning vil kunne endre seg over tid. Tiltaket er tenkt og bygd opp slik at man raskt kan skifte fokus. Likevel kan man håpe at ordningen vil finne veien tilbake til sitt opprinnelige mandat og til en bedre balanse mellom håndtering av straffedømte for terror og hatkriminalitet og arbeidet med forebygging, spesielt når det gjelder ungdommer. Det vil imidlertid være nødvendig å presisere nærmere hva man legger i forebyggingsbegrepet.

## Foreløpige erfaringer om mentorordningen

Hva kan man si om mentorprogrammet så langt? Hensikten her er ikke å gi et definitivt svar på om tiltaket virker eller ikke (altså en *produktevaluering*), men heller å påpeke hva oppbyggingen av programmet har ført til i form av positive og mindre positive endringer. Vi må først huske at man klarte å bygge opp et nytt tiltak i kriminalomsorgen på et nytt område og på rekordtid. Etter en konseptfase som strakk seg over 2014-2015 startet arbeidet med å konkretisere ordningen i februar 2015. I november 2015 var prosjektet i gang. De første samtalene mellom mentor og mentorert fant sted parallelt med at man utarbeidet samarbeidsrutiner. Som EAG 1 påpekte, ble tempoet vurdert som en suksess: «(..) Det gikk veldig fort!»

Per i dag har mentorordningen ennå ikke mentorer i alle landsdeler. Dels skyldes dette at det ikke har vært behov for det tidligere samt budsjettbegrensninger som ble tidligere nevnt. Det er også en kjensgjerning at det er tidskrevende å finne, ansette og lære opp nye mentorer når rekrutteringen vanligvis ikke skjer på åpent anbud, men via kjennskap, anbefaling og kontakt med KDIs samarbeidspartnere og kommuner. Modellen utelukker for øvrig ikke at prosjektet unntaksvis kan sette inn annonser for å rekruttere nye mentorer hvis man i første omgang ikke har klart å finne noen gjennom kjente kanaler.

Det legges derfor ikke skjul på at det tar lengre tid å *produsere* mentorer i andre regioner enn i region sør og region øst. Alle bekymringer blir likevel registrert og behandlet i påvente av å skaffe ny mentor. En oversikt presentert av mentorprosjektet i juni 2018 viste at det var rekruttert atten mentorer, hvorav ti fra region øst og tre fra region sør, fire fra region sørvest og en fra region nord. I løpet av perioden denne evalueringen pågikk var det ni aktive saker for omtrent like mange mentorer og tre til fire avsluttede saker. Nye mentorer ventet på å få mentorerte eller var på vei til å bli rekruttert. Dette er i tråd med det antallet mentorerte som ble forespeilet i startfasen.

Mot prosjektets sluttperiode samarbeidet man med kommuner i forbindelse med ettervern og oppfølgingen av innsatte som hadde deltatt i ordningen før de ble løslatt, og som skulle fortsette med samme mentor. Prosjektet klarte altså å oppfylle sine opprinnelige mål. Heretter rettes fokuset på fire hoveddimensjoner: evalueringsarbeidet, mentorteamet, mentoropplæringen og behovet for kunnskapsløft og informasjon.

## Evaluering

Som tidligere sagt valgte den norske modellen for mentorering av radikaliserede domfelte og varetektsinnsatte eller av sårbare innsatte å vektlegge tillitsbyggingsdimensjonen. I forhold til tankegangen som dominerte mange steder i Europa var dette et nokså modig og modent valg. Det var modig fordi man bevisst valgte bort andre løsninger som var populære på den tiden og som la opp til at man skulle oppnå avradikalisering av innsatte gjennom såkalte *målbare resultater*. Denne perioden markerte kartleggingsverktøyenes *gyldne alder*. Det var også

modent fordi senere erfaringer med slike avradikaliseringstiltak påviste at det var umulig å være 100% sikker på om mentorerte hadde endret tankesett. Evalueringen av det danske programmet *Tilbake på sporet* konkluderte i første omgang med at det var vanskelig å dokumentere effekten av prosjektet hvis man skulle predikere hvor mange av deltakerne som ville avstå fra å begå ekstremistiske lovbrudd i framtiden. Et eksempel på hvor eksperimentelt dette arbeidet forble var hendelsen som inntraff i februar 2016 i Frankrike. To betjenter ble brutalt angrepet av Bilal T. ved Osny-fengslet utenfor Paris. Bilal hadde sittet der i tre måneder før angrepet og fulgte et spesielt program ved fengslets egen avradikaliseringssenhet. Grunnen til at han var blitt flyttet dit var at han ble vurdert som en av landets radikalisererte innsatte som var lettest å avradikaliseres.

Hva slags mål har man hatt for mentorordningen og hvordan ble det beskrevet? Undertegnede gikk gjennom en del dokumentasjon fra KDI. De første refleksjonene fra tidlig i 2014 vitnet om et tiltak som skulle trekke på lignende prosjekter fra Danmark og Storbritannia. Man fant det nødvendig å definere avradikaliseringbegrepet som følgende: «(..) *Avradikalisering* (eller *deradikalisering*) er en norsk samlebetegnelse for to engelske uttrykk - *deradicalisation* og *disengagement*. Det første betinger en ideologisk endring mens det siste begrenser seg til å avstå fra uønskede eller kriminelle handlinger. Det er dette siste som foreslås som målsetting for dette prosjektet.» Man tok dermed et klart standpunkt i debatten om hvor langt norske myndigheter var villige til å gå med å påvirke innsatte. Det trakk den norske modellen bort fra mer aggressive alternativer som bare siktet mot å endre tankegangen hos radikalisererte innsatte.

En slik modell var også i tråd med norske erfaringer gjort med Exit-programmet på slutten av 1990-tallet i arbeidet med unge høyreekstreme, hvor fokuset lå på reintegrering i samfunnet. I henhold til kriminalomsorgens øvrige mål for rehabilitering gikk man inn for at tiltaket skulle bidra til at det ikke ble tilbakefall til kriminelle handlinger og at innsatte ikke skulle få omgang med miljøer som forherliget radikale og voldelige synspunkter og handlinger. Dette måtte sees i sammenheng med regjeringens handlingsplans mål om en mentorordning som primært var rettet mot identifiserte innsatte som var forstått å være sårbare for rekruttering til voldelig ekstremisme, spesielt unge innsatte.

Som tidligere nevnt listet arbeidsgruppen som leverte et grunndokument tidlig i 2015 opp tre målsettinger for ordningen: man skulle forebygge at domfelte brukte eller oppmuntret andre til å bruke vold for å nå politiske mål, skulle forebygge at domfelte opprettet eller opprettholdt kontakt med personer eller grupper av personer som var villige til å bruke vold for å nå politiske mål og skulle til slutt gripe inn i prosesser der en person i økende grad aksepterte bruk av vold for å nå politiske mål. Målsettingene ble nevnt igjen i et brev fra februar 2016, denne gangen som delmålsettinger, mens hovedmålsettingen var «(..) Å forebygge at innsatte og domfelte rekrutteres til voldelige ekstreme radikale miljøer gjennom bevisstgjøringsarbeid blant målgruppen.»

Prosjektplanens utkast fra februar 2016 gjentok de tre øvrige målsettingene og tilføyde et nytt mål om å forhindre at innsatte gikk inn i en radikaliseringsprosess. I april 2016 var disse målene igjen revidert. Formålet med ordningen inkluderte ikke bare innsatte og domfelte som var sårbare for radikalisering og rekruttering til voldelig ekstremisme, men også domfelte for

terrorhandling, hatkriminalitet, hatefulle ytringer og handlinger. Mentorordningen skulle bidra til å forebygge fremtidig kriminalitet relatert til ekstremisme hos målgruppen og utvikle og utprøve en opplæringspakke for mentorene. Oversikten over målsettingene vitner om en utvikling over tid hvor grunntanken bestod, mens omfanget av tiltaket ble justert til et realistisk nivå – å forebygge ny kriminalitet relatert til ekstremisme -, samtidig som utformingen av opplæringspakken for mentorene ble et mål i seg selv.

Hvor står vi i dag? Samtalene undertegnede har hatt tyder på at ambisjonen nå ligger i evnen til å etablere et solid tillitsforhold mellom mentorene og mentorerte. Gjennom økt tillit og gode rollemodeller håper man at deltakerne i prosjektet blir motivert til å ta tak i eget liv og til å arbeide for sin egen reintegrering i samfunnet. Målet om å endre et ekstremistisk tankesett uttrykkes ikke åpent, men ligger latent som en forutsetning for mentorenes arbeid. EAG1 svarte følgende på spørsmålet om hva som er målet med ordningen: «(..) At de har klart å oppnå en gjensidig tillit. Og det er nok for meg, da. Det at de opplever en gjensidig respekt og tillit, og at man har interesse av å fortsette. Selv etter at man er løslatt. Det er suksess for meg.»

EAG4 tilføyde at: «(..) Jeg ønsket at vi skulle sitte igjen med et resultat om vi har klart å få en person endret eller ikke, eller at man fortsetter å ha den samme mentoren, at man har fått et positivt nettverk, hvis man ikke hadde noen. Og at mentoren har blitt en ressursperson for den mentorerte etter endt soning.» Arbeidet med radikalisererte er strevsomt og innebærer alltid en god dose usikkerhet. Dokumentene undertegnede fikk tilgang til inneholdt ikke klare suksesskriterier. Man valgte bevisst å holde dette spørsmålet åpent. EAG4 hadde likevel en formulering som oppsummerte ganske godt hva man realistisk kunne forvente av den norske mentormodellen: «(..) Min tanke har også vært (..) at man skulle så et frø. Å få beveget mentorerte på en eller annen form ved at man sår tvil om bastante meninger. At man fikk dette frem og at man torde å ta de samtalene som man ikke tør å ta i fengsel.»

Troen på verdien av tillitsbygging utelukker ikke at mentorprosjektet har et mål om å innhente bevis på at tiltaket har en reell effekt på deltakerne. Dette ser man bl.a. i utarbeidelsen av profiltesten. Profiltesten er utformet som et slags kartleggingsverktøy som gir et raskt bilde av den innsatte som vurderes for mentorforløp. Ved hjelp av profiltesten kan mentorprosjektet bl.a. utarbeide en oppfølgingsplan for den mentorerte og finne fram til den beste matchen mellom mentor og mentorert. Undertegnede vurderte profiltesten som et relativt godt og presist verktøy. Tilbakemeldingene er et annet verktøy som brukes av mentor for å dokumentere om samtalene med mentorerte. Samtalene mellom mentor og mentorert er fortrolige, dvs. at mentorene gir bare en kort oversikt over samtalene uten å gå i detaljer, med mindre det foreligger alvorlige forhold som kan føre til ny kriminalitet eller informasjon som kan ha betydning for arbeidet mot R&VE. Tilbakemeldingene fungerer som et orienteringsdokument for prosjektets ledelse og oppfylder kravet om arkivering. De spiller derfor ikke en sentral rolle i mentorforløpet. En vesentlig del av kommunikasjonen og informasjonsutvekslingen mellom mentorene og prosjektledelsen skjer ellers fortløpende via telefon og direkte kontakt. Prosjektledelsen innhenter også en del informasjon om mentorerte når de besøker dem i fengslet.

## Mentorkorpset

Mentorkorpset eller mentorteamet består av en gruppe kvinner og menn som er håndplukket på bakgrunn av verdier, profesjonell kompetanse, personlighet og engasjement. Noen har en relativt lang akademisk utdanning bak seg på master- eller doktorgradsnivå, mens andre har lang erfaring i arbeidet med bl.a. innsatte, ungdommer, innvandrere eller flyktninger. Noen tok sin utdanning i Norge, mens andre har studiebakgrunn fra andre land. Blant fagene som er representert i mentorgruppen finner man utviklingsstudier, sosiologi, psykologi, teologi, statsvitenskap, politi- og fengselsutdanning, ingeniørutdanning, medisin, fysioterapi og islamske studier.

Flere har lang jobberfaring fra fengsel eller friomsorgen og med en-til-en samtaler. Opplæringen som er gitt i regi av mentorprosjektet og den samlede erfaringen gjennom samtale gir samtlige spisskompetanse på samtaler med radikaliserede innsatte. Det er også en adekvat aldersspredning i gruppen. I den perioden studien foregikk var det syv menn og to kvinner. Som det tidligere ble sagt har det vært en forventning om at mentorkorpset skulle gjenspeile mangfoldet i den norske befolkningen.

Mentorene er kjernen i prosjektet. Aktiv lytting og den gode og utfordrende samtalen brukes til å motivere deltakerne til å reflektere over tidligere erfaringer og avgjørelser, ta tak i egen skjebne og velge et kriminalitetsfritt liv. EAG1 var ikke i tvil om at mentorgruppen gjorde en forskjell og slo fast at: «(..) Jeg er veldig imponert over noen av de mentorene jeg har møtt, og jeg har helt sikker på at helt uavhengig av hvor mye vi kløner det til, vil samværet med noen av disse mentorene være noe positivt (..) Jeg føler meg trygg på at noe av dette har gått riktig vei.»

For å komme dit har KDI og prosjektlederne vært nøye med å identifisere hvilke egenskaper mentorene skulle ha. Disse egenskapene ble presisert over tid. I et brev fra april 2014 fra KDI snakket man om særlig utdannede mentorer, gjerne med en profesjonell bakgrunn som var relevant for oppdraget. Man ønsket å kunne benytte seg av livssynsmedarbeiderne som skulle være en del av handlingsplanens tiltak 15 (livssynsmedarbeidere i kriminalomsorgen, som senere ble tiltak 16) og som kunne forsikre en forankring i lokalsamfunnet.

Mentorenes profil ble nærmere presisert i et brev fra KDI til departementet fra september 2014 hvor man påpekte at mentorene skulle ha både relevant og riktig kunnskap om miljøene radikaliserende kunne skje i og nødvendig tillit og respekt for å kunne få innpass hos individer som var i ferd med å radikaliseres. I tillegg skulle mentorene representere et motstykke til personer eller miljøer som initierte eller virket som katalysator i en radikaliseringsprosess. I prosjektplanen fra februar 2015 ble bl.a. tilknytningsaspektet nærmere drøftet.

For KDI var det uheldig at andre eventuelle mentorordninger utenfor kriminalomsorgen skulle trekkes inn pga. hensynet til konfidensialitet, lojalitet og sikkerhet. Man foreslo av den grunn at kriminalomsorgen, sammen med andre forvaltningspartnere, skulle rekruttere mentorer og gi dem et ansettelsesforhold i form av oppdragsbasert engasjement i etaten for å oppfylle slike krav. Mentorene skulle legge frem uttømmende politiattest og skulle helst være over 25 år. Mentorteamet skulle bestå av et bredt spekter mennesker med ulik alder, etnisitet,

utdannelse og kjønn. De skulle være i stand til å følge kriminalomsorgens etiske retningslinjer og til å dokumentere sitt arbeid.

Prosjektplanutkastet fra februar 2016 ga en presis beskrivelse av innsattes sårbarhetsfaktorer i et skjema som skulle ligge til grunn for utarbeidelsen av profiltesten. Mentorprofilen fremstod som direkte knyttet til innsattes sårbarhet. Mentorene ble da beskrevet som en viktig samfunnsaktør for å forebygge radikaliserings, mens mentordningen skulle tilpasses innsatte og domfeltes utsattheter eller behov. Det ble samtidig gitt en presis oversikt over ulike formelle kriterier for å vurdere en person som mentor og av vedkommendes kvalifikasjoner. Disse punktene gjengis i tabell 1.

<b>Tabell 1: kriterier for rekrutteringen av kriminalomsorgens mentorer</b>	
Formelle kriterier for rekruttering	Behov som søkes dekket
Mentor skal legge frem uttømmende politiattest	Ikke krav om plettfri vandel, men uttømmende politiattest må kunne fremlegges ved tilsetting.
Mentor skal fortrinnsvis være over 25 år	---
Mentor skal bidra til en samfunnsmessig integrasjon	Mentor må ha en oversikt over de bærende institusjoner som ligger til grunn i et demokratisk samfunn, samt storsamfunnets felles normer og verdier.
Mentor skal følge kriminalomsorgens etiske retningslinjer	Mentor må kjenne til kriminalomsorgens formål og hva samfunnsoppgaven går ut på.
Mentor skal kunne dokumentere sitt arbeid	Mentor må kontinuerlig dokumentere og gi tilbakemelding på sitt arbeid. Melde fra ved bekymring, samt holde kriminalomsorgen oppdatert på status.
Mentor skal følge inngåtte avtaler med kriminalomsorgen	Mentor må forholde seg til punkter i avtalen, samt undertegne formelle dokumenter som blant annet taushetsplikt.

Punktet om plettfri vandel eller uttømmende politiattest kunne tyde på at den norske mentormodellen, selv om man ikke hadde gått inn for å bruke tidligere dømte som mentorer, likevel lot døren stå åpen for en slik mulighet i framtiden. Dette var noe som var mer vanlig i den britiske mentormodellen. Mentorenes oppgaver ble også beskrevet som råd og veiledning, praktisk bistand (kanskje med tanke på videreføring av mentorarbeidet etter endt soning) og kognitive samtaler.

I prosjektplanen fra april 2016 detaljerte man igjen hva mentorene skulle gjøre. De skulle gi råd og veiledning, motivere, stille spørsmål, lytte, gi støtte, så tvil om riktigheten av bastante oppfatninger, samtidig som de skulle kunne gi praktisk støtte. Forventningen var at de, gjennom diskusjon, veiledning og praktisk støtte, skulle bidra til personlig utvikling hos de mentorerte.



I prosjektplanutkastet fra februar 2016 ble ansettelsesvilkårene også nærmere definert. Mentorene skulle ha en kontrakt med kriminalomsorgen først da skulle tiltrå. Avlønningen skulle skje gjennom individuelle avtaler og skulle være tilpasset deres kompetanse og erfaring, samt graden av sakens kompleksitet. Gjennomgangen av kriteriene og kravene for ansettelsen av mentorene gir inntrykk av at det har blitt gjort et solid arbeid med å konseptualisere mentorprofilen. Man skal heller ikke glemme at alle mentorer rekrutteres på bakgrunn av enten kjennskap eller anbefalinger fra kriminalomsorgens forvaltningssamarbeidspartnere. I tillegg har kandidater til mentorjobben flere intervjuer med prosjektledelsen og KDI.

Mentorene kom i gang med de aller første samtalene på sensommeren 2016. Hvordan har de fungert? Dette drøftes nærmere i neste kapittel om mentorenes og de mentorertes perspektiv på mentorprosjektet. Den generelle tilbakemeldingen som undertegnede har fått gjennom samtalene er at de mentorerte har vært veldig fornøyde med mentoren eller mentorene de har hatt. Tre scenarier kan likevel oppstå.

Det første er at det ikke blir noen *match* når mentoren møter den potensielle mentorerte sammen med prosjektledelsen første gang. Til tross for at prosjektledelsen gjorde en seriøs kartlegging i forkant for å finne den beste kombinasjonen av mentor og mentorert, uteblir kjemien mellom dem. I så fall må prosjektledelsen finne vedkommende en ny mentor. Det kan også være slik at kandidaten trekker seg i siste liten og ikke lenger ønsker å delta i ordningen av årsaker som vi kommer tilbake til. I så fall er det ikke mentorens feil.

Det andre scenariet som kan inntreffe er at det oppstår tretthet mellom mentor og mentorert når en stund har gått inn i mentoreringen. Et slikt scenario er på ingen måte diskvalifiserende for mentoren. Den mentorerte kan få en ny mentor og mentoren en ny innsatt som er villig til å ha mentor.

Det tredje scenariet er at mentoren ikke oppfyller forventningene knyttet til oppdraget. I så fall kan prosjektledelsen trekke ut mentoren og sette inn en ny eller *fase ut* oppdraget, det vi si at mentoren ikke får flere oppdrag etter at det oppdraget hen har hatt er avsluttet. Siden mentorene er ansatt i kriminalomsorgen på kontraktbasis og ikke har fast ansettelse, er dette ganske uproblematisk.

Det må også tilføyes at prosjektledelsen følger mentorforløpet og kontakten mellom mentor og mentorert tett. De snakker med den innsatte før mentorforløpet igangsettes for å se om vedkommende er motivert til å begynne. De er også tilstede ved første kontakt mellom mentor og mentorert for å se om det blir en *match* eller ikke og for å lage en handlingsplan sammen med begge parter. Til slutt reiser prosjektledelsen ofte til fengsler eller steder hvor det er mentorforløp for å undersøke sammen med mentorert om vedkommende er fornøyd med samtalene. Suksesskriteriene får vi av de mentorerte selv i neste kapittel.

Når det gjelder mentorene, er det særlig to temaer som kom til uttrykk i samtalene. Det ene var lønsspørsmålet. Mentorene får nå 400 kr. per samtaletime. I tillegg får de betalt for én times før- og etterarbeid. Dette anses av mentorene som en anstendig lønn. Mentorprosjektet har på sin side vært opptatt av at gode mentorer ikke skulle se på oppdragene som ulønnsomme for dem og at deres lønnsnivå ikke skulle ligge lavere enn for tilsvarende mentoroppdrag i kommuner. Dekningen av reisekostnader omtales derimot av mentorene

som problematisk, særlig for de som må reise langt for å besøke sin mentorert. I starten av prosjektet lå reisegodtgjørelsen på 475 kr per reisetime, dvs. likt med lønn for samtalen. Et slikt nivå var ansett som gunstig av mentorene, men førte til at regningen for reisekostnader ble mer omfattende enn først forutsett. Budsjettsituasjonen medførte at man i august 2017 justerte ned både lønn for samtale (fra 475 kr per time til 400 kr per time) og for reiseutgifter (fra 475 kr per time til 200 kr per time, pluss godtgjørelse for bruk av privatbil og bompenger).

Dagens ordning anses som mindre tilfredsstillende av mentorene som må ta fri fra jobb, legge besøk i helgedager eller reise langt og som i tillegg bruker en halv dag for en to timers samtale. Skal man ha en mentorpool med kompetente og motiverte mentorer, burde man legge opp til et lønnsnivå som er såpass akseptabelt at mentorene som kriminalomsorgen har investert tid og ressurser i ikke mister motivasjonen til å fortsette.

Det andre temaet som nevnes av mentorene er ventetiden før man får sin første mentorert eller mellom flere mentoroppdrag, samt forventningen om hvor mange oppdrag man kan få. Som tidligere sagt tar det tid å starte et mentorforløp. Bekymringsmeldingene må granskes grundig før det eventuelt fattes et vedtak av KDI. Så må man finne den rette matchen mellom mentor og mentorert. Enkelte mentorer som ble rekruttert og som fulgte opplæringen ble nødt til å vente opptil 1,5 eller to år før de fikk mentorert. Det er også begrenset hvor mange mentorforløp man kan ha samtidig og over tid.

Det at mentorene må vente lenge for å få en mentorert og at de får få klienter, i tillegg til lønnsaspektet, kan være belastende. Som etat risikerer kriminalomsorgen å miste gode rekrutter. KDI har på sin side vært krystallklare på at oppdragene ikke skal være en hovedinntektskilde for noen mentorer. Mentoroppdragene skal komme i tillegg til annen aktivitet eller en annen stilling. Likevel kan det være grenser for hvor mye mentorer har lyst til å investere i noe som er for sporadisk.

For å unngå at mentorer mister motivasjonen for å jobbe og sørge for at de fortsetter å opparbeide seg kompetanse kunne man åpne for at dagens målgruppe, dvs. radikaliserede innsatte (sårbare, domfelte eller varetektsinnsatte) utvides til andre målgrupper som vil kunne nyte godt av en-til-en samtaler. Sedelighetsdømte, gjengangere - særlig unge gjengangere -, og utenlandske innsatte på utvisningsvedtak kunne være aktuelle målgrupper for en slik utvidelse. For mentorer fra sivilsamfunnet kan det være lettere enn for fengselsbetjenter å bygge opp tillit til disse gruppene.

I tillegg har de språkkunnskaper, tid til lengre samtaler og kan jobbe uforstyrret over lengre tid i forhold til betjenter som til enhver tid har mange oppgaver. Skulle man gå inn for en slik løsning, bør to feller unngås. Den ene er at mandatutvidelsen fører til at deres kompetanse utvannes over tid fordi det i en lengre periode vil være mer behov for overnevnte grupper. Den andre er en situasjon hvor utvidelsen kunne skape misnøye hos fengselsansatte, særlig betjenter, som ville føle at de blir fratatt enda mer myndighet. Utvidelsen bør derfor være behovsorientert og midlertidig, slik at mentorenes særegenhet fortsatt kan dyrkes i systemet uten at det kommer motreaksjoner.

## Mentoropplæringen

I planutkastet for mentordningen som kom i februar 2015 så man for seg at mentorene som skulle rekrutteres ville trenge et bredt kunnskapsgrunnlag som KDI, alene eller i samarbeid med KRUS, skulle sørge for. Uten at det kom helt tydelig fram, ble opplæringspakken tenkt inndelt i fire kategorier. Den første var mer fenomenologisk og fokuserte på R&VE og ulike faser i et radikaliseringsforløp.

Den andre var rettet mot psykologi og skulle berøre konflikthåndtering og konfliktforebygging, kunnskap om motivasjon for endring, psykologi i forandningsprosesser og fremgangsmåten for å undersøke domfeltes og innsattes holdninger.

Den tredje kategorien skulle omhandle tekniske sider ved arbeidet som mentor i fengsel knyttet til tilbakemelding, kunnskap om sikkerhet i kriminalomsorgen og i friomsorgen, konfidensialitet og taushetsplikt.

Den fjerde og siste kategorien skulle fokusere på mer spesifikke aspekter ved arbeidet med mentorerte som målgruppe. Det inkluderte kunnskaper om målgruppen, mentorforløpet, tillitsbygging til og håndtering av motstand fra mentorerte. Tegnet på at mentorprosjektet tenkte langsiktig og på rehabilitering ute i samfunnet var å finne i et siste punkt om aktivisering av familie, nettverk og forvaltningssamarbeid. På det tidspunktet var løslatelse ikke nevnt. Man så for seg et opplæringsforløp som strakk seg over 4 todagersseminarer, 2 oppfølgingsseminarer på to dager, et todagers kurs om ekstremisme og radikalisering og nettverksmøter der mentorene skulle få mulighet til å møtes for å utveksle konkrete erfaringer og ha faglige diskusjoner.

Man fant omtrent den samme opplæringsstrukturen ett år senere i prosjektplanen fra februar 2016 med et oppstartsseminar, et tre-dagers seminar, to oppfølgingsseminarer på to dager, et oppfølgingsseminar om ekstremisme og radikalisering og nettverksmøter underveis. Formålet med opplæring var nærmere definert. Mentorene skulle styrke sine ferdigheter innen problemløsning, konflikthåndtering, mestring av sosiale situasjoner, motivasjon for positiv forandring til et kriminalitetsfritt liv og aktivisering av familie og sosiale nettverk. Støtten til mentorerte i forbindelse med løslatelse var nå blitt til et eget punkt. I det aller første utkastet (Region øst-modellen) var tanken at KDI skulle ha ansvaret for opplæringen.

Utkastet om prosjektplanen fra februar 2016 indikerte at KDI ville ha hovedansvaret for opplæringen i samarbeid med eksterne foredragsholdere og KRUS. I utkastet fra april 2016 ble det klart at KDI skulle ha ansvaret for å utarbeide og gjennomføre opplæringen i samarbeid med KRUS. KRUS ble dermed i økende grad trukket inn i mentorenes opplæring. Et dokument om mentoropplæringen fra mars 2016 omtalte også opplæringen av to mentorveiledere som skulle veilede mentorene i deres mentorforløp, dvs. prosjektleder og prosjektmedarbeider.

Undertegnede bidro selv til én av disse sesjonene og fikk innsikt i det detaljerte programmet til disse samlingene. Det generelle inntrykket er at det har vært god kvalitet på opplæringen og en god balanse mellom temaene med tanke på avveiningen mellom høyreekstremisme og radikal islamisme når det gjaldt fenomenologi. Fremover kunne man trekke inn mer ekspertise

på venstreekstremisme. Det har også vært nyttig for mentorene å få presentert erfaringene fra mentorprogrammene i Storbritannia og i Danmark, ikke minst fordi disse to landene har hatt volumet med tanke på antall mentorerte og lengre fartstid. Opplæringen dekket også på en tilfredsstillende måte de ulike aspektene av mentorenes praktiske arbeid i fengsel og i friomsorgen, inkludert et fengselsbesøk i Oslo-området som satte dem i kontekst. Mye av kunnskapsformidlingen skjedde muntlig uten at tilsvarende innhold ble delt ut i skriftlig form. Det kunne ha vært en fordel å videreutvikle en form for kompendium for mentorene som de kan gå tilbake til utenom samlingene.

Det har vært vanskelig for undertegnede å få en samlet vurdering fra mentorene om hva de satte mer eller mindre pris på under opplæringen. Samtlige påpekte at opplæringen ga dem mye kunnskap, samtidig som samlingene var viktige for å bli bedre kjent med hverandre, for å føle en form for felleskap og for å utveksle erfaringer seg imellom. En utfordring som ble påpekt var at det var vanskelig å få fri fra jobb, noe som førte til at flere ikke fikk med seg en eller flere samlinger og gikk dermed glipp av viktig kunnskap. Man etterlyste derfor at samlingene ble planlagt såpass god tid i forveien at man kunne legge dem inn i kalenderen tidlig på året, slik at alle kunne delta.

En annen utfordring som ble nevnt i et interkulturelt perspektiv var språkvansker. Mentorene hadde ulikt geografisk og kulturelt opphav, noe som førte til at bl.a. sesjonen med danskene ble vanskelig å få med seg for ikke-skandinavene. Det ble også påpekt at det var vanskelig å opprettholde kontakt utenom samlinger. Mailutveksling fant sted, men kommunikasjonen ble ikke satt i system. Mentorene savnet en plattform som gjorde det mulig å kommunisere med hverandre og å utveksle f.eks. kildemateriale. Dette ble diskutert internt og man kom fram til at en slik plattform innebar en viss risiko for at sensitiv informasjon om mentorerte kom på avveie.

Flere ga samtidig uttrykk for at det var behov for en felles litteraturliste, for mer tid til å snakke sammen om mentorjobben og for mer fokus på kunnskap om én-til-én samtaler og om psykologiske aspekter ved mentoreringen. Dette ble løst ved at man økte antallet sesjoner med fokus på erfaringsutveksling. Undertegnede fikk også inntrykk av at mentorgruppen hadde vært tjent med flere diskusjoner om religion kontra ideologi - ikke minst når det gjelder ulike trosretninger innen islam og hvordan man mentorere ut fra ulike fortolkninger, og med en stadig debatt om hva det betyr å være mentor for radikalisererte, slik at man til enhver tid sikrer en fellesforståelse av oppdragets natur.

En siste utfordring av betydning er hvordan opplæringen kan tilpasses to ganske ulike grupper; etablerte mentorer på den ene siden og nyrekrutterte uten mentorert på den andre. Det første kullet som ble opplært fra og med mars 2016 fikk i beste fall med seg mesteparten av opplæringspakken og hadde et rimelig grunnlag for å begynne å jobbe som mentor. Mentorene som ble rekruttert senere og som ennå ikke hadde mentorert har derimot i større grad vært nødt til å *henge seg på* samlingene uten å få lignende opplæring. Dette kan ha to uønskede effekter.

Den ene er at de nye mentorene mangler såpass mye grunnleggende kunnskap at de i virkeligheten ikke vil være klare til å jobbe. Derfor er det avgjørende at kvaliteten på deres opplæring matcher den som ble gitt til de første mentorene.

Den andre er at en samlingsmodell som vier relativt mye tid til erfaringsutveksling kontra opplæring vil oppfattes som mindre relevant for nyrekrutterte uten mentorert, som er opptatt av å få basiskunnskap. Disse har mindre å bidra med i diskusjonene og kan føle seg til en viss grad demotivert.

Kanskje hadde det vært en idé å anvende en mer differensiert modell hvor man både har felles samlinger med alle mentorene, dette for å styrke mentorene som gruppe og sørge for at de har en felles forståelse for det som forventes av dem, og spesifikke samlinger kun for nyrekrutterte som ennå ikke har fått mentorert eller som så vidt har begynt med et mentorforløp, hvor man sørger for at de får samme kunnskapsnivå som deres mer erfarne kolleger.

### Kunnskapsløft om R&VR og mentorordningen

Radikalisering og voldelig ekstremisme var et relativt nytt tema for kriminalomsorgen da arbeidet med mentorordningen ble igangsatt. EAG2 påpekte følgende: «(..) Jeg kjente at kriminalomsorgen i sin helhet og de ansatte ikke hadde nok kunnskap om radikalisering.». Arbeidsgruppen som skulle utforme forslaget til mentorordning hadde selv varierende kunnskapsnivå om dette temaet og merket fort at man trengte å innhente mer kunnskap. Det trengtes et kunnskapsløft, som man fikk bl.a. gjennom kontakt med andre etater. En respondent beskrev denne perioden som følgende: «(..) Det ble viktig å dra inn andre aktører fra begynnelsen av. Vi hadde tverrfaglige møter, der bl.a. helsedepartement deltok.

I tillegg var det aktører fra samfunnet som deltok, som Antirasistisk Senter. Vi diskuterte problemstillinger og oppdraget fra kriminalomsorgen. Vi innhentet informasjon om hva de tenkte og hvordan de tenkte. Det var for å styrke vårt forslag og få bidrag til det.» Fra helsedepartementet fikk arbeidsgruppen bl.a. ideen om en modell for å utarbeide personlige og skreddersydde handlingsplaner for mentorerte.

Gruppen kunne også innhente kunnskap fra den britiske og den danske modellen for å konkretisere en norsk modell og fra det europeiske nettverket som kriminalomsorgen deltok i (etter hvert RAN, R2PRIS og EUROPRIS). Så langt undertegnede har forstått ble ikke forskere som var spesialister på feltet knyttet til prosjektet i den tidlige fasen. Dette skulle tas hensyn til ved at en anerkjent forsker skulle gå inn i referansegruppen med en rådgivende funksjon overfor prosjektleder. Alle respondenter påpekte at arbeidet med oppbyggingen av mentorordningen tilførte KDI som etat mer kunnskap om R&VE.

Kunnskapsløftet handlet også om å gjøre R&VE og mentorordningen bedre kjent i kriminalomsorgen. Som tidligere sagt hang dette arbeidet sammen med de andre tiltakene fra regjeringens handlingsplan som ble lagt under kriminalomsorgens ansvar. Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter bidro med å heve kunnskapsnivået om R&VE blant aspiranter.

R&VE ble en del av utdanningsforløpet, sammen med kunnskapen om flerkulturell forståelse og kunnskapen om unge innsatte med utenlandsk bakgrunn. Kunnskapen om R&VE ble også spredt nedover til enhetene gjennom foredrag og heldagsseminarer KRUS stod ansvarlig for. Mentorprosjektets leder og prosjektmedarbeider besøkte på sin side enhetene gjentatte ganger for å presentere mentorordningen. I november 2016 publiserte KRUS i tillegg en håndbok med tittel *Radikalisering og voldelig ekstremisme: håndbok for ansatte i kriminalomsorgen med særskilt fokus på håndtering i fengsel*, som var spesielt rettet mot ansatte ved enhetene i kriminalomsorgen med et kapittel om mentorordningen. Håndboken hadde derimot mindre fokus på friomsorgen.

Særskilte forskningsressurser ble også knyttet til de fengselsspesifikke sidene av radikalisering og avradikalisering i norsk og internasjonal kontekst. Parallelt med dette ble det også bestemt at mentorordningen skulle evalueres av en forsker. Fra og med 2016 ble det arrangert årlige konferanser for å spre kunnskapen om R&VE til alle nivåer i kriminalomsorgen og for å dele den med andre etater med lignende utfordringer. Mentorprosjektets leder og nestleder deltok også i denne fasen i form av presentasjoner og foredrag.

På et mer spesifikt etatsplan ble kunnskapen om R&VE styrket ved at kontaktpersoner og ressurspersoner ble utnevnt på regionalt nivå og ved enheter og fikk opplæring om R&VE for å fungere som informasjonskanal og bindeledd mellom enheter, regioner og KDI. Dette hadde betydning for linjestrukturen som bekymringsmeldinger til KDI skulle følge. Ved minst en anledning deltok ovennevnte på en samling hvor mentorene i kriminalomsorgen også var med.

Oppsummeringen tyder på at det skjedde et kunnskapsløft om R&VE i kriminalomsorgen i løpet av de siste årene. En respondent forklarte følgende: «(..) Da jeg var fengselsbetjent var jeg bevisst på å gå inn i de diskusjonene. Det var mangel på kunnskap på dette området når vi snakket om muslimske innsatte (..) Det blir vanskelig når man ikke har kunnskap. Man blir usikker, selv om regelverket forteller hva du må gjøre.» Dette eksemplet handlet mer om kunnskap om islam, men viser samtidig at det var vanskelig å trekke en klar linje mellom temaer som omhandlet religion på den ene siden og andre temaer som gikk mer på ekstremistisk tankegang eller tilløp til radikalisering. Forhåpentligvis er man ikke der lenger.

### Behov for mer informasjon

Behovet for kunnskapsløft gjelder også for mentorordningen. Samtalene gir inntrykk av en gradvis forbedring mellom 2016 og 2018. I enhetene virker det som om ordningen er relativt godt etablert på ledernivå og avdelingsnivå, mens *bakkenivået* ser ut til å henge mer etter. Det finnes imidlertid to typer problemstillinger.

Den ene er at ansatte ikke vet nok om R&VE, noe som får følger for mentorordningen. For enkelte respondenter har det sammenheng med at man bestemte å bygge mentorordningen *utenfor* fengslene, noe som gjorde at betjenter ikke fikk den ekstra kunnskapen om R&VE. EAG2 påpekte følgende: «(..) Vi har en ordning som ikke er godt nok kjent i etaten. Måten det

gjøres på er at det er avdelingen som finner ut om noe skal melde fra via linja (..) Og da går det til regionen. Så kobles KDI og tar et møte med regionen. Men det har ikke blitt gjort noe med de som jobber på gulvet. De er like blanke i dag. For at vi skal kunne fange opp signalene må vi gjøre noe med denne gruppen der. Det er de som må få kompetanse (..). Jeg vet at mentorordningen har fått meldt inn noen hendelser, og det er jo bra, men fortsatt er det minimal kompetanse på bakken.»

Usikkerheten rundt hva som skal meldes inn av saker og hvordan man skal gjøre det kan uheldigvis innebære at potensialet som ordningen utgjør ikke blir utnyttet fullt ut. Andre respondenter påpekte den stadige utfordringen med å ha valgt et linjesystem som forutsetter at mange skal ha tilstrekkelig kunnskap, men hvor få i virkeligheten får nok erfaring. Om dette noterte EAG1 følgende: «(..) Det har vi slitt mye med. Det har blitt brukt mye ressurser på det. Men vi har bare brukt de etablerte systemene.»

Det ble med andre ord ikke opprettet nye stillinger i fengsel i forbindelse med håndteringen av R&VE, slik politiet gjorde på sin side. I kriminalomsorgen fikk ansatte nye funksjoner som koordinator eller ressursperson med en ny tittel, i tillegg til andre titler og oppgaver som de hadde fra før. Slike uttalelser tyder på at det bør gjøres en innsats - særlig blant betjenter -, for å heve kunnskapsnivået om R&VE og om mentorordningen. Kapitlet om mentorer og mentorerte bekrefter dette inntrykket.

Den andre problemstillingen er mer knyttet til kunnskapen om hva mentorordningen gjør og til aksept for dens form. Igjen må den dynamiske dimensjonen påpekes. Det er uten tvil bedre kunnskap om mentorordningen i fengsler i dag enn det som var tilfellet da ordningen startet. Mentorer møtes som regel ikke lenger med en kald skulder når de skal til sin klient. Ved *fengsel rødt* møtte undertegnede en avdelingsleder som fortalte at mentoreringen gikk helt smertefritt og at samarbeidet med prosjektleder og prosjektmedarbeider var utmerket.

Fengslene som gjestet mentorerte har over tid fått regelmessige besøk av prosjektleder og prosjektmedarbeider, som førte en løpende dialog med dem og orienterte dem om forhold som kunne komme fram i samtalene med mentorerte og som hadde betydning for mentorertes sikkerhet og for den øvrige sikkerheten ved enheten.

Kvaliteten i denne dialogen gjorde at mentoren i enkelte tilfeller nærmest kunne opptre på vegne av fengslet ved å drøfte hendelser som hadde skjedd på fengslet med mentorerte. Avdelingslederen erkjente at hen ikke visste noe om hva som foregikk under samtalene, men tok det med fatning av flere grunner. Den kanskje viktigste var at mentoren hadde fått en kontakt med mentorerte som fengslet selv ikke hadde klart å oppnå. Som hen kunne fortelle: «(..) Mentorert er kjempefornøyd med tilbudet, men deler svært lite med fengselsansatte om samtalene (..) Hen stoler ikke på oss. Det er liten gruppe hen kan snakke med, mens andre sperrer hen helt ute.» I dette tilfellet fungerte mentor som et bindeledd mellom fengslet og mentorprogrammet.

Hva mentorerte fikk ut av samtalene med mentor var opplagt for hen: «(..) Mentorordningen hjelper hen ved at hen får besøk, treffer en helt annen person som hen kan prate med, egentlig om alt mulig, istedenfor at hen skal snakke til oss (..) Hen åpner seg.. Det er friere, kanskje.» Avdelingslederen så på mentorordningen som en nyttig og fin avlastning og en anledning for

mentor til å dele tankene til mentorerte og sette vedkommende på plass når tankegangen var for ekstrem.

Kontaktbetjenten for mentorerte som satt i *fengsel hvit* delte også sine erfaringer med undertegnede om mentorordningen. Samtalen ga inntrykk av at kunnskapsnivået om ordningen varierte mellom ansatte på fengslet og at de *på gulvet* visste minst. Vedkommende innrømte at det ikke var noe utbredt kunnskap om ordningen utover at man visste at mentorerte deltok i mentorforløpet på bakgrunn av avsatt dom. Kontaktbetjenten måtte faktisk spørre mentorerte om hva mentorordningen var, selv etter å ha fått en orientering av teamleder. Kontaktbetjenten forstod etter hvert mer om hva som var målsettingen med mentorprogrammet og kunne konstatere at det skjedde en endring hos mentorerte i måten hen uttalte seg. Om dette skyldtes deltagelsen i ordningen og/eller andre forhold torde vedkommende ikke si. Men en endring i den innsattes atferd var et faktum.

Samtalen med kontaktbetjent ved *fengsel blått* ga utfyllende informasjon om hvordan man tolket mentordningen. På dette fengslet hadde vedkommende ikke observert noen form for skepsis overfor mentorene. Men det var spørsmålsteget ved hva de drev med. Vedkommende ble spurt om å definere ordningen og svarte følgende: «(..) KDI står bak og det er en som forteller om koranen, om hvordan ting kan tolkes og litt veiledning for å vri personen vekk fra de tankene hen har. Det er vel i grove trekk hva jeg vet om mentorordningen.» Et slikt svar tydet på at man bare delvis skjønnte hva ordningen var. Samme person påpekte at det ikke hadde vært skadelig å få vite mer om den, at hen hadde fått vite hva ordningen var via en innsatt og at det så langt ikke hadde vært noe kurs eller opplæring om mentorprosjektet på fengslet.

Dette var spesielt uheldig fordi kontaktbetjenten hadde fått ansvar for en innsatt som deltok i mentorordningen. Selv ønsket denne personen mer kontakt med mentor, som bare ble observert i korridorene. Disse samtalene bekreftet igjen et behov for mer informasjon og kunnskap om mentorordningen blant ansatte på betjentnivå. Mentorene kunne også fortelle at de kunne få mindre anerkjennelse fra ansatte i perioder da ekstrabetjenter ble brukt. Man kjente dem ikke eller kjente dem ikke igjen.

Samtalen med avdelingsleder ved *fengsel gult* vitnet ikke om manglende kunnskap om hva mentorordningen var som konsept, men om manglende aksept for dens daværende form og for rollen fengslene ble tildelt. Vedkommende påpekte at både Kriminalomsorgsdirektoratet og mentorprosjektet hadde vært innom fengslet for å orientere lederne om hva ordningen gikk ut på.

I substans følte vedkommende at fengslene var helt utestengt fra prosjektet og at man i tillegg fikk minimal informasjon om hva som foregikk under samtalene mellom mentor og mentorert. De (fengslene) ble i tillegg spurt om å *mate* prosjektet med info om den aktuelle innsatte uten å få noe tilbake for det. Personen beskrev som følgende hva som skjedde da mentor skulle opp på møterommet for å ha en samtale med mentorerte: «(..) Det er egentlig der det stopper for oss. Vi vet ikke hva som foregår i samtalene. Vi spør om det, men får ikke noen ordentlig info om det. Det jeg er ute etter er om det er noe fengslet trenger å vite. Vi har en innsatt her som kanskje er i ferd med å bli radikalisert, er radikalisert eller er en fremmedkriger, og da vil



jeg gjerne vite om det er fare for liv og helse for fengslet her eller ute i samfunnet. Er det noe vi må ta hensyn til? Jeg føler at vi ikke får noe tilbake for det.»

Undertegnede spurte om avdelingslederen var klar over at mentor faktisk hadde meldeplikt overfor KDI om det fantes forhold som fengslet trengte å bli informert om. Reaksjonen var blandet. Vedkommende virket usikker på om mentor var i stand til å oppfatte hvilke forhold som var av betydning for fengslet, samtidig som personen ikke så hvorfor det skulle være så tette skott mellom fengslet og mentor når begge parter jobbet i samme retning. Et annet punkt, som undertegnede hørte ved flere andre anledninger, var at mentorene selv ønsket mer kontakt med fengslene for å gjøre en bedre jobb under samtalene.

På spørsmålet om hva fengslene trengte å vite, svarte avdelingsleder at det hovedsakelig dreide seg om hvorvidt mentorerte forsøkte å bygge opp et nettverk under soning eller oppfordret andre innsatte til å gjøre noe for hen. Respondenten følte at taushetsplikten og fraværet av dialog stod i veien for sikkerheten på fengslet og ønsket at dette skulle endres. Hen tilføyde følgende «(..) Det er jo et mentorprosjekt, og de vil gjerne at de får gjort jobben sin i henhold til det som er sagt. Men det kan gjerne være slik at de vil forandre det. Mentoren som var her vil gjerne ha forandring på det. Hen vil gjerne snakke med kontaktbetjenten og de som har ansvar for sikkerheten (..) Og det kunne vi også tenke oss, fordi vi vil gjerne vite hva mentorert tenker, da. Hva kan vi jobbe videre med hen òg. Det er noe med det å gjøre òg.»

Samtaler som undertegnede hadde med mentorer tydet for øvrig på at det allerede var ulik praksis med tanke på hvor mye kontakt de hadde med fengslene og hvor mye de delte med dem. Mer erfarne mentorer eller de som hadde mer kjennskap til fengsler kunne lettere holde en åpen kanal til avdelingsleder eller kontaktbetjent. En annen dimensjon - som vi kommer tilbake til i kapitlet om mentorer og mentorerte -, var at flere av de mentorerte som ble intervjuet ønsket at mentor skulle bli en mer integrert del av hverdagen deres og at de skulle vite mer om hva som skjedde utenom samtalene.

Det er likevel et intrikat punkt, siden mentorprosjektets legitimitet overfor mentorerte nettopp bygger på at mentorene kommer fra sivilsamfunnet og på at mentorerte skal kunne stole på at samtalene er fortrolige, så langt de ikke røper straffbare forhold. Det nåværende systemet kan likevel tolkes som nokså rigid. Det kan ikke minst føre til at fengselsansatte blir mer uinteressert i mentorenes arbeid.

De vil dessuten kunne mangle motivasjon til å melde inn saker, ettersom disse vil håndteres av *eksterne* uten at de blir involvert på noen måte. EAG2 uttrykte en slik frustrasjon som følgende: «(..) Når det ikke blir dialog, hva er da motivasjonen til å melde fra når fengslet ikke vet hva som skjer? Det er en svakhet slik det fungerer i dag.» For EAG2 kunne skepsisen til systemet ha vært redusert hvis man skapte mer rom for dialog og hvis det ble åpnet for at også fengselsansatte kunne rekrutteres i mentorteamet (dvs. nærmere den danske modellen). En ytterligere dimensjon var at fengselsansatte hadde bedre kjennskap til sikkerhet i fengsel enn mentorene. Dette er en mulighet som kriminalomsorgen så langt har sett bort fra av årsaker som tidligere ble nevnt.

## Mentorordningen sett fra mentorenes og mentorertes perspektiv

Innholdet i dette kapitlet er hovedsakelig basert på samtaler med mentorer og mentorerte. Det som gjengis er den konkrete opplevelsen av å arbeide som mentor på den ene siden og av å delta i programmet på den andre. Noen punkter som drøftes her er allerede tatt opp i forrige kapittel, men denne gangen kommer de mer direkte til uttrykk i mentorenes og mentorertes synspunkter.

### Mentorordningen sett fra mentorenes side

I denne delen følger vi mentorene gjennom ulike faser av mentorarbeidet, dvs. fra den første kontakten med prosjektledelsen og rekrutteringen i programmet til arbeidet med mentorerte startet. Alle mentorer som var aktive, dvs. som hadde mentorerte, samt de som ventet på å få mentorerte, var villige til å møte undertegnede. Samtalene fant sted i tidsrommet september 2017 til november 2018. Det ble foretatt et intervju med hver mentor. Ideelt sett skulle man ha hatt flere runder med intervjuer for å fange opp det dynamiske aspektet ved deres arbeid og endringene som kunne skje i løpet av perioden. Når det er mulig, blir endringene som ikke ble fanget opp i samtale tilføyd og presisert.

### Motivasjon og forventninger

Mentorteamet bestod av syv menn og to kvinner i perioden intervjuene ble foretatt. Det var en adekvat aldersblanding mellom dem med en aldersspredning som gikk fra tyveårene opp til femtiårene. Flere hadde profesjonell bakgrunn fra ungdomsarbeid og sosialarbeid. Noen hadde en lang akademisk utdanning bak seg på master- eller doktorgradsnivå fra Norge, andre europeiske land eller fra Midtøsten. Noen av de fagretningene som oftest var representert var sosiologi, utviklingsstudier, religionsstudier og statsvitenskap. Blant dem hadde flere prest- eller imamutdanning. Flere hadde erfaring med å arbeide i fengsel eller i friomsorgen og med å bruke en-til-en samtaler som teknikk.

Kriminalomsorgens grunnidé om at mentorkorpset i størst mulig grad skulle avspeile mangfoldet i samfunnet var ivaretatt. Blant mentorene fant man tre ulike grupper: *etniske norske* som var født og oppvokst i Norge av norske foreldre, nordmenn med innvandrerbakgrunn som var født i Norge eller som hadde vokst opp i landet og innvandrere som ikke var født eller oppvokst i Norge, men som hadde oppholdt seg lenge i Norge. Alle hadde to felles trekk. Det ene var at de var idealister som ønsket å bidra til integrering og samfunnssikkerhet. Det andre var at alle trodde på endring og på at til og med de *verste* individer måtte få en ny sjanse til finne veien tilbake til samfunnet.

Undertegnede spurte samtlige om deres motivasjon for å arbeide i mentorordningen. For MTO1 var det først og fremst «(..) Å gjøre noe nyttig for landet mitt (..) Får jeg hjelpe en eller

to, så har jeg i hvert fall gjort noe.» Hen tilføyde at hen brant for å jobbe med mennesker og spesielt med denne målgruppen (radikaliserte). For MTO8, som hadde jobbet i andre etater med utfordringer når det gjaldt bl.a. rus, var det også en anledning til å gjøre en god gjerning og en god jobb. MTO4 hadde en lignende motivasjon med fokus på å hjelpe ungdommer. Hen påpekte at: «(..) For meg var dette innenfor det jeg brenner for og jeg har respekt for det. Jeg jobber mye med ungdommer som kan være i en slik situasjon og som kan havne på i en slik institusjon (fengslet).» I og med at hen ikke hadde vært borti radikaliserte individer tidligere, var dette en ekstra motivasjon for å være med i programmet. Hensikten var å bruke tidligere opparbeidet kompetanse i mentorjobben.

MTO5 hadde samme tilnærming til ideen om mentorering og husket at: «(..) Det var denne type stillingen jeg tenkte meg. Det virket interessant.» For MTO6 var innsatte ikke noen ukjent gruppe. Gjennom mentorprogrammet så hen en mulighet til å bidra med noe positivt hvis man klarte å endre det negative bildet til noe mer positivt.

MTO7 hadde ikke hørt om mentorprogrammet før, men etter en første samtale med prosjektleder og prosjektmedarbeider ble hen «(..) nysgjerrig, veldig overrasket og imponert (..) Det var veldig spennende å tenke cross-over på det. Så hvorfor ikke?» MTO9 ga en god oppsummering av inntrykket undertegnede fikk av mentorenes motiver for å være med da hen slo fast at: «(..) Det er noe jeg har drevet med. Det er noe som jeg i beste fall kan. Så har jeg alltid tenkt at det er mye bedre å forebygge enn det motsatte.» Ingen nevnte det økonomiske aspektet i første omgang, selv om det var forventet at lønnsnivået for mentorer skulle ligge over lønnsnivået for arbeidet som støttekontakt.

Mentorene hadde varierende kjennskap til og kunnskap om programmet. De færreste hadde hørt om mentorordningen tidlig i 2016. De som ble rekruttert senere fikk hørt om den gjennom jobb, kontaktnett eller medier. De hadde også ulike oppfatninger om mentorjobben både før de kom i kontakt med prosjektledelsen og overraskende nok for noen av dem også etter at den første samtalen med prosjektlederne fant sted, selv om en slik samtale som regel bidro til å belyse grunntanken bak mentorprogrammet.

Undertegnede inntrykk er at noen av mentorene oppfattet på det tidspunktet at programmet var en slags støttefunksjon for innsatte som skulle hjelpe dem med reintegrering i samfunnet, mens andre hadde et klarere fokus på arbeidet med avradikalisering. MTO3 husket følgende inntrykk etter første møte: «(..) Du skal få dem vendt om. Høre og utfordre. Speile kvalene deres og utfordre dem på de valgene de har tatt på menneskelig nivå og med tanke på ideologi.»

For MTO7 var målet med mentorjobben også ganske klart: «(..) Jeg husker at det var snakk om å snakke med innsatte som allerede var radikaliserte med tanke på å nyansere, avradikalisere, rapportere på det, men også at det kunne settes inn på et tidlig tidspunkt hvor man antok at vedkommende var i ferd med å radikaliseres.» MTO7 husker bl.a. veldig klart at det både var en forebyggingsdimensjon og en håndteringsdimensjon i hva som var forventet av dem. MTO4s inntrykk var mer diffust. «(..) Klar og klar.. Man skulle på en måte ha disse samtalene med dem og hvis nødvendig utfordre dem litt slik at man stiller kritiske spørsmål for å teste dem litt og se hva de mener om ting.»

MTO5 satt på sin side igjen med inntrykk av at man skulle gå inn som samtalepartner og bruke kompetansen til å gi mentorene en bedre forståelse av hverdagen. I dette tilfellet ble både radikaliseringsaspektet og målgruppen presisert senere. Inntrykket fra MTO6 var at det var mange ubesvarte spørsmål og at det hele ikke virket som et helhetlig prosjekt. Ifølge hen uteble mange detaljer om hvordan de skulle jobbe eller hvordan arbeidet skulle evalueres.

At mentorene hadde ulike oppfatninger om mentorprogrammet fra før av og etter det første møtet eller de første møtene med KDI og med prosjektlederne kan ha hatt flere årsaker. En av dem, som tidligere nevnt, var at det tok tid å definere prosjektets identitet med tanke på mål - forebygging eller avradikalisering eller begge deler -, og målgruppe - unge sårbare eller dømte og varetektsinnsatte eller begge. De første mentorene som ble rekruttert opplevde en større grad av usikkerhet enn de som kom senere på banen.

En annen årsak kunne være at den personlige og den profesjonelle bakgrunnen til en viss grad farget mentorene. Det gjaldt bl.a. de som hadde jobbet i kommuner, andre etater eller i friomsorgen tidligere i forhold til andre som hadde mer kjennskap til fengselsmiljøet. Flere samtaler med prosjektledelsen og med KDI før og etter rekrutteringen, samt opplæringsprosessen, bidro til å skape en mer enhetlig forståelse over tid av hva som var forventet av mentorene.

### Rekruttering og opplæring

Mentorenes tilbakemeldinger på rekrutteringsprosessen gir inntrykk av en møysom prosess. Som tidligere sagt ble mentorene ikke rekruttert via åpent tilbud eller annonser, men gjennom profesjonelle kontakter som KDI-ansatte og prosjektledelsen hadde fra tidligere og gjennom anbefalinger fra andre forvaltningssamarbeidspartnere. En typisk fremgangsmåte var at KDI eller prosjektleder og/eller prosjektmedarbeider først tok kontakt med mentor via telefon for å drøfte de grove trekkene ved mentorarbeidet og for å undersøke om hen kunne være interessert i å være med. Så kom et eller flere møter til hvor flere detaljer om ordningen ble gitt, eventuelt sammen med noen fra KDI. MTO8 husket at det først var flere telefonsamtaler, før hen møtte opp direkte hos KDI for et langt intervju. Der ble livet til MTO8 bokstavelig talt *ransaket*: «(..) De var ute etter å vite om jeg var god til å snakke med folk, observere ting. Jeg fikk følelsen av at de ville vite om jeg var kvalifisert.»

MTO8 tilføyde at hen trodde at hen fikk jobben fordi hen var en person som var godt kjent med det islamske miljøet i Norge. MTO4 utfylte med følgende kommentar: «(..) De spurte om bakgrunnen min og hvordan jeg passet til jobben. MTO1 husket på sin side at det var et ganske hardt intervju med prosjektledelsen og KDI hvor man nærmest følte seg *grillet*: «(..) De stilte spørsmål om menneskesynet, religion og kultur.» MTO6 la til at hen ble spurt om hvordan hen så for seg å være en del av prosjektet og hva hens forhold til sikkerhet og endring var. Slike eksempler gir inntrykk av at det ble gjort et grundig arbeid med å kartlegge kandidatens evne til å kunne jobbe som mentor.

Kandidatene som ble vurdert som egnede for mentorjobben ble tilbudt å delta i opplæringen. Vi nevnte tidligere at mentorene som ble rekruttert i ettertid måtte *hoppe på toget* og fikk ikke med seg deler av opplæringen. Noen begynte å mentorere før de fikk begynt på opplæringen. Dette skyldtes at rekrutteringen gikk parallelt med oppbyggingen av opplæringspakken. Dette var et mindre problem for de med lang erfaring i bl.a. samtaleteknikk. Opplæringsperioden ble av de fleste vurdert som lærerik. En grunn til det var den spennende sammensettingen av mentorer. MTO4 påpekte at: «(..) Stemningen var god. Det var folk med samme interesse som var opptatt av samme samfunnsrelaterte problematikk.»

MTO9 vektla derimot det faktum at mentorene var ulike. Noen hadde kompetanse på radikal islamisme og andre på høyreekstremisme. Det var også en fin blanding av de som var sterke på religion og andre som var i mindre grad opptatt av det, men som var gode på samfunnsspørsmål. MTO8 påpekte at «(..) Alle som satt ved bordet hadde en veldig unik bakgrunn (..) Jeg hadde ikke sett et nivå som det der tidligere.» Flere kjente hverandre fra før fordi de enten hadde hørt om hverandre tidligere eller fordi de hadde jobbet sammen.

Tilbakemeldingene undertegnede fikk på opplæringen er derimot mer delt. En grunn til det kan være at flere ikke deltok på alle sesjoner og bare fikk et glimt av det totale opplæringsbildet. MTO4 påpekte bl.a. at det var vanskelig å delta på alle samlingene fordi det var vanskelig å få fri fra jobb. En annen respondent beklaget at man ved en anledning hadde lagt samlingen midt i ramadan-perioden. Flere etterlyste en bedre planlegging som gjorde at alle medlemmene av en så liten gruppe kunne være på flere møter. De mest positive var enige om at det var viktig kunnskap som var formidlet på samlingene. MTO4 påpekte at: «(..) Fagstoffet var veldig bra. Ingen tvil på det.» MTO8 bekreftet på sin side at: «(..) Jeg lærte på noen uker det jeg lærte på flere år andre steder (..) For meg var hele kurset nyttig. Jeg ønsker å få mer. Det er veldig fint stoff, men for liten tid.» De delene av opplæringspakken som ble spesielt trukket fram var besøket fra Danmark, som ga innblikk i hvordan danskene jobbet med *Tilbake på sporet*, seansen om motiverende samtale og sikkerhetsopplæringen.

Mentorene som var mer kritiske til det konkrete innholdet i opplæringen beklaget at det var en overvekt av møtevirksomhet og for lite *case*. Det ble imidlertid gjort noe med det i ettertid fra prosjektledelsens side ved at man satt opp flere møter viet til erfaringsutveksling. MTO7 syntes også at «(..) Det var veldig tekniske ting som vi holdt på med. Det var jo greit. Så kunne vi si litt rundt bordet, og da var det mer eller mindre strukturert. Men det var vanskelig å hente noe faglig innhold ut fra det.» Noen av spørsmålene som mentorene ønsket å få belyst i større grad var hvordan samtalene skulle gjennomføres i praksis, hva *å nyansere* betydde og hvordan man skulle jobbe med det i samtalene med mentorerte, hva var gruppens forståelse av islam og hvordan man kunne jobbe med det ut fra ulike tolkninger av islam og til slutt i hvilken grad mentorering for kvinner og menn var likt eller ulikt, og hvorfor.

Flere mentorer ga også uttrykk for at det var for lite stoff om fengselsdimensjoner og utarbeidelsen av tilbakemeldinger. Flere av disse spørsmålene ble adressert senere i opplæringen, mens andre fortsatt fortjener mer fokus. Flere mentorer savnet også en utvekslingsplattform hvor de kunne kommunisere med hverandre utenom samlingene og utenom mailutveksling. Til slutt kunne språkvansker til tider gjøre det vanskelig for enkelte

som ikke var norske å få med seg hele innholdet i samlingene. Som sagt tidligere var besøket av danskene et typisk eksempel på at man ikke hadde tenkt på språkutfordringer. Undertegnede forsøkte å gi en grafisk fremstilling av behovene på opplæringen, som vises i figur 1. Det må igjen minnes om at opplæringspakken er i stadig utvikling.



Figur 1

#### Ventetid og første møte med mentorerte

Overgangsperioden fra å være mentor rekruttert av KDI under opplæring, men ennå uten oppdrag, til å bli en *aktiv* mentor, ble opplevd ulikt av respondentene. Det skyldtes at en slik overgang tok tid for enkelte, mens den ble veldig kort for andre. De første mentorene som ble rekruttert ble koblet opp mot domfelte og kom veldig fort i gang med mentoreringen. For andre som ble rekruttert senere kunne ventetiden vare lenger, fra noen måneder til nesten to år. En årsak til dette var at man måtte vente på at en bekymringsmelding ble sendt ut eller at en innsatt selv tok kontakt og ba om å få en mentor.

En annen var tiden det tok fra forrige trinn til bekymringsmeldingene kom til KDI for en første drøfting, før de ble videreformidlet til mentorprogrammets prosjektledelse. Sistnevnte måtte kartlegge meldingen for å se om det var noe substans i den og om forholdene kunne legges til rette for mentorering.

Avviket mellom antall meldinger som kom til KDI og antall mentorforløp som ble igangsatt kunne forklares ut fra fire scenarier. Det første var at det ikke var noe holdepunkt for mentorering ut fra meldingens innhold. Det kunne skyldes feiltolkning. Det gjaldt særlig innsatte som ikke var dømt for terror eller hatkriminalitet og som var mistenkt for

radikalisering under soning. Et annet scenario var at det var grunnlag for mentorering, men den aktuelle innsatte nektet å delta.

Et tredje scenario var at sikkerhetsbildet til vedkommende ikke kunne forenes med et mentorforløp. Til slutt kunne psykiatriske utfordringer gjøre mentorering uaktuelt. I tilfeller der et mentorforløp kunne igangsettes, måtte prosjektledelsen finne matchen mellom mentor og mentorert før forløpet ble formalisert i form av kontrakt og handlingsplan undertegnet av mentorprosjektet/KDI og mentorert.

Mentorene var enten i venteværelset eller var aktive da undertegnede møtte dem. Faren med å vente lenge var at man etter hvert kunne miste gnisten og nærmest avskrev prosjektet. En vanlig reaksjon kunne være at man *parkerte* mentorprosjektet og prioriterte noe annet i stedet. Det var spesielt frustrerende for mentorer som var blitt med fordi de ville gjøre en forskjell. Enkelte ganger kunne en slik frustrasjon bygge seg opp til skepsis overfor prosjektet. En respondent - og det presiseres med vilje ikke om vedkommende hadde mentorert eller ikke da intervjuet fant sted -, reflekterte over denne perioden som følgende: «(..) Er det fordi det ikke finnes ekstremister eller radikalisererte eller er det fordi de ikke klarer å fange dem opp i systemet? (..) Hvordan ser de på radikalisererte? (..) Må du være ekstremt radikaliserert som er dømt for det eller er det nok med de der provokatørene, disse katalysatorene i miljøene. De er viktige de òg. Det er dere (KDI/mentorprosjektet) som ikke er flinke til å plukke dem opp, fordi det finnes mange av dem.»

En annen respondent tilføyde følgende: «(..) Nå er krigen (dvs. krigen mot IS i Syria og Irak) snart slutt, så det kan være mer aktuelt (med andre målgrupper).» Slike uttalelser var saklige i den grad de tok opp spørsmålet om forholdet mellom det som var opplevd som reelt behov i fengsler og i samfunnet og det som *de facto* var blitt målgruppen for prosjektet, noe som vi har omtalt tidligere. For de som stod uten mentorert påvirket ventingen ikke minst motivasjonen for å delta på en opplæring som i stor grad fokuserte på mentorene som allerede hadde *aktive saker*.

Hvordan skjedde den første kontakten og mentoreringen? MTO1 husket at det tok lang tid før det *løsn*et. Hen ble løpende orientert om prosjektledelsens arbeid med å skaffe mentorert. Det ble noen møter i fengsel for å møte potensielle kandidater, men flere av disse nøyte og sa nei til slutt pga. frykten for at mentor jobbet for PST. For MTO1 var støtten fra prosjektledelsen viktig. Den var tilstede på disse møtene og snakket med innsatte for å bygge tillit og motivere dem til å bli med.

Dette bekreftet alle respondenter. KDIs og prosjektledelsens tilstedeværelse under første kontakten med kandidaten ble avgjørende (mentorene prisert prosjektledelsen for å ha vært tilgjengelig til enhver tid for å hjelpe dem). Som regel ville man i første omgang ta en prat med den innsatte, før man lot mentor og mentorert være alene for å se om de var *kompatible*. MTO8 hadde et ganske presist minne fra dette møtet: «(..) Jeg fortalte på første møte at jeg ikke var noen med en tittel, politimann, men fra samfunnet. Dette prosjektet begynte på vegne av dere og jeg er her for å hjelpe dere. Og hvis du lurer på noe, kan du spørre. Hvis ikke jeg kan gi svar, skal jeg drøfte det videre.»

En dimensjon som for øvrig ble tatt opp av mentorene var hvor mye de visste om kandidaten på forhånd. KDI og prosjektledelsen valgte å prioritere *need to know-prinsippet*, dvs. at mentorene ikke skulle få vite mer enn nødvendig om kandidatens bakgrunn. Informasjonen kunne være begrenset til navn, domstype og domslengde. En grunn til det var hensyn til sikkerhet. En annen var at man ikke ønsket at den innsattes bakgrunn skulle prege mentoren i for stor grad. Man skulle dermed begynne mentorforløpet med *blanke ark* og håpe på at tillit mellom mentor og mentorert skulle føre til at vedkommende åpnet seg for mentoren. MTO5 støttet en slik tilnærming og slo fast at: «(..) De (prosjektledelsen og KDI) gjorde det veldig bra. Vi skal være helt nøytrale når vi går inn. Vi skal se på dem som mennesker (..) Det er bedre å ikke vite noe på forhånd, for da kan mentor danne seg et bilde selv. Da finner man veldig raskt hva slags type person det er.» I ettertid fremstår det til en viss grad som et fornuftig valg som bidrar til at mentor møter opp med åpent sinn og til at mentorertes frykt for at mentor jobber for PST dempes eller forsvinner over tid.

MTO9 var derimot mer kritisk til et *need to know-prinsipp* som kunne gå for langt og savnet å få flere detaljer om kandidaten for mentoreringen, både i forkant og i etterkant. Det gjorde det mer tidkrevende og vanskelig å planlegge gode mentorforløp. Hen ønsket ikke minst å vite mer om soningen til mentorerte underveis fordi det kunne påvirke sinnsstemningen til mentorerte og kvaliteten på samtalene de hadde og fordi mentor kunne bruke eventuelle hendelser for å bearbeide de negative effektene av soningen. Ifølge MTO9 kunne kontaktbetjenten opplyse om slike ting. Hen påpekte at: «(..) Det hadde vært nyttig å få mer informasjon. For eksempel kunne hen (kontaktbetjenten) fortelle meg at mentorert hadde knust TV på cella.» Om dette kunne MTO4 også si følgende: «(..) Det hadde vært fint å få et kort referat fra betjenten. Bare å bli fortalt litt. Men du kommer og blir overlatt i et rom sammen med hen (mentorert) (..) Jeg har ikke snakket med dem (fengslet) og har ikke hatt kontakt med dem. Det var bare en gang i begynnelsen.»

En måte mentorene overkom informasjonsgapet på var bl.a. å google mentorerte. Dette kan ikke være en optimal løsning. Det bør vurderes hvordan man kan oppnå en bedre balansegang mellom sikkerhetshensynet og *right to know-prinsippet* på den ene siden og effektivitetskravet på den andre. Det gjelder ikke minst det andre aspektet som ble tatt opp i en situasjon hvor mentorene i varierende grad fulgte prinsippet om å holde avstand til fengselsansatte.

MTO7 fortalte følgende om hvordan man kan ha en forsvarlig kontakt med betjentene: «(..) Jeg har ikke hatt formell kontakt, men hadde heller ikke oppfattet at det ikke skal finne sted. Jeg så på det som en fordel (..) Hvis jeg aldri hørte noe fra noen andre, var jeg helt prisgitt det vedkommende (mentorert) fortalte meg (..) Men andre veien.. Når det gjelder om jeg ga informasjon til kontaktbetjenten, så var min holdning at jeg prøvde å få info fra kontaktbetjenten. Men andre veien (..) Da har jeg nok hatt en holdning hvor jeg bare bekreftet ting de sa. Jeg fortalte ikke ny informasjon.»

Mentorene var i varierende grad villige til å dele sine tanker om mentorrollen. Som regel var det lettere for dem å snakke om konkrete utfordringer knyttet til jobben enn om innholdet i samtalene og hvordan de arbeidet med mentorerte. En konkret utfordring i begynnelsen var å få aksept fra fengslene. Generelt har graden av imøtekommenhet vært tilfredsstillende.



MTO9 fortalte følgende: «(..) Jeg kom og gikk, jeg. Jeg gjorde avtaler, sa hva prosjektet var og kom.» Men det var en større grad av usikkerhet i oppstartfasen, som ble redusert etter hvert som flere ansatte fikk vite om mentorprosjektet. Manglende aksept skyldtes som regel ikke vond vilje, men det faktum at man ikke visste hvem mentorene var til tross for at prosjektledelsen hadde tatt kontakt med fengslene i forveien og hadde vært innom etter det. Noe mentorene savnet sårt i begynnelsen – og som de fikk etter hvert -, var et ID-kort som gjorde det enkelt for dem å identifisere seg. Det var, av opplagte årsaker, særlig viktig for mentorene som ikke var etnisk norske.

Manglende aksept kunne også skyldes at det ikke var etablert rutiner som var gode nok til å ta imot mentorene. Flere mentorer fortalte at de mistet opptil 30-40 minutter ved flere anledninger fordi de måtte stå utenfor et fengsel og vente på at noen slapp dem inn. Andre ganger kunne man kjøre opp til et fengsel som lå et godt stykke utenfor Oslo for å få beskjed ved ankomst om at møtet med mentorerte var avlyst av interne årsaker. Sikkerhetskontrollen kunne også føre til at dyrbar tid med mentorerte gikk tapt.

En respondent husket særlig forskjellen mellom store og små fengsler: «(..) På *fengsel grønt* var det som å komme i stua. Der var det bare å ringe på døra. Da så de meg i kameraet. Jeg hørte ikke en eneste lyd. De bare åpnet porten og jeg gikk inn. Kanskje første gangen måtte jeg ta av meg beltet og gå gjennom detektor. Etter hvert stolte de på meg. Jeg gikk rett inn og rett ut (..) På *fengsel rødt* var det mye mer sikkerhet. Først gjennom porten, så gjennom maskin, og det pipet. Så jeg pleide å ta på meg klær som ikke pipet. Så en dør, neste dør. Jeg ventet på å bli hentet. Etter hvert ble det som en vane. De fleste skjønnte hvem jeg var og det var ikke noe problem.»

Men det var også forskjeller mellom de store fengslene. MTO2 kunne huske at man ved *fengsel gult* visste hvem hen var og viste hen respekt, i tillegg til å ha kontakt med hen på telefon, mens kontakten med *fengsel brunt* var mer upersonlig og gikk utelukkende på mail. En følge av dette var at mentor i det ene tilfellet, ved *fengsel gult*, ble hentet utenfor av ansatte som visste hvem hen var, mens hen i det andre tilfellet, ved *fengsel brunt*, derimot måtte ringe på og gå gjennom to sikkerhetskontroller før man kunne slippes inn.

En ting var at ansatte ikke visste hvem mentorene var. En annen var at man heller ikke skjønnte hva en mentor var. MTO5 fortalte at hen ble spurt minst fem ganger om hvem hen var. Flere ansatte trodde hen var en meningsfelle som skulle på besøk til en innsatt. Flere av de muslimske mentorene som ikke var imamer fortalte bl.a. at de ble presentert som imam til andre fengselsansatte og til innsatte. En respondent fortalte følgende: «(..) Med ansatte var det mer komplisert. På første møte skjønnte jeg ikke hvem som var hvem. De visste heller ikke hvem jeg var. Jeg ble presentert som imam. Jeg korrigererte og sa at jeg var mentor.»

I andre tilfeller var man skeptisk til å ta imot mentor fordi det ble sett på som en belastning. MTO1 fortalte følgende: «(..) Fengslene ønsket ikke en tredjepart som skulle komme inn på innsiden. Det var en forstyrrelse i hverdagen. Vi gikk og lagde ekstra arbeid.» Man kan ikke se bort fra at prinsippet om tette skott mellom mentor og fengsel kan ha bidratt til å opprettholde slike holdninger. For MTO8 kan dette ha hatt en innvirkning på mentorprogrammet: «(..) Jeg fikk inntrykket av at mange ikke visste hvem vi (mentorene) var

(..) Jeg tror at hvis fengsler hadde visst hvem vi virkelig var og hva vi drev med, hadde vi fått flere klienter.»

I dag er situasjonen bedre og mentorene opplever sjeldnere enn før å være hindret i sitt arbeid. To ting kan likevel nevnes. Den ene har vi tidligere vært innom. Tilbakemeldingene tyder på at det fortsatt er behov for mer kunnskap om mentorordningen på *bakkenivået*. Ressurser bør settes inn for å gi alle ansatte en god opplæring i hvordan man samhandler med mentorene. Dette gjelder også ekstrabetjenter. Den andre er at sikkerhetsrutiner ved besøk av mentor til mentorerte ikke kan være helt ulike fra sted til sted, bl.a. når det gjelder sikkerhetskontroll av mentor og kroppsvisitering av mentorerte etter besøk. En såpass ulik praksis kan skape inntrykk av at kriminalomsorgen ikke stoler på sine mentorer. Denne praksisen kan også svekke tilliten fra mentorert til mentor hvis mentorerte til syvende og sist konkluderer med at mentor blir mistenkeliggjort av fengselssystemet.

## Mentorrollen

Samtalene med mentorene ga et nyttig innblikk i deres tanker om mentorrollen og i arbeidet de utførte. Undertegnede fikk inntrykk av at det fantes to ulike typer mentorer. Den ene var mer bevisst på at man skulle drive en eller enn annen form for nyansering av mentorertes diskurs. Den andre virket mer åpen for det relasjonelle aspektet og tillitsbygging. For den første kategorien fremstod tillitsbygging som et middel, mens for de andre var den et mål i seg selv. Slike holdninger gjenspeilte gjerne interne diskusjoner som KDI og mentorprosjektet hadde hatt om hva som skulle være målet med mentorordningen.

Bestillingen til mentorene ble til slutt at de skulle gå inn og bruke sin kunnskap til å skape diskusjon og argumentere for og mot mentorertes syn på ting. Når en voldsdiskurs var stedet, måtte mentor gå inn og skape en diskusjon rundt det for å bryte ned etablerte mønstre hos mentorerte. Antallet samtaler mentorene hadde med mentorerte strakk seg etter behov fra flere ganger i uken i kortere perioder til en gang annenhver uke eller en gang i måneden mot slutten av et mentorforløp. Av budsjettensyn var det satt et tak på ti timer i uken per mentorert. Samtalene varte i gjennomsnitt mellom 1,5 time og 3 timer.

Som mentorene forklarte, var samtalene ikke alltid nøye planlagt på forhånd. De var delt inn i to kategorier. *Poengterte samtaler* var mer rettet mot ideologi og religion og krevde en god del forberedelser i forkant. Mentor kunne få i oppdrag av mentorerte å besvare konkrete spørsmål knyttet til religion eller ideologi til neste møte ved å sette seg inn i kildene som mentorerte anbefalte. Dette var et arbeid som mentorene ikke fikk betalt for. Til gjengjeld kunne mentor utfordre mentorerte på kilder og perspektiver som vedkommende ikke kjente til eller støttet.

*Trivielle samtaler* krevde mindre forberedelser og dreide seg om temaer som forholdet til barn eller kone, sex, jobb eller idrett. De var viktige de òg, fordi de bidro til å styrke mentorertes evne til å fungere i samfunnet og i familiesammenheng. Altså livstrening og bevisstgjøring, noe

de aller fleste mentorerte manglet. I løpet av en typisk samtale vekslet man gjerne mellom den ene samtaletypen og den andre.

En god mentor var ikke nødvendigvis den som stadig skulle *pirke* på mentorertes ideologi, men heller en som utnyttet potensialet i begge samtaletyper optimalt. En slik fremgangsmåte var særdeles viktig med unge menn, noe MTO1 påpekte: «(..) Husk på at disse barna har sett barnevernet og ble sviktet av lærer og skoler.» MTO2 forklarte at temaene man var innom i timene varierte ut fra mentorertes sinnsstemning på den aktuelle dagen. MTO7 prøvde på sin side å følge et fast mønster når det gikk an: «(..) Vi hadde en slags runde som jeg kunne komme inn på (..) Fra oppfølging av egen helse og opplevelse av egen soning og av soningsvilkårene til relasjonen med barn og ektefelle, til nyhetsbildet (..) Så ba jeg hen om å fortelle meg om det hen kunne mye om. Så var det litt snakk om rettsak og anker.»

Trivielle samtaler var ikke minst inngangsporter som hjalp mentorerte med å reflektere over sine egne valg. Undertegnede spurte om samtaler om livsmestring var mindre viktige, like viktige eller viktigere enn samtaler som fokuserte mer på ideologi. En respondent snudde på spørsmålet og svarte følgende: «(..) Dette er en del av det samme. Det handler om.. (..) Er du fanget av en kultur eller ideologi? Må ting være sånn? Eller kan vi stille spørsmålstegn ved ting som er etablerte sannheter eller den vanlige måten å tenke på og handle på? Du kan ta valg selv. (..) Hvis man nyanserer hens forhold til egen kultur, så er det også naturlig å kunne nyansere hens forhold til radikal islam eller høyreekstremisme, nyansere hens bilde om at en tredje verdenskrig er rett rundt hjørnet, noe som er et veldig etablert narrativ hos hen (..) Alt handler om å etablere trygghet og relasjon, så kan man tørre å spille ut tanker som man ellers trodde var helt bastante, helt fastlåste.»

Noen mentorerte var mer interessert i religion og hadde bedt om å få en lærd som mentor, mens andre var i mindre grad opptatt av dype teoretiske samtaler og ville heller ha selskap og praktisk veiledning. En vanlig måte å jobbe på ved starten av et mentorforløp var å begynne i det små med mer trivielle ting for så å bygge opp et tillitsnivå som gjorde det mulig å ta opp tyngre temaer etter hvert. MTO7 husket hva prosjektledelsen hadde sagt til hen før første kontakt med mentorerte: «(..) Bruk mye tid på å bygge relasjon. Det kom til og med føring om at jeg kunne bruke opptil ti timer i uken. I min verden var dette enormt mye.» Mentorene påpekte at det ikke fantes noen etablerte sannheter eller fasit. En dimensjon som kunne være problematisk var språkbarrieren. Mentorens fortrinn med å være lærd ble da svekket fordi man måtte bruke et språk som ingen av partene var komfortabel med.

Hvordan klarte man å vinkle samtaler mot ideologi for å nyansere diskursen? MTO4 husket følgende opplevelse: «(..) Jeg var uforberedt på hvordan hen skulle møte meg. Det var disse forestillingene jeg hadde eller biases som kanskje ikke stemte helt, fordi jeg så for meg en person som kanskje var litt mer rigid og ikke åpen i det hele tatt, og som kanskje kunne være vanskelig å snakke med (..) Hen sa til meg første dagen at hen hadde en del spørsmål. Hen likte å diskutere og hadde masse spørsmål om politikk, religion, særlig internasjonal politikk. Disse tingene var hen opptatt av. Og så ting innafor islam (..) Jeg hadde bakgrunn som muslim og hadde vokst opp i en muslimsk familie. Det var en del ting jeg kunne diskutere med hen. Det trengte ikke å være svar på det hen ville ha, men vi reflekterte sammen. Det gjorde vi.»

MTO8 brukte også mye tid på å kontekstualisere begreper i koranen for å få fram riktig mening for mentorerte, særlig for de som var unge og som hadde et lavt kunnskapsnivå om islam: «(..) Jeg prøvde å gå gjennom det hen kunne. Hen drev med å lære koranen, og jeg kunne koranen utenat, da kunne jeg sitte og høre på hen (..) Jeg rettet hen et par ganger og sa til hen at det var sånt du burde lese koranen, uttalen din er for dårlig. Uttaler du feil, blir meningen totalt forandret (..) F.eks. Jihad. I koranen kommer Jihad mange ganger. Men da må jeg se hvor ordet kommer og hvordan jeg skal bruke det.» Samme fremgangsmåte ble brukt til høyreekstreme mentorerte. Mentorenes arbeid handlet primært om å gå løs på ekstremistiske holdninger ved å kontekstualisere historiske hendelser og gi faktisk kunnskap. MTO9 husket at mentorerte var: «(..) Totalt blank på enkelte historiske perioder. Hen kunne ingenting.»

Undertegnede spurte mentorene hva slags utfordringer de møtte i sitt arbeid. Vi har allerede nevnt noen. En av dem var fengslenes manglende kunnskap om prosjektet og mentorene i oppstartfasen, som førte til at noen mentorer ble mistenkeliggjort og brukte mye unødvendig tid på å identifisere seg. Mentorenes posisjon i systemet er nå forbedret. De opplever færre problemer når de skal ut til fengsler og kan i tillegg vise ID-kortet sitt hvis det blir usikkerhet. Det var også reist spørsmål rundt enkelte ansattes kritiske holdning overfor innsatte som deltok i mentorordningen, noe som kunne føre til at disse ble redde for å delta i første omgang eller for å fortsette i programmet. Igjen vil mer kunnskap om programmet og mentorene bidra til at det som skulle være igjen av skepsis opphører.

Undertegnede fikk ikke anledning til å undersøke hvordan forholdene hadde vært for mentorer i friomsorgen. Dette skyldtes at overgangen til frihet for mentorerte enten skjedde uten at det ble noen videre mentorering ute eller fordi ordningen om at mentor fra kriminalomsorgen skulle fortsette med mentorerte ut i kommunen etter løslatelse så vidt var kommet i gang. To utfordringer kan likevel nevnes i forbindelse med dette. Den ene er avgrensning. Hvor mye skal det forventes av mentorene i form av veiledning og støtte til klienter? Hvor tett forhold skal mentor og mentorert egentlig ha utenfor fengsel? Den andre er mentorenes sikkerhet, som er vanskeligere å ivareta ute i samfunnet, særlig i tilfeller hvor mentor og mentorert har samme kulturbakgrunn, kommer fra samme sted eller hvis mentor er en profilert person i Norge eller utlandet.

En annen utfordring mentorene møtte underveis var mentorertes frykt for eller oppfatning av at de jobbet for *systemet* og PST. Som vi skal se i neste kapittel ble noen av de mentorerte aldri kvitt denne følelsen, uansett hvor mye god vilje mentor brukte på å overtale om det motsatte. Kanskje mer utfordrende var flere mentorertes forventninger om at mentor - enten fordi hen var en del av systemet eller fordi man innbilte seg at hen hadde makt -, skulle hjelpe dem med soningsforholdene. En slik reaksjon tydet på at mentorerte ikke alltid skjønnte hva mentorrollen var eller at de bevisst forsøkte å bruke mentorene.

MTO7 husket følgende: «(..) Mentorert var godt informert på forhånd av prosjektledelsen, så jeg sa til hen at jeg ikke kunne være *advokat-light* (..) Jeg er en mentor, og det betyr at vi snakker sammen om temaer som er relevante, men det er ikke noe automatikk som fører til permisjon eller framstilling eller andre goder for deg. Og når hen maste på meg om ikke jeg kunne være med på forskjellige møter, snakke med advokaten hens, få fortgang på søknader (..) De gangene det var sånt satt jeg ting på spissen og sa «(..) Hvis det ikke var noe av dette,

hvis ikke jeg kunne gjøre noe som helst for deg, ville du fortsatt snakke med meg? Og det svarte hen ja på. Så jeg tenkte at vi var kommet godt i gang (..) At det fantes en verdi i samtalen, uavhengig om det førte til gevinst for hen eller ikke. Det har tatt sin tid og gitt meg innblikk i hvordan det er å være innsatt. At de hele tiden er på jakt etter å få et lite frynsegode, et lite løft.»

MT8 møtte en lignende utfordring og husket følgende fra forholdet til mentorerte: «(..) Mentorert trodde at jeg var en helt og at jeg kunne hjelpe hen med alt mulig, at jeg kunne gå oppover i systemet (..) De (mentorerte) vil helst ha det så bra som mulig i fengsel. Mentor kan knuse alle regler og skaffe hen hva hen trenger (..) Jeg forklarte mentorert til slutt at jeg var en person som hen.» Til slutt trengte MT8 å presisere sin rolle overfor mentorerte: «(..) Det er mange ting som er fengslets regler og som jeg må forholde meg til. Hvis du vil snakke om noe, vær så god, det kan jeg hjelpe deg med. Er det noe kulturelt eller religiøst som fengslet ikke forstår, kan jeg bidra med. Jeg kan gi dem forslag, men om de vil godta dem eller ikke, det er opp til dem.»

Mentorene påpekte at en slik usikkerhet ikke var uvanlig i oppstartsfasen og at mentorerte som regel fikk et mer presist bilde av hva de kunne forvente av sin mentor etter en stund. En slik avklaring hadde fordeler og ulemper. Fordelen var at mentor og mentorert kunne fokusere mer på kvaliteten og innholdet i samtalen. Som MTO7 påpekte fikk dette fram *verdien i samtalen*. Ulempen med dette kunne derimot være at mentorerte mistet interesse for en mentor som ikke kunne påvirke soningsforholdene og ble fristet til å avbryte mentoreringen. MTO5 husket følgende: «(..) De (mentorerte) merket at vi hadde ingenting å si i systemet (fengsel), så tenkte de at nå har jeg snakket så lenge med denne personen, hva får jeg egentlig ut av det?»

I andre tilfeller kunne en mentor selv bli offer for fengslets indre liv og dynamikk ved at et vedtak som ble oppfattet som urettferdig av mentorerte og som mentor ikke hadde noe å gjøre med, ble brukt mot mentor som vikarierende motiv for å avbryte eller true med å avbryte mentorforløpet. På generelt grunnlag kan man si at mentorenes arbeid påvirkes av kontrollregimet i fengsel og av hendelser og vedtak som de ofte ikke vet noe om hvis ikke mentorerte selv forteller om dem eller hvis ikke det foreligger en form for dialog med fengslet, og som samtidig har stor innvirkning på deres arbeid.

Det var også tilfeller hvor mentorenes moralske kompass kunne bli utfordret under krevende samtaler med mentorerte. Et typisk eksempel kunne være at mentorerte anklaget Vesten og Norge for å ha vært med eller ha støttet bombingene i Libya, eller for ikke å ha gjort noe mot Assad-regimets massehenrettelser av sivile i Syria. I slike tilfeller var utfordringen for mentorer – og særlig for de som var muslimske –, å innrømme for mentorerte at man kunne ha den samme politiske analyse av situasjonen, samtidig som deres oppgave var å gå aktivt inn med narrativer for å motvirke eller *delegitimere* politisk vold og terrorisme. En respondent fortalte følgende: «(..) Vi prøver, vi er jo selv deltager i samfunnet, vi bor jo her og har familie. Vi prøver virkelig vårt beste. Men det var tilfeller hvor utenrikspolitikk (..) Hvor det var vanskelig og du selv ikke hadde noe ønske om å forsvare det. I forhold til disse tingene hadde vi ikke fått mye veiledning på hva vi skulle gjøre.»

Samtlige mentorer påpekte at de til enhver tid kunne ta kontakt med prosjektledelsen for å ta en prat og for å få en form for *debriefing*. Slike situasjoner kunne likevel oppleves som tunge. I tillegg gjorde kravet om taushetsplikt at mentorene ikke kunne dele tunge episoder med sine nærmeste. Flere mentorer påpekte ensomheten de følte etter slike episoder og at det til en viss grad kunne påvirke privatlivet. En respondent påpekte følgende: «(..) Det var dager hvor jeg følte at det påvirket meg direkte som hvordan jeg var som privatperson.» Undertegnede foreslår derfor at slike dimensjoner i større grad tas med i opplæringsprosessen, f.eks. ved at det holdes kurs om kontranarrativer rettet mot radikal islamisme, høyreekstremisme og venstreekstremisme. Mentorene bør også kunne drøfte eller utarbeide kontranarrativer i felleskap under en eller flere seanser viet til erfaringsutveksling. De bør også få mer kunnskap om hvordan de på et mer personlig plan skal klare å håndtere slike krevende samtaler.

En siste utfordring som mentorene kunne møte i sitt arbeid var andre roller som de måtte spille uten at det i utgangspunktet lå i deres mandat. Flere mentorer fortalte at mentorerte kunne ha lite besøk og slet med psykiske problemer, uten at de hadde tilgang til psykolog. I så fall var ikke mentorens rolle begrenset til å ha trivielle eller poengterte samtaler med mentorerte. De fungerte nærmest som erstatning for behandlere i fravær av andre alternativer og uten å være utdannet til det.

MTO5 fortalte følgende: «(..) I samtalene var det ikke bare politikk og religion man snakket om. Jeg merket at ingen av de jeg snakket med hadde hatt tilgang til psykolog. Og da kom også den type informasjon i våre samtaler. Og jeg var ikke psykolog. De (mentorerte) hadde tilgang, men de fikk aldri møte psykolog. Det kunne også være slik at psykologer som jobbet i fengsler ikke hadde kompetanse til å snakke med denne målgruppen (..) Enkelte ganger måtte du oppfylle en psykologrolle. Andre ganger var det dialog, samtalepartner. Noen ganger måtte jeg til og med være imam. Det var veldig krevende. Av og til måtte du bytte rolle flere ganger i løpet av samme samtale.» MTO7 var også innom rollen som psykolog: «(..) Jeg var mer en hobby-psykolog. Det var en fordel med å være hobby-hva-som-helst. Du kunne reflektere om alt uten å være en svær autoritet. Og jeg sa det - Jeg er ikke psykolog, men la oss snakke litt om hva du følte. Hva kunne du gjøre annerledes?»

Slike eksempler illustrerer spektret i mentorenes arbeid. Det handler ikke bare om *tillitsbygging* og *nyansering*. Mentorene fyller også et behov for nærvær. De bidrar til å redusere mentorertes ensomhet og soningskader og gir dem et håp om å kunne vende tilbake til samfunnet. Derfor kunne deres kompetanse brukes til andre innsatte når det ikke finnes radikalisererte innsatte. Vi har tidligere nevnt sedelighetsdømte, gjengangere - særlig unge -, og utenlandske innsatte på utvisningsvedtak. Mentoropplæringen bør se nærmere på disse rollene. Taushetsplikten gjorde det også vanskelig å dele slike episoder med andre. Noen mentorer taklet det fint, mens andre slet mer med det. Mentorene kunne derfor ha behov for en eller annen form for ekstern profesjonell hjelp som forstår hvilken jobb de gjør og hvem de snakker med, samtidig som det kunne tilbys et eksternt blikk på mentorenes utfordringer.

## Hjalp mentorordningen? Mentorenes tilbakemelding

Undertegnede spurte mentorene om hva de syntes om prosjektet så langt og ikke minst om de merket noen effekt på de mentorerte. Mentorene var misfornøyde med at deres lønn hadde gått ned som et resultat av at reisegodtgjørelsen ble halvert. Om prosjektet som sådan var de forsiktige med å trekke bastante konklusjoner om hva de hadde oppnådd, men understreket det gode arbeidet som var blitt gjort og potensialet som lå i mentorgruppen. Det var fortsatt en del usikkerhet rundt det som kunne være det endelige målet med mentorprosjektet - å unngå tilbakefall til ekstremistisk relatert kriminalitet eller til et kriminelt liv, men ikke rundt metoden. Alle konstaterte at samtalene hjalp innsatte med å bli mer stabile, mindre stresset og etter hvert mer opptatt av å legge fortidens sår bak seg og av å få et nytt liv. Mentorene ba dermed om å få mer tid og flere muligheter til å bevise at den jobben de gjorde virket og håpet at prosjektet skulle videreføres.

MTO1 uttrykte sin begeistring på følgende måte: «(..) Får vi tre år til, så blir mentorordningen helt topp. Vi må være ærlige. Veien har gått mens vi har gått. Du aner ikke hvor mye ressurser som ligger bak oss. Det er ikke hvem som helst (dvs. mentorene) som ble plukket opp. Vi gjør hverandre sterke og mye bedre.» Som tidligere sagt har mentorordningen nå blitt et av kriminalomsorgens tiltak.

MTO4 påpekte på sin side at mentorprosjektet var noe helt unikt, siden det var et prosjekt som ikke var eid av en privat organisasjon, men av staten, samtidig som man jobbet med en spesiell målgruppe. Hen mente også at det var rom for forbedringer. Hen følte bl.a. at man ikke kunne spare seg for enda en diskusjonsrunde om hva som var målet med prosjektet og påpekte to områder man kunne fokusere på i større grad: oppfølgingen av mentorerte etter at de ble løsslatt (som etter hvert kommer på plass) og bruken av familien i mentoreringen. MTO4 lå dermed nærmere den britiske modellen med tanke på å få med lokalsamfunnet og det nære nettverket (familie, venner, osv.) i mentorforløpet.

MTO4 var ikke minst åpen for at mentorerte som var vellykkede mentoreringsforløp kunne bli brukt som mentorer på et senere tidspunkt etter at de ble lært opp og nøye kartlagt. Dette er muligheter (familie, det nære nettverket, tidligere radikaliserede) som Norge i første omgang ikke har prioritert. MTO2 beklaget på sin side at det ikke var mer fokus på unge og forebygging. MTO8 var på sin side opptatt av at mentorprosjektet måtte øke i omfang for at mentorene skulle øke sitt kunnskapsnivå: «(..) Skal dette prosjektet vokse, hadde det være greit å ha mer enn en klient. Da kan man sammenligne å se. Det er lett å forholde seg til én. Men når man forholder seg til to, det er da man blir ekspert.»

Mentorene ga også en tilbakemelding på mentorerte. MTO4 fokuserte på følgende: «(..) Ja, jeg så endring hos min mentorert (..) Jeg fikk inntrykket av at hen var ærlig. Hen tenkte at dette er noe jeg er ferdig med. Jeg snakket mye med hen om samfunnsansvar og om at vi alle hadde plikter som samfunnsborgere. Det gjorde inntrykk på hen (..) Hen var ikke så reservert som tidligere. Tryggheten ble sterkere. Det var mye latter. Vi lo en del (..) På siste møtet vi hadde sa hen at hen hadde lyst til å bli ungdomsarbeider for å hjelpe andre ungdommer som var i risikosone eller i faresone.»

MTO5 merket også en endring hos sin mentorert fra å ha ekstreme holdninger i oppstarten til å bli mer løsningsorientert og begynne å fokusere mer på arbeid og hjelp til familien. Den samme grad av ansvarliggjøring merket MTO8 med sin mentorert: «(..) Jeg så en endring. Min mentorert (..) ville ikke jobbe, ingen trening, holdt seg på rommet, bare lufting, sosialt veldig lite kontakt (..) I dag går hen på skole og tenker videre i livet.» MTO5 så en endring med sin mentorert fra konstant fokus på utenrikspolitikken i Midøsten og ekstreme holdninger til mer fokus på hvordan hen kunne få arbeid og utdanning og hjelpe familie sin.

MTO7 merket at det var vanskelig å sette et måltall på hvorvidt mentorerte var radikal eller farlig, men så klare endringer i tillitsforholdet mellom de to: «(..) Tillitsforholdet endret seg (..) jeg opplevde at hen satt veldig pris på samtalen. Hen syntes det var interessant å snakke med noen som ikke er fra samme kultur og bakgrunn.» Situasjonen var mer komplisert med en annen mentorert som ikke var blitt noe bedre etter samtalen med mentor. Sistnevnte var i tvil om vedkommende hadde hatt nytte av dem i det hele tatt.

MTO9 var også litt delt på hvor mye mentorerte hadde fått med seg av mentoreringen, men håpet å ha klart å så et frø: «(..) Hva hen tenkte i ettertid med denne informasjonen når det gjelder korrigerings.. Hen fikk i hvert fall en del andre input (..) Det handler om hva du kan få plantet i hodet på hen.» En annen respondent sa at det var umulig å fastslå om samtalen med mentorerte virket eller ikke og at man trengte mer tid. En av mentorene påpekte at utgangspunktet for om man kunne lykkes eller ikke varierte fra person til person, at man som mentor alltid måtte forholde seg til ulike forløp.

De fleste mentorene trivdes godt med rollen de hadde. Det var likevel for vanskelig for noen av dem å engasjere seg mer i mentorprogrammet, gitt det begrensede antall mentorerte de hadde og lønnsnivået, som var mindre gunstig. Andre brant derimot for saken og mente at de burde få mer ansvar i rehabiliteringen av mentorerte på bakgrunn av den unike kunnskapen de hadde om dem, noe som MTO5 slo fast som følgende: «(..) Det er jeg som ser endringer hos mentorert. De samtalen har mentorert ikke med betjentene. Mentorerte sier selv at de ikke ønsker å vise noen følelser (ovenfor andre innsatte og fengselsansatte), for da blir de sett på som svake.»

Mentorer kan i utgangspunktet formidle eventuelle forslag til prosjektledelsen, som formidler dem videre til KDI, som deretter følger linja tilbake til fengslet. Når kontakten med fengslet har vært mer direkte, kunne mentorene foreslå praktiske tilpasninger til fengslet, som kunne tas til følge så lenge det ikke kolliderte med fengselsregimet og sikkerhetsrutiner. Noen mentorer har også hatt anledning til å delta på ansvarsgruppemøter, hvor de kunne fortelle litt om mentorerte til de andre partene som var involvert i rehabiliteringsprosessen. De får etter hvert også en større mulighet til å følge opp mentorerte som løslates etter avtale med den aktuelle kommunen. Deres rolle er fortsatt under utvikling.

Til slutt spurte undertegnede mentorene om hva mentorprosjektet hadde betydd for dem på et mer personlig plan. Alle påpekte at rollen som mentor beriket dem som mennesker og gjorde dem til bevisste borgere. Det var tilfellet for MTO4: «(..) For meg er mentorprogrammet et integreringsspørsmål. Hvor går vi hen med integrering? Veldig mange av disse ungdommene er født og oppvokst i Norge. Hva er det som gjør at de blir radikalisert? Jeg er



opptatt av disse problemsstillingene. Sosialøkonomiske årsaker, foreldrene som mislykkes. Jeg er opptatt av å ta tak i tingene. Og det forebyggende arbeidet.»

For MTO2 hadde erfaringen hen fikk gjennom mentorjobben hatt direkte betydning for kontakten med ungdommer ute i det muslimske miljøet. Hen var nå bedre i stand til å bearbeide dem som kunne være fascinert av ekstremistiske grupper. MTO8 hadde lignende følelser: «(..) Jobben har gitt meg et nytt liv. Jeg føler at jeg er mer engasjert i samfunnet nå. Jeg prøver å se positivt. Samtidig vet jeg at jeg jobber i en tøff bransje.» MTO7 nærmeste assosierte deltagelsen med en form for ny realitetsorientering: «(..) Det var unikt å ha en fastlagt samtale med et menneske som hadde en helt annen bakgrunn og som var i en helt annen situasjon enn meg (..) For min del, kjente jeg at ble dratt mot «hva er det viktige, hva styrer verden?» Jeg leser oftere en fagbok enn en roman selv om jeg vet at romaner foredrer meg. Jeg ser andre TV-programmer enn før. Jeg er mye mer bevisst. Ser mer på Urix. Jeg har lyst til å være faglig mer oppdatert. Jeg beveger meg nå i et annet fagfelt - psykiatri-, fordi jeg er mer interessert i hva som skjer i menneskers hode (..) Jeg har også blitt mer skeptisk til hva religion kan brukes til, religion som redskap.»

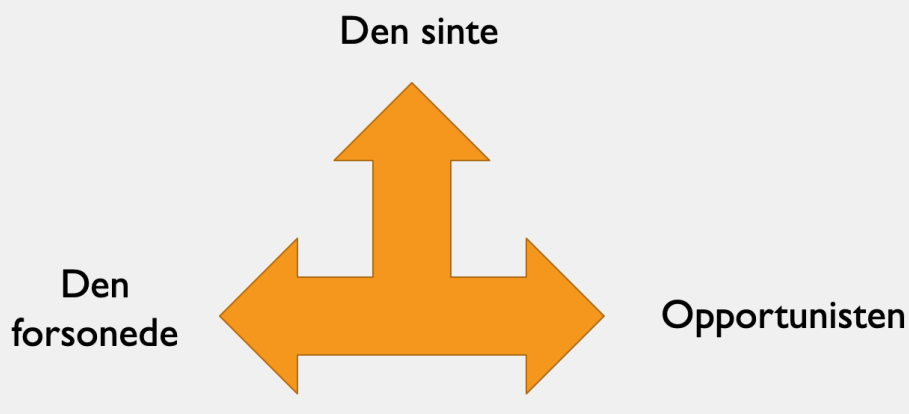
### [Mentorordningen sett fra mentorertes side](#)

Undertegnede møtte åtte mentorerte mellom februar og mai 2018. Møtene fant sted etter at forskningsprosjektet og forskeren ble introdusert for alle mentorerte av prosjektledelsen og mentorene. Mentorene kunne spille på det gode tillitsforholdet de hadde til mentorerte for å fungere som effektiv *døråpner* for forskeren. Mentorerte var på sin side nysgjerrige på hva studien skulle ta opp. De var interessert i å bidra med egne perspektiver og håpet at disse kom fram i studien. Dette kapitlet er derfor basert på deres syn på ordningen og på de ordene og uttrykkene som de brukte for å karakterisere tiltaket. Flere ga imidlertid uttrykk for at de slet med å plassere forskerrollen. Undertegnede måtte forholde seg flere ganger til direkte spørsmål på om vedkommende jobbet for kriminalomsorgen eller PST. Svaret de fikk var at forskeren var ansatt ved KRUS som forsker II og hadde fått i oppdrag fra KDI om å evaluere mentorprosjektet, samtidig som forskeren var svært opptatt av at deres tilbakemeldinger på mentorprosjektet ble hørt.

Samtalene varte i gjennomsnitt mellom én og 1,5 time og var hyggelige. De ble etter hvert mer åpne ettersom mentorertes skepsis avtok. Dette utelukker selvsagt ikke at mentorerte ønsket å presentere seg fra sin beste side. Fengslene la på sin side forholdene til rette for at samtalene kunne finne sted direkte etter avtale med dem. De sørget også for at de kunne være fortrolige, dvs. at forsker og mentorert var alene på besøksrommet. Ett intervju fant imidlertid sted på et offentlig sted i Oslo, siden mentorerte hadde sonet ferdig sin dom og var løslatt.

Intervjuene med mentorerte ga et godt overblikk over hvordan de oppfattet mentorordningen. Undertegnede var spesielt opptatt av å vite hva mentorerte trodde om eller visste at ordningen var, hvordan de så på sin egen rolle i den og hva de trodde de skulle oppnå gjennom deltakelsen i programmet. Ut fra samtalene - og da må man ha i minne at det bare var snakk om åtte stykker totalt-, kom tre idealtyper etter hvert fram, noe som figur 2 viser.

## Tre idealtyper for mentorerte



Figur 2

Den første idealtypen var *den sinte*. Vedkommende var overbevist om at mentorordningen var et verktøy for PST og for norske myndigheter og at mentorene rapporterte. Vedkommende anså seg selv som en politisk fange som verken var radikal eller ekstremist. Vedkommende viste klare tegn til konspiratorisk tenkning. Det handlet om at det var de andre som var ekstremister eller terrorister, at en tredje verdenskrig mellom sivilisasjoner var nærstående og at Vesten og Norge førte en nådeløs krig mot islam og muslimer eller hadde et konkret mål om å forfølge og trakassere muslimer.

Det må påpekes at undertegnede ikke fikk anledning til å prate med høyreekstreme mentorerte i løpet av evalueringsperioden. Dette skyldtes at vedkommende enten ikke ville snakke med forskeren eller fordi det ikke fantes mentorforløp for denne individgruppen i perioden studien pågikk. Tilbakemeldingene indikerte derimot at en slik idealtipe også fantes blant høyreekstreme innsatte. Mentorprogrammet hadde ikke hatt noe mentorforløp for venstreekstremister så langt. Den sinte støttet fortsatt ekstremistiske grupper og kunne legitimere voldsbruk som en del av en virkelighet hvor makt måtte settes opp mot makt. Vedkommende hadde i liten grad fokus på forsoning, fremtid og egen skjebne.

Den andre idealtypen samtalen avdekket var *den forsonede*. Vedkommende hadde sittet en stund i fengsel - ofte pga. lange dommer, det gjaldt f.eks. de første fremmedkrigerne som kom tilbake til Norge -, og hadde fått tid til å tenke gjennom sine opplevelser. Vedkommende hadde etter hvert fått nye perspektiver på livet, bl.a. takket være samtalen med mentorene, og ønsket å bli ferdig med dommen og komme videre i livet. I motsetningen til den første idealtypen, som hang fast i fortiden, var den forsonede langt mer opptatt av fremtiden og av egen fremtid.

Den tredje og siste idealtypen, som virket mest utfordrende for forskeren, var *opportunisten*. Vedkommende kunne til en viss grad virke angrende, samtidig som hen kunne komme med utspill som vitnet om at vedkommende i virkeligheten ikke anså seg selv som ekstremist eller radikal. Motivasjonen for å være med i mentorprogrammet var også mer uklar. Opportunisten kunne gi uttrykk for et ønske om å ta et oppgjør med fortiden, samtidig som vedkommende hadde en formening om at deltagelsen i programmet kunne gi ekstra goder i form av bedre soningsvilkår, permisjon, snarere løslatelse eller fortgang i *saken*. Egeninteressen kunne dermed spille en mer sentral rolle i beslutningen om å takke ja til et mentorforløp.

Det er viktig å huske på at disse idealtypene bare er ment som et hjelpemiddel for å forstå hvordan mentorerte forholdt seg til mentorforløpet. Forsøket på å kategorisere utelukker på ingen måte at det kunne være en viss grad av overlapping mellom de tre idealtypene, og heller ikke at det kunne være et dynamisk aspekt som førte til at en deltaker i programmet begynte et mentorforløp som *sint* og *opportunist* for etter hvert å bli *forsonende*. Av og til fikk man til og med oppleve alle tre idealtypene i samme samtale.

I delen som følger kommer mentorertes synspunkter til uttrykk gjennom en rekke direkte sitater. De har fått akronymet MTT pluss et tall bak. Det vi vil belyse er deres motivasjon for å være med, hvordan de ble rekruttert til programmet, ventetiden og kontakten med mentor, hvilken betydning mentor har hatt for dem, hvilke utfordringer de har hatt underveis med å delta og til slutt hva de tror mentorforløpet har gitt dem.

### Motivasjon og rekruttering

MTT1 nektet opptak under intervjuet fordi hen ikke ville at det skulle brukes mot hen. Selv følte hen seg ikke radikal eller ekstremist. Hen fikk høre om mentorordningen første gang på fengslet der hen satt, så senere av mentorprosjektets ledelse på et annet fengsel. MTT1 var villig til å være med av tre grunner. Den ene var antagelsen om at deltagelsen i programmet vil være noe positivt for straffegjennomføringen. Hen håpet bl.a. på at en eventuell søknad om overføring til et annet fengsel lettere ville innvilges hvis man viste samarbeidsvilje. Hen likte å diskutere ideer og politikk og hadde ikke mye besøk, så tanken på å kunne diskutere med noen var uansett fristende, selv om MTT1 ikke var i tvil om at mentorer rapporterte til PST, som alle andre fengselsansatte.

MTT2 ble på sin side kontaktet av avdelingsleder på fengslet, som sa til hen at noen fra KDI og regionen ville snakke med hen. Hen kom også i kontakt med en forsker som opplyste om at det fantes en mentorordning. MTT2 fikk beskjed om at ordningen var frivillig og at innsatte som var dømt etter terrorparagrafen kunne få dette tilbudet som en del av tilretteleggingen av soningen. MTT1 følte seg verken radikal eller ekstremist og skjønnte ikke helt hvorfor hen skulle være aktuell for et slikt tiltak. Hen husket følgende: «(..) Jeg var litt negativ før de kom til meg, egentlig. Jeg tenkte: «Hvorfor skal de komme til meg? Hvorfor skal jeg ha mentor?» Men hen gikk med på det fordi hen ble fortalt av noen at hen kunne få fordeler med tanke på permisjon, fremstilling eller besøk.

I tillegg håpet MTT2 på å kunne snakke om ting som plaget hen, men som hen ikke kunne ta opp med andre: «(..) Jeg tenkte at det kanskje kunne være bra for meg å ha noen å snakke med om saker og ting som jeg ikke pratet om med betjenter eller andre.» Så det var ingen grunn til å si nei til det.

MTT3 kom i kontakt med mentorordningen gjennom fengslet der hen satt. Avdelingsleder på fengslet informerte hen om at noen ville snakke med hen, uten at hen fikk vite hvorfor. Selv følte hen seg ikke radikal eller ekstremist, men trodde at både Vesten og Norge var mot muslimer. Så kom det noen fra prosjektledelsen, som sa mer om ordningen. MTT3 husket at «(..) Jeg skjønnte at det var en slags hjelpeordning for oss som ikke har rett til besøk. Ifølge MTT3 skjønnte hen etter hvert at det hadde noe med radikalisering å gjøre, selv om hen husket at det ikke ble sagt noe direkte om det. MTT3 ble med til slutt fordi hen savnet selskap: «(..) Det er kjedelig for meg å ikke ha noen å snakke med (..) En annen ting var at hen (fra prosjektledelsen) vekket en interesse hos meg med dette.»

Undertegnede fikk bekreftet at prosjektledelsen ved første kontakt med kandidaten for mentorering opplyste om hvorfor vedkommende ble tilbudt ordningen og at en vanlig måte å gjøre det på var å nevne dom. Prosjektledelsen skulle også informere om at mentor hadde rapporteringskrav dersom straffbare forhold eller andre forhold som hadde betydning for straffbare forhold ble nevnt under samtalene.

MTT4 fikk først høre gjennom medier at regjeringen hadde satt i gang tiltak for returnerte fremmedkrigere. Hen tok kontakt med kontaktbetjenten, som formidlet videre. MTT4 var først og fremst ute etter å få hjelp med det hen slet med. Hen husket følgende: «(..) Jeg var skeptisk til å begynne med. Jeg tenkte at dette var et tiltak som vil kanskje prøve å omvende folk. Men tydeligvis var det ikke det. Det var et tiltak som på en måte skal være med oss hele veien gjennom soninga og hjelpe oss med andre ting som vi sliter med (..) De samtalene som kom underveis og som var kritiske var egentlig viktige.» Det tok nesten et år før ordningen startet, noe som etter hvert gjorde MTT4 frustrert: «(..) Jeg følte at det var null forståelse for saken min. Det var ikke noe tiltak som kunne iverksettes for min del. De hadde ikke noe tiltak a la type rehabilitering som kunne vært aktuelle.» Så fikk MTT4 besøk av prosjektledelsen, som forklarte mer om mentorprosjektet. MTT4 husket at hen fikk et klart bilde av tiltaket: « (..) Det var nettopp fordi jeg var en returnert fremmedkriger. Det var dommen som var forklaringen. Og så var det opplagt at jeg har slitt med radikale holdninger.» Med andre ord skjønnte MTT4 hva hen gikk til da hen takket ja til ordningen.

MTT5 fikk vite om mentorordningen gjennom prosjektledelsen, som besøkte hen i fengsel. Hen tolket det slik at mentorprosjektet handlet om mapping og evaluering av deltakerne og skulle sørge for at de ikke skulle være «(..) monstre lenger da de kom ut.» Hen bestemte seg likevel for å være med for å hjelpe Norge med å forstå hva individer som hadde vært i Syria hadde opplevd og hva man kunne gjøre med dem. MTT5 husket følgende: «(..) Jeg hater å si det.. Men det er et faktum.. Jeg forventet ingenting eller noen ting (..) Jeg ville bare vite hva de (prosjektledelsen) hadde (..) Jeg ville virkelig være en del av dette prosjektet for å kunne hjelpe (..) Jeg visste også at hvis jeg var helt åpen om meg selv, så vil de kunne forstå mer om de andre sakene.» Hen hadde følgende innstilling til sin egen sak: «(..) Hvis jeg skal løse

problemet, må jeg gå dypt tilbake for å forstå hvorfor og hvordan. Men hvorfor er viktigere enn hvordan.»

MTT6 fikk første vite om ordningen via kriminalomsorgens forvaltningssamarbeidspartnere. Etter hvert kom prosjektledelsen inn i bildet for å forklare at ordningen var knyttet til saker om ekstremisme, men også vanlige kriminelle saker. Hen tenkte følgende: «(..) Det var en ordning lagd av kriminalomsorgen for folk med samme type sak som jeg hadde (..) Jeg tenkte at den skulle bidra til at jeg klarte å komme meg i samfunnet (..) på en måte samfunnslære, kan man si (..) Jeg ble interessert og ville prøve det.» MTT6 følte også at tiltaket ikke bare handlet om rehabilitering i samfunnet, men også om at det skulle gjøres noe med hens tankegang: «(..) Jeg var skeptisk til å begynne med. Jeg tenkte at dette var et tiltak som ville kanskje prøve å omvende folk. Men tydeligvis var det ikke det. Det var et tiltak som på en måte skulle være med oss hele veien gjennom soninga og hjelpe oss med andre ting som vi slet med (..) Jeg satt igjen med inntrykket av at staten, de lar meg ikke bare gå, og at når du går ut derifra, så skal du ikke være som før (..) Jeg husker godt at jeg satt igjen med inntrykket av at de lagde dette opplegget for å passe bedre på meg og ha bedre kontroll (..) Jeg tenkte positivt. Jeg tenkte at dette skulle bli bedre for rettsaken min (..) At det skulle hjelpe (..) Jeg tenkte faktisk at jeg skulle tilbake til samfunnet, men kanskje på en annen måte enn det jeg levde før jeg kom i fengsel.»

MTT7 fikk beskjed fra en betjent om at to personer (prosjektledelsen) ville snakke med hen. MTT7 følte seg hittil dårlig behandlet av fengselssystemet. Samtalen med prosjektledelsen gjorde hen nysgjerrig. Hen ville teste det litt og så fram til å kunne diskutere med noen på arabisk. Hen husket følgende om førsteinntrykket: «(..) Rett og slett ingen tillit. Når jeg så hva politiet og fengselsbetjenter drev med min sak, mistet jeg tillit (..) Så jeg tenkte at når mentor skulle komme, skulle jeg se. Men jeg skulle ikke stole på hen 100%. MTT7 var sikker på at samtalene med mentor, i likhet med andre samtaler, skulle avlyttes. Hen måtte dermed ta høyde for ikke å snakke om alt hen ønsket å snakke om. Det var et dårlig utgangspunkt for kontakten med mentor, men slett ikke unikt.

MTT8 fikk høre om mentordningen gjennom kontakt med en forsker og visste også om en mentor fra før. Det var denne forskeren som anbefalte MTT8 å be om å få en mentor, før prosjektledelsen besøkte fengslet hvor hen oppholdt seg. MTT8 husker følgende om hvordan ordningen ble presentert: «(..) De sa at mentorordningen var en som snakket om forskjellige ting. Alt fra religioner til biler. Jeg var opptatt av å vite om ting gikk videre og sånt. Det var egentlig det jeg fikk høre fra dem.» MTT8 var primært motivert av behovet for å snakke om islam med en lærd og satt ikke igjen med inntrykk av at ordningen handlet om avradikalisering: «(..) De sa det ikke slikt at dette prosjektet var for å avradikalisere meg. Det sa det ikke (..) Det var ikke min oppfatning at dette var et avradikaliseringsprogram.»

Ut fra disse eksemplene kan vi merke flere ting. For det første var det flere inngangsporter inn i mentorprogrammet. I noen tilfeller tok mentorerte kontakt og ba om å få mentor. Som regel var det fengslet gjennom kontaktbetjent eller avdelingsleder som tok initiativet til å ta kontakt med KDI. Ellers kunne andre forvaltningsinstanser eller eksterne stå bak kontakten til KDI.

For det andre ser vi at mentorerte hadde et veldig ulikt utgangspunkt med tanke på hva de skjønnte om hva mentorordningen var og hva de ønsket å oppnå. De tre idealtypene som vi identifiserte finnes gjennom sitatene. Uansett hva mentordningen var eller ikke var - om den handlet om å avradikalisere eller ikke eller om samtalene skulle avlyttes eller ikke -, var man likevel villig til å være med av andre årsaker. Det kunne være troen på at man ville oppnå bedre fremgang i straffegjennomføringen, troen på at man ville få hjelp med egne problemer eller til slutt, og på et litt mer overfladisk plan, troen på at en ensom og kjedelig hverdag kunne krydres litt av hyggelig selskap og gode diskusjoner, hvis mulig på morsmålet. Det virket også som om prosjektledelsen har gjort en god jobb med å opplyse kandidatene om mentorprogrammets natur og målsetting. Stort sett visste mentorerte hva det innebar for dem å innlede samtaler med mentor.

### Mentormatchen

I denne delen sammenfatter vi perioden fra mentorerte møte sin mentor for første gang til mentorforløpet startet. Når det har vært mulig ønsket vi å forstå hvordan samtalene med mentor foregikk og hvordan de ble opplevd av mentorerte. Oppsummert kan man si at flesteparten av mentorerte var meget fornøyde med sin mentor av ulike årsaker. For mentorerte var mentorene en levende kontakt med samfunnet utenfor fengselsveggene, et lite frihetsvindu som viste dem veien tilbake til et normalt liv og en menneskelig støtte og en trøst som bidro til å gjøre fengselsoppholdet lettere å leve med i perioder hvor man fikk lite eller ingen besøk fra venner eller familie og hvor kontakten med fengselsansatte eller de andre innsatte ikke var uproblematisk. Samtalene med mentorene ga mentorerte muligheten til å oppdatere seg på politikk og samfunn og til å reflektere over familierelasjoner.

I noen tilfeller kunne man også praktisere morsmålet, noe som også bidro til å gjøre fengselshverdagen lettere. Mentorene var mennesker og rollemodeller, men de var ikke minst dyktige på sitt felt og kunnskapsrike. De tilbød tung ekspertise innen religion, politikk og samfunn. Samtalene med mentorerte viste at mentorene betydde mye for mentorerte og at det høye tillitsnivået som de hadde til sin mentor var unikt i forhold til tilsvarende kontakt de hadde med betjenter, sosialarbeidere, psykologer og til og med egne familiemedlemmer.

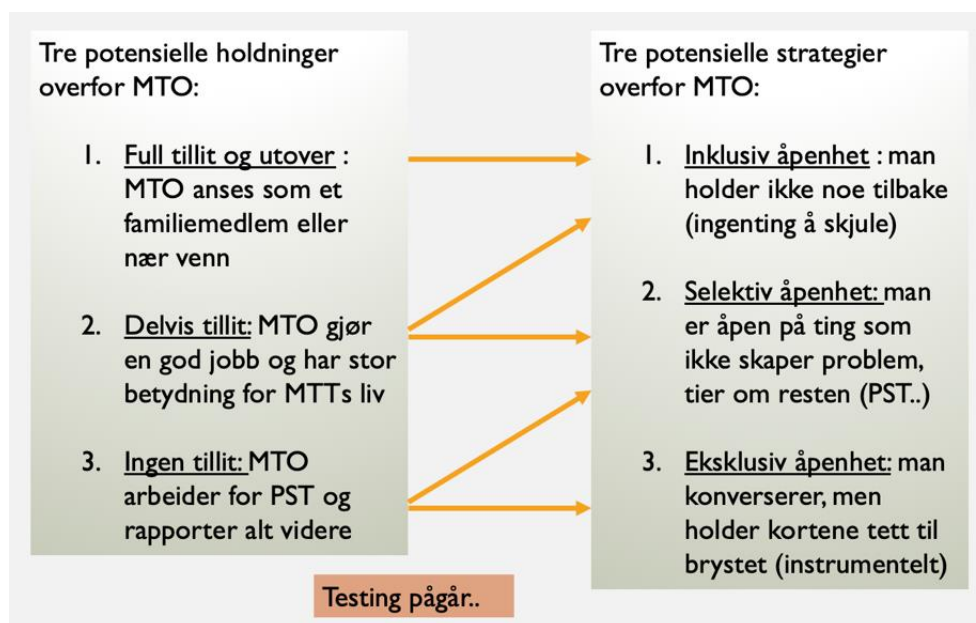
Tillit var et sentralt begrep for å forstå forholdet mellom mentor og mentorert, men hva slags tillit var det egentlig snakk om? Samtalene tydet på at det fantes tre ulike tillitsnivåer. Det laveste nivået var *ingen tillit*. I dette tilfellet trodde mentorerte at mentor arbeidet for PST og at hen rapporterte fra samtalene. Det midterste nivået var *delvis tillit*. Forholdet tydet på at mentor hadde gjort en god jobb med å skape debatt med mentorerte, men tilliten hadde klare grenser. Det høyeste nivået var *fullt tillit*. Mentor var ansett av mentorerte nærmest som et familiemedlem eller en venn.

De tre nivåene resulterte i tre ulike holdninger. På det laveste nivået, hvor det ikke var tillit, praktiserte mentorerte en form for *eksklusiv åpenhet*. Mentorerte kunne konversere om mye forskjellig, men holdt samtidig kortene tett til brystet for ikke å avsløre seg eller noe av betydning som kunne skape problemer med tanke på rettssak eller soningsvilkår. Samtalene

var primært instrumentelle for mentorerte. Det var gjerne en type samtale hvor mentorerte stadig *testet* mentor for å se om vedkommende rapporterte til fengslet, politiet eller PST.

På det midterste nivået praktiserte derimot mentorerte i større grad en form for *selektiv åpenhet* hvor man var åpen om enkelte ting som skapte mindre problemer, mens man kunne tie om andre ting av frykt for at noen skulle gå videre til fengslet eller PST. Samtalene med mentor var hyggeligere fordi mentorerte ikke følte at hen trengte å passe seg hele tiden.

Denne type tillit kunne utvikle seg til en form for *inkludiv åpenhet* hvor man ikke lenger holdt tilbake noe om seg selv eller om tynge forhold som kunne ha med fortiden å gjøre. I slike tilfeller kunne man gjerne høre: «(..) Jeg har ingenting å skjule!» Disse idealtypene kunne ligge fast over tid eller representere faser i utviklingen av tillitsforholdet mellom mentor og mentorert. Man kunne også se situasjoner hvor en type tillit kunne trigge ulike strategier, noe som figur 3 viser:



Figur 3

Et annet spørsmål som mentorerte ble bedt om å svare på handlet om mentormatchen. Hva var en god mentor ifølge dem? Mentorerte svarte at en god mentor var en person som var kunnskapsrik om politikk og religion - og det kunne være en mann eller en kvinne -, og som var i stand til å gi god religiøs veiledning. I forhold til den siste dimensjonen var det som regel mer snakk om menn.

En god mentor var også en som var like flink til å lytte som til å snakke. Det var en person som kunne fremstå som rollemodell for mentorerte, som hadde evne til å gi mentorerte et nytt perspektiv på ting og som hjalp vedkommende med å takle livsutfordringer. Sist, men ikke minst, var en god mentor dedikert og gjorde mer enn det som jobben krevde. Det var en person som trodde på dem og som jobbet for deres rehabilitering i samfunnet.

Så spurte undertegnede om de kunne si noe om hvorfor mentoreringen kunne gå galt, hvorfor man ikke trivdes sammen med mentor og kunne få lyst til å bytte mentor eller avbryte mentorforløpet. Den kanskje alvorligste årsaken bak fraværet av match mellom mentor og mentorert eller bak et brudd mellom dem, lå i mistanken om at mentor arbeidet for PST eller for systemet eller i mistanken om at mentor ikke hadde reell betydning for mentorertes soningsforløp. Noen mentorerte svarte at mentor og mentorert manglet et verdifelleskap. Dette kunne være tilfellet dersom mentor ikke var muslim. Det betydde på ingen måte at alle muslimske innsatte som deltok i prosjektet fikk muslimsk mentor. Noen fikk en ikke-muslimsk mentor mens andre fikk en mentor som var sekulær muslim. Det kunne også være tilfellet hvis mentor var kvinne (til en mannlig mentorert) eller mann (til en kvinnelig mentorert). I virkeligheten viste kjønnsdimensjonen seg å ha mindre betydning for noen mentorerte enn for andre. For radikale sunna-muslimer var et mentorforløp for dem ikke kompatibelt med en sjia-mentor.

Mentor kunne også være for ung eller for gammel. Det kunne føre til at det ble vanskelig å finne en felles plattform av interesser. Forholdet ble for preget av generasjonsskillet og stivnet. Språkproblemer mellom mentor og mentorert kunne også føre til at samtalene nærmest ble nytteløse. Holdningen til mentor ble også omtalt som noe avgjørende. En mentor som var for belærende eller som bablet for mye i vei hindret også en god dialog. Det samme kunne skje hvis mentor hadde en for opplagt *avradikaliseringssagenda* og pøste på med kontranarrativer uten å innlede en reell dialog med mentorerte.

Med tanke på ideologi var ikke en god mentor en som bare snakket om religion eller politikk, men heller en som kunne veksle mellom *small talk* og tyngre temaer og som visste når det passet best å bytte tema. Det kunne også være tretthetstegn som oppstod etter en stund. Mentor og mentorert hadde brukt opp temaene og hadde ikke lenger noe å snakke om. Tabell 2 gir en oversikt over enkelte forhold som kunne skille en *god* fra en *dårlig* mentor.

<b>Tabell 2: kriteriene som definerer en <i>god</i> og en <i>dårlig</i> mentor ifølge mentorerte</b>	
Positive forhold	Negative forhold
MTO var kunnskapsrik i politikk og religion	MTO var ikke-muslim eller var sjia-muslim
MTO ga god religiøs veiledning	MTO var mann eller kvinne
MTO hjalp med å takle livsutfordringer	MTO var for ung eller for gammel
MTO var like flink til å lytte som til å snakke	MTO bablet og opprådte belærende
MTO gjorde mer enn bare sin jobb og var dedikert	MTO vekslet ikke mellom <i>small talk</i> og tyngre temaer
MTO ga nytt perspektiv på ting	MTO hadde for bastante politiske meninger
MTO fremstod som rollemodell	MTO hadde ikke flere temaer
	Mistanke om at MTO jobbet for PST
	MTO hadde ingen betydning for soning
	MTO og MTT hadde språkproblemer

Undertegnede spurte først mentorerte om hvordan den første kontakten med mentor hadde skjedd. MTT2 ønsket i utgangspunktet ikke å ha en mentor med samme bakgrunn, for det var



store sjanser for at denne personen tilhørte samme miljø som hen. Det var heller ikke noe krav om at det skulle være en muslim. MTT2 var også åpen for at mentor kunne være mann eller kvinne. Etter litt over en måned fikk MTT2 treffe sin mentor. Hen husket at prosjektledelsen var med på begynnelsen av møtet og at vedkommende gikk ut etter hvert. Da ble mentor og mentorert alene på rommet og begynte å snakke sammen. MTT2 husket følgende: «(..) Det var en person som var omtrent like gammel som meg. Mentor fortalte om sin utdanning og om hva hen gjorde og vi fikk veldig god kontakt sammen. Hen var en person som visste veldig mye (..) så kom personen fra prosjektledelsen tilbake og sa at hen kunne se at vi allerede var i gang.»

MTT4 hadde en litt annen opplevelse av første møtet med mentor. Hen ønsket seg i utgangspunktet en landsmann som visste om bakgrunnen for strukturen og kulturen og samtidig hadde dyptgående forståelse innenfor islam. Alder var viktig for MTT4, som syntes at det kunne være lettere å ha en mannlig mentor. En måned eller to etter at prosjektledelsen hadde besøkt hen kom de samme personene tilbake med mentor. Da ble de kjent med hverandre og snakket om hvor ofte de skulle treffes. MTT4 husket følgende: «(..) Mentor var ung, hadde samme bakgrunn som meg og var praktiserende (..) Hen var ydmyk, noe av det viktigste, og rolig og klar i sin tale (..) Og veldig kunnskapsrik (..) Jeg følte at det kunne fungere godt, fordi jeg måtte få utfyllt de tomrommene som jeg hadde i kunnskapen (..) Og jeg visste at man må praktisere islam i sin kontekst. Men hvordan man gjorde det, og hvordan man skulle diskutere og snakke positivt om det, og samtidig hente bevis fra koranen og Sunna som et grunnlag, det kunne jeg ikke.»

MTT3 husket at mentoren kom alene på første møte. Hen hadde følgende minne fra møtet: «(..) Kontakten var bra (..) Du vet, når man allerede var blitt stemplet som radikal eller ekstremist, var det fint å prøve å forklare det jeg trodde på (..) Så til en person som forstod hva jeg snakket om (..) Hvis hen ikke forstod kunne hen alltid sjekke.» MTT3 hadde ikke snakket med andre mentorer enn denne mentoren, men syntes det var en god match fordi hen endelig kunne diskutere med en person som var kyndig i islam: «(..) Hen hadde peiling på en del ting vi snakket om (..) Hen hadde peiling på islam, så vi diskuterte litt ulike temaer. Av og til var vi enige og av og til uenige (..) Jeg syntes først og fremst at mentor var tålmodig (..) Hen hadde bra nerver med meg, og hørte på meg når jeg av og til mistet kontroll (..) Jeg syntes mentor var veldig flink. Veldig intelligent.»

Det tok noen uker etter møtet med prosjektledelsen før MTT6 traff sin mentor. Det var egentlig veldig raskt. I venteperioden var mentorerte spent på å bli kjent med mentor. For hen føltes det akkurat som å bli kjent med en ny person «(..) som kanskje kunne hjelpe deg med noe. Som du bare kunne snakke med. Du blir lei i fengsel når du bare ser de samme ansiktene.» Mentor kom sammen med prosjektledelsen og fikk tid alene med mentorerte. Hen fikk med en gang et godt inntrykk av mentor: «(..) Det var veldig interessant å snakke med mentor. Jeg merket at hen var en hyggelig person. Hen var en av de som ikke holdt noe tilbake. Hen var helt åpen (..) I ettertid har mentor bare bekreftet det. Hvis hen lurte på noe, så sa hen det direkte». For MTT6 var også alderen en god match for de to: «(..) Mentor kunne snakke med meg om de temaene jeg ville snakke om. Hen kunne snakke om det og gi meg råd.»

MTT5 hadde fortalt prosjektledelsen at hen likte å snakke om politikk og historie og ba om at de skulle finne en person som passet akkurat denne beskrivelsen. På første møte med mentor var prosjektledelsen til stede. De introduserte mentor for mentorerte og lot de to være alene en stund. MTT5 husket at de med en gang begynte å snakke om politikk og historie. MTT5 hadde en plan med det. Hen skulle teste mentors kunnskaper for å se om vedkommende var en verdig samtalepartner. Undertegnede spurte mentorerte om hvorfor dette var så viktig. Hen svarte følgende: «(..) Når jeg begynner å snakke med noen, evaluerer jeg. Du kan spørre om hvilke bøker hen leser og hvis hen har noen form for spesielle skrifter, hvilken som helst type (..) Hvis jeg leser spesifikke bøker, vil du få et inntrykk av meg (..) Du vil være i stand til å evaluere meg (..) Så det var slik jeg begynte. Jeg begynte å spørre hen om bøker (..) Mentor manglet livserfaringer, men var en skolert person.»

De siste mentorerte hadde mer blandede erfaringer med sin mentor. MTT1 hadde hatt flere mentorer tidligere uten å være helt fornøyd. Dette skyldtes kulturforskjeller og språkproblem i det ene tilfellet og en situasjon i det andre tilfellet hvor mentorerte følte at hen ikke fikk snakke nok i forhold til mentor. Med siste mentor var hen derimot strålende fornøyd. Mentor hadde mange interesser de kunne snakke om og hadde i tillegg opplevd masse. Kjemien mellom dem ble god. Mentor hadde en del kunnskaper om islam, selv om hen ikke virket veldig praktiserende.

MTT7 hadde på sin side ikke tillit til mentorprosjektet, men var nysgjerrig på å få snakke med noen som kunne arabisk. I utgangspunktet var MTT7 ikke så opptatt av at mentor skulle være ung eller eldre, mann eller kvinne eller landsmann eller norsk. Hen kunne derimot ikke ta imot en sjia-mentor: «(..) Hvis de (mentorprosjektet) hadde fikset en sjia mentor, hadde jeg nektet. Fordi vi er mot hverandre. Hadde vi snakket om politikk, hadde vært *pang* med en gang. Og det ville jeg ikke.»

Utover det var MTT7 åpen for det meste. Hen husket følgende fra første møte med mentor: «(..) Jeg tenkte at jeg skulle ta denne mentoren og se hvem det var. Da jeg traff hen, ble jeg veldig glad. Jeg kjente hen, ikke direkte, men jeg visste hvem hen var (..) Mentor var en god person og hadde masse kunnskaper om islam. Vi snakket om politikk (..) Vi hadde mange ting i felles (..) Jeg var opptatt av islam og sharia og hva imamer mente (..) Da jeg hørte at mentor hadde studert i X, tenkte jeg at det var det beste for meg.» MTT7 påpekte at hen hadde det veldig fint med mentor i begynnelsen. Etter hvert ble det derimot tyngre fordi mentor gikk systematisk til verks med å utfordre hens diskurs. Det ble rett og slett for mye: «(..) I begynnelsen var det veldig fint. Jeg likte å snakke om alt (..) Vi snakket masse om det norske samfunn og fisk (..) Vi hadde masse å snakke om. Men når det kom til IS, ble jeg sliten fordi hen var mot IS og jeg var ikke mot IS. Jeg var for IS med stabil sharialov og et stort kalifat. Men det ville hen ikke (..) Mot slutten ble det tungt for meg (..) Vi snakket hele tiden om IS, IS, IS. Vi kom alltid tilbake til det. Jeg sa det til prosjektledelsen.»

MTT8 fikk to ulike mentorer. I utgangspunktet var mentorerte mer skeptisk til å få en kvinnelig mentor enn en mannlig fordi hen så for seg at kvinner ikke skulle jobbe. Men hen sa ikke nei til dette og var egentlig litt nysgjerrig på det. Hen fikk likevel en mannlig mentor til slutt og ville etter hvert bytte. Undertegnede spurte hvorfor. Mentorerte insisterte på at hen var veldig fornøyd med mentor, men at språkproblemer gjorde det vanskelig å kommunisere

sammen. Det var spesielt leit for MTT8 fordi hen hadde stor respekt for mentor: «(..) Jeg var veldig fornøyd med hen. Hen har kunnskap, selv om vi var uenige. Men det var språkproblemer. Det var vanskelig av og til for hen å forstå meg og omvendt. Men jeg ville ikke si det til hen fordi det var frekt.» MTT8 spurte senere prosjektledelsen om hen kunne bytte til en annen mentor som hen kjente fra før og som var i samme aldersgruppe. Om den nye mentoren kunne hen fortelle følgende: «(..) Med den nye mentor var det bra på alle punkter. Det var litt språkproblemer med den forrige, men ikke her (..) Begge mentorer hadde ellers de samme egenskapene.»

Disse eksemplene viser hvilke egenskaper mentorerte forventet å finne hos mentorer og hva de ønsket ut av samtalen. Mentorerte hadde selvsagt et ulikt utgangspunkt, ulike behov og ulike forventninger. Den ideelle mentoren skulle være alt. Hen skulle være kunnskapsrik, skulle veilede i religion, skulle hjelpe med livsutfordringer, skulle være god lytter og pedagog, skulle gi perspektiver på ting og skulle til slutt fremstå som oppriktig dedikert.

Dette er en intrikat kombinasjon som i ettertid validerer mentorprosjektets opprinnelige idé om å bygge en mentorpool. Passer ikke den ene mentoren, kan man bare justere ved å tilby en annen mentor som forhåpentligvis vil ligge nærmere mentorertes personlighet og behov. Eksemplene illustrerer også kompleksiteten ved mentorrollen, som innebærer at man hele tiden må strebe etter å finne den rette balansen mellom hensyn til tillitsbygging og hensyn til nyansering. Begge dimensjoner er viktige i mentorporteføljen og gir mening.

## Mentoring og tillit

Undertegnede spurte mentorerte om å beskrive forholdet til mentor. Tilbakemeldingene tydet på at mentorene i de alle fleste tilfeller hadde klart å bygge opp en høy grad av tillit hos mentorerte. I det beste scenariet hadde man kommet gjennom de tre fasene vi beskrev tidligere: *ingen tillit*, *delvis tillit* og *full tillit*. Mentorertes holdning overfor mentor gjenspeilte en slik prosess. Mentorerte åpnet seg og kalkulerte i stadig mindre grad hva hen fortalte til mentor, dette av to grunner. For det første fikk mentor en rolle som ingen andre hadde, verken fengselsansatte, familiemedlemmer, prest, psykolog eller andre innsatte.

For det andre stolte mentorerte i stor grad eller fullt ut på at mentor ikke lekket noe fra samtalen forutsatt at det ikke kom straffbare forhold inn i bildet. Hvis tillitsbygging var målet for mentorforløpet, så var målet nådd. Hvis det var bevisstgjøring, så utgjorde tillit uansett en absolutt forutsetning for å drive endringsarbeid.

Andre eksempler viste et mer komplisert bilde hvor tillit mellom mentor og mentorert eksisterte, men var samtidig tema- og situasjonsbetinget. Mentorerte klarte aldri å stole 100% på at mentor ikke var en del av systemet og ikke samarbeidet med politi eller PST. Noe av skepsisen skyldes prosjektledelsens og mentorens manglende evne til å svekke mentorertes mistanker.

Men mentorertes reaksjon avspeilte også asymmetriske relasjoner i fengsel mellom *innsatt* og *ansatt*. Uansett hvor mye prosjektledelsen og mentorene strevde med å skape tillit, ville

det alltid finnes et *tillitstak* som ikke kunne brytes fordi skepsis er et grunnleggende trekk ved relasjonen mellom innsatte og ansatte i fengsler. Vi må heller ikke glemme at disse intervjuene gjenga bare et glimt av forholdet mellom mentor og mentorert på et bestemt tidspunkt. Gjentatte intervjurunder over en lengre periode hadde gitt et klarere bilde av dynamikken i tillitsbyggingsprosessen mellom mentor og mentorert.

MTT2 illustrerte intensiteten i forholdet som kunne utvikle seg mellom mentor og mentorert. MTT2 kunne fortelle følgende: «(..) Jeg gledet meg til å komme og prate med hen, jeg så fram til at hen kom (..). Hvis det hadde vært en uke uten at vi snakket sammen, lurte jeg på om hvorfor hen ikke kom (..) Jeg hadde masse på hjertet.» Mentor var dermed blitt en unik person i MTT2s liv, som hen selv påpekte: «(..) Jeg hadde ikke åpnet meg for noen folk i hele livet mitt som jeg gjorde med mentor. Jeg kunne snakke om X. Den perioden i X var jeg ferdig med for lenge siden. Det var en periode hvor jeg fortalte om sånn og sånn (..). Det er jeg helt ferdig med (..) Vi snakket mye om utenrikspolitikk (..) Vi snakket mye om familie (..) Vi snakket mye om hva som skjedde her inne (dvs. fengslet) (..) Om jeg skulle få besøk.» MTT2 hadde jo hatt kontakt med en psykolog, men ble skuffet. Hen husket følgende fra siste møte med psykolog: «(..) Etter samtalen med psykologen sa jeg at, vet du hva, min mentor vet mer enn det dere har klart de siste årene.»

MTT4 hadde en lignende erfaring med psykolog: «(..) Jeg hadde møter med psykolog. Men det fungerte ikke. Mye av det åndelige går også på det psykologiske, som en psykolog ikke kan begrunne i Koranen. Psykologer har ikke den religiøse forståelsen eller kunnskap. De har sitt eget felt.» For MTT4 var mentor personen mentorerte hadde betrodd seg mest til av alle: «(..) Mentoren var den beste til å kunne vite hvilken person du egentlig var (..). Det var hen jeg tok opp viktige spørsmål med, som jeg ikke tok opp med familie eller venner, som ikke hadde forståelse. Mentor visste hvem jeg egentlig var.»

MTT8 var opptatt av forholdet til mentor under soning, men tenkte også i større grad på tiden etter løslatelse sammen med mentor: «(..) Mentor skal følge meg når jeg kommer ut. Det har jeg ikke noe problem med.» MTT8 reflekterte over hva som skapte tillit mellom dem. Det var nok en kombinasjon av ærlighet og tydelighet fra mentorens side: «(..) Det ble bedre og bedre med tanke på tillit. Jeg var i utgangspunktet en person som kunne bli veldig fort sint, men ble ikke det med mentor, selv om hen var veldig tydelig med å si sin mening og var veldig uenig med meg (..) Jeg visste at hen ville mitt beste.» Det som var spesielt interessant å notere i samtalene MTT8 hadde med mentor var evnen til å spalte ut fra hva de to snakket om. Mentorerte var veldig åpen på personlig ting og på spørsmål som handlet om religion og religiøs veiledning og hadde ingen problem med å erkjenne at mentor var ekstremt dyktig.

MTT5 hadde en forsiktig tilnærming, dog ikke fiendtlig holdning, til mentoren og samtalene. Vedkommende mislikte i utgangspunktet ordet *mentor*. For hen var en mentor en som kom for å evaluere: «(..) Som innsatt (..) Når jeg hørte at noen kom for å besøke meg som mentor (..) Hen kom for å evaluere meg. Hen kom til å gå virkelig i dybden, inni meg. Dette var det jeg forstod ut fra dette ordet *mentor*.» Likevel fant MTT5 både en viss motivasjon og trøst i samtalene. Hen glemte fengselslivet et øyeblikk og ble et fullverdig menneske igjen. Hen fikk tilbake en form for egenverdi som hadde gått tapt i fengslingen: «(..) Hovedgrunnen for at jeg deltok i dette er at jeg følte behag når vi hadde disse samtalene. Jeg uttrykte meg og kunne

senke skuldrene. Og på dette stedet (..) De aller fleste snakket om narkotika, kriminalitet. Så dette var ikke meg. Sammen med mentor var jeg meg selv.» På spørsmålet om mentorerte hadde fått tilbud om psykolog svarte vedkommende at hen var skeptisk til det: «(..) Selv om jeg gikk til en psykolog, ville han eller hun gjøre sin jobb. Inni meg følte jeg at det ikke var det jeg trengte (..) Jeg trengte å ha noen rundt meg som virkelig brydde seg om meg for å hjelpe meg (..) Og ikke bare pga. jobben.»

MTT8 var da mer reservert med tanke på mentorens rapporteringskrav eller på situasjoner hvor mentor kunne komme i kontakt med politiet eller PST. Hen utdypet denne følelsen som følgende: «(..) Jeg var ikke forsiktig (da mentorert snakke med mentor) fordi jeg var i en sånn situasjon hvor man visste mye om meg fra før. Så jeg hadde ikke noe å tape med å fortelle hva jeg egentlig mente (..) Men jeg hadde også hørt at noen ganger i fengsel da, at de (dvs. fengselsansatte) måtte fortelle politiet hvordan innsatte var. Og da måtte de oppheve taushetsplikten (..) Det gjaldt ikke sikkerhet. Og da tenkte jeg at mentorene hadde samme opplegg. Hvis de ble bedt av politiet om å fortelle om den de snakket med, selv om det ikke gjaldt sikkerhet, måtte de fortelle.»

Ønsket om ikke å ødelegge for seg selv innebar dermed at mentorerte brukte *selektiv åpenhet* når hen snakket med mentor fordi: «(..) Mentor sa at hen ikke fortalte videre så lenge det ikke handlet om sikkerhet og skrev notater. Men jeg hadde fortsatt en mistanke om at mye jeg sa gikk videre (..) fordi jeg følte at mentorordningen og politiet hadde tett kontakt (..) Jeg tenkte ikke at mentor fortalte alt om meg, men jeg tenkte at hen fortalte sine vurderinger om meg (..) Hen fortalte sikkert sånne ting, da.»

MTT6 var også åpen på at hen hadde mistanker om at mentor jobbet for PST i begynnelsen og hadde funnet en måte å få et svar på det: «(..) I etterkant, så har jeg sjekket det ut. Jeg fikk bekreftet at det ikke er det.» Undertegnede ble nysgjerrig og spurte om hvordan MTT6 kom til en slik konklusjon. Vedkommende svarte følgende: «(..) Du vet, jeg bare sa noen temaer som PST kanskje hadde likt at jeg hadde sagt. Så sjekket jeg om det kom ut noen dokumenter (i forbindelse med en rettsak) (..) Noen måneder før rettsaken gikk jeg gjennom grove saker med mentor for å sjekke om det var kommet noe opp der. Og det kom ingenting opp (..) for å sjekke ut om PST er det bare å legge igjen et lite spor.» En annen gang forsøkte mentorerte å provosere mentor for å se om hen ville bringe ting videre i systemet. Det var i forbindelse med en samtale om ideologi: «(..) Det kom med en gang. Det var jeg som startet alt, for å sjekke hen ut. Det var bare ideologi jeg snakket om, ikke hendelser (..) Jeg sa f.eks. til hen at jeg støttet IS. Så sjekket jeg om hen skulle gå og si det videre (..) Det var der det begynte. I etterkant snakket vi nærmere og hen fikk vite mine ekte tanker.» Etter denne utsjekkingsperioden vokste tilliten mellom mentor og mentorert enda mer.

MTT6 var veldig begeistret for mentor: «(..) Det var veldig bra. Kanskje hen var verdens beste mentor (..) Hen er veldig flink. Det var en person du kunne stole på. Hen var veldig snill (..) Hvis jeg hadde noen spørsmål om hverdagen, stilte jeg dem til hen.» Mentorerte ønsket flere samtaler i uken sammen med mentor. På spørsmålet om mentor var viktigere enn familie (da tenkte vedkommende på svaret fra MTT2) ga MTT6 et nyansert svar: «(..) Jeg opplevde hen bare som bestevenn (..) Med mentor glemte jeg at det var offisielt. Jeg glemte det helt. Det var akkurat som om jeg møtte en venn. Så det ble ingen vansker for meg. Med andre

(forvaltningssamarbeidspartnere) kunne jeg få denne følelsen om at det ble for mye med to ganger i uken (..) Med mentor var det derimot akkurat som om du møtte en vanlig kompis (..) Spør du meg, er mentorordningen slik at du får en bestevenn som er betalt (..) Det er ikke sikkert at alle er som min mentor, men jeg har bare hatt positive tanker om mentorordningen.»

Den samme grad av opprinnelig skepsis fant man hos MTT1. Forskjellen er at tillitsforholdet ikke var kommet lenger. Det hang trolig sammen med at vedkommende i utgangspunktet ikke følte at hen var i målgruppen og trodde i tillegg at mentor rapporterte til PST. I tillegg levde fremdeles MTT1 i troen om at mentor kunne påvirke fengslet, selv om hen var litt usikker på hva dette kunne gjelde. I senere tid var MTT1 blitt mer i tvil om mentor kunne påvirke *systemet* og hadde mindre motivasjon til å fortsette.

På en annen side representerte mentorbesøket et hyggelig tidsfordriv som brøt med monotonien i fengselshverdagen og som utgjorde en viktig menneskelig kontakt i en situasjon hvor vedkommende ikke snakket noe særlig med andre innsatte og i hvert fall ikke med *blåskjorter*. MTT1 oppfattet mentoreringen som en slags læringskurve og satte pris på utvekslingen med mentor, som var eldre og erfaren. Men om målet med tiltaket til syvende og sist var å avradikalisere hen, så hadde man bommet, mente MTT1. Derimot hjalp tiltaket veldig med reintegrering. Undertegnede spurte MTT1 om hvem som burde få mentor. Hen svarte umiddelbart *de unge*.

MTT3 hadde den samme form for spaltning som andre *troende skeptikere*. På den ene siden mente mentorerte at mentorordningen måtte være et kartleggingsverktøy for PST: «(..) Jeg trodde mentorordningen var en slags kartlegging over hvor vi var og hvem vi var (..) Jeg visste ikke om mentor hadde tatt kontakt med PST, men til slutt hadde siste ledd hatt kontakt med PST.» På den andre siden ønsket vedkommende seg flere timer i uken sammen med mentor og kunne fortelle at timene for hen fungerte som en slags sinnemestring: «(..) Jeg fortalte mentor det jeg ikke kunne fortelle til de folka der (fengselsansatte) (..) Mentor kom også med forskjellige temaer, så vi snakket om alt! For meg, jeg kunne snakke om alt (..) Jeg kunne snakke om framtid. Jeg kunne fantasere om framtid.» På det tidspunktet intervjuet fant sted hadde ikke mentorerte snakket med psykolog på over ett år, til tross for at hen hadde PTSD og slet med soningen.

Vi kan trekke tre konklusjoner ut fra mentorertes tilbakemeldinger. For det første valideres tillitsmodellen som KDI valgte i 2015 nok en gang gjennom disse eksemplene. Alle mentorerte påpekte at samtalene hadde stor betydning for dem. I et fengselsmiljø hvor mistro ellers er hovedregelen, er et samtaleforhold basert på tillit og taushetsplikt og vennskap gull verdt. Hvor langt kan for øvrig slikt vennskap gå?

Undertegnede fikk ikke inntrykk av at det var satt noen absolutte etiske grenser fra KDIs side. Kanskje er det et tema som kunne tas opp på opplæring? Hvordan håndterer man andres tillit i et asymmetrisk forhold? En slik dimensjon har betydning i fengsel. Den er enda viktigere når jobben fortsetter ut i samfunnet. Det andre vi ser gjennom samtalene er at vi må være klare over og ydmyke overfor tillitsmodellens grenser. I noen tilfeller vil man virkelig kunne *vinne hjertet* til mentorerte. Vennskapet som oppstår kan bli et kraftig insitament for rehabilitering.

I andre tilfeller vil man derimot aldri klare å overkomme helt mentorertes skepsis overfor hva som kan være prosjektets *egentlige* mål. Dette hindrer på ingen måte at man forsøker. Virker det ikke med en mentor, kan man prøve med en annen. Modellens fleksibilitet er en fordel som må utnyttes. Samtidig kan man mer effektivt bekjempe mentorertes skepsis ved å ha enda bedre kommunikasjon ved første kontakt med mentorerte (prosjektledelsen), eller ved første møte (mellom mentor og mentorert). Uansett om denne skepsisen overvinnnes eller ikke - og dette er et siste poeng -, vil man ha oppnådd noe. Selv de mest kritiske mentorerte klarte å skille klinten fra hveten. Alle skjønnte at samtalen med mentor bidrar til å dempe både ensomhetsfølelsen og soningsbelastningen, samtidig som den gir økt egenverdi og et håp for fremtiden.

### Påvirkende faktorer

I denne delen spurte undertegnede mentorerte om å fortelle og beskrive hvilke faktorer som kunne påvirke mentorforløpet i negativ retning. Vi legger til side individuelle helsefaktorer eller humør. Tre faktorer kom opp: fengselsregimet, holdningen til ansatte og holdningen til innsatte. Når det gjelder det første tok vi tidligere opp spørsmålet om fengslenes forhold til ordningen og deres utfordringer med tanke på planlegging av besøk, identifisering av mentor ved ankomst, varsel i tilfelle møtet ble avlyst eller mentorerte var løslatt. Vi konstaterte at det hadde vært en forbedring i rutine og måten fengselsansatte forholdt seg til mentorene i praksis, uavhengig av om de var begeistret for mentorprogrammet eller ikke.

Det ble generelt sett meldt om god tilrettelegging fra fengslenes side under besøkene. Man stilte besøksrom til disposisjon og sørget for at mentor og mentorert kunne ha en fortrolig samtale. Ved flere anledninger viste enkelte fengsler likevel liten grad av fleksibilitet. MTT1 husket at mentor flere ganger måtte stå og vente lenge. Det ble også tilfeldige beslutninger om kroppsvisitering etter samtale med mentor. MTT4 husket at det var vanskelig for mentor å se at mentorerte ble kroppsvisitert etter hver mentorsamtale: «(..) Det ble vanskelig for hen. Vi skulle opparbeide tillit og samtidig ikke få tillit fra fengslets side. Vi fikk en tillit med hverandre, mens vi samtidig fikk mindre tillit fra de som var ute (betjentene). Hen (mentor) ble også sjekket. Det var noe som hen (mentor) ikke likte selv.»

Mentorene arbeider ikke i et vakuum, men i et miljø som påvirker kontakten mellom mentor og mentorert. Mentorer fortalte om episoder hvor beslutninger tatt av fengslet av interne grunner påvirket mentoreringen. Det kunne være at mentorerte ble nektet besøk av familie eller venner, overgang til lavere sikkerhetsnivå eller løslatelse på to tredjedels tid eller at det ble satt strenge vilkår etter prøveløslatelse. I slike tilfeller så man to typer reaksjoner. Den ene var en form for *opprør* som ville straffe *systemet* via mentorprogrammet. Et vedtak som var ansett som urettferdig kunne føre til at mentorerte ville avbryte mentorforløpet eller sette det på vent. Trolig håpet man å legge press på fengslet til å omgjøre tiltaket.

Den andre reaksjon var *avmakt*. Etter et vedtak eller for å oppnå noe konkrete kunne mentorerte forsøke å presse mentor til å megle med fengslet. Mentor måtte da forklare at hen ikke hadde noen innvirkning på soningsforholdene. Mislykket instrumentalisering av

mentor fra mentorertes side kunne føre til at vedkommende mistet motivasjonen for å fortsette mentorforløpet.

Det som kunne skape ekstra frustrasjon blant mentorerte var situasjoner der fengselsansattes oppførsel fikk dem til å føle at de ikke fikk aksept eller anerkjennelse for å delta i programmet. MTT6 husket at betjentene ikke reagerte negativt på at hen hadde mentor, men hen følte seg likevel forskjellsbehandlet: «(..) Før var det ikke sånn at de hatet meg, men man merket at de hadde en litt annen oppførsel med meg enn de hadde med andre innsatte. Jeg tror nok at de skjønnte hva det var for noe.» I dette tilfellet klagde mentorerte til mentor om dette, som tok det videre til ledelsen. Dette førte til en merkbar endring i hvordan betjentene samhandlet med mentorerte. MTT6 opplevde det slik at hen fikk mer respekt av betjentene.

MTT2 fortalte om flere episoder med sjikanering og mobbing. En betjent spurte en dag MTT2 om følgende: «(..) Du sa at du ikke var radikal. Hvorfor har du mentor da?» En annen gang fikk hen beskjed om å hente medisin, kalt *IS-piller* av en betjent eller et kursbevis, omdøpt til *terrorbevis*. MTT2 trakk en sammenheng til mentorprogrammet: «(..) For dem, at vi hadde mentor, det betydde at jeg var radikal og de var redd for meg (..) At jeg hadde mentor, det var bra for meg, men det kunne også være et minus for ledelsen her.» Ting var snudd på hodet. I stedet for å fremstå som et tiltak som kunne hjelpe innsatte, ble ordningen en merkelapp som kunne føre til at innsatte som var i målgruppen og som kanskje vurderte å ta kontakt for å be om en mentor, eller andre innsatte som var blitt tilbudt en mentor, ble skremt fra å takke ja av frykt for negativ oppmerksomhet. Dette svekket mentorprogrammets rekrutteringsgrunnlag.

MTT7 var et eksempel på en slik reaksjon. Hen reagerte på at betjenter som kom for å hente hen til samtalen med mentor aldri brukte ordet *mentor*. Det fikk hen til å fatte en mistanke om at mentorforløpet kanskje ikke var noe man i fengselssystemet så positivt på: «(..) Jeg skal si det til deg. Betjenten ville ikke nevne mentor med ord. Jeg tenkte at det var noe stygt i den norske kulturen. Jeg kunne ikke gjøre noe som den norske kulturen ikke hadde respekt for (..) Da kunne jeg ikke gjøre det.» Behovet for bedre informasjon om mentorprosjektet ble tatt opp av MTT3: «(..) Betjenter burde kanskje vite litt mer, ellers begynner de å fantasere, å lage sine egne meninger om at vi er farlige.»

MTT4 tilføyde følgende: «(..) Man ble møtt med litt skepsis. Det var null anerkjennelse fra fengslets side for at jeg begynte med mentorordningen. De visste kanskje ikke helt hva det gikk ut på eller hva vi snakket om fordi mentor hadde taushetsplikt (..) Så for meg følte det ikke ut som det var progresjonsmessig bra fra fengslets side å delta i dette programmet (..) Jeg følte at det var det samme for dem om jeg deltok der eller ikke.» Fengselsansatte, som kjenner innsatte best og kan se om de kan trenge den type veiledning som mentorprogrammet kan gi, har en nøkkelrolle å spille.

Holdningen til innsatte bidrar heller ikke alltid til at det skapes et positivt bilde av programmet. I noen tilfeller fikk mentorerte støtte fra andre innsatte for at hen hadde mentor, selv om de ikke alltid skjønnte hva en mentor var eller gjorde. MTT6 husket hvordan medinnsatte reagerte da de fikk vite om mentoreringen: «(..) De sa at det var bra for meg at jeg kunne få møte andre personer og snakke om andre temaer som jeg ikke kunne snakke med dem om og sånt.» MTT8



forsøkte også å fortelle et par stykker at hen hadde mentor uten at de skjønnte helt hva dette gikk ut på. Hen fortalte ikke at det var noen fra kriminalomsorgen.

MTT2 opplevde på sin side mer skepsis fra medinnsatte: «(..) På min avdeling visste noen at jeg deltok i ordningen. De andre (innsatte på fengslet) trodde at det bare var disse fremmedkrigerne som hadde mentorer for å få dem på rett vei (..) Jeg trodde det ble sett på som negativt både fra innsatte og ledelsens side (..) De tenkte at hen (mentorert) hadde holdninger som ikke var bra siden hen hadde fått mentor» MTT2 kunne ikke si om innsatte mistenkte hen for å samarbeide med fengslet, men merket heller at folk holdt avstand fordi de var redde for å bli radikaliseret. Igjen ble deltagelsen i mentorprogrammet noe stigmatiserende, og ikke oppløftende. MTT1 opplevde også mobbing fra innsatte og på skolen: «(..) De visste. Alle visste om det. Andre sa at «dere er der fordi dere er ekstremister» (..) Jeg visste ikke hva de andre tenkte og brydde meg ikke om det.»

Det er dermed ikke overraskende at mentorerte som regel ikke kommuniserte om at de deltok i mentorprogrammet eller sa at det var en imam som besøkte dem. Det var heller ikke alltid slik at de torde å fortelle dette til familien, at familien skjønnte hva mentorprogrammet var eller at den viste reell interesse for det. I MTT1s og MTT6s tilfelle var det derimot helt uproblematisk. Familien støttet dem så lenge mentoreringen bidro til raskere rehabilitering og løslatelse.

#### Hjalp mentorordningen? Mentorertes tilbakemelding

I denne delen har undertegnede tatt med mentorertes egne vurderinger om deltagelsen i programmet. I fengselslitteraturen snakkes det ofte om fangenes tapsliste. Oppsummeringen som følger i tabell 3 presenterer mentorertes *gevinstliste* med å ha en mentor.

<b>Tabell 3: Gevinstliste ved deltagelsen i mentorprogrammet</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Hjelp med å føle meg normal</li><li>• Hjelp med å føle meg mindre ensom</li><li>• Hjelp med å snakke om alt mulig</li><li>• Hjelp med å tåle soningen bedre</li><li>• Hjelp med småting (bok, kalender, osv.)</li><li>• Hjelp med å bli hørt av fengslet og av <i>systemet</i></li><li>• Hjelp med å mestre stress og sinne</li><li>• Hjelp med familierelasjoner (barn, kone, mann)</li><li>• Hjelp med teologi og religiøs praktisering</li><li>• Hjelp med å se bedre skillet mellom politikk og religion</li></ul>

Oversikten over mentorertes tilbakemelding på deltagelsen i ordningen og gevinstslisten viser at mentorprogrammet har klart å adressere tre behovsfelt: *opplevelsen av fengselslivet og av soningsforholdene, opplevelsen av forholdet til familien og opplevelsen av deltakernes indre liv med tanke på følelser, tro og intellekt*. Hvilke elementer som betydde mer eller mindre var individbasert. Det var derimot konsensus rundt ideen om at mentorforløpet var et viktig bidrag i deltakernes rehabilitering og et ledd i deres vei tilbake til samfunnet. Alle ønsket at mentoreringen skulle fortsette under soning i en eller annen form og med en eller annen mentor.

Flere av deltakerne ble ikke kvitt mistanken om at mentorprogrammet samarbeidet med politiet eller PST uten at det utgjorde et hinder for at de skulle fortsette. Resultatene viser at samtlige så en grunnleggende verdi i samtale med mentor. De aller fleste mente at ordningen hadde et forbedringspotensial. Det bekrefter relevansen av modellen som ble valg for den norske mentorordningen.

MTT1 var fortsatt overbevist om at mentor samarbeidet med PST, men verdsatte samtidig samtale med en mentor som var en eldre og erfaren mann. Hen påpekte at programmet hadde bommet hvis målet var å avradikalisere, fordi hen følte seg ikke radikal. Derimot hjalp samtale hen med tanke på reintegrering. Hen mente at tiltaket måtte rette seg mot dem som virkelig trengte det, dvs. unge.

MTT2 ble skuffet i forhold til sine opprinnelige forventninger om å få konkrete fordeler ved å delta i mentorprogrammet: «(..) Jeg trodde at jeg skulle få fordeler ut av det (..) for å få bedre soning. Det fikk jeg ikke. Men fordelen jeg har fått er at jeg fikk en person jeg kunne prate med om alt mulig og fikk mye råd tilbake.» I ettertid var MTT2 opptatt av at mentoreringens verdi lå i evnen til å hjelpe mentorerte med å få bedre soningsvilkår, mer kontakt med familie, mer hjelp med å håndtere stress og sinnemestring. MTT2 foreslo at familier i større grad ble trukket inn i mentorforløpet fordi familiemedlemmer opplevde også belastningen knyttet til mentorertes soning og fordi det var de som skulle ta imot vedkommende når hen slapp ut av fengsel: «(..) De burde begynne å få familie her òg. Familier burde ha samtale med mentor. Jeg skulle uansett ut en dag. Det var viktig at vi begynte å jobbe inne (på fengslet under soning) med familien, at vi lagde en plan.»

MTT3 var fremdeles overbevist om at mentor kommuniserte med PST, men satte uansett stor pris på selskap under soning og på kvaliteten av samtale: «(..) Det har hjulpet meg veldig mye. Bare det å snakke hjelper. PST-folk (mentorene) kan snakke med meg hver dag, jeg har ikke noe problem.»

MTT4 var skuffet i forhold til tidlige forventninger om belønning i form av bedre soningsvilkår, men vektla den gode religiøse veiledningen som hen fikk av mentor, som førte til at mentorerte følte seg bedre som person og som praktiserende muslim: «(..) Soningsmessig har det ikke vært noe sånn veldig annerledes egentlig, for det burde være en mer integrert del (av soningen). Men for meg, for min egen del med tanke på teologi og praktisering, ble det veldig mye bedre (..) Jeg kunne leve lettere, ha et lettere forhold til gud med islam (..) Jeg klarte soningen bedre og gikk ikke rundt hele dagen og følte meg dårlig (..) Mentor og jeg har vært enige. Vi har lagt fram mine fremtidsplaner. Hen har oppmuntret meg hele veien og har prøvd

å holde meg oppe.» På spørsmål om hens reintegrering var i gang svarte MTT følgende: «(..) Det har det. For min del har det det. Jeg vet ikke for andre. For min del vil jeg komme i gang så fort som mulig fordi jeg er møkka lei av alt dette her.»

MTT4 var ikke i tvil om at flere innsatte trengte hjelpen hen fikk med mentor. Undertegnede spurte hvem hen tenkte på og hvorfor: «(..) Folk som sliter med aggresjon, som er frustrerte fordi de ikke vet hvordan systemet fungerer, hvordan de skal oppføre seg når de kommer ut, hvem de skal gå til rett og slett (..) Med de konkrete formelle ting som de aldri har gjort fordi de har vært i et så kriminelt miljø så lenge (..) Så har vi andre som burde ha mentor fordi de er på vei fra en kriminell fase over til en mer radikal fase (..) Der er noen av dem her (på fengslet). Det på en måte å sette i gang dette tiltaket for dem er ganske bra for samfunnet.»

Undertegnede syntes det var interessant at MTT4 selv brakte fokus på forebygging i mentorprogrammet, og ba vedkommende om å utdype denne tanken: «(..) Jeg mener at mentoren kan lede dem i en mer grunnleggende religiøs retning i stedet for at de faller under de kriminelle og blir brukt av de kriminelle (..) Og kriminelle som er lei av kriminaliteten og som føler at nå er det på tide å gå til neste steg, jihad (..) Så mentor.. Det skulle ha vært flere av dem.» Et slikt utsagn var også i tråd med programmets opprinnelige ambisjon om forebygging rettet mot unge og sårbare. MTT4 kunne for øvrig tenke seg å jobbe som mentor i fremtiden.

MTT5 påpekte at deltagelsen i programmet bidro til å opprettholde en følelse av normalitet. Det var også betryggende å tenke på at mentor vil kunne følge mentorerte etter løslatelse. Hen konkluderte med følgende: «(..) Først tenkte jeg at dette prosjektet ikke kom til å gi meg mye. Senere forandret det seg på en måte fordi jeg følte meg glad der. Prosjektet skulle fortsette med meg. (..) Når jeg var sammen med mentor, følte jeg at jeg var en normal person. Det var det viktigste for meg (..) Det var ingen negativ side. Mentor hjalp meg med å uttrykke meg selv, for å føle meg normal. Jeg følte meg lettet da hen sa at selv om jeg skulle løslates, vil de hjelpe deg (..) Jeg var ingen her (på fengslet). Samtidig visste jeg at dette prosjektet tok godt vare på meg, selv om jeg kom ut. Så jeg følte meg trygg (..) For meg var dette en anledning til å bli bedre kjent med systemet. Jeg ville gjerne ha mer av det fordi jeg visste at dette prosjektet hjalp meg.»

MTT6 var veldig fornøyd med mentorprogrammet og understreket at kontakten med mentor hadde forandret hens liv til det bedre: «(..) Mentorordningen er en veldig god idé. I forhold til mitt liv har det hjulpet veldig mye. Kanskje endret også. Det har hatt stor betydning for meg. Det er ikke sånt at jeg tar fra lufta, men det er ting som jeg har opplevd (..) Det er vennskap du får (..) Noen som bare skal hjelpe deg med å komme tilbake til samfunnet (..) Som påvirker livet ditt. Det er en kjempeidé.»

MTT7 var i tvil om hen skulle fortsette med mentor da intervjuet fant sted pga. mistanke om kontakt mellom mentor og PST. Hen innrømte samtidig at hen kanskje hadde misforstått og at det uansett var verdifullt å få besøk og snakke med noen for å bryte ensomheten. Hen trengte en mentor for å snakke om det som plaget hen. Mentor var mye bedre enn psykolog.

MTT8 var opptatt av hvor mye informasjon som kom ut av samtalene med mentor, men hadde samtidig en positiv opplevelse av tiltaket fordi temaene mentorerte og mentor snakket om

var spennende og lærerike og fordi mentor hadde hjulpet mentorerte med å skaffe noen bøker og en ramadan-kalender. MTT8 understreket samtidig hvor viktig det var for hen å ha kontakt med en muslim for å bevare sin kultur og sin tro: «(..) Du vet, når du sitter i fengsel og ikke har så mye muslimsk felleskap som du har hatt ute, er det positivt å få snakke med en muslim. Det betydde mye for meg. At jeg fikk snakke med en muslim. Det er veldig viktig å ha et muslimsk felleskap for å beholde en sterk tro.» Den største gevinsten for hen var altså å få en god åndelig veiledning. Mentorert var opptatt av at betjenter skulle vite mer om mentorprogrammet: «(..) Jeg er veldig opptatt av at betjenter her forstår hvem dere (mentorprogrammet) er og at de ikke mistenker dere. For når de mistenker dere, så mistenker de innsatte mer òg.»

Herved følger en oppsummering av de ulike forslagene til utbedring av mentorprogrammet som mentorerte kom med under samtalene med undertegnede (tabell 4). Forslagene er ikke utformet som felles liste, men en sum av individuelle innspill.

<b>Tabell 4: Mentorertes tilbakemelding på hva mentorprogrammet kunne gjøre eller kunne gjøre mer av</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Være mer ærlig om det er PST som står bak tiltaket eller ikke (informasjons- og forklaringsbehov)</li> <li>• Fortsette etter endt soning ute i samfunnet (iverksettes)</li> <li>• Være bindeledd mellom mentorert og familie</li> <li>• Ta med familie inn i mentoreringen</li> <li>• Spille en større rolle i ansvarsgruppemøter på vegne av mentorerte</li> <li>• Ha mer kontakt med fengsler som en del av mentorforløpet</li> <li>• Være mer involvert i de ulike sidene ved fengselslivet (skole, verksted)</li> <li>• Ta med andre typer innsatte i tillegg til dagens målgruppe (småkriminelle, sårbare for radikaliserings)</li> <li>• Jobbe mer opp mot ungdommer og gjengproblematikken</li> </ul>



## Konklusjon: Den norske mentorordningens relevans

Denne rapporten presenterte en evaluering av prosessen med å bygge opp en mentorordning i kriminalomsorgen i årene 2015-2018. Ordningen har nå blitt til et fast tiltak og en integrert del av kriminalomsorgen. I rapportens første del tok vi et skritt tilbake for å se nærmere på hvilke diskusjoner som preget prosjektets konseptfase i Kriminalomsorgsdirektoratet. Denne konseptualiseringsfasen fant sted i et tidsskille. De første diskusjonene om hvorvidt man skulle ha et eget tiltak for domfelte og varetektsinnsatte som var tilknyttet radikaliserings og voldelig ekstremisme fant sted bare noen få måneder før IS-lederen Abu Bakr al-Baghdadi kunngjorde gjenoppstandelsen av kalifatet i Syria og Irak sommeren 2014. Et nytt militært engasjement i dette området fra flere europeiske land førte til trusler om gjengjeldelse og til spektakulære attentater i flere europeiske storbyer, samtidig som tusenvis av unge europeere tok veien til Levanten for å engasjere seg i kampen mot det korrupte Assad-regimet og for å slutte seg til kalifatets absolutistiske drøm, hvorav flere titalls var nordmenn.

Dette historiske tilbakeblikket er viktig å ta med i betraktning hvis man skal være i stand til å skjønne forskjellen mellom den opprinnelige planen for mentorordningen og hva den har blitt så langt. Mentorordningen måtte bygges opp i full fart under press fra det politiske miljøet og medier. Den måtte ikke minst være operasjonell så fort som mulig for å kunne håndtere et potensielt skrekkszenario hvor flere norske jihadister kunne komme hjem igjen, samtidig som flere individer i Norge vil kunne bli dømt for radikaliserings og voldelig ekstremisme.

Sikkerhetsbildet fikk dermed en direkte innvirkning på hvilken form mentorordningen fikk og hva slags individer den skulle ta seg av. Det som skulle ha vært et pilotprosjekt med geografisk begrenset spredning ble til slutt mer landsdekkende. Forebyggingsdimensjonen mot bl.a. unge og sårbare kom mer i bakgrunnen og måtte vike plass for håndteringen av terrordømte og hjemvendte jihadister. Forankringen for prosjektet ble flyttet fra friomsorgen tilbake til KDI sentralt.

Samtidig er det bemerkelsesverdig å se at grunntanken som lå bak de første utkastene for prosjektet klarte å ligge fast gjennom hele perioden. I en opphetet internasjonal debatt om hvordan ekstremister og terrorister kunne *avradikaliseres* med mer eller mindre harde midler trakk man fra norsk side på erfaringene fra andre land og på egne erfaringer for å velge en egen modell for mentorering. Den skulle prioritere menneskelige relasjoner, tillitsbygging, prinsippet om den gode samtalen mellom mentor og mentorert og rehabilitering. Den var ikke minst i tråd med kriminalomsorgens grunnleggende prinsipper for straffegjennomføring.

Undertegnede mener at dette faktisk har vært et reflektert og modig valg. Det er modig fordi man har klart å snu ryggen til mer fristende og aggressive løsninger som i ettertid har vist seg å være kontraproduktive. Det er modig fordi tillitsbygging og bevisstgjøring tar tid og kan ikke gi absolutte svar på kortest mulig tid. I debatten mellom *avradikalisering* og *rehabilitering* valgte man å tone ned det ene for å fremheve det andre, selv om potensielle fremskritt er vanskelig å måle og tilbakefall fremdeles er mulig. Et slikt valg følger Norges humanistiske tradisjon.

I rapportens andre del har vi gått gjennom en rekke sentrale dimensjoner ved ordningen for å vurdere kvalitet, påpeke eventuelle mangler og foreslå utbedringer. Vi har sett på evaluering, mentorkorpset, opplæringen, kunnskapsbehovet om radikaliserings og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen og informasjonsbehovet om selve mentorordningen. Mye godt har vært gjort i løpet av de siste tre årene, men vi mener at prosjektet fremdeles har en del barnesykdommer som bør adresseres for å øke tiltakets effektivitet. Noen dimensjoner angår programmets funksjonalitet og forhold til KDI, mens andre berører kriminalomsorgen i sin helhet.

Det handler i første omgang om å kjenne mentorprogrammet bedre og om å kunne være i stand til å identifisere gode kandidater for mentorering fra fengslenes og friomsorgens side.

Det handler deretter om på kortest mulig tid å omsette en eventuell bekymringsmelding til et mentorforløp. Ikke minst viktig er det å sørge for at mentorteamet til enhver tid har toppkvalifiserte mentorer som har gode rammer og en anerkjennelse som motiverer dem til å yte sitt beste i det vanskelige og lærerike møtet med mentorerte.

Det handler til slutt om å gi mentorerte som deltar i mentorprogrammet en trygghet, en anerkjennelse og en stolthet som gjør at de har større sjanser for å klare overgangen til et kriminalitetsfritt liv.

Vi testet prosjektets relevans gjennom samtaler med mentorer og mentorerte for å forstå hva tiltaket bidrar med i praksis og hvor det eventuelt skurrer. Mentorertes gevinstsliste viser at mentorenes veiledning dekker sentrale behov knyttet til mentorertes opplevelse av fengselsliv og soningsforhold, deres forhold til familie og deres forhold til indre liv. Mentorene hjelper for øvrig ikke bare mentorerte med bevisstgjøring og motivasjon til å ta kontroll over eget liv. De tetter igjen *relasjonshull* i fengselssystemet ved fravær av andre alternativer og representerer en betryggende figur og en god rollemodell for innsatte som skal tilbakeføres til samfunnet.

I samme del fikk mentorene selv anledning til å fortelle om hva de mente kunne være noe som kom i nærheten av et *målbart resultat*. Ingen av dem torde å gi noen absolutte svar, men alle understreket at suksesskriteriet er at man ser en endring i tillitsforholdet mellom mentor og mentorert og at mentorerte blir mer positive, mer fremtidsorientert og mer nyansert i sin diskurs og sine holdninger. Fengslene kunne på sin side bekrefte at mentoreringen så ut til å ha en positiv effekt på innsatte som deltok i prosjektet.

Slike tilbakemeldinger gir dermed grunnlag for å kunne si at mentorprosjektet har sin relevans og sin legitimitet til tross for ovennevnte barnesykdommer. I framtiden vil tiltaket i større grad kunne sikre innsattes overgang fra soning til frihet. Flere kvinner vil også kunne få mentor. Det er ikke minst ønskelig at mentorprosjektet finner veien tilbake til sitt opprinnelige mandat, som var forebyggingsarbeid rettet mot unge og sårbare for radikaliserings. Dette behovet blir ikke mindre i framtiden.

Til slutt er det ingenting i veien for at mentorenes kompetanse utvides og anvendes til andre individer som kan ha behov for én-til-én samtaler og bevisstgjøring. Sedelighetsdømte, gjengangere - særlig unge gjengangere -, og utenlandske innsatte på utvisningsvedtak kunne være aktuelle målgrupper for en slik utvidelse.

# Vedlegg



## Vedlegg 1: utdrag fra regjeringens handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme (10. 06. 2014)

22

### TILTAK 18

#### Mentorordning i kriminalomsorgen

Det skal utvikles og prøves ut en mentorordning i kriminalomsorgen. Ordningen skal primært rette seg mot identifiserte innsatte som forstås å være sårbare for å bli rekruttert til voldelig ekstremisme, spesielt unge innsatte.

**Ansvar: Justis- og beredskapsdepartementet**

### TILTAK 19

#### Veiledning til foreldre og foresatte

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet skal utvikle og prøve ut opplegg for veiledning av foreldre som har en bekymring overfor sine barn knyttet til radikaliserings og voldelig ekstremisme. *Program for foreldre-veiledning* legger til rette for at foreldre kan møtes og, sammen med sertifiserte veiledere, ta opp utfordringer, drøfte ulike spørsmål og utveksle erfaringer.

**Ansvar: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet**

### TILTAK 20

#### Strafferegulering av privates deltakelse i væpnet konflikt

Justis- og beredskapsdepartementet vil sende på høring forslag om å strafferegulere privatpersoners deltakelse i væpnet konflikt.

**Ansvar: Justis- og beredskapsdepartementet**

### TILTAK 21

#### Utvvisning av utlendinger som har begått krigsforbrytelser mv.

Utlendinger som er radikalisert og som har gjort seg skyldig i blant annet krigsforbrytelser i utlandet, en forbrytelse mot menneskeheten eller en alvorlig ikke-politisk forbrytelse, skal ikke få mulighet til å etablere seg i Norge og skape nye miljøer og plattformer for radikaliserings.

Utlendingsloven har bestemmelser om at utlendinger som søker om beskyttelse (asyl), skal ekskluderes fra flyktningstatus i Norge hvis det er alvorlig grunn til å anta at vedkommende har gjort seg skyldig i forbrytelser som nevnt ovenfor. Justis- og beredskapsdepartementet vil foreslå å innføre et nytt utvisningsgrunnlag som innebærer at utlendinger som har utført slike handlinger, også skal kunne utvises og nektes oppholdstillatelse på andre oppholdsgrunnlag enn asyl (visum, familieinnvandring, arbeidsinnvandring, studieopphold mv.). Dette vil gjelde uavhengig av om de allerede er ekskludert fra flyktningstatus på bakgrunn av slike handlinger. Det vil også gjelde utlendinger som har en midlertidig eller permanent oppholdstillatelse i Norge og som utfører eksempelvis krigsforbrytelser i utlandet. Det må antas at risikoen for å miste oppholdstillatelsen og å bli utvist fra Norge vil kunne virke preventivt tidlig i en radikaliseringsprosess.

**Ansvar: Justis- og beredskapsdepartementet**

## **Vedlegg 2: Forespørsel om deltagelse i forskningsprosjektet «Kriminalomsorgens mentorordning: en prosessevaluering» (mentorerte-utgaven)**

Mitt navn er Franck Orban. Jeg er 51 år og har bakgrunn fra historie og statsvitenskap. Jeg arbeider ved kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter (KRUS) som forsker. Jeg har blitt bedt om å gjennomføre en evaluering av Kriminalomsorgens mentorordning, som du deltar i. For å kunne danne meg et komplett bilde av den ønsker jeg å komme i kontakt med alle dem som er involvert i tiltaket. For meg er det spesielt viktig å snakke med deg som har vært villig til å delta i denne ordningen. Jeg vil gjerne vite om hvorfor du ville være med på det, hva som kan være din opplevelse av dette tiltaket så langt og om hvordan deltagelsen preger ditt liv. Kanskje vil du også dele med meg dine tanker om fremtiden og hva mentorordningen kan bety i denne sammenheng.

Jeg har ingen aktiv rolle i mentordningen og kommer utenfra for å skrive og om den. Jeg kommer til å ta kontakt med mentorer, fengselsansatte som direkte eller indirekte er involvert i tiltaket og med alle innsatte som deltar i mentordningen og som vil snakke med meg. Jeg skal ikke gjøre noe annet enn å samle inn dine inntrykk og refleksjoner rundt din deltagelse. Mitt mål er å danne meg et klart bilde av hvordan dere som deltar i ordningen opplever og får ut av den. Jeg ønsker å benytte båndopptaker og/eller ta notater mens vi snakker sammen for å kunne huske det vi snakket om i ettertid. Jeg tenkte at vi kunne møtes en til to ganger og at vi kunne snakke sammen én times tid hver gang.

Det er selvsagt helt frivillig å være med i denne studien og du vil kunne trekke deg når som helst underveis uten å begrunne avgjørelsen hvis du skulle ønske det. Hvis du kan tenke deg å takke ja til min henvendelse, kan du fylle ut samtykkeskjemaet som er vedlagt og levere det til din kontaktbetjent, som vil formidle det videre til meg.

All data om deg vil bli anonymisert i denne studien og alle opplysninger vil bli behandlet og oppbevart konfidensielt. Ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne deg igjen i den endelige utgaven av studien.

Alle opplysninger, båndopptak, brev og notater vil også bli slettet når studien er ferdig i løpet av 2018. Som forsker er jeg selv underlagt taushetsplikt. Studien er innmeldt til Personvernombudet for forskning og Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

For ytterligere opplysninger kan du sende brev til Franck Orban, KRUS, Dokumentsenteret, Postboks 694, 4302 Sandnes

Med vennlig hilsen,  
Franck Orban, KRUS

**Vedlegg 3: Samtykkeerklæring for intervjuer med KRUS-forsker Franck Orban i forbindelse med forskningsprosjektet «Kriminalomsorgens mentorordning: en prosessevaluering.»**

Jeg har mottatt informasjon om studien «Kriminalomsorgens mentorordning: en prosessevaluering» av forsker Franck Orban ved KRUS og ønsker å stille opp på ett eller flere individuelle intervjuer med ham. Jeg er kjent med hensikten med undersøkelsen og er klar over at jeg kan trekke meg fra den når som helst underveis og uten begrunnelse om jeg skulle ønske det.

Signatur .....