



Kriminalomsorgens høgskole
og utdanningscenter KRUS

Veiledning i Kriminalomsorgen

*«Jeg kan ikke lære noen noe, jeg kan bare få dem til å tenke»ⁱ
Sokrates (469-399 f.Kr.)*

Bacheloroppgave høst 2023 – KRUS 3900

Kandidatnummer: 163910

Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS

Bachelorutdanningen Kull 22V

Antall ord: 9992

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning.....	3
1.1 Bakgrunn for valgt tema og førforståelse	4
1.2 Presentasjon av avgrensning, problemstilling.	5
1.3 Faglig relevans	6
1.4 Oppgavens struktur	7
2.0 Metode.....	8
2.1 Fremgangsmåte, litteratur, og kildekritikk	8
3.0 Relevant teori og litteraturgjennomgang.....	10
3.1 Historisk sammenheng og utvikling av veiledning	10
3.2 Veiledning i profesjonell utvikling	13
3.3 Veiledningens læringsposisjon	13
4.0 Relevant teori og forskning om veisøker	15
4.1 Fengselsbetjentens rolle og ansvar	15
4.2 Forventningene til rollen.....	16
5.0 Drøftelse	17
5.1 Hvordan kan veileder tilrettelegge for styrket kompetanse hos personer som er under utdanning til å bli fengselsbetjent?	17
5.2 På hvilken måte kan veiledning fungere som støtte og motivasjon for den ansatte? .	21
5.3 Er det et større potensiale for veiledning i Kriminalomsorgen?	24
6.0 Oppsummering	27
7.0 Litteraturliste	29
8.0 Vedlegg, selvvalgt litteratur.....	33

1.0 Innledning

I nyere forskning har det blitt kastet lys over den utfordrende rollen som fengselsbetjentene innehar. Denne kompleksiteten kan spores tilbake til Kriminalomsorgens todelte mandat, som er et resultat av politiske beslutninger (Nymo, 2021b, s. 57). Kriminalomsorgens samfunnsoppdrag er definert i formålsparagrafen til straffegjennomføringsloven (Straffegjennomføringsloven, 2001, §2). På den ene siden er Kriminalomsorgens oppgave å beskytte samfunnet mot enkeltpersoner som har begått kriminelle handlinger, og dette inkluderer hensynet til sikkerhet. På den andre siden er de forpliktet til å arbeide med rehabilitering av den enkelte, noe som innebærer en betydelig innsats innen miljøarbeid. Dette mandatet krever at fengselsbetjentene balanserer to til tider motstridende hensyn, og dette kan utgjøre en svært utfordrende oppgave. De siste årene har den norske kriminalomsorgen også blitt påvirket av avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformer som en følge av kravene i ABE-reformen. Direktør Lise Sannerud i Kriminalomsorgens direktorat varslet tidlig om de mulige konsekvensene dette ville ha for driften i norske fengsler (Frifagbevegelse, 2019). Dette har muligens bidratt til å øke kompleksiteten av kompetanseutfordringene blant ansatte, spesielt med hensyn til reduksjonen i antall ansatte og en mer utfordrende innsattbefolkning (Kriminalomsorgen, 2022, s. 6).

I Stortingsmelding 37 (St.meld.37 (2007-2008), s. 80) vektlegges betydningen av høy kompetanse blant de som arbeider direkte med innsatte på daglig basis. Veiledning av ansatte blir nevnt som en av flere helt nødvendige faktorer for å opprettholde kontinuitet og faglig dyktighet innenfor Kriminalomsorgen. Dette understreker viktigheten av å undersøke veiledningens rolle i styrkingen av profesjonell utvikling og forbedring av praksis blant fengselsbetjentene, som denne oppgaven tar sikte på å utforske.

Det er verdt å merke seg at selv om temaet strammere økonomiske rammer i Kriminalomsorgen ikke vil være hovedfokus for denne oppgaven, fungerer det som en viktig kontekst for å forstå de diskuterte utfordringene. Hovedmålet med oppgaven vil være å utforske beste praksis innen fengselsbetjentyrket og evaluere mulighetene for videreutvikling av denne praksisen med tanke på veiledning som et verktøy for forbedring. Skogvoll (2023) kastet lys på en positiv tilnærming når han skrev kronikken, «Nå trenger vi historiene om når det går godt i kriminalomsorgen» (s.01). Han påpekte at uten å minimere viktigheten av å løfte det kritikkverdige som må forbedres, både i forhold til regelverk og praksis, handler det også om å anerkjenne de faktiske prestasjonene, selv i småskala, gjennom historiene om

suksess. Vi må få anledning til å se det ekstraordinære i det tilsynelatende ordinære (Skogvoll, 2023).

1.1 Bakgrunn for valgt tema og førforståelse

Dalland (2020) forklarer det som tosidig når han viser til betydningen en person har for å redegjøre for egen posisjon i en oppgave. Noen ser det som en fordel med distanse til feltet, og på denne måten kunne vurdere innholdet mer objektivt. Samtidig er det motargumenter, som sier at distanse ikke garanterer objektivitet, det garanterer bare avstand (Patton, 1980, s. 337, gjengitt i Dalland, 2020, s. 64). Det er flere grunner til at jeg har valgt å skrive om veiledning. Jeg har i mange år vært fascinert av emner knyttet til læring og personlig utvikling. Det startet når jeg jobbet som vikar og senere som fengselsaspirant. I denne perioden ble jeg opptatt av innsattes prosesser for endring og hva som bidro til dette. Senere, i rollene som tillitsvalgt og instruktør innen faget fysisk maktanvendelse, fikk jeg muligheten til å veilede og støtte kollegaer i deres faglige utvikling.

De siste årene har jeg arbeidet som aspirantveileder, en rolle som har vekket en spesiell interesse for veiledning. Jeg begynte med begrenset kunnskap om hva veiledning faktisk innebar, og mine tidlige forsøk på å øke min kompetanse førte til en økt grad av forvirring. Noen hevdet at veiledning på ingen måte skulle forveksles med å gi råd, instruksjoner eller undervisning, mens andre syntes å ha en svært vid forklaring i hva begrepet favnet. For å utvide min forståelse gjennomførte jeg derfor studiet "Veiledning i Kriminalomsorgen" (Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter, 2022a) som en del av det første kullet. Dette studiet forsterket min interesse og skapte et økende ønske om å lære mer om veiledning, både med hensyn til innhold og metoder. Spesielt ønsket jeg å utforske hvilke muligheter veiledning kan gi i møte med personer som søker personlig utvikling.

I de seneste årene har jeg samtidig undret meg over hvorfor veiledning ikke har fått en mer fremtredende rolle i de overordnede planene for Kriminalomsorgen som en helhet. Er dette et resultat av bevisste valg, eller er det tilfeldigheter som har ført til at veiledning ikke har blitt en mer integrert og operasjonalisert del av vår organisasjon.

For en del år siden arbeidet jeg på en avdeling som tar imot en spesiell gruppe av innsatte, de som hadde spesielle behov for støtte og tilpasning. Denne avdelingen var dedikert til innsatte som møtte betydelige utfordringer med å tilpasse seg fengselslivet. Disse utfordringene strakte seg fra sosiale samspillsvansker til personlige problemer. Ofte ble det sagt at dette var

avdelingen med den høyeste forekomsten av psykiske belastninger blant innsatte. I løpet av min tid på denne avdelingen fikk vi ansatte tilbud om formell veiledning fra en rådgiver ansatt i fengselet, over en kort periode på 2-3 måneder. Jeg opplevde disse veiledningssamtalene som svært positive. De ga oss som kollegaer avsatt tid der vi kunne reflektere over arbeidet, våre faglige utviklingsbehov, samt diskutere utfordringer som oppstod. Jeg husker disse samtalene som en tid da vi som ansatte var mer bevisst vårt faglige arbeid. Vi benyttet felles metoder og tilnærminger når vi møtte de innsatte, noe som skapte en mer sammenhengende og strukturert hverdag for både oss selv og innsatte. Resultatet var en følelse av lettelse og en mer avslappet holdning når vi stod overfor de komplekse utfordringene.

Erfaringen fikk meg til å reflektere over hvor verdifull veiledning kan være, samtidig medførte det enkelte, fortsatt ubesvarte spørsmål. Hvorfor var det kun på denne spesifikke avdelingen at vi fikk denne muligheten? Og hvorfor var det kun for en begrenset periode? Disse spørsmålene indikerer at det kanskje er på tide å vurdere en mer systematisk og omfattende implementering av veiledning i hele Kriminalomsorgen. Dette ledet til tanken om at veiledning kan hjelpe ikke bare de innsatte, men også de ansatte, med å håndtere de utfordrende sidene ved arbeidet i fengselet på en mer strukturert og effektiv måte. Det som også fanget min oppmerksomhet, var hvordan jeg opplevde at enkelte av mine kolleger, som vanligvis var ganske tilbakeholdne når det kom til hva jeg vil kalle dypere emner, begynte å åpne seg for refleksjon, deling og engasjement etter en viss tid. Disse kollegene er personer jeg opplever som omsorgsfulle når det gjelder arbeidsfellesskapet, og de bryr seg om at andre har det bra. Likevel har jeg tidligere opplevd det som utfordrende å få til mer seriøse samtaler med dem. Ofte ble slike samtaler raskt avfeid med korte kommentarer eller hastverk med å gå videre til andre oppgaver.

1.2 Presentasjon av avgrensning, problemstilling.

Jeg har avgrenset denne oppgaven for å fokusere spesielt på veiledning i forbindelse med aspiranter og fengselsbetjenter. Samtidig har jeg en interesse av å utforske veiledningsrollen som en antakelig undervurdert ressurs. Jeg er av den oppfatning at potensialet for veiledning kan utnyttes i langt større grad enn det som praktiseres i dag, og det bør gjøres innenfor tydeligere definerte rammer. Jeg har definert følgende problemstilling:

Hvordan kan målrettet veiledning bidra til å styrke faglig dyktighet, og håndtering av utfordrende situasjoner for ansatte i kriminalomsorgen?

Veiledning er en kompleks disiplin, og for å klargjøre problemstillingen nærmere, har jeg valgt å formulere underspørsmål som retter oppmerksomheten spesifikt mot relevante områder innenfor veiledningsteorien. Disse utgjør overskriftene i drøftingsdelen,

- Hvordan kan veileder tilrettelegge for styrket kompetanse hos personer som er under utdanning til å bli fengselsbetjent?
- På hvilken måte kan veiledning fungere som støtte og motivasjon for den ansatte?
- Er det et større potensiale for veiledning i Kriminalomsorgen?

1.3 Faglig relevans

Med utgangspunkt i oppgavens problemstilling ser det ut til at veiledning i Kriminalomsorgen kan utforskes på en mangfoldig måte. Det er variasjon i tilnærminger og muligheter som åpner opp for å integrere veiledning som en vesentlig del av fengselsbetjentenes yrkesutøvelse. Stortingsmelding 37 (St.meld.37 (2007-2008), side 80) har poengtert at veiledning er en avgjørende faktor for å opprettholde høy faglig kompetanse, samtidig går ikke meldingen i dybden når det gjelder veiledningens innhold eller utførelse. Dette kan indikere at det er behov for å utforske nærmere hva dette idealet innebærer i Kriminalomsorgens kontekst.

Spesielt vektlegges aspirantveiledning som betydningsfullt innenfor Kriminalomsorgen. Programplanen for aspiranter på fengselsbetjentutdanningen bekrefter at veiledet praksis vektlegges i andre og tredje semester, og at studentene får muligheten til å utvikle sin erfaringskompetanse og bevissthet om sin yrkesrolle gjennom observasjon, samhandling, veiledning og praktisk utprøving i yrkesfeltet (Kriminalomsorgens utdanningscenter, 2022b, s. 6). Dette bekreftes av Hunnestad (2020, s. 4) som undersøkte hvordan praktiske oppgaver hadde betydning for læring. Hun forklarte at veiledning står sentralt ved innlæring av praktisk kunnskap i kombinasjon av relevant teori. Hun trakk spesielt frem nytteverdien ved å ha en veileder nært, så ligger det også en mulighet for etisk ivaretagelse av innsatte ved at veileder har mulighet til å veilede personen på rett spor. Hun viser i denne sammenhengen til Grenstad (1986) som trekker veiledning inn i en sentral del av sitt syn på læring og utvikling hos mennesker. (Grenstad, 1986, s. 233, gjengitt i Hunnestad, 2020, s. 9).

Oppgaven setter søkelys på faglig relevante aspekter innenfor Kriminalomsorgen som er svært aktuelle og avgjørende for utvikling. Westerheim og Eide (2019, s. 25) henviser til Nymo (2019) som belyser behovet for kontinuerlig kompetanseutvikling, ettersom Kriminalomsorgen opererer i et samfunn preget av stadige endringer og dynamikk. Variasjon i innsattes behov og sammensetningen av fangebefolkningen over tid krever tilpasning og kontinuerlig læring fra de ansatte (Nymo, 2019, gjengitt i Westerheim og Eide, 2019, s. 25). Dette understreker betydningen av å ha faglig kompetanse som er oppdatert og i tråd med de aktuelle utfordringene. I tillegg er endringer i politikk, lovverk og beste praksis innenfor etaten faktorer som skaper behov for oppdatert kunnskap og kompetanse blant de ansatte. Bacheloroppgaven har til hensikt å belyse hvordan veiledning kan være en essensiell faktor for å møte slike utfordringer, da det gir rom for refleksjon, tilpasning og forbedring av praksis. Hjellnes' (2019, s. 87) funn fra en studie blant kontaktbetjenerer understreker også behovet for faglig refleksjon og etablering av en felles terminologi for evaluering og endring av praksis. Dette peker på utfordringene som fengselsbetjenerer kan stå overfor når det gjelder faglig utvikling. Dermed representerer oppgaven en utforskning av veiledningens potensiale som et middel for å styrke faglig kompetanse og refleksjon innenfor Kriminalomsorgen, og dermed støtter opp om etatens behov for tilpasning og kontinuerlig utvikling i møte med endringer og dynamikk (Kriminalomsorgens virksomhetsstrategi, 2021).

1.4 Oppgavens struktur

Nedenfor presenteres metodekapittelet, som gir en innsikt i metodene som er benyttet i denne oppgaven, inkludert fremgangsmåter og søkestrategier. Videre vil jeg beskrive de overveielser som er gjort i prosessen med å velge relevant litteratur. I dette kapittelet vil jeg presentere metodene som har blitt benyttet i denne oppgaven, og jeg vil gi en forklaring på hvordan jeg har gjennomført arbeidet. Dette inkluderer en beskrivelse av valgene som er tatt angående litteratursøk og datagjennomgang. Kapittelet som omhandler litteraturgjennomgang, vil først gi en oversikt over relevante bidrag om veiledning og dens historiske utvikling. Deretter vil jeg presentere forskning som omhandler kvaliteten på veiledning som metode. Dette kapittelet vil gi en solid forståelse av tidligere forskning og bidrag som er relevante for oppgavens tema. I de påfølgende kapitlene i drøftingsdelen vil jeg ta utgangspunkt i problemstillingens delspørsmål (Dalland, 2013, s. 39). Jeg vil utforske ulike temaer som er knyttet til problemstillingen og diskutere dem grundig. Temaene i kapitlene vil være inkorporert med hovedproblemstillingen, og jeg vil argumentere for sammenhengen mellom rammeverk og undersøkelser av effekt. Dette er viktig for å belyse veiledningens muligheter og muligens

begrensninger. I drøftingsdelen vil jeg også trekke på funnene fra litteraturgjennomgangen og innlemme dem i diskusjonene, og dermed bygge en bro mellom teori og praktiske implikasjoner. Dette vil hjelpe med å belyse problemstillingen fra flere vinkler og gi et bredt perspektiv på temaet.

2.0 Metode

I jakten på ny kunnskap vil metoden som benyttes være viktig i forhold til hvilket utgangspunkt man har. Metode, er ifølge Dalland (2020) den fremgangsmåten man har brukt for å komme frem til ny kunnskap (s.54). Bakgrunnen for å være tydelig med hvilken metode som benyttes handler i følge Reinecker og Jørgensen (2018, s. 187) om at vitenskapelig metode er en fremgangsmåte som gjør at leseren har mulighet til å kunne følge, og nå frem til de samme resultatene. Metoden som anvendes i denne oppgaven er i samsvar med rammene fastsatt av høgsolen (Kriminalomsorgens høgsolen og utdanningscenter, 2022a). Dette er en litteraturstudie. En litteraturstudie gir mulighet for å utforske, sammenfatte, og syntetisere kunnskapen som allerede er tilgjengelig innenfor feltet veiledning av fengselsbetjenter. Dette inkluderer tidligere forskningsfunn, teoretiske perspektiver, praksis, og relevante empiriske studier. Ved å følge en strukturert tilnærming til litteraturgjennomgangen kan oppgaven gi innsikt i status quo og utviklingen innenfor feltet (Dalland, 2020). Dette vil drøftes i lys av egne erfaringer både som fengselsbetjent og i rollen som aspirantveileder.

2.1 Fremgangsmåte, litteratur, og kildekritikk

I denne studien har jeg benyttet en grundig og systematisk tilnærming for å samle og analysere relevant litteratur og forskning. Først og fremst ble det gjennomført et noe mer ustrukturert litteratursøk i relevante databaser slik som Google Scholar og bibliotekressurser. Dette søket inkluderte nøkkelord som veiledning, profesjonsveiledning, kompetanseutvikling og lignende termer for å identifisere relevant litteratur. Dalland (2020, s. 151) omtaler dette som «gressing». Videre etter å ha identifisert relevante kilder, ble det gjennomført en grundig gjennomgang av hver kilde. Dette inkluderte å vurdere kildenes metoder, funn, konklusjoner, og deres relevans for oppgavens tema. Jeg har også vært oppmerksom på publikasjonenes årstall for å sikre at jeg inkluderer både ny og tidligere forskning. Det som kanskje overrasket

mest, var manglende funn av veiledning som begrep i relevante styringsdokumenter hos Norsk Kriminalomsorg¹. Dette kommer jeg tilbake til senere i oppgaven.

Deretter har jeg strukturert denne studien ved å presentere informasjonen i en logisk rekkefølge, slik at leseren kan følge utviklingen av argumentasjonen og forstå hvordan veiledning kan påvirke kompetanseutviklingen til fengselsbetjenter. Litteraturen som er inkludert i denne studien spenner over et bredt spekter av kilder, inkludert vitenskapelige artikler, bøker, tidligere master/bachelor-oppgaver og offisielle dokumenter. Dette mangfoldet av kilder har bidratt til å gi et helhetlig bilde av temaet og muliggjort en grundig utforskning av veiledning som begrep. Mange av de vitenskapelige artiklene er hentet innen pedagogikk, veiledning, og kriminalomsorgsstudier. Dette sikrer at studien er forankret i solid forskning og teori. Her benyttet jeg meg av det Dalland (2020, s. 151) omtaler som «snøballmetoden», dette består av undersøkelse av litteraturlister i aktuelle bøker og artikler.

Kildekritikk har vært en viktig del av denne studien for å sikre at de inkluderte kildene er troverdige og pålitelige (Dalland, 2020, s. 152-155). Jeg har vurdert kildenes autoritet ved å se på forfatterens kompetanse og akademiske bakgrunn. Kilder fra anerkjente forskere og eksperter har blitt foretrukket. I tillegg har jeg vurdert kildenes relevans for studiens spesifikke tema. Kilder som tydelig adresserer veiledningens rolle i kompetanseutviklingen til studenter og ansatte i sammenlignbare yrker, har blitt prioritert. Jeg har også vurdert kildenes aktualitet, da nyere forskning ofte gir mer oppdatert informasjon. Likevel har eldre kilder blitt inkludert hvis de har historisk eller teoretisk relevans (Rienecker & Jørgensen, 2018, s. 143).

Generelt har det vært rikelig med tilgjengelig litteratur om temaet veiledning, og derfor var hovedutfordringen å nøye sortere og prioritere relevant materiale. Studien ble initiert med Sidsel Tveitens bok "Veiledning - Mer enn ord" fra 2019 som utgangspunkt (Tveiten, 2019). Denne boken har også blitt referert flere ganger i andre relevante kilder og fungerer som et sentralt referanseverk. Slik jeg viser til i oppgaven har veiledning, som en avgjørende pedagogisk praksis, gjennomgått betydelig utvikling og endring i faglitteraturen og praksisen

¹ Jeg har lenge forsøkt å finne relevant forskning, rapporter eller annen litteratur som tar for seg veiledning av fengselsbetjenter i Norsk Kriminalomsorg. Som påpekt i oppgaven, har disse forsøkene vært resultatløse. Jeg har gjort forsøk på å søke etter informasjon hos Høgskolens bibliotek, og rådført meg hos nøkkelpersoner ved Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter. Disse forsøkene bekreftet min opprinnelige antakelse, som jeg vil utforske videre i oppgaven. Jeg ble også anbefalt å undersøke de eldre yrkesetiske retningslinjene for Kriminalomsorgen og sammenligne dem med de nyeste. Imidlertid oppstod en ny utfordring da det viste seg at de gamle yrkesetiske retningslinjene var umulige å oppdrive.

den anvendes i. Det er verdt å merke seg at prosessen med å søke litteratur har avdekket flere navn som stadig dukker opp i norsk litteratur om veiledning. Dette indikerer at veiledning er et sentralt og gjentakende tema, og det gir et viktig bakteppe for å forstå betydningen av veiledning i ulike profesjonelle praksiser.

3.0 Relevant teori og litteraturgjennomgang

Bjerkholt (2018) understreker viktigheten av å forstå veiledning i den spesifikke konteksten den utøves, og det er nettopp denne kontekstuelle tilnærmingen som vil være retningsgivende i denne studien. Denne oppgaven tar sikte på å utforske veiledning som et avgjørende element i fengselsbetjentes arbeid i Kriminalomsorgen. For å utforske emnet grundig vil jeg først starte med en introduksjon av begrepet veiledning. Dette inkluderer å se på hvordan veiledning har utviklet seg, og å undersøke om jeg kan forstå det pedagogiske synet som ligger til grunn for veiledning i praksis. Deretter vil jeg dykke inn i ulike teorier og forskningsfunn som er relevante for å forstå fengselsbetjentens rolle. Dette innebærer, med utgangspunkt i oppgavens delspørsmål, å undersøke hvordan veiledning kan være en ressurs for å styrke og utvikle fengselsbetjentenes kompetanse i en kompleks og utfordrende arbeidskontekst.

3.1 Historisk sammenheng og utvikling av veiledning

Bjerkholt (2018, s. 17) belyser kompleksiteten i veiledningsfeltet, og kaller det «et uryddig landskap» som henter inspirasjon og kunnskap fra blant annet filosofi, håndverksfag, sjelesorg og terapi, og ulike vitenskapsområder som humaniora, samfunnsvitenskap og naturvitenskap. Den praktiske tradisjonen med veiledning strekker seg helt tilbake til ca. år 500 f.Kr (Skagen, 2013, gjengitt i Bjerkholt, 2018, s. 123), mens veiledning som teoretisk fagområde har en kortere historie, fra ca. 1960-årene. Bjørndal (2018) bekrefter at veiledningslike samtaler fant sted for nær 2500 år siden. Sokrates (469-399 f.Kr) er ifølge Bjørndal (2018) den mest grunnleggende inspirasjonskilden til forestillinger om gode hjelpesamtaler. Dette var en kontrast til andre forestillinger om en mer belærende stil ved at Sokrates fremgangsmåte tok utgangspunkt i å stille spørsmål til samtalepartnerne, i motsetning av å formidle sitt eget syn på en sak (Bjørndal, 2018, s. 20). Samtidig poengterer Bjørndal (2018) at vi ikke kan adoptere Sokrates oppskrift i sin helhet, den bør kunne fungere som en inspirasjon for alle som befinner seg i en hjelperrolle, men med dagens krav og implikasjoner er den utilstrekkelig.

Skagen (2015, s. 11) påpeker i sin faglitteratur at det i nyere tid har vært en tendens til å se tilbake i historien når det gjelder veiledning og forsøke å kombinere tidligere veiledningstradisjoner med dagens aktuelle veiledningskontekster. Dette historiske perspektivet fører oss tilbake til 1800-tallet, der vi kan spore veiledning som en beslektet praksis innenfor lærerutdanning og helsefag. Når det gjelder å komme frem til en enkelt definisjon av veiledning som passer alle situasjoner og tidsperioder, kan dette være en utfordrende oppgave (Skagen, 2015). Videre hevder Skagen (2015) at det er et mangfold av begreper og betegnelser som brukes i sammenheng med veiledning. Dette inkluderer rådgivning, coaching, mentoring, og så videre. Tveiten (2019, s. 19) forteller om veiledning at sannsynligheten er stor for at begrepsinnholdet i de ulike sammenhengene varierer, og hun henviser til Skagen (2000) som hevder at veiledning er en praktisk aktivitet eller samtale mellom yrkesutøvere innenfor en kontekst (Skagen, 2000, gjengitt i Tveiten, 2019, s. 21).

I et forsøk på å oppnå klarhet vil jeg utforske to definisjoner av veiledning. Tveiten (2019) definerer veiledning som «en formell, relasjonell og pedagogisk istandsettingsprosess som har til hensikt å styrke fokuspersonens mestringskompetanse gjennom en dialog basert på kunnskap og humanistiske verdier» (s. 22). Det kan tenkes at denne definisjonen understreker viktigheten av en relasjonell tilnærming og en pedagogisk tilrettelegging for å hjelpe fokuspersonen med å utvikle sine ferdigheter og mestre utfordringer.

Bachke (sitert i Eide et.al., 2008, s. 29) definerer veiledning som «å hjelpe en person til å finne frem til/oppdage og/eller skape nye løsninger på faglige og yrkesrelaterte problemer, tenke gjennom disse og etablere et ønske i veisøker om å prøve ut løsningene i det virkelige liv». Denne definisjonen legger vekt på veiledningens rolle i å bistå en person med å identifisere, utforske og iverksette løsninger på faglige og yrkesmessige utfordringer. Felles for begge definisjonene er at veilederen har en sentral oppgave i å legge til rette for en prosess som fokuspersonen skal gjennomgå. Veilederen skal støtte og følge personen på denne reisen. Bachke (sitert i Eide et al., 2008, s. 29) bruker begrepet "å hjelpe", mens Tveiten (2019) fremhever behovet for en «relasjonell og pedagogisk istandsettingsprosess» (s. 22). Dette kan indikere at veilederens rolle er å være en støttespiller for fokuspersonen og bidra til utviklingen av deres kompetanse for å håndtere mulige utfordringer. Tveiten (2019) påpeker viktigheten av å forstå hva man gjør, hvorfor, og hvordan man gjør det i veiledningsprosessen (s. 19). Videre fremhever hun at manglende refleksjon over veilederrollen kan føre til

tilfeldighet i veiledningen, og konsekvensene av dette kan være betydelige, med tanke på fokuspersonens utvikling og mestringsevne (Tveiten, 2019, s. 19).

Vråle (2015, s. 16) poengterer på sin side viktigheten av å tenke nøye gjennom sammenhengen der veiledningen skal foregå, spesielt i opprinnelsesfasen og planleggingsfasen av veiledningsprosessen. Eksempel på dette er ifølge henne å stille en rekke spørsmål som søker å få klarhet i sammenhengen (s. 17). Hvem har kommet på ideen om at veiledning skal skje, hva er kunnskapen til de ansatte om veiledning. Søker veiledningen å støtte opp om mestring i hverdagen, eller bidra til å øke kompetansen innenfor gitte temaer. Videre forklarer hun (Vråle, 2015) at det må være tenkt gjennom hvilken metode som vil være best egnet, om det er snakk om individuell veiledning, eller veiledning i grupper (s. 18).

I veiledningens verden har kunnskap om veiledning avgjørende betydning for veilederens evne til å støtte kandidaten i deres profesjonelle utvikling. Imidlertid strekker veilederkompetansen seg utover bare kunnskap. Den omfatter også ferdigheter knyttet til å skape en støttende atmosfære og etablere en dyptgående relasjon i veiledningsprosessen som bygger tillit mellom veileder og den som mottar veiledning. Dette aspektet omtales ofte som "veiledningsarenaen", som, ifølge Bjerkholt (2018, s. 6), krever bruk av forskningsbasert kunnskap, profesjonens kunnskapsgrunnlag og personlig innsikt, for å legge til rette for en vellykket veiledningsprosess. Tveiten (2019) understreker også betydningen av tillit mellom partene som en avgjørende faktor for suksessen til veiledning. I denne sammenhengen kan det tenkes at en altfor tydelig definisjon på hva veiledning absolutt er vil kanskje ikke være så viktig, basert på alle beskrivelsene kan det tenkes at det også vil være en enklere øvelse å fortelle hva veiledning ikke er (Skagen, 2015, s. 12). Mathisen og Høigaard (2023, s. 12) samfaller med Tveitens (2019) betydning for innholdet, de påpeker på sin side at veileder bør være bevisst alle disse ulike forklaringene om hva veiledning er, og kaller dette for dagligdagsoppfatninger. Det kan tenkes at en for uklar dagligdagsoppfatning slik Mathisen og Høigaard (2023, s. 12) forklarer det, kan medføre at veisøker er påvirket av mangfoldet, slik at det oppstår kryssende forventninger mellom veileder og veisøker.

3.2 Veiledning i profesjonell utvikling

Veiledning har i de senere årene blitt et hyppig diskutert begrep innen utdanningssektoren, og det har fått betydelig oppmerksomhet i viktige offisielle dokumenter som rammeplaner og stortingsmeldinger. Disse dokumentene understreker betydningen av veiledning som en sentral faktor for suksess i utdanningssystemet, både når det gjelder opplæring av elever og utdanning av lærere (Utdannings- og forskningsdepartementet, 2003a, 2003b; Utdanningsdirektoratet, 2017). Dette synspunktet blir tydelig formulert i Stortingsmelding nr. 16 (2001-2002), «Veiledet lærerpraksis i skole og barnehage er en meget viktig del av en profesjonsrettet grunnutdanning for lærere» (s. 36). Med dette utsagnet blir det klart at disse rammeplanene og stortingsmeldingene mener at veiledning er av stor verdi som et pedagogisk verktøy for læring. Skagen (2015) viser til en studie gjennomført av Lejonberg (Lejonberg, et.al, 2015, gjengitt i Skagen, 2015, s. 51) at de fant en signifikant forskjell på veiledere med og uten formell utdanning i veiledning. De som manglet utdanning, hadde en tendens til å oppfatte veiledning som et redskap for kontroll. Noe som kan indikere at de med veilederutdanning bør prioriteres i valg av veiledere.

Dette anerkjenner veiledning som en essensiell komponent i utdanningssystemet, og kan bety at forståelse av at veiledning ikke bare bidrar til faglig kompetanseutvikling, men også til utviklingen av pedagogiske ferdigheter og yrkesidentitet for lærere. Derfor er det tydelig at veiledning har fått en betydelig posisjon i utdanningssystemet, og det blir stadig mer anerkjent som en nøkkel til vellykket utdanning og opplæring. Jeg tenker at kompetansen hos fengselsbetjenter i dag deler flere likhetstrekk med konsepter innenfor veiledningsteori. Dette inkluderer kommunikasjonsferdigheter, kunnskap om etikk og profesjonalitet, samt målrettede miljøarbeidsmetoder. Dette åpner for en interessant diskurs om veiledning bør inkorporeres i større grad i utdanningen for fengselsbetjenter som en ressurs i arbeidet med innsatte.

3.3 Veiledningens læringsposisjon

Bjørndal (2018, s. 85) forklarer læring, og spesielt forståelse for læring som noe svært komplekst. I mer enn to tusen år har innsiktsfulle mennesker strevd med å besvare spørsmålet «hvordan lærer man best» (s.85), så dersom formålet som søkes er å få et enstydig svar på hva læring er, er det stor sjanse for at du etter noen timers studier ender opp forvirret, frustrert og

med røde og sviende øyne. Svarene er mange, og komplekse. Et problem som oppstår er at det i dagligtale ofte er en tendens til at det foreligger en forventning til at når læring er gitt, er det også lært. Bjørndal (2018) presenterer et eksempel som viser en frustrert veileders perspektiv i denne sammenheng. I dette eksempelet hadde veisøkeren valgt å ignorere veiledningens råd og hadde senere opplevd en mislykket utførelse. Veilederen uttrykte oppgitthet på veisøkers vegne og uttalte, "han hadde jo fått veiledning om dette!" (s. 86).

Den norske og nordiske tilnærmingen til veiledningspedagogikk begynte å ta form på 1980-tallet som en reaksjon på den tradisjonelle praksisveiledningen. I følge Worum og Bjørndal (2018, s. 03) ble Handal og Lauvås sentrale i denne utviklingen som utfordret den lange historien med mesterlæretradisjonen. Deres kritikk fokuserte spesielt på hvordan studenter i denne tradisjonen kunne ende opp med å bli mer opptatt av å tilpasse seg eksisterende praksis enn å utvikle sin egen selvstendige kompetanse gjennom refleksjon. I følge Bjerkholt (2018, s. 11) kom de opp med begrepet yrkesfaglig veiledning, som i stor grad tilsvarer begrepet profesjonsveiledning. Handal og Lauvås' tilnærming fremmet ideen om *refleksjon over handling*, som har vært dominerende i den nordiske veiledningspedagogikken siden den gang (Handal & Lauvås, 1983, gjengitt i Bjerkholt, 2018, s. 11). Denne tilnærmingen er sterkt påvirket av både det sokratiske dialogidealet og Carl R. Rogers' ikke-direktive terapi. Førstnevnte innebærer en veileder som stiller utfordrende spørsmål for å fremme refleksjon og felles søken etter sannhet, mens Rogers' humanistiske tilnærming legger vekt på empatisk lytting for å støtte individuell vekst. Dahl (2009, s. 29) forklarer i sin masteravhandling at et av hovedpoengene til Handal og Lauvås i sammenheng til refleksjon over handling, er at veilederen skal hjelpe veisøkeren til å utvikle sin egen praksisteori.

På 1990-tallet kom det en motreaksjon, representert av Kvale og andre (Kvale et.al.1999, gjengitt i Worum & Bjørndal, 2018), som forsvarte mesterlæretradisjonen (s.04). Mesterlære, også omtalt som håndtverkertradisjonen av andre, fokuserer på læring gjennom praktisk handling, observasjon, imitasjon og tilbakemeldinger (Aalberg, 2002, s. 96, gjengitt i Dahl, 2009, s. 34). I denne tilnærmingen lærer studenten ved å handle i virkelige situasjoner, mens veilederen gir veiledning og tilbakemelding. Refleksjon-over-handling-tradisjonen ble samtidig kritisert for å være for individorientert og for å overse den sosiale dimensjonen av læring (Gjems, 2007, s. 155, gjengitt i Worum & Bjørndal, 2018, s. 4) En annen utvikling på dette feltet er økende vektlegging av gruppeveiledning, der to eller flere studenter deltar (Tveiten, 2019). Tveiten (2019) hevder at denne tilnærmingen er basert på sosiokulturell

læringsteori og legger vekt på konstruksjonen av ny forståelse gjennom gjensidig deling av meninger, synspunkter, erfaringer og normer (s. 130). Dette kan vise utviklingen i veiledningspedagogikken i Norge at en kontinuerlig debatt og tilpasning av tilnærminger er nødvendig for å tilfredsstille ulike læringsstiler og behov i veiledningsprosessen.

Tveiten (2019, s. 130) legger vekt på gruppeveiledning som en foretrukket metode innen veiledningspraksis. Hun påpeker flere eksempler der gruppeveiledning benyttes som en effektiv tilnærming med muligheten til å dele erfaringer, opplevelser og refleksjoner sammen med andre. Dette fellesskapet kan være svært verdifullt, da det kan bidra til at deltakerne føler seg en del av et fellesskap, og at de ikke er alene i å stå overfor utfordringer og problemstillinger. Videre hevder hun (Tveiten, 2019, s. 131) at i gruppeveiledning kan deltakerne oppleve en avdramatisering av egne utfordringer, da de ser at andre også står overfor lignende situasjoner. Dette kan bidra til å normalisere problemene og gjøre dem mer håndterbare. Det kan tenkes at alminneliggjøringen av erfaringer kan være en kraftig faktor i å redusere stigma og skape et trygt rom for å diskutere og utforske utfordrende temaer. Dermed understreker Tveiten betydningen av gruppeveiledning som en verdifull tilnærming innen veiledningspraksis. Denne tilnærmingen legger til rette for fellesskap, støtte og deling av kunnskap og erfaringer, noe jeg tenker kan være relevant i sammenheng med fengselsbetjentyrket, hvor deltakerne ofte står overfor komplekse og følsomme situasjoner. *Reflekterende team, tom stol* eller *deling* er bare noen av mange eksempler på metoder som kan bidra til å strukturere gruppeveiledning (Tveiten, 2019, s. 232).

4.0 Relevant teori og forskning om veisøker

Som tidligere påpekt, er fengselsbetjentyrket en kompleks profesjon som involverer en rekke utfordrende arbeidsoppgaver. Nå vil jeg gå dypere inn i denne kompleksiteten for å belyse den fullstendige sammenhengen hvor veiledning kan utspille seg innenfor dette yrket.

4.1 Fengselsbetjentens rolle og ansvar

Nymo (2019, s. 332) hevder i sin beskrivelse av den norske fengselsbetjenten at rollen må anerkjennes som krevende. Dette ble tydeliggjort i forarbeidet til vurderingen om fengselsbetjentutdannelsen kunne bli en treårig høgskole, gjennom en rapport fra utvalget som ble gitt til Justis og beredskapsdepartementet (NOU 1984:2, 1984, s. 52, gjengitt i Nymo, 2019, s. 332). Her ble det presisert at arbeidet som fengselsbetjent ikke er mindre krevende

enn mange andre yrkesgrupper som allerede hadde en fullverdig profesjonsutdanning. Til forskjell fra hva som inngår i rollen som fengselsbetjent i mange andre land er fengselsbetjentrollen langt mer motsetningsfylt, sammensatt og utfordrende i Norge (Nymo 2019). Nymo (2019) forklarer videre dette med at rollene er oftere delt og hun fremhever en distinksjon i praksis i andre land, hvor det skilles mellom det å arbeide med sikkerhetshensyn, mens andre fungerer som en miljøarbeider med vekt på rehabilitering (s. 332).

En betydelig utvikling i Kriminalomsorgen de siste årene har vært denne transformasjonen av yrkesrollen, og Eide (2011) påpeker i sin masteravhandling at utvalgets rapport og evaluering har spilt en vesentlig rolle i etableringen av det vi nå kjenner som kontaktbetjentordningen (s. 6). Nytrøen (2021, s. 168) nevner også at kontaktbetjentrollen kan anses som svært sentral i den siden av fengselsbetjenten omfang som omhandler rehabilitering. Dette, sammen med mange forventninger som er tillagt rollen kan sies å være noe av bakgrunnen for at rollen også oppleves såpass sammensatt.

4.2 Forventningene til rollen

Fengselsbetjenter i Kriminalomsorgen utfører et arbeid som krever en unik evne til å håndtere emosjonelle og relasjonelle sider av sin rolle. Som fengselsbetjent står man overfor en utfordrende balanse mellom å opprettholde fengslets sikkerhetsstandarder og etterleve de nødvendige reglene og forskriftene, samtidig som man må forstå og imøtekomme innsattes behov for omsorg og støtte i deres vei mot rehabilitering og gjenopptakelse i samfunnet (Nymo, 2021a). Som nevnt innledningsvis i denne oppgaven er Kriminalomsorgens samfunnsoppdrag er beskrevet i straffegjennomføringsloven §2 (2001). På den ene siden er det viktig å sikre at fengselet opprettholder orden og sikkerhet for både innsatte og ansatte. Dette kan inkludere å håndtere potensielle konflikter, utføre regelmessige inspeksjoner og overvåking av fengselsområdet, og behandle nødssituasjoner på en profesjonell måte (Sandham, 2018, s. 31). På den andre siden er det like viktig å anerkjenne innsattes behov for omsorg og støtte. Mange innsatte har komplekse bakgrunner og utfordringer som har ført dem inn i Kriminalomsorgen, og det er en samfunnsplikt å hjelpe dem med å forbedre sin livssituasjon (Fredwall, 2015, gjengitt i Nytrøen, 2021, s. 158). Dette kan inkludere tilrettelegging for utdanning, yrkesopplæring, helsetjenester og psykososial støtte og veiledning for å hjelpe dem med å ta positive valg og forlate et liv preget av kriminalitet. Fengselsbetjentens rolle som en emosjonell og relasjonell støttespiller er derfor avgjørende.

De må utvikle evnen til å bygge tillitsfulle forhold med innsatte, lytte til deres bekymringer og utfordringer, og tilby støtte og veiledning når det er nødvendig. Summen kan ikke minst tenkes å bidra til å øke kunnskap om betydningen av en human fangebehandling (Snertingdal, 2021, s. 188).

5.0 Drøftelse

Videre finner jeg det hensiktsmessig å kategorisere bruken av veiledning i tre hovedområder. Den første omhandler veiledning av aspiranter, som refererer til veiledning av personer som gjennomgår en utdanning fastsatt av Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter (2022b). Bestillingen her er å forberede kommende fengselsbetjenter på deres fremtidige roller og ansvarsområder. Den andre kategorien er veiledning av fengselsbetjenter, og den tredje omfatter veiledning av innsatte. Jeg mener at de metoder som brukes i veiledning av studenter og yrkesutøvere også kan ha potensiale for veiledning av innsatte, som en mulig ubenyttet metode. Disse områdene vil bli nærmere drøftet i kommende delspørsmål.

5.1 Hvordan kan veileder tilrettelegge for styrket kompetanse hos personer som er under utdanning til å bli fengselsbetjent?

Veiledningen av fengselsaspiranter er en fundamental, samtidig intrikat prosess som spiller en avgjørende rolle i utviklingen av kompetente og profesjonelle fengselsbetjenter.

(Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter, 2022b). Nytrøen (2021) vektlegger betydningen av refleksjon og samarbeid med kolleger som påvirker utvikling (s. 166).

Spesielt innenfor veiledning i denne sammenheng, der veileder har muligheten til å delta aktivt i aspirantens praksis, kan det ha en positiv innvirkning. Veiledning har potensiale til å forberede aspiranter på de utfordrende oppgavene og ansvar som er beskrevet tidligere.

Veilederen har i denne sammenheng, sett i lys av skikkethetsvurderingen som skal gjennomføres (Ekhaugen & Snertingdal, 2021), ansvaret for å tilrettelegge for fengselsaspirantene med nødvendige ferdigheter, kunnskap og refleksjonsevner for å kunne håndtere de etiske, juridiske og menneskelige aspektene ved fengselsarbeidet (Nytrøen, 2021). I denne veiledningsprosessen er det viktig å anerkjenne aspirantenes individuelle behov, styrker og svakheter. Dette skal utøves samtidig som aspirantveilederen tar hensyn til de spesifikke utfordringene som følger med arbeidet innenfor Kriminalomsorgen. Jeg opplever at dette gjør prosessen innviklet.

Tidligere har jeg berørt mesterlæretradisjonen (Dahl, 2009), innen veiledning og hvordan dette, på den ene siden, kan innebære direkte overføring av teknisk kunnskap eller kopiering. Bjørndal (2018, s. 27) diskuterer dette i lys av det Handal og Lauås (1983) refererer til som *kameleoneffekten* innen veiledning. Det kan tenkes å være aktuelt i oppgaver som er mer rutinepreget i fengsel, der det forventes at oppgavene utføres på en bestemt måte. På den andre siden kan også slike arbeidsoppgaver gi muligheter for refleksjon. Mange oppgaver som utføres innenfor fengselssystemet er standardiserte, som for eksempel dagsplaner for ulike avdelinger som tydelig angir hva som skal skje til bestemte tidspunkter. Johnmoen og Greek (2016) peker ut i sin forståelse av utviklingen av profesjonell kompetanse at det er naturlig i begynnelsen av ens karriere å søke råd fra erfarne fagpersoner og kanskje til og med etterligne deres arbeidsmåter for deretter å prøve dem ut i praksis. Samtidig må man kontinuerlig reflektere over ens handlinger, evaluere dem og vurdere alternative tilnæringer (Johnmoen og Greek, 2016, s. 38). Jeg tenker at dette innebærer at selv i de standardiserte rutine som er etablert, kan det fortsatt være rom for veiledning og forbedring. I den siste utgaven av Kriminalomsorgens virksomhetsstrategi (2021) blir det nevnt at en av de mange målene er å utvikle praksisen basert på kunnskap og deling av erfaringer. Dette indikerer en organisatorisk verdi av å identifisere muligheter for individuell utvikling, og i denne sammenhengen, spesielt i forhold til aspirantveiledning, der det etter min erfaring ofte stilles spørsmål knyttet til etablerte praksiser.

Et eksempel på dette er å se til masteroppgaven til Eide (2011), hvor hun undersøkte aspirantenes holdninger og verdier i forhold til innsatte. I oppgaven ble det påpekt at det eksisterer en tydelig konflikt mellom kontaktbetjentrollen og kontrollørrollen. Mange av aspirantene uttrykte en ubehagelig følelse knyttet til gjennomføringen av kontrolltiltak overfor innsatte (s. 36). Dette ble illustrert av en aspirant som foretrakk å delta i hyggelige aktiviteter med innsatte framfor å utføre oppgaver som involverte kroppsvisitasjoner eller overvåkede besøk. Eide (2011, s. 33) argumenterte for at det kan være en sammenheng mellom økt fokus på sikkerhet og en redusert evne til å vise respekt overfor innsatte. Som en motvekt i denne diskursen viste Normann (2021, s. 101) i sin beskrivelse av sikkerhet i Kriminalomsorgen til et eksempel som involverte anmodningen om en urinprøve fra en innsatt. Han argumenterte for at en god relasjon kan ha en forebyggende effekt i et sikkerhetsperspektiv. Videre forklarer Normann (s. 101) at ved å bruke betjenter som har et nært forhold til innsatte, kunne dette føre til økt respekt og tillit i situasjoner som ellers kunne oppleves som krenkende. Det er verdt å merke seg at jeg ikke vil gå nærmere inn på dette eksempelet i denne oppgaven,

men det kan belyse *rommet for refleksjon* som tidligere nevnt og vise at refleksjon, som i dette tilfellet, kan bidra med å se ulike sider av en sak.

Eide (2011) bekrefter samtidig at aspiranter uten tidligere yrkeserfaring innen Kriminalomsorgen hadde forventninger til sine praksisveiledere. De håpet at veilederne kunne gi klare svar for å finne en balanse mellom kontaktbetjentarbeidet og rollen som kontrollør. Denne forventningen antyder at det kunne være et ønske om en enkel løsning på en kompleks problemstilling. Dette gir muligheten til å utforske aspirantens praksiskunnskap nærmere, spesielt når det gjelder håndtering av skjønn, som Naumann (2021, s. 130) påpeker alltid beveger seg i spenningsfeltet mellom omsorg og makt.

I denne sammenheng tenker jeg på et gammelt kinesisk ordtak som sier, "Gi noen en fisk, og han blir mett for en dag. Lær noen å fiske, og han blir mett for livet" (Siterte sitater, u.å). Ordtaket kan tolkes på mange måter, men i sammenheng med aspirantens forventninger til veilederen og maktdynamikken som veilederen innehar, så kan veiledningsprosessen sees som en investering i aspirantens fremtid. Den har direkte innvirkning på sikkerheten og rehabiliteringsarbeidet i fengslene. Kolnes (2022, s. 60) fant i sin studie blant aspirantveiledere i Kriminalomsorgen at flere presiserte viktigheten av deres rolle med å bidra til å forme fremtidens fengselsbetjenter. Gjennom en nøye planlagt og gjennomtenkt veiledningsprosess kan aspirantene utvikle seg til dyktige og empatiske fengselsbetjenter som er i stand til å håndtere de krevende situasjonene de vil møte i sitt daglige arbeid. Veilederen bør imidlertid være oppmerksom på at aspiranten, som følge av den såkalte *kameleoneffekten* (Bjørndal, 2018, s. 27), kan samtidig bli mer opptatt av å si det de tror veilederen ønsker å høre, i stedet for å åpent reflektere over sin egen praksis. Dette fordi aspirantveilederen i Kriminalomsorgen også spiller en vesentlig rolle i aspirantens skikkethetsvurdering i yrket (Ekhaugen & Snertingdal, 2021, s. 144).

Bie (2013) forteller at når du aktivt reflekterer i læreprosessen, øker du din faglige bevissthet til yrket. Du vil til slutt ha mulighet til å sette ord på den kunnskapen som du tar i bruk og kunne videreformidle din egen faglige forståelse til andre (s. 19). Jeg tenker at veilederen har et stort etisk ansvar i denne sammenheng, hen skal sørge for at innsatte får god omsorg og samtidig påse at studenten får relevante læresituasjoner. Veilederen besitter en kompetanse aspiranten ikke har, både i veiledning og straffegjennomføring. Denne kompetansen kan resultere i at veilederen får makt, som da har sammenheng med etisk ansvar (Tveiten, 2019, s.

54). Samtidig kan det tenkes at når veilederen har denne makten er det spesielt viktig at den etiske kompetanse foreligger, da det er viktig at aspiranten ikke opplever å bli manipulert og at maktforholdet tar overhånd. Det er viktig at studenten opplever at hen er likeverdig med veilederen selv om kompetansen skiller dem (Tveiten, 2019, s. 55). Vråle (2015) hevder dessuten at makt ikke nødvendigvis er et onde. Makt kan bli et onde dersom det ikke reflekteres over. Sett i sammenheng mellom profesjonsveiledning, og at kompetanseutvikling er en hensikt for veiledningen som foregår, vil makt i følge Vråle (2015) kunne medvirke til ansvarliggjøring. Veilederen i Kriminalomsorgen har i tillegg et etisk ansvar dersom det oppdages at studenten utøver uetisk praksis. En effektiv tilnærming for å håndtere etisk problematikk er å gi studenten muligheten til selv å reflektere over det som kan anses som uetisk. Dersom denne tilnærmingen ikke gir resultater, kan det være at veilederen må bli mer tydelig og direkte i sin kommunikasjon med aspiranten (Tveiten (2009, s. 216).

Studenten kan være bevisst på veilederens rolle som en vurderer. Det kan ha en positiv innvirkning dersom veilederen tar opp evaluering som et tema under studentveiledningen. Skagen (2015, s. 20) diskuterer dette i forhold til tilbakemeldinger og vurderinger. Hun påpeker at veilederrollen ikke bør overdramatiseres på bekostning av å gi de nødvendige og saklige faglige tilbakemeldingene som studentene er avhengige av. Dette understreker viktigheten av å opprettholde et balansert fokus på både veilederens støttende funksjon og evalueringens nødvendighet (Tveiten, 2019, s. 41). Ifølge studieplanen fra Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter (2022b) skal fengselsaspiranter motta veiledning i form av både individuelle samtaler og veiledning i gruppe.

Bie (2013) kan fortelle at gjennom å reflektere kan vi lettere få til å innlemme teori og praksis. Vi kan bli klar over hvilke kunnskaper og ferdigheter vi har eller mangler. Vi blir bedre kjent med oss selv, hvordan vi føler, kommuniserer og samhandler med andre. Bevist refleksjon kan derfor blant annet brukes til å forbedre vår egen yrkespraksis (Bie, 2013). Refleksjon kan også gjøre oss oppmerksom på hvordan vår atferd påvirker våre omgivelser og kanskje spesielt i møte med noen som er sårbare og som trenger vår hjelp (Bie, 2013, s. 23). Læringsforskning presiserer at læringspotensialet er stort når studenten inkluderes i fellesskapet på praksisstedet. Det er høyskolens ansvar å legge til rette for det, ved å sørge for et nært samarbeid med skolen, i form av blant annet praksisveilederkurs, samarbeid om studentens læreplan og så videre. Eide og Kronstad (2019) hevder at det er viktig å understreke at utvikling ikke skjer av seg selv, det krever at fengselsbetjenter og aspiranter får

anledning til å reflektere over og verbalisere erfaringer knyttet til konkrete situasjoner, både i utdanningen og i den praktiske hverdagen i fengselet (Eide & Kronstad, 2019). Når aspiranten aktivt reflekterer i læringsprosessen, utvikles den faglige bevisstheten i yrket. Til slutt vil du være i stand til å verbalisere den kunnskapen du anvender og formidle din egen faglige forståelse til andre (Bie 2013, s. 82). Min erfaring er at aspirantene blir grundig ivaretatt på både personlig og faglig nivå gjennom denne veiledningspraksisen. Imidlertid kan det tenkes at overgangen fra rollen som aspirant til en faglært fengselsbetjent kan være betydelig og mulig føre til et såkalt *praksis-sjokk* for enkelte. Denne overgangen, kan i ytterste konsekvens, virke for overveldende for enkelte.

5.2 På hvilken måte kan veiledning fungere som støtte og motivasjon for den ansatte?

Veiledning av ansatte, spesielt de med direkte brukerkontakt, kan tenkes å betjene to formål. For det første tenker jeg et omsorgsrettet syn, der veiledningen kan være rettet mot å støtte de ansatte i deres roller og ivaretagelse av innsatte. For det andre har det en utviklingskomponent som fremmer refleksjon og profesjonell vekst (Tveiten, 2019, s. 32). Det er imidlertid et inntrykk at implementeringen av veiledning for ansatte i Kriminalomsorgen er mangelfull, samtidig kan det tenkes at området mangler forskning.

Veiledning som en effektiv metode i arbeidet med innsatte har sin relevans, spesielt i sammenheng med fengselsbetjentenes rolle og deres ansvar for veiledning av innsatte. Dette konseptet kan mulig forsterke innsatsen for å rehabilitere innsatte, både på individnivå gjennom innsatsen fra fengselsbetjentene og på organisasjonsnivå. Ifølge Straffegjennomføringsloven (2001) er Kriminalomsorgen forpliktet til å tilrettelegge for at innsatte aktivt kan delta i sin egen rehabilitering, med det formål å redusere risikoen for tilbakefall til kriminalitet. Innenfor dette rammeverket kan veiledning spille en avgjørende rolle.

Når jeg vurderer veiledning i forbindelse med innsattes rehabilitering, kommer diskusjonen om utviklingen av veiledningsbegrepet til syne. En sentral del av rehabiliterende innsats kan innebære brukermedvirkning, som er beskrevet av Nortvedt (et.al., 2012, s. 19) som en prosess hvor brukerens synspunkter og ønsker blir hørt, og vektlagt i beslutningstakingen. I konteksten til Kriminalomsorgen handler dette om at innsatte aktivt deltar i sin egen prosess for endring, og at de har autonomi i denne sammenhengen. Det er også relevant å se på

Bjerkholts (2018, s. 139) perspektivskifte i veiledningsutviklingen med fokus på *handling og refleksjon*. Dette perspektivskiftet kan bidra til å utforske muligheter for at veiledning kan omfatte en større del av det kunnskapsbaserte arbeidet som profesjonelle fengselsbetjenter utfører.

Det er viktig å anerkjenne at innsatte i norske fengsler ofte har kompliserte og utfordrende bakgrunner (Cramer, 2014), og kan dermed inneha et betydelig potensial for personlig vekst og endring. Den inndelingen som er presentert her, har som formål å tydeliggjøre potensialet veiledning kan ha i Kriminalomsorgen. Samtidig er det viktig å forstå at flere positive effekter som følger av aspirantveiledning, kan også tenkes å ha overføringsverdi til yrkesutøvere, basert på veiledning som en metodikk, som tidligere har blitt diskutert. Dette kan bidra til å fremme en helhetlig tilnærming til bruk av veiledning som et nyttig verktøy i Kriminalomsorgen. Dette underbygges fra praksis hos blant annet helsesektoren hvor sykepleieren også veileder pasienter, og i skoleverket hvor lærere som selv mottar veiledning, veileder elever og studenter (Tveiten, 2019, s. 33).

Loos & Rustad (2009) skrev i rapporten, «å ta en Dikemark» (s.01), at veiledning var et svært viktig element i programmet de undersøkte. Programmet var et sykepleierstyrt kompetansehevingsprosjekt for fengselsbetjenter som arbeider med psykiske lidelser. En av de mange nytteverdiene som programmet førte med seg var uttalelser fra fengselsbetjentene om at det hadde blitt enkelte å arbeide, på bakgrunn av at de hadde kommet nærmere det å ha en felles holdning til den enkelte innsatte, og måten de arbeidet sammen. Om dette henger sammen med veiledningen, eller om det handlet om den totale effekten med programmet fremkommer ikke. Samtidig tenker jeg at dette viser at effekten av det å stoppe opp, reflektere, og samtidig lære noe nytt, kan bidra positivt også med arbeidsmiljømessige faktorer.

Forsyth (et.al., 2022) forsket på om det var mulig å identifisere om det forelå noen formell støtte eller veiledning av fengselsbetjenter i England. Studien konkluderte med at det var klare mangler, og eller lite forskning på feltet. Resultatet av denne gjennomgangen fremhevet et stort gap i dagens litteratur og i forståelsen av den følelsesmessige støtten og veiledningsbehovet til alle fengselsbetjenter. Videre mente Forsyth (et.al., 2022) at det er viktig at disse behovene blir identifisert og forstått med sikte på å tilby en planlagt og konsekvent omsorgsmodell, som kombinerer emosjonell velværeopplæring, støtte og tilsyn

som er nyttig for alle fengselsbetjenter. Forsyth (et.al., 2022) håpet at slike tiltak kan bidra til å forbedre fengselsbetjentenes moral, redusere risikoen for fysisk og psykisk dårlig helse, og dermed øke arbeidstilfredsheten og beholde fengselsbetjenter over lengre tid.

Vråle (2015, s. 85) argumenterer for at veiledere bør besitte kunnskap om utbrenthet. Dette er viktig slik at veilederne kan være i stand til å identifisere tegn på utbrenthet hos profesjonsutøvere. Ved å ha denne kunnskapen kan veilederne ta opp disse tegnene som tema, foreslå relevante tiltak og eventuelt bidra til å iverksette forebyggende strategier i veiledningsgrupper. Om veiledningen nettopp skjer i grupper, slik som vaktrommet i fengsel kan representere, så kan det å dele erfaringer og opplevelser med kollegaer demme opp for noe av den ensomheten vi kan kjenne på når vi er slitne og kanskje utmattet. Valg av metode som åpner for, og inviterer til anerkjennende refleksjoner, kan være godt. Bruk av reflekterende team er en slik metode. Reflekterende team er ifølge Tveiten (2019, s. 232) en form for samtale om samtalen, eller metakommunikasjon, og har ifølge henne til hensikt å stimulere til refleksjon og bevisstgjøring. Dette kan bidra til å tenke i nye baner, og til å bryte ned mønstre som personen kanskje ikke var bevisst på.

Det å veilede fengselsaspiranter som er under utdanning kan ha flere fellestrekk med det å skulle veilede fengselsbetjenter. Det tenkes at samtale, oppfølging og erfaringsutveksling kan bidra til personlig vekst hos veisøker ved at personen får mulighet til å utforske egen praktisk yrkesteori. Nymo (2021a, s. 51) benytter seg av Lauås og Handals forklaring om at en persons *praktiske yrkesteori* er en forklaring om den forestillingen av virkeligheten vi observerer (Lauvås & Handal, 2000, s.180, gjengitt i Nymo, 2021a, s. 51. Videre sier Nymo (2021a) at dette utgangspunktet fokuserer på den individuelle forståelsen av faktorene som påvirker våre oppfatninger av virkeligheten vi er en del av (51). La meg illustrere dette med et eksempel. Jeg ledet en gruppeveiledning med fire kolleger etter at det hadde oppstått en utfordrende situasjon med en innsatt på avdelingen der de jobbet. Den innsatte viste tydelig motvilje mot å forholde seg til kvinnelige ansatte og hadde tidligere opptrådt aggressivt, både fysisk og verbalt. En av fengselsbetjentene uttalte at hen hadde prøvd alt for å håndtere den innsatte og hadde nå mistet all interesse for å ha ham på avdelingen. En annen betjent argumenterte for å la den innsatte bli lenger på avdelingen og fryktet at alt de hadde oppnådd til nå ville gå tapt hvis han ble flyttet. I veiledningen som fulgte, ble innsatsen rettet mot å utforske hva den andre betjenten mente med at alt de hadde gjort ville bli bortkastet. Dette åpnet opp muligheter for de andre betjentene, som hadde en negativ holdning til den innsatte,

til å utforske sin egen oppfatning av situasjonen. Retningen av veiledningen innebar også en tilnærming til konfliktdempende kommunikasjon, samtidig som det var en utforskning av den enkeltes egen toleranse i møte med den innsatte. Begge betjentene hadde ulike tilnærminger. Kunnskapsdeling i veiledningen medførte at den betjenten som tidligere ikke hadde kommet noen vei, nå så på den innsatte på en helt annen måte. Hen opplevde at det var verdt å forsøke videre, og mente at selv om innsatte eventuelt måtte flyttes senere, hadde de i det minste prøvd alt de kunne.

Som eksempelet illustrer, kan det tenkes at veiledning kan bidra til å tilrettelegge for en situasjonell fortolkning av egen praktisk yrkesteori (Nymo, 2021a, s. 52). Det støttes av Tveiten (2019) at veiledning har en avgjørende rolle i å støtte ansatte gjennom deres profesjonelle utvikling (s. 25). Dette kan også få implikasjoner for fengselsbetjentenes daglige arbeid og deres evne til å etterleve Kriminalomsorgens virksomhetsstrategi (2021). Ved å iverksette veiledning som en integrert del av fengselsbetjentenes yrkesutøvelse, kan det altså oppnås flere fordeler. I tillegg kan veiledning hjelpe fengselsbetjenter med å utvikle kompetanse og ferdigheter som er nødvendige for å møte de stadig skiftende utfordringene innen Kriminalomsorgen. Ved å forbedre kunnskapen og ferdighetene til fengselsbetjentene, kan det tenkes at de kan bedre tilpasse seg endringer i retningslinjer, politikk og beste praksis (Hyrkas & Paunonen-Ilmonen 2001, gjengitt i Tveiten, 2019, s. 25).

5.3 Er det et større potensiale for veiledning i Kriminalomsorgen?

Som eksempelet jeg presenterte innledningsvis i denne oppgaven viser, har veiledning potensial til å skape en mer harmonisk arbeidsatmosfære og fremme økt samarbeid mellom kollegaer. Samtidig, basert på funnene i denne oppgaven, kan det være viktig å forstå at veiledning ikke er en universalløsning som kan løse alle personlige utfordringer. Det er nødvendig å erkjenne at flere faktorer spiller en avgjørende rolle for om veiledning vil være mest effektiv eller mulig kunne ha motsatt effekt. Individuelle hensyn spiller en vesentlig rolle i veiledningsprosessen. Tveiten (2019) påpeker i denne sammenheng at fengselsbetjentens vilje til å delta aktivt i veiledningen, reflektere over egne handlinger, og iverksette råd og innsikt fra veilederen er også avgjørende for veiledningens suksess. Manglende kompetanse hos veilederen kan føre til ineffektiv veiledning og mulig negativ påvirkning. Selv har jeg tråkket feil i veiledningssituasjoner, misforstått bruk av kommunikasjon, mistolkning av veisøkers motivasjon og tilfeller hvor samtalen fikk et helt

annet utfall enn det som var tenkt. Sistnevnte eksempel medførte erfaringer knyttet til at samtalene fort kan bli dypere, mer følelsesmessig, og krevende enn først forestilt, spesielt knyttet til mangelfull plan i forkant av veiledningen. Samtidig kan det være at disse erfaringene ikke nødvendigvis er en direkte følge av selve veiledningskonteksten, men heller relaterer seg til et hjelpeperspektiv. Grunnen til at jeg sammenligner dette, skyldes mine egne opplevelser knyttet til utfordringer i veiledningsrollen, som ligner på de jeg har erfart i forbindelse med min rolle som fengselsbetjent på avdelingen og i møte med innsatte.

Disse betraktningene kan belyse viktigheten av å se veiledning som en kompleks prosess som krever nøye vurdering av individuelle faktorer, motivasjon, verdier og kompetanse for å kunne oppnå ønskede resultater. Dette underbygges av Løve (2012, gjengitt i Mathisen og Høigård, 2023, s. 18) som forklarer at en veilederkompetanse handler om å være uberørt, samtidig som at man er åpen og sårbar. Å være tillitsfull og selvsikker, men samtidig tvilende (s.18). Jeg tenker at dette understreker relevansen for at en veileder aldri kan kun bestå av ferdigheter, men også personlige forutsetninger. På denne måten kan veiledning være en verdifull ressurs, som altså har flere likhetstrekk med det å arbeide som fengselsbetjent.

Grønvold og Fransson (2019, s. 191) presiserer i sin studie, som involverte høgskolekandidater ved Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter, betydningen av å anerkjenne miljøarbeidets rolle i fengselet. Spesielt i de små daglige samspillene, de tilfeldige samtalene mellom fengselsbetjenter og innsatte. De pekte også på at denne anerkjennelsen kom frem under intervjuene med kandidatene. Dette synspunktet gir rom for interessante refleksjoner om hvorfor det er viktig å kunne stille de rette spørsmålene, som veiledning ofte tar utgangspunkt i. Som denne oppgaven har vist til kan veiledning gi fengselsbetjenter muligheten til å stoppe opp, reflektere, og oppdage. Som Skogvoll (2023) tidligere argumenterte for, det bør gis rom for å fokusere på de positive aspektene. Anerkjennelse prestasjonene, selv de som kan virke små i skala. Isdal (2017, s. 176) framhever betydningen av slike metoder for de som arbeider med krevende situasjoner i sitt daglige arbeid. Han påpeker at hjelpere må håndtere andres lidelse, og det er avgjørende at de får muligheten til å dele, lytte og ha en dialog seg imellom. Isdal omtaler dette som å skape et "leirbål", og han framhever at det ikke nødvendigvis krever omfattende organisatoriske endringer. Det er viktig at organisasjonen viser vilje til å legge til rette, det kan være en gjennomføring som ikke nødvendigvis er tidkrevende, for eksempel i forbindelse med vaktskiftet. Som funnene i denne oppgaven kan antyde, kan det være nødvendig å prioritere veiledning for fengselsbetjenter

som en del av arbeidshverdagen. Det bør ikke kun være en reaksjon på ekstraordinære eller kritiske hendelser i fengselet, men også en anerkjennelse av behovet for kontinuerlig faglig utvikling og støtte i den daglige tjenesteutførelsen.

Som tidligere nevnt har det i denne litteraturstudien ikke blitt gjort konkrete funn angående veiledning for fengselsbetjenter innenfor den norske Kriminalomsorgen. Dette kan sammenlignes med studien som ble utført i England i 2022, og det i seg selv kan være et funn (Forsyth, et.al., 2022). Det antyder muligens en mangel på tilgjengelig forskning og dokumentasjon på veiledning for ansatte. Det er viktig å merke seg at en mangel på forskning ikke nødvendigvis betyr at behovet ikke eksisterer. Det er også relevant å påpeke at selv om det ikke har blitt identifisert tydelige visjoner eller retningslinjer for veiledning i Kriminalomsorgens styrende dokumenter, ser ut til at veiledning i praksis kan i forekomme i enkelte tilfeller. Dette varierer fra fengsel til fengsel, friomsorgskontor til friomsorgskontor, eller avdeling til avdeling. Den tilnærmingen om veiledning kan avhenge av ulike, tilfeldige faktorer som råder i den enkelte enhet, og dette er kun basert på selvopplevde erfaringer basert på samtaler med enkelte kolleger.

Vråle (2015, s. 81) understreker at ansatte også har et ansvar når det gjelder å be om veiledning og å si ifra om behovet for det. Dette er et viktig prinsipp i arbeidsmiljøet, da det legger vekt på den aktive rollen arbeidstakere bør ta når de trenger støtte og veiledning for å utføre jobben sin på best mulig måte. Likevel reiser dette spørsmålet, hvor skal de ansatte henvende seg for å be om veiledning i Kriminalomsorgen, og har de en klar forståelse av hva veiledning egentlig innebærer? Denne synsvinkelen handler om å identifisere de riktige kanalene og personene som ansatte kan henvende seg til når de trenger veiledning. Dette kan inkludere direkte forespørsler til nærmeste leder eller veileder, kontakt med personalavdelingen, eller involvering av et mentorsystem der mer erfarne kollegaer kan fungere som veiledere. Det er i denne sammenhengen viktig at ansatte har en klar forståelse av hva som forventes av dem når de søker veiledning. Som jeg har vist til kan veiledning innebære alt fra hjelp til å løse spesifikke arbeidsoppgaver, karriereutvikling og faglig støtte til mer personlig utfordringer. Det kan være viktig å avklare hva slags veiledning de ansatte trenger og hva som er formålet med veiledningen. De ansatte bør også ha informasjon om hvordan veiledning vil bli gjennomført i organisasjonen. Dette inkluderer hyppighet, varighet, og hvordan veiledningen dokumenteres og evalueres. Svarene på disse spørsmålene kan variere fra organisasjon til organisasjon, og det er derfor viktig for ledelsen å kommunisere klart og gi

opplæring til de ansatte om veiledningsprosessen, slik at de føler seg komfortable med å søke veiledning når det er nødvendig, og forstå hvordan det kan bidra til deres faglige utvikling og organisasjonens suksess. Jeg tenker at veiledning kan ha et potensiale i Kriminalomsorgen, om det så er snakk om et «leirbål» (Isdal, 2017, s. 176) som kan tenkes å ikke kreve for mye.

Denne mangelen på tydelige retningslinjer om veiledning og mangelen på tilgjengelig forskning gir grunn til å reflektere over behovet for mer systematisert tilnærming til veiledning for fengselsbetjenter i norsk kriminalomsorg. Det kan være et incitament for å vurdere veiledning som en viktig del av profesjonell utvikling og kontinuerlig opplæring for ansatte i feltet, med tanke på å styrke kvaliteten på tjenestene som tilbys og igjen oppnå organisatoriske mål. Spesielt knyttet til Rambøll rapporten (2023) om kartlegging av ansatte psykiske helse, uten å gå nærmere inn på den i denne oppgaven, opplever jeg at det vises til flere forslag om tiltak for oppfølging innenfor flere områder som utheves som styrkene ved veiledning, uten at veiledning konkret nevnes (Rambøll Management Consulting, 2023, s. 7).

6.0 Oppsummering

Selv om utfordringene innenfor fengselsbetjentyrket er mange og komplekse, har denne oppgaven bidratt til å kaste lys over viktige aspekter ved veiledning som et verktøy for å styrke kompetanse og profesjonell utvikling blant fengselsbetjentene. Gjennom en grundig gjennomgang av relevant litteratur og forskning har jeg utforsket veiledningens rolle i en sammenheng av fengselsbetjentens todelte mandat. Videre har jeg sett hvordan veiledning kan være en essensiell praksis for å forberede fengselsaspiranter på de utfordrende oppgavene og ansvarsområdene de vil møte i sitt arbeid. Veiledning går langt utover overføring av teknisk kunnskap, det handler også om å forme holdninger, verdier og etikk som er i tråd med høye standarder. Gjennom arbeid med denne oppgaven har jeg fått en større innsikt og forståelse for hva som ligger til grunn i veiledning, og hvilket potensiale veiledning har. Veiledning, som en kritisk pedagogisk praksis, har vist seg som et kraftfullt redskap i forståelsen av temaene presentert i denne oppgaven. Basert på min egen erfaring med veiledning, kan jeg bekrefte at veiledning er, som tidligere diskutert, en omfattende og mangfoldig praksis. Det har også blitt klart for meg at sammenlignbare yrker har integrert veiledning i større grad enn det som i dag er tilfelle i Kriminalomsorgen. Som denne oppgaven har påvist, kan det tenkes at Kriminalomsorgen har mye å hente på å dra nytte av de erfaringene som allerede er gjort innenfor andre lignende profesjoner.

Jeg har vurdert veiledningens rolle i å styrke erfarne fengselsbetjenters kompetanse og profesjonelle utvikling. Veiledningens potensial som et verktøy for å reflektere over praksis, løse utfordringer og kontinuerlig forbedre kvaliteten på tjenesten er tydelig. Avslutningsvis har jeg understreket betydningen av å se det ekstraordinære i det tilsynelatende ordinære i arbeidet innenfor Kriminalomsorgen, i tråd med tilnærmingen nevnt innledningsvis.

7.0 Litteraturliste

- Bie, K. (2013). *Refleksjonshåndboken: For bedre læring* (2.utg). Universitetsforlaget.
- Bjerkholt, E. (2018) Profesjonsveiledning. *Fra praktisk virksomhet til teoretisk felt*. (1 utg, 2 oppslag). Cappelen Damm As, Oslo
- Bjørndal, C. R. P. (2018). *Konstruktive hjelpesamtaler: mestringsfremmende perspektiver og redskaper i veiledning, rådgivning, mentoring og coaching* (2.utg). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Cramer, V. (2014). *Forekomst av psykiske lidelser hos domfelte i norske fengsler*. Oslo: Kompetansesenter for sikkerhets-, fengsels- og rettspsykiatri Helseregion Sør-Øst.
- Cuevas, S.G., (2023) Utforsk sinnet. <https://utforsksinnet.no/sokrates-trippelfiltertest-mot-rykter-og-sladder/>
- Dahl, O. (2009). *Bruk av veiledning i politiutdanningen: En undersøkelse av hvordan veiledning brukes i politistudentenes andre år av høyskoleutdanningen* (Master's thesis, Universitetet i Oslo). https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/bitstream/handle/11250/174730/bruk_av_veiledning_i_politiutdanningen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dalland, O. (2013). *Profesjonsutdanning og dannelse*. Gyldendal akademisk.
- Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (7.utg). Gyldendal akademisk.
- Eide, H. M. K., & Kronstad, M. (2019). Kunnskapsgrunnlaget i fengselsbetjentenes profesjonalitet. I K. G. Westrheim & H. M. K. Eide (Red.), *Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen i Norge* (s. 107-121). Fagbokforlaget.
- Eide, H. K. (2011). *Hvem blir du som fengselsbetjent?* Masteroppgave i pedagogikk. Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse. NTNU. Trondheim. Hentet fra: https://ntnuopen.ntnu.no/ntnuxmlui/bitstream/handle/11250/269543/487115_FULLTEXT01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eide, S. B., Grelland, H. H., Kristiansen, A., Sævareid, H. I., & Aasland, D. G. (2008). *Til den andres beste: en bok om veiledningens etikk*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ekhaugen, E. M., Snertingdal, M. I. (2021). Skikkethet i fengselsbetjentutdanningen. I M. I. Snertingdal & K. Nymo (Red.), *Jeg skal bli fengselsbetjent* (143-154). Fagbokforlaget.
- Forsyth, J., Shaw, J., & Shepherd, A. (2022). *The support and supervision needs of prison officers working within prison environments. An empty systematic review*. The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology, 33(4), 475-490.
- Frifagbevegelse. (2019, 15.oktober). *Ostehøvelkutt kan få alvorlige konsekvenser for kriminalomsorgen, mener direktoratet*. Hentet 3.oktober 2023 fra

<https://frifagbevegelse.no/aktuell/ostehovelkutt-kan-fa-alvorlige-konsekvenser-for-kriminalomsorgen-mener-direktoratet-6.158.655526.8518fdecc4>

- Grønvold, M., & Fransson, E. (2019). *Møter i mellomrommet: En studie blant høgslekandidater i straffegjennomføring om deres forståelse av miljøarbeid i fengsel*. Uniped, Årgang 42 (utg.2), (180-193). Hentet fra: <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1893-8981-2019-02-06>
- Hunnestad, E. (2020). *Praktisk metodisk test-betydning for læringsprogresjon? Et kvalitativt studie av ferdighetstesters betydning for aspiranternes læringsprogresjon i fengselsbetjentutdanningen*. (Master's thesis, OsloMet-storbyuniversitetet. Institutt for yrkesfaglærerutdanning)
- Isdal, P. (2017). *Smittet av vold. Om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene*. Fagbokforlaget.
- Johnsmoen, K.M., & Greek, M. (2016). *Praksisboka: Slik lykkes du I praksisstudiene*. Gyldendal akademisk.
- Justis- og politidepartementet. (2002). *Retningslinjer for kontaktbetjentarbeid*. (KSF 02/2002) (Rundskriv). Regjeringen. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rund-skriv-ksf-02--2002/id109082/>
- Kolnes, T. M. (2022). *Aspirantveilederrollen i kriminalomsorgen—mer enn bare en praksisveileder? En kvalitativ studie om hvordan kriminalomsorgens aspirantveiledere forstår og utøver sine roller i organisasjonen* [Masteroppgave], VID vitenskapelige høgscole. Oslo.
- Kriminalomsorgens høgscole og utdanningscenter (KRUS) (2022a). Programplan for Bachelorstudium i straffegjennomføring. KRUS. <https://www.krus.no/getfile.php/4741493.2673.pqizzsum7nmsnt/BA21V+Revidert+programplan+%2818.09.20%29.pdf>
- Kriminalomsorgens høgscole og utdanningscenter (KRUS) (2022b). *Programplan for Høgscolekandidat i straffegjennomføring*. KRUS. <https://www.krus.no/getfile.php/4724779.2673.pnjkbzunqu7aln/Studieprogram+V20+%28aug+20%29.pdf>
- Kriminalomsorgens høgscole og utdanningscenter (2023) Bacheloroppgaver. Hentet 16.september 2023: <https://krus.brage.unit.no/krus-xmlui/>
- Kriminalomsorgen (2021). *Virksomhetsstrategi for kriminalomsorgen 2021–2026*. Lillestrøm: Kriminalomsorgsdirektoratet. Hentet 1.oktober 2023. <https://www.kriminalomsorgen.no/virksomhetsstrategi.549866.no.html>

Kriminalomsorgen (2022). *Årsrapport 2022 for Kriminalomsorgen*.

Kriminalomsorgsdirektoratet. Hentet fra: <https://www.kriminalomsorgen.no/statistikk-og-publikasjoner.518716.no.html>

Loos, L. H. og Rustad, Å-B. (2009). *Om "å ta en Dikemark" – Fengselsbetjenter har mye å lære av sykepleiere*. <https://sykepleien.no/forskning/2009/03/om-ta-en-dikemark>

Mathisen, P., & Høigaard, R. (2023). *Veiledningsmetodikk* (2.utg). Cappelen Damm.

Naumann, C. B. (2021) Skjønnsutøvelse, makt og omsorg. I M. I. Snertingdal & K. Nymo (Red.), *Jeg skal bli fengselsbetjent* (s. 127-140). Fagbokforlaget.

Normann, T. (2021). Introduksjon til sikkerhetsarbeid i fengsel. I M. I. Snertingdal & K. Nymo (Red.), *Jeg skal bli fengselsbetjent* (s. 89-103). Fagbokforlaget

Nymo, K. (2019). Fengselsbetjent i dag – og i morgen. I K. G. Westrheim & H. M. K. Eide (Red.), *Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen i Norge* (s. 332-339). Fagbokforlaget.

Nymo, K. (2021a). Hvorfor trenger fengselsbetjenter å lese teori?. I M. I. Snertingdal & K. Nymo (Red.), *Jeg skal bli fengselsbetjent* (43-52). Fagbokforlaget.

Nymo, K. (2021b). Profesjonsforståelse og profesjonell identitet. I M. I. Snertingdal & K. Nymo (Red.), *Jeg skal bli fengselsbetjent* (55-65). Fagbokforlaget.

Nytrøen, I. (2021) Krav og forventninger til en fengselsbetjent. I M. I. Snertingdal & K. Nymo (Red.), *Jeg skal bli fengselsbetjent* (157-169). Fagbokforlaget.

Nortvedt, M. W., Jamtvedt, G., Graverholt, B., Nordheim, L. V., & Reinart, L. M. (2012). *Jobb kunnskapsbasert! En arbeidsbok*. (2.utg). (14-27). Cappelen Damm AS.

Rambøll Management Consulting (2023). *Kartlegging av psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen*. Rambøll. [https://www.ramboll.com/no-no/innsikt/var-effekt-pa-baerekraft/kartlegging-av-psykiske-belastningsreaksjoner-blant-ansatte-i-kriminalomsorgen](https://www.ramboll.com/no/no/innsikt/var-effekt-pa-baerekraft/kartlegging-av-psykiske-belastningsreaksjoner-blant-ansatte-i-kriminalomsorgen)

Rienecker, L., & Jørgensen, P.S. (2018). *Den gode oppgaven*. (2.utg). Samfundslitteratur

Sandham, D. (2018). *Sikkerhet og fysisk maktanvendelse i kriminalomsorgen*. Forlaget Vett & Viten.

Siterte sitater (u.å). *Kinesiske ordtak*. Hentet 29.September 2023 fra <https://www.ordtak.no/sitat.php?id=2580>

Skagen, K. (2015). *Kunnskap og handling i pedagogisk veiledning*. (2.utg). Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Skogvoll, V. (2023, 28.juni). *Nå trenger vi historiene om når det får godt i kriminalomsorgen*. Forskeronen. Hentet fra: <https://forskeronen.no/fengsel->

[kriminalomsorgens-hogskole-og-utdanningscenter-krus-kronikk/na-trenger-vi-historiene-om-nar-det-gar-godt-i-kriminalomsorgen/2219248](https://www.kriminalomsorgens-hogskole-og-utdanningscenter-krus-kronikk/na-trenger-vi-historiene-om-nar-det-gar-godt-i-kriminalomsorgen/2219248)

Snertingdal, M.I (2021) Innsatte og fengselssmerter – fortsatt en aktuell tematikk. I M. I.

Snertingdal & K. Nymo (Red.), *Jeg skal bli fengselsbetjent* (s.173-188).

Fagbokforlaget.

Straffegjennomføringsloven. (2001). *Lov om gjennomføring av straff mv.* (LOV-2001-05-18-

21). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/Lov/2001-05-18-21>

St.meld nr. 16. (2001-2002). *Kvalitetsreformen Om ny lærerutdanning Mangfoldig - krevende – relevant.* Kunnskapsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-16-2001-2002-/id195517/>

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

<https://www.regjeringen.no/contentassets/d064fb36995b4da8a23f858c38ddb5f5/no/pdfs/stm200720080037000dddpdfs.pdf>

Tveiten, S. (2019). *Veiledning: – mer enn ord* (5. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.

Utdannings-og forskningsdepartementet. (2003a). *Rammeplan for allmennlærerutdanningen.*

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/pla/2006/0002/ddd/pdfv/175666-rammeplan_2003_allmennlaererutd.pdf

Utdannings-og forskningsdepartementet. (2003b) *Rammeplan for førskolelærerutdanningen.*

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/pla/2006/0002/ddd/pdfv/217217-rammepl.foerskole.vasket.bm_opprettet_0704_ny.pdf

Utdanningsdirektoratet. (2017). *Rammeplan for barnehagen.*

<https://www.udir.no/contentassets/5d0f4d947b244cfe90be8e6d475ba1b4/rammeplan-for-barnehagen---bokmal-pdf.pdf>

Vråle, G. B. (2015). *Veiledning når det røyner på....* Oslo: Gyldendal akademisk

Westrheim, G.K & Eide, H.M.K (Red.) (2019). *Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen i Norge.* Kunnskapsgrunnlaget i fengselsbetjentenes profesjonalitet
Fagbokforlaget.

Worum, K.S. & Bjørndal, C.R.P. (2018). *Studenters oppfatninger av god og dårlig*

praksisveiledning i barnehagelærerutdanning. Nordisk tidsskrift i

veiledningspedagogikk, 3(1), 1-17. <https://doi.org/10.15845/ntvp.v3i1.1578>

ⁱ Sitat på forside, er fra Sokrates (Sokrates, u.å.,sitert i Cuevas, 2023).

8. Vedlegg, selvvalgt litteratur.

Forfatter (e)	Tittel/Nettside	Forlag/tidsskift	År	Kapittel/sider	Antal sider
Bie, K	Refleksjonshåndboken. 2.utg.	Universitetsforlaget	2013	16-23 & 82-83	9
Bjerkholt, E	Profesjonsveiledning	Cappelen Damm AS	2018	01-229	229
Bjørndal, C.R.P	Konstruktive hjelpesamtaler	Gyldendal akademisk	2018	Kap 1-6	124
Cramer, V.	Forekomst av psykiske lidelser hos domfelte i norske fengsler	Oslo: Kompetansesenter for sikkerhets-, fengsels- og rettspsykiatri Helseregion Sør-Øst.	2014	Kap 1-4	35
Cuevas, S.G.	Sitat på forside, https://utforsksinnet.no/sokrates-trippelfiltertest-mot-rykter-og-sladder/	Utforsk sinnet	2023	nettside	1
Dahl, O.	Bruk av veiledning i politiutdanningen: En undersøkelse av hvordan veiledning brukes i politistudentenes andre år...	Masteroppgave, Universitetet i Oslo.	2009	3-85	82
Dalland, O	Profesjonsutdanning og dannelse: Bacheloroppgavens muligheter. (inngår i metodelitteratur)	Gyldendal akademisk.	2013	Kap 1.	14
Dalland, O	Metode og oppgaveskriving (7.utg.). (inngår i metodelitteratur)	Gyldendal akademisk	2020	Kap. 1-3, 7-10.	148
Eide, H.K.	Hvem blir du som fengselsbetjent? Om holdninger og verdier til de innsatte i fengselsbetjentutdanningens praksisår. Masteroppgave	Masteroppgave, NTNU. Trondheim Hentet fra: https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/269543/487115_FULLTEXT01.pdf	2011	1-52	52

		f?sequence=1&isAllowed=y			
Eide, H.M.K & Kronstad, M.	Kunnskapsgrunnlaget i fengselsbetjentenes profesjonalitet I K. G. Westrheim & H. M. K. Eide (Red.), <i>Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen i Norge.</i>	Fagbokforlaget.	2019	107-121	14
Ekhaugen, E.M & Snertingdal, M.I	Skikkethet i fengselsbetjentutdanningen. I M.I Snertingdal og K.Nymo (red.) <i>Jeg skal bli fengselbetjent.</i>	Fagbokforlaget	2021	143-154	11
Forsyth, J., Shaw, J., & Shepherd, A	The support and supervision needs of prison officers working within prison environments.	The Journal of forensic psychiatry & Psychology	2022	475-490	15
Frifagbevegelse	https://frifagbevegelse.no/aktuell/ostehovelkutt-kan-fa-alvorlige-konsekvenser-for-kriminalomsorgen-mener-direktoratet-6.158.655526.8518fdecc4	Ostehøvelkutt kan få alvorlige konsekvenser for Kriminalomsorgen, mener direktoratet.	2019	1-3	3
Grønvold, M., & Fransson, E	Møter i mellomrommet: En studie blant høgskolekandidater i straffegjennomføring om deres forståelse av miljøarbeid i fengsel. https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1893-8981-2019-02-06	DOI – Universitetsforlaget	2019	180-193	13
Hunnestad, E	Praktisk metodisk test-betydning for læringsprogresjon? Et kvalitativt studie av ferdighetstesters betydning for aspiranternes læringsprogresjon i fengselsbetjentutdanningen	Institutt for yrkesfaglærerutdanning	2020		8
Isdal, P	Smittet av vold. Om sekundærtraumatisering,	Fagbokforlaget	2017	175-187	12

	compassion fatigue og utbrenthet i hjelperyrkene				
Johnsmoen, K.M & Greek, M	Praksisboka: Slik lykkes du I praksisstudiene	Gyldendal Akademisk	2016	1-46	46
Justis og politidepartementet	St.meld 37 (2007-2008)	Justis og politidepartementet	2008		4
Justis- og politidepartementet.	Rundskriv 2/2002 Retningslinjer for kontaktbetjentarbeid	Kriminalomsorgens sentrale forvaltning (2/2002), Regjeringen. https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rundskriv-ksf-02--2002/id109082/	2002		3
Kolnes, T.M.	Aspirantveilederrollen i Kriminalomsorgen – mer enn bare en praksisveileder? (Masteroppgave)	VID vitenskapelig høgskole. Oslo.	2022	8-81	73
Kriminalomsorgen	Kriminalomsorgens årsrapport	Kriminalomsorgsdirektoratet	2022	1-7	7
Kriminalomsorgen	Virksomhetsstrategi for kriminalomsorgen 2021–2026	Kriminalomsorgsdirektoratet	2021-2026		2
Kunnskapsdepartementet	St.meld 16. https://www.regjeringen.no/no/no/dokumenter/stmeld-nr-27-2000-2001-/id194247/	Kunnskapsdepartementet	2000-2001	1-3	3
Loos & Rustad	Rapport: «om å ta en dikemark»	https://sykepleien.no/forskning/2009/03/om-ta-en-dikemark	2009	1-3	3
Naumann, C.B	Skjønnsutøvelse, makt og omsorg. I M.I. Snertingdal & K. Nymo (Red.), <i>Jeg skal bli fengselsbetjent</i>	Fagbokforlaget	2021	127-140	13
Nordmann, T,A,J	Introduksjon til sikkerhetsarbeid i fengsel. M.I Snertingdal og K.Nymo (red.) <i>Jeg skal bli fengselbetjent</i>	Fagbokforlaget	2021	89-102	13

Nymo, K	Fengselsbetjent i dag – og i morgen. Kunnskapsbasert straffegjennomføring i Kriminalomsorgen i Norge.	Fagbokforlaget	2019	332-341	9
Nymo, K	Hvorfor trenger fengselsbetjenter å lese teori. M.I Snertingdal og K.Nymo (red.) <i>Jeg skal bli fengselbetjent</i>	Fagbokforlaget	2021	43-53	10
Nymo, K	Profesjonsforståelse og profesjonell identitet. I Snertingdal, M.I & Nymo, K (Red.) <i>Jeg skal bli fengselsbetjent.</i>	Fagbokforlaget	2021	55-65	10
Nytrøen, I	Krav og forventninger til en fengselsbetjent I Snertingdal, M.I & Nymo, K. (Red).	Fagbokforlaget	2021	157-169	12
Rambøll Management Consulting	Kartlegging av psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen. https://www.ramboll.com/no-no/innsikt/var-effekt-pa-baerekraft/kartlegging-av-psykiske-belastningsreaksjoner-blant-ansatte-i-kriminalomsorgen	Rambøll Management Consulting på oppdrag for Kriminalomsorgen	2023	5-151	147
Rammeplan for allmennlærerutdanningen	https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ki/ide/kd/pla/2006/0002/dd/d/pdfv/175666-rammeplan_2003_allmennlaerertd.pdf	Utdannings- og forskningsdepartementet	2003	1-3	3
Rammeplan for barnehagen	https://www.udir.no/laring-og-trivsel/rammeplan-for-barnehagen/	Utdanningsdirektoratet	2017	1-3	3
Rammeplan for førskolelærerutdanningen	https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/ki/ide/kd/pla/2006/0002/dd/d/pdfv/217217-rammepl.foerskole.vasket.bm_oppsett_0704_ny.pdf	Utdannings- og forskningsdepartementet	2003	1-3	3

Reinecker, L & Jørgensen, P.S	Den gode oppgaven. (inngår som metodelitteratur).	Fagbokforlaget	2018	139-166,179-202	50
Sandham, D	Sikkerhet og fysisk maktanvendelse i Kriminalomsorgen	Vett & viten	2018	11-38	27
Siterte sitater	Kinesisk ordtak Nettside: www.ordtak.no		Hentet 29.09.2023.		1
Skagen, K.	Kunnskap og handling i pedagogisk veiledning (2.utg)	Fagbokforlaget	2015	258	258
Skogvoll, V	Nå trenger vi historiene om når det går godt.	Nett, Kronikk i forskersonen.no	2023	1-3	3
Tveiten, S	Veiledning:- mer enn ord (5 utg)	Fagbokforlaget	2019	01-16 og 43-144	116
Worum, K.S., & Bjørndal, C.R.	Studenters oppfatninger av god og dårlig praksisveiledning i barnehagelærerutdanning	Norges arktiske universitet-UIT	2018	2-5	4
				Metode, 212 sider.	Totalt 1593 sider.