



UNIVERSITETET I BERGEN
Institutt for politikk og forvaltning

AORG650
Masteroppgave

Erfaringsbasert master i organisering og reformer i
offentlig sektor

**Kriminalomsorgens organisering i møte med
radikalisering som gjenstridig problem**

**En kvalitativ studie av radikaliseringskoordinatorene i
Kriminalomsorgen**

Kjersti Simonsen
Vår / 2024

«Hvordan vi innretter vår virksomhet og hvordan den enkelte tjenestemann opptrer i møte med innsatte og domfelte kan være avgjørende for hvorvidt vi lykkes»

(Retningslinjer til straffegjennomføringsloven
11.12.18)

Forord

Veien mot denne masteroppgaven startet i 2019 da jeg av nysgjerrighet og behov for faglig påfyll meldte meg på kurset Forvaltningspolitikk i regi av LO Stat og Universitetet i Bergen. Jeg kan trygt si at jeg er svært stolt over å kunne presentere sluttproduktet for mitt studieforløp innen statsvitenskap. Det som startet med kursdeltakelse ledet etter hvert til et ønske og behov for å studere videre og til sist skrive denne erfaringsbaserte masteroppgaven i reformer og organisering i offentlig sektor. Jeg har fått god, faglig bistand fra min veileder Johannes Sandvik Førde. Tusen takk for alle gode, faglige råd og innspill, beroligende ord og tilgjengelighet gjennom hele prosessen.

Vi har vært en gruppe på 11 studenter fra ulike virksomheter fra hele landet som har fulgt hverandre gjennom studieforløpet. Takk for inspirasjon og hyggelige møter, både fysisk og digitalt.

Tusen takk til mine informanter som har bidratt til at denne studien ble så nyansert som jeg ønsket.

Til sist vil jeg takke min familie som har støttet meg underveis og gitt meg tid til å studere, samt min arbeidsgiver kriminalomsorgen som har lagt til rette for studiedager og lengre friperioder for at jeg kunne prioritere studiene.

Søgne 28.mai 2024

Kjersti Simonsen

Sammendrag

Denne studien har til hensikt å beskrive og forklare hvordan organisering og koordinering kan ha betydning for offentlig virksomhets håndtering av gjenstridige problem. Jeg har valgt å gjennomføre en casestudie av kriminalomsorgen og har videre valgt radikaliserings og voldelig ekstremisme som det gjenstridige problemet jeg ønsker å se organiseringen i sammenheng med. I den anledning var det naturlig å se nærmere på virksomhetens radikaliseringskoordinatorer og deres mandat i oppdraget knyttet til håndtering og forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme. Med dette som utgangspunkt kom jeg frem til følgende problemstilling:

Hva kjennetegner organiseringen av kriminalomsorgens radikaliseringskoordinatorer og hvordan påvirker organiseringen samarbeidet internt og eksternt i arbeidet mot radikaliserings og voldelig ekstremisme?

For å belyse studiens problemstilling best mulig har jeg valgt en kombinasjon av dokumentanalyse og kvalitativt intervju med virksomhetens radikaliseringskoordinatorer.

Studien viser at de personlige egenskapene hos de individene som er satt til å koordinere og legge til rette for best mulig håndtering av fenomenet har stor betydning i organiseringen. Videre viser studien at kriminalomsorgen som hierarkisk oppbygd organisasjon er prisgitt den bevisstheten og oppmerksomheten som direktorat og sentral ledelse til enhver tid velger å dedikere til fenomenet. De regionale koordinatorene er engasjerte i problematikken, men gir samtidig uttrykk for at deres mulighet for å opprettholde fokuset på området er mindre i perioder der andre saksområder prioriteres fra sentralt hold. Studien viser også at radikaliseringskoordinatorer anser samarbeidet både med interne og eksterne aktører som verdifullt, og en kilde til læring og utvikling av kunnskap. Jeg har valgt å benytte et instrumentelt og et institusjonelt perspektiv for å forklare den empirien som fremkommer i studien. Det er måten kriminalomsorgen koordinerer sitt arbeid mot radikaliserings og voldelig ekstremisme som vektlegges i studien og radikaliseringskoordinatorer løftes frem som såkalte «boundary spanners» i arbeidet både internt, men også eksternt med andre etater og virksomheter i arbeidet med gjenstridighet.

Forkortelser

C-rex	Senter for ekstremismeforskning
JBD	Justis- og beredskapsdepartementet
KDI	Kriminalomsorgsdirektoratet
KRUS	Kriminalomsorgens høyskole og utdanningsenter
KS	Kommunenes interesseorganisasjon
ND	Narkotikaprogram med domstolskontroll
NIBR	By- og regionforskningsinstituttet
NPM	New Public Management
NTV	Nasjonal trusselvurdering
NUPI	Norsk utenrikspolitisk Institutt
RMC	Rambøll Management Consulting
PST	Politiets sikkerhetstjeneste
RAN	Radicalisation Awareness Network
RVTS	Regionale ressursentre om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging
SIKT	Kunnskapssektorens tjenesteleverandør
SLT	Samordning av Lokale kriminalitetsforebyggende Tiltak
UiB Rette	Risiko og ETTErlevelse i forskningsprosjekter

Figurforklaring

Kapittel 2

Figur 2.0: Organisasjonskart kriminalomsorgen. (Kriminalomsorgen.no 2024B).....s.10

Kapittel 3

Figur 3.0: Alternative types of complex problems (Alford og Head 2017:402).....s.16

Kapittel 6

Figur 6.0: Different coordination forms (Christensen og Læg Reid 2008:102).....s. 64

Innholdsfortegnelse

Forord	i
Sammendrag	ii
Forkortelser	iii
Figurforklaring	iii
Innholdsfortegnelse	iv
1.0 Innledning.....	1
1.1 Problemstilling og redegjørelse for valg	1
1.2 Oppgavens relevans.....	3
1.3 Oppgavens struktur og oppbygging.....	3
2.0 Bakgrunn og kontekst.....	5
2.1 Radikalisering.....	6
2.2 Voldelig ekstremisme.....	7
2.3. Presentasjon av regjeringens handlingsplan og tiltak spesifikke for kriminalomsorgen.....	7
2.4 Kriminalomsorgens utforming og organisering	10
- Radikaliseringskoordinator- og kontaktordningen.....	10
2.5 Innsikt i evalueringen av forebyggingsarbeidet.....	11
2.5 Tidligere forskning og sentrale kunnskapskilder.....	12
3.0 Teoriforankring	15
3.1 Gjenstridige problem.....	15
3.2 Organisatoriske faktorer	19
3.2.1 Formell organisasjonsstruktur – en byråkratisk organisasjonsform	20
3.3 «Boundary spanners» i møte med gjenstridighet.	23
3.4 Forklarende teori	26
3.4.1 Det instrumentelle perspektiv.....	26
3.4.2 Det institusjonelle perspektiv	28
4.0 Metodisk utgangspunkt	32
4.1 Casestudie.....	33
4.2 Datainnsamlingsmetode	34
4.2.1 Primær- og sekundærdata – kvalitativt intervju	34
4.2.2 Utvalg av informanter og gjennomføring av intervju.....	35
4.3 Reliabilitet og validitet	36
4.4 Generalisering	37
4.5 Forskningsetiske overveielser	39
5.0 Beskrivelse av empiriske observasjoner.....	40

5.1 Disponeringsbrev fra KDI til regionene 2014-2024.....	40
5.2 Intern organisering	42
5.3 Koordinator som <i>Boundary spanner</i> i kriminalomsorgen.....	49
5.3.1 Boundary spanning internt i organisasjonen.	50
5.3.2 Boundary spanning med eksterne aktører.	53
6.0 Tolkning av empiriske observasjoner.....	57
6.1 Håndtering av radikaliserings som gjenstridig problem	57
6.1.1 Organisatoriske forklaringer.....	59
6.1.2 Boundary spanning.....	60
6.2 Empiri sett i lys av ulike teoretiske perspektiv	65
6.4 Koordinator som sentral funksjon i hierarkiet.	69
7.0 Oppsummering og konklusjon.....	71
7.1 Introduksjon.....	71
7.2 Empiriske hovedfunn	72
7.3 Videre forskning i lys av studiens funn.....	73
7.4 Konklusjon	74
8.0 Kildehenvisning.....	76
Vedlegg	A
Vedlegg 1 – Godkjenning fra SIKT	A
Vedlegg 2 – Bekreftelsesskriv fra UiB.....	B
Vedlegg 3 – Informasjonsskriv med samtykkeskjema til Kriminalomsorgen.....	C
Vedlegg 4 – Intervjuguide.....	D

1.0 Innledning

Den nasjonale konferansen mot radikaliserings og voldelig ekstremisme ble avholdt på Politihøgskolen 13. desember 2023 i regi av Politidirektoratet og hadde både et nasjonalt, men også et internasjonalt fokus. Statssekretær Sigve Bolstad ved Justis- og beredskapsdepartementet innledet konferansen med å trekke frem at innsatsen på feltet må prioriteres høyt, engasjementet må videreføres og kunnskapen og kompetansen må videreutvikles og forbedres. Konferansen tok for seg både den globale sikkerhetspolitiske situasjonen, men også det nasjonale fokuset her i Norge og de utfordringene vi til stadighet står overfor. Gjenstridigheten i utfordringene knyttet til radikaliserings og voldelig ekstremisme viser seg ved at det ikke finnes noen klare løsninger på problemene, og konferansen understøttet behovet for å opprettholde oppmerksomheten på fagfeltet, og stadig søke forbedring og utvikling. Dette kan skje gjennom tverretattlig og tverrfaglig kunnskapsutveksling og ytterligere forskning på feltet (Regjeringen.no, 2023).

Denne studien skal undersøke betydningen av organisering og koordinering med tanke på håndtering av radikaliserings og voldelig ekstremisme som gjenstridig problem, såkalte «wicked issues». Den skal belyse måten vi organiserer offentlig sektor på, med søkelys på Justissektoren, nærmere bestemt Kriminalomsorgen. Den konsentrerer seg om kriminalomsorgens radikaliseringskoordinatorer som «boundary spanners» både internt og eksternt når det kommer til nettopp dette. Den vil si noe om hvordan organisering har betydning for håndtering og forebygging av radikaliserings og videreutvikling til ekstremisme innen Kriminalomsorgen. Kriminalomsorgen har et viktig mandat i å redusere tilbakefall til ny kriminalitet og det er grunn til å anta at måten den offentlige virksomheten er organisert på kan ha betydning for håndtering av samfunnsoppdraget.

1.1 Problemstilling og redegjørelse for valg

Regjeringens handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme ble revidert senest i 2020, og omtaler Kriminalomsorgens ansvarsområder i flere av tiltakene i planen. Regjeringen ønsket å fortsette kampen mot radikaliserings og ekstremisme på flere fronter og videreførte den brede innsatsen fra relevante virksomheter som skole, helse og barnevern i kommunene, politi, kriminalomsorg og politiets sikkerhetstjeneste (PST) da handlingsplanen ble presentert (JBD,

2020). I tillegg til bred innsats var det viktig for regjeringen å «ha en bevisst innsats mot ulike miljøer med vekt på kunnskap, tidlig forebygging og samarbeid mellom ulike sektorer» (JBD, 2020:2). I den årlige nasjonale trusselvurderingen (NTV) som PST publiserer gir de en ugradert redegjørelse av trusselbildet som det norske samfunnet står overfor det kommende året (NTV, 2023). Den bidrar i stor grad til å holde oppmerksomheten oppe når det kommer til kommende sikkerhetstrusler rettet mot norsk offentlighet, så vel som konkrete virksomheter og enkeltpersoner som må ha et ekstra fokus på egen sikkerhet. NTV 2024 omtaler terrortrusselnivået mot Norge fortsatt på moderat nivå og at de mest alvorlige terrortruslene i og mot Norge i 2024 fortsatt vil komme fra ekstreme islamister og høyreekstremister. PSTs terrortrusselskala har fem nivå og settes i 2024 til *mulig*, det vil si at det er like sannsynlig som usannsynlig at det vil komme angrep fra disse to retningene som tidligere nevnt (NTV, 2024).

Denne oppgaven kommer tilbake til de konkrete tiltakene i regjeringens handlingsplan i kapittel to. For likevel å nevne det tiltaket som min problemstilling tar utgangspunkt i så er det tiltak 14; radikaliseringskoordinatorer i kriminalomsorgen (JBD, 2020). Studien skal undersøke om organisering kan ha betydning for samhandling og koordinering innen arbeidet med gjenstridighet. Oppgaven søker å belyse og beskrive kriminalomsorgens organisering med tanke på håndtering av radikaliserede innsatte og innsatte dømt for voldelig ekstremisme og har radikaliseringskoordinatorrollen som hovedfokus. Med dette som bakteppe ønsker oppgaven å besvare følgende problemstilling:

Hva kjennetegner organiseringen av kriminalomsorgens radikaliseringskoordinatorer og hvordan påvirker organiseringen samarbeidet internt og eksternt i arbeidet mot radikalisering og voldelig ekstremisme?

Det er nødvendig med noen utdypende forskningsspørsmål for å konkretisere problemstillingen ytterligere:

- 1) Hva kjennetegner radikaliseringskoordinatorens rolle i den interne organiseringen?
- 2) Hva slags opplevelse har radikaliseringskoordinatorerne av rollen som «boundary spanner» i nettverksarbeidet og samarbeidet med andre roller og aktører;
 - A) internt i kriminalomsorgen? og
 - B) eksternt mot andre organisasjoner?
- 3) På hvilken måte kan kriminalomsorgens organisering, med tanke på håndtering av det gjenstridige problemet radikalisering og voldelig ekstremisme, forklares sett i lys av ulike teoretiske perspektiv?

1.2 Oppgavens relevans

Formålet med forskningen er å få ny kunnskap basert på problemstillingen som nylig er presentert. Det handler med andre ord om å fremskaffe mest mulig pålitelig kunnskap innen et fagfelt. Kriminalomsorgen er opptatt av å håndtere og koordinere for arbeidet mot radikaliserings og voldelig ekstremisme og denne forskningen vil kunne bidra til en mer kunnskapsbasert kriminalomsorg. Staten vil kunne dra veksler på den kunnskapen som kommer frem i studien, og anvende den i videre håndtering og forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme. Samtidig bidrar studien til forskningen generelt med ny innsikt knyttet til rollen som «boundary spanners» i møte med gjenstridige problemer. Denne oppgaven vil være et bidrag til å understreke den innsatsen som gjøres innenfor straffegjennomføring og tilbakeføringsarbeidet i fengsel og friomsorg. Oppgaven vil synliggjøre et potensiale for videreutvikling av statens håndtering, samtidig som den vil kunne si noe spesielt om dagens organisering av forebyggingsarbeidet knyttet til gjenstridigheten i radikaliserings og voldelig ekstremisme som problemområde. Radikaliserings og voldelig ekstremisme er et utfordrende og krevende samfunnsproblem, ansvarsområdet er sektorovergripende og fordrer et bredt engasjement og samarbeid for å være i best mulig stand til å håndtere gjenstridigheten i problemet.

1.3 Oppgavens struktur og oppbygging

Studien er strukturert i 8 kapitler. Kapittel 1 inneholder introduksjon, problemstilling og redegjørelse for formål og relevans av denne, både for forskningen, staten og samfunnet ellers. Kapittel 2 tar for seg bakgrunn og kontekst, en redegjørelse for kriminalomsorgen som den staten det forskes på, samt begrepsdefinisjoner av radikaliserings og ekstremisme. Her presenteres også tidligere forskning på fagfeltet. Kapittel 3 omtaler det teoretiske rammeverket i oppgaven, med oppmerksomhet på organisasjonsstruktur, koordinatorrollen som «boundary spanner», gjenstridige problem samt en presentasjon av perspektivene som anvendes i analysedelen av oppgaven. Kapittel 4 presenterer metodevalg med fokus på dokumentanalyse og supplerende semistrukturerte kvalitative intervju med ansatte i kriminalomsorgen. Hensynet til forskning på egen organisasjon, reliabilitet og validitet blir også drøftet her. Kapittel 5 er presentasjon av studiens empiri basert på dokument og intervju. Kapittel 6 tar for seg analyse av den empirien som er gjort tilgjengelig sett i lys av ulike teoretiske perspektiv. Kapittel 7 er

avslutningskapittelet der det vil komme en oppsummerende konklusjon av studiens hovedfunn. Jeg vil også si noe om studiens bidrag og begrensninger og mulighetene for videre forskning på feltet.

2.0 Bakgrunn og kontekst

Radikalisering og ekstremisme er to begrep som før 22.juli 2011 først og fremst ble assosiert med terrorhendelser i utlandet. I Norge hadde imidlertid høyreekstreme aktører utgjort en sentral del av trusselbildet fra 90-tallet og frem til tidlig 2000-tallet. Trusselen kom primært fra nynazistiske ungdomsmiljøer, representert av eksempelvis grupperingene Boot Boys og Vigrid (Bjørge mfl., 2018). Det var likevel ekstreme terrorangrep på den vestlige verden og land i Europa som fikk myndigheter i flere land til å bli mer oppmerksomme på dette fenomenet som eskalerte rundt i verden. Jeg kan nevne angrepet på World Trade Center 11.september 2001 i USA, togbombene i Madrid i 2004 og da ukemagasinet Charlie Hebdo i Paris ble angrepet i 2015 (Bie, 2016). Terrorhandlingene på Regjeringskvartalet og Utøya i Norge i 2011 brakte terroren nært oss alle, noe man ikke hadde sett tilsvarende siden 2.verdenskrig. 77 mennesker ble drept denne dagen.

Fra et samfunnssikkerhetsperspektiv, et vern av samfunnet mot eksempelvis voldelig ekstreme handlinger, er det nødvendig å jobbe forebyggende med radikalisering for å hindre spredning av radikale holdninger, ytringer og vold. Kriminalomsorgen står som en av flere sentrale aktører for å ivareta samfunnssikkerheten, gjennom forebyggings- og håndteringsarbeid i fengsel, i løslatelsesfasen og i livet etter soning. Kriminalomsorgens arbeid er avgjørende for å hindre radikalisering blant innsatte, hindre utvikling av ekstreme holdninger og ytringer og i verste fall ekstreme handlinger i samfunnet etter soning.

I dette kapittelet blir bakgrunnen og konteksten for studien beskrevet. Målsettingen er å gi en innføring i studiens hensikt og formål, samt rammene for studiens case. Innledningsvis defineres begrepene radikalisering og voldelig ekstremisme. Studien veksler mellom å bruke ekstremisme og voldelig ekstremisme om hverandre. Noen steder skrives kun radikalisering, men studien viser til både radikalisering og ekstremisme under ett. Deretter blir regjeringens arbeid mot radikalisering og voldelig ekstremisme presentert. Regjeringens oppnevning i juni 2022 og utredning utført av Ekstremismekommisjonen ble presentert 1.mars 2024 og har fokus på forbedring av vilkårene for det forebyggende arbeidet. Denne utredningen blir også presentert i dette kapittelet som en del av bakgrunns litteratur for studien. NOUen som ble utarbeidet av Ekstremismekommisjonen oppgir at det på slutten av 2022 var 18 personer i målgruppen for arbeidet mot radikalisering og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen (NOU 2024:3, s. 218) Kriminalomsorgen blir presentert for å bedre forstå organisasjonsstrukturen,

hvordan arbeidet fordeles og hvor ansvaret for håndteringen blir plassert. Avslutningsvis presenteres tidligere forskning på feltet.

2.1 Radikalisering

Regjeringens handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme (2014) benytter PST sin definisjon som sier at radikalisering er «en prosess der en person i økende grad aksepterer bruk av vold for å nå politiske, ideologiske eller religiøse mål». (JBD, 2014). I denne studien er det denne definisjonen av begrepet radikalisering som vil bli brukt som forståelsesramme. Det legges også vekt på at det er selve prosessen mot et ekstremt ytterpunkt som beskrives i denne sammenhengen, ikke en radikal posisjon. Historien er full av skikkelser som anses for å ha vært radikale i sin samtid, slik som Johan Sverdrup før partiet Venstre ble opprettet og Johan Castberg som startet partiet arbeiderdemokratene. I flere tiår etter andre verdenskrig ble betegnelsen radikal benyttet som synonym for *venstreorientert* innen norsk politikk (Thorsen, 2019). «Likestilling mellom kjønnene, arbeidernes rettigheter, avskaffing av slaveri, religiøs frihet og mye annet var radikale kampsaker som en gang brøt med de dominerende sannheter, men som nå er kjerneverdier i samfunnet». (Bjørgo og Gjelsvik, 2015:15) Å være radikal kan handle om at man ønsker en rask og omfattende samfunnsendring (Reiss mfl., 2018), og ikke nødvendigvis at man er villig til å ty til vold for å oppnå nettopp dette. Radikalisering har både en holdnings- og en handlingsdimensjon (Bjørgo og Gjelsvik, 2015). Mennesker kan inneha radikale holdninger og synspunkter, uten å begå voldshandlinger. På den andre siden kan man begå voldshandlinger uten noen konkret forankring i en radikal, ideologisk overbevisning (Bjørgo og Gjelsvik, 2015:16). Det snakkes gjerne om en radikaliseringsprosess når den sosiale dynamikken endrer seg og når noen i tett kontakt med andre likesinnede beveger seg inn i en form for psykologisk ekkokammer. Dette kan forklares som en mental prosess der man i økende grad kun lytter til egne meninger og tanker, som blir gjentatt gang på gang til man til slutt tror ene og alene på dette som den absolutte sannhet (Reiss mfl., 2018:66). I en radikaliseringsprosess utelukkes all annen informasjon og motargumentasjon samt kritisk refleksjon og personer som står for det motsatte vil etter hvert bli sett på som hindre for sannheten og rettferdigheten. Det er dette som gjør påvirkning fra storsamfunnet så utfordrende, nettopp fordi de som radikaliseres oppfatter samfunnet som galt, og at noe må gjøres for å skape det perfekte samfunnet. Konspirasjonsteorier er gjerne noe av grunnlaget de baserer sin nye virkelighet på (Reiss mfl., 2018). Når radikale tankesett gjør seg gjeldende i konkrete handlinger snakker vi om ekstremisme, og det vil bli beskrevet i neste avsnitt.

2.2 Voldelig ekstremisme

Voldelig ekstremisme forstås som «*aktiviteten til personer og grupperinger som er villige til å bruke vold for å nå sine politiske, ideologiske eller religiøse mål*» (JBD, 2014). Faktisk bruk av vold er det som skiller ekstremisme fra radikalisme. PST skisserer to hovedretninger innen ekstremisme som utgjør en trussel mot samfunnssikkerheten; høyreekstremisme og ekstrem islamisme. Høyreekstremisme er en samlebetegnelse for ulike former for politisk og ideologisk ekstremisme som er knyttet til den ytterliggående høyresiden (Plattform, 2023A). Ekstrem islamisme er på den andre siden islamistiske grupperinger og enkeltindivider som ser vold som den eneste muligheten for å oppnå radikale samfunnsendringer. «*Deres mål er et ryddig og enhetlig samfunn styrt av ufravikelige regler, der det ikke er rom for kulturell, politisk eller individuell pluralisme*» (Plattform, 2023B). De to ekstreme ytterpunktene kan også tendere til å forsterke hverandre, noe Matthew Feldman omtaler som kumulativ ekstremisme (Reiss mfl., 2018:65). Slik kumulativ ekstremisme kan oppstå når én form for ekstremisme fremmer en annen form for ekstremisme. Norske fengsler håndterer innsatte fra begge ytterpunkter, og det kan være grunn til å tro at ulike religiøse og politiske ståsted forsterker hverandre også i en slik kontekst. Dette er et svært relevant perspektiv å hensynta ved vurdering av en sikkerhetsmessig forsvarlig fangesammensetting i fengslene. Kriminalomsorgen skal både håndtere de sårbare og lett påvirkelige innsatte som opplever utenforskap og som søker tilhørighet og anerkjennelse som et ekstremistisk miljø gjerne kan tilby. De skal også håndtere de ressurssterke innsatte som har evne og kapasitet til å drive utbredt rekruttering under soning. Det er nettopp hvordan kriminalomsorgen organiserer sitt arbeid i møte med de sårbare og de ideologisk overbeviste som kan få betydning for hvilke konsekvenser fengsling og straffegjennomføring får for den enkelte, medinnsatte og samfunnet ellers når den innsatte på et tidspunkt løslates til samfunnet (Kriminalomsorgen, 2018).

2.3. Presentasjon av regjeringens handlingsplan og tiltak spesifikke for kriminalomsorgen

I 2010 presenterte daværende regjering Stoltenberg «*felles trygghet – felles ansvar, Handlingsplan for å forebygge radikalisering og voldelig ekstremisme*». Dette var den første planen på dette området i Norge. Radicalisation Awareness Network (RAN) ble opprettet av EU-kommisjonen i 2011 og Norge har deltatt siden oppstarten. RAN ble opprettet for å dele erfaringer med praktisk arbeid mot radikalisering. Nettverket tar opp temaer som radikalisering i fengsler og radikalisering via internett. Norge har også siden januar 2014 (avtale signert januar

2015) deltatt i et formelt nordisk nettverk innen forebygging av voldelig ekstremisme med hensikt om å styrke kunnskapsdelingen og bidra til bedre erfaringsutveksling mellom de nordiske landene (Regjeringen.no, 2015). Dette arbeidet skal supplere og støtte det arbeidet som for øvrig gjøres i Europa, blant annet i RAN.

I 2014 presenterte regjeringen ny handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme og startet med dette det målrettede arbeidet med forebygging på tvers av fagområder og samfunnssektorer. Dette omfattende arbeidet involverte ni departement. Justis- og beredskapsdepartementet fikk det overordnede koordineringsansvaret for planen. Planen bestod av tiltak som departementene med sine underliggende direktorat var ansvarlige for å følge opp. Samarbeid på tvers av sektorer ble allerede i planen fra 2014 pekt på som avgjørende for å lykkes med forebyggingsarbeidet. Utvikling av samarbeid mellom politiet gjennom politiråd, og kommune, gjennom SLT-modellen (samordning av lokale rus- og kriminalitetsforebyggende tiltak) ble trukket frem som eksempel på vellykket samarbeid. Det ble likevel i handlingsplanen lagt vekt på behovet for økt koordinering og ansvarsfordeling for å videre lykkes i arbeidet (JBD, 2014). I politiet skulle det opprettes forebyggingskoordinatorer i enkelte politidistrikt for å være pådrivere i forebyggingsarbeidet, og dette ble opprettet som eget tiltak nr.13 i planen fra 2014. I Kriminalomsorgen ble rollen som radikaliseringskoordinator opprettet i 2017, etter revidering av handlingsplanen, men rollen inngikk den gang som en av flere faktorer i et av tiltakene i planen. Det ble imidlertid videreført som eget tiltak fra 2020. Tiltaket ble innført som ren kopi av politiets organisering fra 2014. Planen er dynamisk og tilpasset trusselbildet, og har vært revidert flere ganger, senest i 2020. Mange av tiltakene i planen er fullført, og flere nye tiltak har kommet til gjennom denne tiårsperioden.

Handlingsplanen består per i dag av fem prioriterte områder:

- 1) Kunnskap og kompetanse,
- 2) Samarbeid og koordinering,
- 3) Forebygge tilvekst til ekstreme miljøer og bidra til reintegrering,
- 4) Forebygge radikaliserings og rekruttering gjennom internett og
- 5) Internasjonalt samarbeid (JBD, 2020:5).

Denne oppgaven setter søkelys på organisering for håndtering av radikaliserings og voldelig ekstremisme og jeg skal derfor rette oppmerksomheten mot punkt 2; samarbeid og koordinering og herunder tiltak 14; radikaliseringskoordinatorer i Kriminalomsorgen.

Tiltaket lyder:

«Det er etablert en ordning i Kriminalomsorgen med radikaliseringskoordinatorer i hver region og radikaliseringskontakter i de lokale enhetene. Disse skal ha et særskilt ansvar for å koordinere arbeidet, bidra med kunnskap og kompetanse i håndteringen og ha samarbeid på tvers av enhetene i kriminalomsorgen og med samarbeidende etater.» (JBD, 2020:19-20)

Videre står det i planen at; «Radikaliseringskontakten skal initiere og koordinere arbeidet med en oppfølgingsplan, som blant annet skal bidra til å kvalitetssikre at kriminalomsorgen kartlegger og vurderer risiko og sårbarhetsfaktorer. Planen skal sikre samhandling med politi, PST og andre relevante samarbeidspartnere. Det skal avholdes strukturerte koordineringsmøter ved oppstart av soningen, i løpet av gjennomføringstiden og før løslatelse.» (JBD, 2020:34)

Opprettelsen av radikaliseringskoordinatorrollen ble gjort for å forankre ansvar for forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme (RMC, 2022). Dernest ble det besluttet å etablere stillingen på regionalt nivå. Studien tar blant annet sikte på å undersøke hvorvidt stillingene har egen arbeidsbeskrivelse, forventning til oppgaveløsning og kvalifikasjonskrav. I neste avsnitt vil jeg forklare hvordan kriminalomsorgen er utformet for å lettere kunne forstå radikaliseringskoordinatorernes plassering i organisasjonen.

2.4 Kriminalomsorgens utforming og organisering

- Radikaliseringskoordinator- og kontaktordningen.

Kriminalomsorgen er som siste ledd i straffesakskjeden underlagt Justis- og beredskapsdepartementet og har fra 2013 hatt et eget direktorat lokalisert på Lillestrøm, Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI). Kriminalomsorgen er organisert på tre nivåer;

Organisasjonskart for Kriminalomsorgen



(Figur 2.0: Organisasjonskart Kriminalomsorgen.no, 2024B)

Kriminalomsorgsdirektoratet har det øverste faglige og administrative ansvaret for Kriminalomsorgen. De fem regionskontorene har ansvar for straffegjennomføringen innenfor regionens grenser og skal sikre helhetlig ressursutnyttelse og et godt samarbeid med andre regioner. De fem regionene er inndelt som følger; region nord, region vest, region sørvest, region sør og region øst. Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter (KRUS) tilbyr grunnutdanning for fengselsbetjenter gjennom høyskolekandidatstudiet i straffegjennomføring, et bachelor-påbygg samt etter- og videreutdanning for fengselsbetjenter og andre profesjonsgrupper. Det er kun KRUS som utdanner fengselsbetjenter for kriminalomsorgen i Norge (Krus.no, 2024). I tillegg er KRUS kompetansesenter for kriminalomsorgen i Norge. KRUS har ansvar for at det gis grunnopplæring om radikaliserings og ekstremisme i utdanningen av fengselsbetjenter, og de skal kunne tilby relevant etter- og videreutdanning innen feltet. I hver region finnes fengsler, overgangsboliger og friomsorgskontorer som har ansvar for den daglige driften av sin enhet. I Oslo og Bergen finnes det i tillegg to egne sentre for håndtering av straffegjennomføringsformen narkotikaprogram med domstolskontroll (ND). I resten av

landet er ND tilknyttet det enkelte friomsorgskontor. Kriminalomsorgen skal ha en radikaliseringskontakt i alle lokale enheter og radikaliseringskoordinator i hver region. Koordinatorene og kontaktene skal ha et særskilt ansvar for å samordne og koordinere arbeidet, bidra med kunnskap og kompetanse i håndteringen og ha samarbeid på tvers av enhetene i kriminalomsorgen og samarbeidende etater (Kriminalomsorgen, 2018). Det er KRUS i samarbeid med kriminalomsorgsdirektoratet som har ansvaret for at koordinatorene og kontaktene får tilstrekkelig opplæring og kompetanseheving for å kunne formidle informasjon ut i enhetene. Kriminalomsorgens forebyggende arbeid (knyttet til radikaliserings- og voldelig ekstremisme) handler først og fremst om å forebygge kriminalitet i forbindelse med ekstremisme, slik som vold, hatkriminalitet og terror, såkalt indikativ forebygging. Etaten kan også drive selektiv forebygging gjennom å redusere sårbarhetsfaktorer slik som utenforskap og mangel på samfunnets verdier og ressurser for den enkelte gjennom strategisk tilbakeføringsarbeid (NOU, 2024:3). Det er avgjørende for kriminalomsorgens håndtering at den har kapasitet til å bidra til soning med meningsfullt innhold. Fengsel kan være en arena for radikaliserings- og Kriminalomsorgen skal ha tilstrekkelig kunnskap og kompetanse til å håndtere alle former for radikaliserings- og kriminalitet blant innsatte. Det vil være essensielt å tilrettelegge for å redusere risikoen for fremtidige kriminelle handlinger og sikre at innsattes opplevelse av å stå på siden av normalsamfunnet blir redusert i så stor grad som mulig. (RMC, 2022). Kriminalomsorgen skal tilrettelegge for at terrordømte og andre radikaliserede innsatte blir reintegrert i samfunnet etter endt soning (NOU, 2024). Behov for tilpasset aktivitet og personlige behov må imøtekommes for at den enkelte kan finne sin egenverdi, og stå sterkere rustet til å stå imot ekstremistiske grupperinger på utsiden av fengsel etter soning. Ressurser må være tilgjengelige og tilstrekkelige for å kunne jobbe tilstrekkelig effektivt med både indikativ og selektiv forebygging (RMC, 2022 og NOU, 2024:3).

2.5 Innsikt i evalueringen av forebyggingsarbeidet.

En evaluering foretatt av Rambøll Management Consulting (RMC) på oppdrag fra Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) ble ferdigstilt desember 2022. Evalueringen hadde til hensikt å blant annet undersøke hvorvidt bruken av ordningen radikaliseringskoordinatorer hadde lyktes med målsettingen om å jobbe mer forebyggende mot radikaliserings- og kriminalitet. Det samlede datamaterialet pekte på at ordningene ikke har lyktes tilstrekkelig med sine målsettinger slik de var innrettet (RMC, 2022). Denne oppgaven tar imidlertid ikke sikte på å gå dypere inn i årsaksforklaringer på hvorfor mål ikke oppnås med dagens organisering. Dette er barrierer og

forklaringer Rambøll har redegjort for i sin evalueringsrapport (RMC, 2022). Rapporten fra Rambøll vil være nyttig bakgrunnsinformasjon for det videre arbeidet med oppgaven.

Regjeringen oppnevnte 10.juni 2022 ved kongelig resolusjon en ekstremismekommisjon som skulle gi bedre innsikt i hva som kan føre til ekstremisme, polarisering og vold i samfunnet, og hvordan dette kan forebygges. Bakgrunnen for oppnevningen var terrorhendelsen på regjeringskvartalet og Utøya i 2011 og drapet og moskéangrepet i Bærum i august 2019. Bare to uker etter at kommisjonen var oppnevnt skjedde et nytt tragisk terrorangrep i Oslo under Pride-feiringen, der to personer ble drept og mange ble hardt såret. Kommisjonens mandat har hatt to hovedfokus, nemlig på det som må avverges og på det som må bevares og styrkes (NOU, 2024:3). Den 400 sider lange rapporten vurderer også kriminalomsorgens rolle i forbyggingstrekanten og kommer med følgende anbefaling om etaten som sentral aktør: *«Justis- og beredskapsdepartementet gir tydelige føringer om at kriminalomsorgen skal prioritere forebygging av radikaliserings og ekstremisme, og sikrer at kriminalomsorgen har ressurser til å gjennomføre kompetanseheving og andre relevante tiltak»* (NOU 2024:3). Jeg har innledningsvis hevdet at radikaliserings og ekstremisme er et gjenstridig problem og kommisjonen benevner fenomenet i stor grad i samme retning. *«Kommisjonen legger til grunn at ekstremisme er et samfunnsfenomen som alltid vil eksistere i større eller mindre grad. Samtidig er det ønskelig å minimere ekstremismens utbredelse og oppslutning. Det er imidlertid ikke én enkel løsning på dette»* (NOU 2024:3, s. 32).

2.5 Tidligere forskning og sentrale kunnskapskilder.

Radikaliserings og ekstremisme er et kunnskapsfelt som de siste tiårene har fått større oppmerksomhet over hele verden. Her i Norge finner vi eksempelvis Norsk Utenrikspolitisk Institutt (NUPI) som ble opprettet i 1959 og Senter for ekstremismeforskning (C-Rex) som kunnskapskilder på fagfeltet. Sistnevnte ble opprettet i 2016. Ekstremismekommisjonen som ble opprettet i 2022 jobber på oppdrag fra regjeringen og skal forsøke å finne ut hvordan vi kan avverge og forebygge terror. Regionale ressursentre om vold, traumatisk stress og selvmordsforebygging (RVTS) er tilgjengelig for ansatte i offentlige tjenester som kan søke råd og veiledning fra sitt regionale ressursenter. De har opprettet et eget nettsted for kunnskap og veiledning når det gjelder radikaliserings og ekstremisme som kalles utveier.no.

Radicalisation Awareness Network (RAN) er et europeisk nettverk av praktikere på feltet som jobber i førstelinjen med de som er sårbare for radikaliserings og de som allerede er radikalisererte. Nettverket ble etablert i 2011 og består av rundt 6000 praktikere som alle representerer et EU-

medlemsland. RAN fasiliterer ulike arbeidsgrupper og publiserer artikler og kunnskap til bruk for de andre i nettverket (European Commission, 2024).

C-rex; «Senter for ekstremismeforskning utvikler empirisk og teoretisk kunnskap om årsaker til og konsekvenser av høyreekstremisme og relaterte fenomener.» (C-rex). Forebygging og intervensjon er et av områdene de forsker på, der tiltak mot ekstremisme generelt og høyreekstremisme spesielt blir belyst bla gjennom innsats fra politi, sikkerhetstjenester og andre offentlige etater, herunder Kriminalomsorgen, og det sivile samfunn (UiO, 2024)

By- og regionforskningsinstituttet NIBR foretok i 2016 et prosjekt om kommunenes rolle i forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme på oppdrag for Kommunenes interesseorganisasjon KS. Prosjektet var også støttet av Justis- og beredskapsdepartementet (JD) som del av deres oppfølging av Handlingsplanen mot radikaliserings og voldelig ekstremisme fra 2014 (Lid mfl.,2016:12). Rapporten heter «Forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme – Hva er kommunenes rolle?» og den belyser spørsmålet om hvordan man møter ekstremisme og jobber med forebygging, fra flere aktørers ståsted. Den tar også for seg ansvarsfordelingen mellom kommuner og politiets radikaliseringskontakter, og kan således være nyttig bakgrunnskunnskap for denne oppgavens fokus på radikaliseringskoordinatorer i Kriminalomsorgen.

Den tverrfaglige boken «*Forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme. Norske handlemåter i møte med terror*» er skrevet av ulike forfattere som alle er blitt utfordret til å si noe om norske tilstander og forebygging av radikaliserings innenfor sitt felt. Her skriver blant andre førsteamanuensis David Hansen et kapittel om radikaliserings i norske fengsler, og hvordan norsk kriminalomsorg ivaretar sin rolle med å rehabilitere personer dømt etter terrorparagraferne og hvordan forhindre radikaliserings blant andre innsatte (Lid mfl., 2019).

Stine Frydnes Bjelland sin masteroppgave fra Universitetet i Bergen i 2017 er en kvalitativ studie av politiets radikaliseringskontakter. Den har vært til stor inspirasjon for min studie ettersom den tar for seg tiltak 13 i regjeringens handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme fra 2014, som omhandler forankring av ansvar for forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme i politidistriktene (Bjelland, 2017). Oppgaven søker besvart spørsmål som «hvilke organisatoriske forhold kjennetegner radikaliseringskontakterne?», noe som også er svært relevant for denne studien. Bjelland avdekker at studiens radikaliseringskontakter har et stort handlingsrom når det kommer til å utføre oppgaver i kraft av rollen. Tilsvarende blir det interessant å se om koordinatorer i kriminalomsorgen har det samme handlingsrommet.

Thea Tufte (2021) studerte i sin Masteroppgave ved UiB i 2021 forholdet mellom offentlig- og tredjesektor i arbeid med forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme i tre norske kommuner. Studien avdekker blant annet at graden av samhandling og involvering av ulike aktører øker i takt med det antallet spesifikke saker kommunen til enhver tid arbeider med. Oppgaven har vært nyttig for arbeidet med egen oppgave ettersom den handler om samskaping mellom offentlige og frivillige aktører, samt fremmedkrigerproblematikken. Det vil være spennende å se om tilsvarende fokus og prioritering av innsats også fremkommer i kriminalomsorgen.

Tidligere forskning er med på å lage et faglig fundament for denne oppgavens forskningsbidrag og kan bidra til at jeg lettere kan analysere de forskningsfunn som gjøres gjennom de dataene som innhentes. Det vil garantert være ytterligere forskning og erfaring fra feltet som kunne vært relevant for oppgaven, men dette er de referansene jeg finner mest relevant for min oppgave, og som jeg har søkt betydelig informasjon og inspirasjon fra underveis i prosessen.

3.0 Teoriforankring

I dette kapitlet skal jeg presentere det teoretiske rammeverket for oppgaven. Dette rammeverket har til hensikt å beskrive og forklare kriminalomsorgens organisering i møte med radikaliserings og voldelig ekstremisme som gjenstridig problem. I den beskrivende delen av studien blir det lagt vekt på gjenstridige problemer, såkalte «wicked issues» og radikaliseringskoordinatorer som «boundary spanners» i organisasjonen. Deretter anvendes både det instrumentelle og det institusjonelle perspektivet for å forklare og forstå kriminalomsorgens organisering i møte med gjenstridighet.

Jeg starter med å beskrive gjenstridige problem som begrep og anvender Alford og Head (2017) sin tilnærming i form av en modell for å beskrive gjenstridigheten i radikaliserings og voldelig ekstremisme. Deretter redegjør jeg for organisasjonsstruktur, og i forlengelsen av dette beskriver jeg betydningen av å ha nøkkelpersoner i etatene, såkalte «boundary spanners» som får et mer-ansvar for å koordinere og manøvrere slike uløselige problemer som radikaliserings og voldelig ekstremisme anses for å være.

Til sist vil jeg presentere det instrumentelle og det institusjonelle perspektivet. Det instrumentelle perspektivet ser først og fremst på offentlige organisasjoner som et redskap eller verktøy som er tilgjengelig for lederne. Det institusjonelle perspektivet legger til grunn at offentlige organisasjoner også kan ha egne uformelle regler, verdier og normer som kan ha innvirkning på beslutninger som tas (Christensen mfl., 2017).

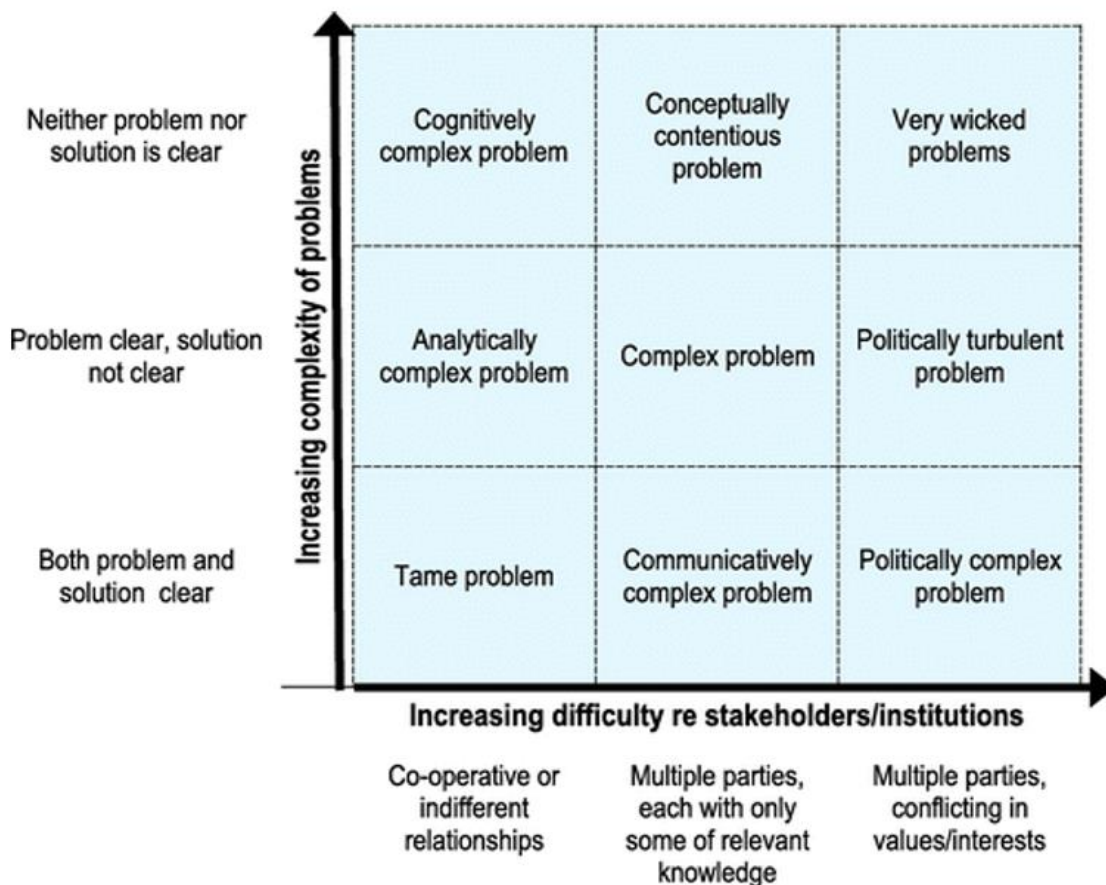
Det eksisterer dermed en forventning til at organiseringen kan forklares både ut ifra et instrumentelt og et institusjonelt perspektiv.

3.1 Gjenstridige problem

Lægreid og Rykkja (2011:256) hevder at politikk i offentlig forvaltning de siste tiårene primært har vært opptatt av styringskapasitet og handlekraft når det kommer til samfunnssikkerhet og krisehåndtering. Gjenstridige problemer har imidlertid ikke fått like stort fokus, trolig på grunn av sin kompleksitet (Lægreid og Rykkja, 2011). Gjenstridige problemer har det til felles at de er komplekse, uhåndterbare, uforutsigbare i sin natur og at de stadig utvikler seg og skaper nye utfordringsbilder. Denne varianten av problemer utgjør en egen kategori av offentlige samordningsproblemer (Nesheim, 2019). John Alford og Brian W Head (2017) har i sin artikkel

“Wicked and less wicked problems: a typology and a contingency framework” (2017) satt fokus på hvordan man best mulig kan håndtere problemene, heller enn å løse de. En løsning er ikke nødvendigvis innen rekkevidde, dermed blir det mer aktuelt å konsentrere seg om hvordan man best mulig kan anerkjenne, forstå og håndtere problemene (Alford og Head, 2017).

Alford og Head (2017:402) har laget et rammeverk som tar for seg ulike dimensjoner ved de gjenstridige problemene og at de kommer i ulik form og størrelse som hver krever en spesiell håndtering. Dimensjon én knytter seg til kompleksiteten ved problemet. Dimensjon to handler om de involverte aktørene.



Figur 3.0: Alternative types of complex problems (Alford og Head 2017:402)

Deres argument er å vurdere de gjenstridige problemene ut ifra både graden av gjenstridighet, men også grad av kompleksitet og involverte aktører. Det er viktig fordi det deretter informerer om hvilke handlinger som bør skreddersys for å håndtere problemet (Alford og Head, 2017) Ved å konsentrere seg om de to faktorene som er uunngåelige, nemlig problemet i seg selv, og de involverte aktørene, gir modellen et innblikk i graden av utfordring som ligger i problemene, uten å bli så massiv at den overgår vår kognitive kapasitet (Alford og Head, 2017). Ideen er å

finne ut hvor i matrisen problemet befinner seg, og å se at det finnes grader av gjenstridighet. Dette i motsetning til de som hevder at problemer enten er gjenstridige eller ikke, uten nyanser. Å forsøke å forstå disse faktorene leder oss på rett vei med tanke på håndtering av problemene.

Den horisontale dimensjonen angår nøkkelpersonene, det vil si de interessentene som skal håndtere problemene. Den første typen gjenkjennes ved at både kunnskap om- og interesse for problemet, deles av både ledere og andre ansatte og at alle involverte aktører har interesse av å jobbe med det gjenstridige i problemet. Den andre typen oppstår der kunnskap er fragmentert mellom ulike parter, og det derfor tar tid og krefter for ledere å få innsikt i og kunnskap om problemene, selv om alle de involverte er enige om problemets opphav og mulige løsninger. Den tredje og mest kompliserte typen er der både kunnskap og interesse er fragmentert mellom de ulike involverte aktørene. I denne situasjonen er ikke bare relevant kunnskap om problemet spredt på flere aktører, men aktørene er motvillige til å dele forståelse med andre som kan fremstå som motstandere.

Den vertikale dimensjonen angår selve problemet, og graden av gjenstridighet. Nederst på skalaen beskrives de minst gjenstridige problemene der både selve problemet og løsningene viser seg å være tydelige. Det kan synes komplisert ved første øyekast, men etter å ha gjennomarbeidet problematikken ser man problemet klart og tydelig, og løsningene blir avdekket. Deretter finner man tydelige problemer, men utydelige løsninger. Det siste nivået på skalaen er der både problemet og løsningen(e) er uklare (Alford og Head, 2017)

Ved å sette de vertikale og horisontale dimensjonene sammen i deres nåværende form presenteres ni muligheter som et kontinuum. Nederst i venstre hjørne er de «tamme» problemene, der både problemet og løsningen er klar og interessenter deler kunnskap og har samsvarende interesser i å mestre problemene. I den andre enden av modellen er gjenstridigheten stor, der verken problemene eller løsningene er tydelige og hvor både relevant kunnskap og interesser er fragmenterte. I denne situasjonen vil problemene være enda mer uoverkommelige dersom motstridende kunnskapsinnehavere også har betydelig makt i organisasjonene.

Det kan være vanskelig å definere hvor i matrisen det gjenstridige problemet radikaliseres og voldelig ekstremisme befinner seg, på grunn av kompleksiteten i problemene. Jeg vil likevel forsøke å gjøre dette i studiens kapittel 6.1. Det som kan være nyttig ved å bruke en modell slik som den Alford og Head (2017) gjør, er imidlertid at den synliggjør underliggende årsaker til at problemene er vanskelige å håndtere og kan derfor være til hjelp ved valg av skreddersydde

måter å forstå og håndtere problemene på. Eksempelvis vil undersøkelse av disse faktorene kunne si noe om hvorvidt problemenes gjenstridighet kan tilskrives problemstrukturen heller enn kompetansen hos aktørene som er satt til å håndtere problemet. Dersom det hevdes at den grunnleggende årsaken til at radikaliseringsprosesser oppstår under straffegjennomføring er mangel på kunnskap om radikaliseringsprosesser, innebærer denne påstanden allerede en løsning, nemlig at det trengs mer kunnskap for å kunne håndtere problemene. Dersom man på den andre siden oppdager at det er divergens av synspunkter, vil det være nødvendig å etablere prosesser for bedre samhandling, utveksling av kompetanse og dele forståelse for ulike aktørers tilnærming og mandat (Alford og Head, 2017). Alford og Head (2017) argumenterer for at en betinget tilnærming er nødvendig, slik som modellen viser, selv om dette i seg selv ikke vil løse problemene. Hensikten med å bruke modellen er å identifisere problemene og bidra til å kunne beslutte graden av intervensjon og involvering av ulike aktører for å best mulig håndtere problemene, basert på kunnskap, erfaring og best mulig relasjon mellom nøkkelpersonene. Eksempler på slike nøkkelpersoner som jeg senere viser til som «boundary spanners» vil være kriminalomsorgens radikaliseringskoordinatører.

I tider som har vært forskånet fra store katastrofer kan det være vanskelig å sette samfunnssikkerhet og beredskap i fokus. I kampen mot andre politikkområder kan dette nedprioriteres dersom det er usikkerhet knyttet til sannsynlighet og omfang (Lango og Lægreid, 2011). I tiden etter årtusenskiftet og spesielt 11.september katastrofen i USA og flodbølgekatastrofen i Asia i 2004 så man en internasjonal trend til å endre og øke samfunnssikkerhetsberedskapen og tenke annerledes når det kom til samordning og spesialisering (Lango og Lægreid, 2011).

Falk Daviter (2017) utvider problemforståelsen ved å presentere tre ulike tilnærminger til styring av gjenstridige problem. Han konstaterer at det vil være utenfor rekkevidde å løse problemene, men at forskning kan gi en klarere forståelse av alternative måter å håndtere de gjenstridige problemene på. Daviter omtaler tre strategier; temming, mestring og løsning. Temming gjenspeiles i det Weberianske byråkratiet der man «tvinger» problemet inn i strukturer som allerede er utviklet. Mestringsstrategiene forbindes med en mer fristilt og desentralisert organisasjonsstruktur og samfunnsstyring som vi kjenner fra reformer som New Public Management (NPM). Post-NPM strategiene tar sikte på å løse deler av problemene gjennom bedre samordning, sentralisering og helhetlig styring (Alford og Head, 2017). Jeg har en forventning til at analysen av empirien vil kunne gi meg grunnlag for å si noe om hvor i matrisen jeg anser radikaliseringsprosesser og voldelig ekstremisme for å høre hjemme. Organiseringen

av radikaliseringskoordinatorene i kriminalomsorgen ble iverksatt i etaten for å forbedre håndteringen av radikalisering og voldelig ekstremisme. I neste avsnitt vil jeg se nærmere på organisatoriske faktorer som kan bidra i forebyggingen av- og håndteringen av radikalisering og voldelig ekstremisme.

3.2 Organisatoriske faktorer

Med tilslutning til Schiefloe (2021:10) kan det hevdes at «*Det moderne samfunnet er et organisasjonssamfunn*». Måten organisasjoner fungerer på er avgjørende for hvordan samfunnet fungerer og dermed for hvordan menneskene har det. Organisasjoner kan inngå i systemer, der menneskene er komponentene som får systemene til å fungere. Organisasjoner utgjør formelle system, mens eksempelvis et nettverk av kollegaer utgjør uformelle system. Fellestrekket er at individene holder liv i organisasjonene som utgjør systemene, enten de er formelle eller uformelle (Schiefloe 2021). Man kan se på organisasjoner som «*et sosialt system som er bevisst konstruert for å løse spesielle oppgaver og realisere bestemte mål*» (Etzioni 1982 i Jacobsen og Thorsvik 2019:16) altså en instrumentell tilnærming. På den andre siden kan organisasjoner ses på som «*sosiale fellesskap, kulturer, nettverk og samfunnsaktører*» (Schiefloe 2021:11) som baserer seg på grunnleggende antakelser, tradisjoner, normer og verdier som kjennetegner den institusjonelle tradisjon. Perspektivforklaringen vil jeg komme tilbake til senere i kapittelet. Det er imidlertid nyttig å ha med seg i forforståelsen for hvordan man tenker rundt organisasjoner og deres betydning og funksjon.

Det er viktig å forstå organisasjoner for å lykkes med videre utvikling og riktig ressursutnyttelse. Det er også essensielt for ledere og andre som har interesse for feltet å forstå hvordan organisasjonene fungerer. Organisasjonsforståelse avhenger av å kunne analysere tilstanden i en organisasjon og i det videre være i stand til å videreutvikle og være nytenkende basert på de analyser som utarbeides og de resultatene man finner. Utfordringen vil være at man må tenke helhetlig og systemisk. Arbeidet mot radikalisering og voldelig ekstremisme er nettopp et slikt sammensatt problem som krever helhetlig tilnærming og evne til å trekke inn ulike faktorer og ulike teoretiske tilnærminger og tradisjoner. Schiefloe (2021) beskriver sentrale forklaringsfaktorer innen fem kategorier: formell struktur, teknologi, kultur, interaksjon og relasjoner. De organisatoriske faktorene virker inn på hverandre på ulike måter. Man kan for eksempel se sammenhengen mellom kriminalomsorgens formelle struktur og organisasjonskulturen. Der man på den ene siden kan se at hierarki og regelstyring har betydning for utvikling av verdier og normer, ser man på den andre siden at trekk ved kulturen

har betydning for hvordan hierarkiet oppfattes og hvordan regelverket praktiseres (Schiefløe 2021:96-97). Per Lægred og Lise H Rykkja (2011) påpeker at kultur i en organisasjon i stor grad blir formet innenfor strukturelle rammer og at det er samspillet mellom disse to som får betydning for håndteringen av utfordrende, og i denne sammenheng, gjenstridige problemer.

Begrepet struktur kan forklares som «*måten komponentene i en helhet er ordnet på i forhold til hverandre*» (Schiefløe, 2021). Henry Mintzberg (1983) beskriver strukturen i en organisasjon som delvis motstridende, nemlig at det vil være behov for arbeidsdeling, det vil si at man deler inn arbeidsoppdrag i mindre oppgaver, men at man samtidig vil ha behov for å samordne og koordinere de ulike arbeidsoppdragene. Han beskriver det motstridende slik: «*summen av oppdeling av arbeidet i deloppgaver og måten disse deloppgavene koordineres på*». (Mintzberg 1983:2) Det er grunn til å tro at slik arbeidsdeling også er relevant for radikaliseringskoordinatorerne i kriminalomsorgen, og at utfordringen blir å koordinere de delegerte oppgavene.

Henry Mintzberg (1983:27) peker på fire hovedgrupper av faktorer som må hensyntas ved utformingen av en organisasjonsstruktur. Posisjoner og stillinger er den første, der arbeidsdeling, arbeidsbeskrivelser og kvalifikasjonskrav inngår. En overordnet struktur er den andre, som beskriver oppdelingen i enheter/avdelinger og deres størrelse. Den tredje faktoren er sideveis koblinger som innebærer systemer for planlegging, kontroll, koordinering og kommunikasjon. Den fjerde faktoren er et beslutningssystem som sier noe om graden av vertikal og horisontal desentralisering, det vil si fordeling av ansvar og myndighet (Mintzberg 1983:27).

3.2.1 Formell organisasjonsstruktur – en byråkratisk organisasjonsform

Den formelle organisasjonsstrukturen i en offentlig virksomhet som kriminalomsorgen sier noe om hvem som *skal* eller *kan* gjøre ulike arbeidsoppgaver på vegne av virksomheten gjennom de rollene eller den posisjonen de har i strukturen. Forventningene som knytter seg til de som innehar posisjonene eller rollene er upersonlige, det vil si at de er uavhengige av hvem som besitter rollene til enhver tid. Organiseringen i en virksomhet skjer gjennom spesialisering og samordning (Christensen mfl., 2017:38). Den måten kriminalomsorgen er spesialisert på gjennom radikaliseringskoordinatorrollen og samordnet ved at denne rollen ligger til regionsnivået sier noe om den formelle organisasjonsstrukturen i kriminalomsorgen.

Max Weber (Christensen mfl., 2017) beskriver den byråkratiske organisasjonsformen som preget av hierarki, arbeidsdeling og rutiner, så vel som samordning og spesialisering. Hierarki kjennetegnes av over- og underordning mellom ulike vertikale nivåer i en virksomhet, såkalt vertikal spesialisering. Dette betyr at ulike typer oppgaver blir lagt til ulike nivå, slik som radikaliseringskoordinatorrollen som er lagt til regionalt nivå. Overordnede ved direktoratet kan kommandere og instruere regionalt nivå, samtidig som regionalt nivå har rapporteringsansvar oppover i systemet. Arbeidsdeling er også en del av den byråkratiske organisasjonsformen og innebærer at oppgaver legges til ulike enheter knyttet til konkrete roller, også kalt horisontal spesialisering. Rutiner inngår som en sentral del av denne arbeidsdelingen. Prosedyrer og regler for hvordan ulike arbeidsoppgaver skal håndteres kjennetegner disse rutinene og er gjerne skriftliggjort gjennom sentrale føringer, rundskriv, håndbøker og retningslinjer. Administrasjonsteoretikeren Luther Gulick (1937) understreker det dynamiske forholdet mellom spesialisering og koordinering. Han mener at jo mer spesialisert en organisasjon er, jo større behov vil det være for koordinering. Han mener også at utfordringen med koordinering er avhengig av hvilke av de følgende fire prinsippene den horisontale spesialiseringen baserer seg på (Gulick, 1937). De fire prinsippene er: formålprinsippet, prosessprinsippet, klientprinsippet og geografiprinsippet (Christensen mfl., 2017). Formålprinsippet deler saker etter type formål eller ansvarsområde. Prosessprinsippet fordeler saker etter type fremgangsmåte som brukes for å oppnå et formål. Klientprinsippet handler om å samle alle saker som angår en spesiell klientgruppe i en organisasjonsenhet. Geografiprinsippet handler om at organisasjonsstrukturen gjenspeiler en territoriell oppdeling av samfunnet (Christensen mfl., 2017:39). I tillegg til fokus på horisontal spesialisering er også vertikal samordning vesentlig for byråkratiet. I norsk offentlig sammenheng kan dette eksemplifiseres gjennom prinsippet om ministerstyre, det vil si at statsråden er ansvarlig for sitt departement og underliggende etater. Justis- og beredskapsministeren er ansvarlig overfor Stortinget for virksomheten i justis- og beredskapsdepartementet og for de underliggende etatene på nivået under, som for eksempel Kriminalomsorgsdirektoratet og Politidirektoratet.

Like viktig blir også horisontal samordning som handler om samordning mellom ulike enheter på samme nivå (Christensen mfl., 2017:40). Det er viktig at enheter fra ulike etater, men fra samme nivå kan samordnes. Dette ser vi der ansvaret for handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme ligger hos justis- og beredskapsdepartementet, mens oppgavene ligger til flere ulike departement og direktorat nedover i systemet. Ministerstyreprinsippet og spesialisering fører til økt vertikal samordning, men kan føre til utfordrende samordning

horisontalt. Ved håndtering av gjenstridige problemer som radikaliserings og ekstremisme fordres det god horisontal samordning, samtidig som den vertikale samordningen også er nødvendig. Spesialisering etter et av de fire prinsippene som Gulick (Christensen mfl.2017) legger til grunn utfordrer samordningen, spesielt innen håndteringen av disse gjenstridige problemene. Det er behov for spesialisering, men krever samordning på tvers ettersom problemene er sektoroverskridende (Christensen mfl., 2017). «Valg av spesialiseringsprinsipp vil dermed kunne ha stor betydning for hvordan problemer blir håndtert» (Christensen mfl., 2017:43)

Byråkratiets rake motsetning er organisasjoner med flat struktur. Her er over/underordningen ikke styrt gjennom et formelt hierarki, men ved at flere posisjoner styrer på samme nivå. Offentlige organisasjoners struktur kan være både enkle og komplekse. Dette avhenger blant annet av organisasjonens antall enheter, antall nivå og antallet ansatte. «Grader av og former for arbeidsdeling, rutiner og hierarki legger altså klare begrensninger på den individuelle beslutningsatferden i offentlige organisasjoner» (Christensen mfl., 2017:44), men den skaper kapasitet for organisasjonen til å realisere bestemte mål.

Organisering vil være viktig når det kommer til håndteringen av arbeidet knyttet til radikaliserings som gjenstridig problem. Koordinering fremstår som en av de viktige faktorene knyttet til organisering, og kapitlet vil i det videre redegjøre for koordinatorene i kriminalomsorgen som «boundary spanners» på sitt fagfelt.

3.3 «Boundary spanners» i møte med gjenstridighet.

Offentlig sektor står daglig overfor grenseoverskridende problemer og utfordringer som krever samhandling ut over sektorgrenser og hierarkiske grenseoppganger. Alle former for kriser og ulykker krever umiddelbar handling, noe som vanskeliggjøres når krisen ikke tar hensyn til formelt inndelte sektorer og enkeltstående etaters ansvar. Chris Ansell, Arjen Boin og Ann Keller hevder i sin artikkel fra 2010 at responsen på en grenseoverskridende krise bør være uavhengig av formelt inndelte sektorer og landegrenser, og at en viss grad av koordinering vil være nødvendig for å sikre samarbeid mellom aktører som kanskje ikke vanligvis jobber sammen (Ansell mfl., 2010:203) Responssystemet må fungere «robust» på tvers av nivåer og etater i tillegg til høy grad av fleksibilitet.

Et gjenstridig problem slik som radikaliserings og voldelig ekstremisme, kan ifølge Ansell mfl. (2010) beskrives ut ifra tre dimensjoner. Den 1. dimensjonen handler om at problemene kan få konsekvenser både vertikalt-internt, og horisontalt-eksternt. Når regionalt nivå i Kriminalomsorgen har behov for assistanse fra sentralt hold i direktoratet i håndteringen av radikaliserings anses dette som den vertikale dimensjonen ved problemet, den 1. dimensjonen. Et problem kan som forklart tidligere også spre seg horisontalt over flere politiske ansvarsområder og denne grenseoverskridende krisehåndteringen vil være vanskeligere når det kreves både vertikal og horisontal koordinering og samordning.

Den 2. dimensjonen er den funksjonelle dimensjonen, som innebærer involvering av ulike samfunnsområder, slik som helse, skole, politi og kriminalomsorg. Denne dimensjonen fordrer at ulike funksjoner i samfunnet er i stand til å samarbeide. Dette er ofte krevende ettersom ulike etater styres av egne regelverk og prosedyrer, noe som gjør samhandling og koordinering utfordrende.

Den 3. dimensjonen er tidsaspektet. Noen typer utfordringer og kriser strekker seg ut i tid, og har ingen definert begynnelse eller slutt (Ansell mfl. 2010). Slik som 22.juli-terroren, som har dype røtter, og effekten av handlingene får konsekvenser mange tiår frem i tid. Koordinering mellom organisasjoner er utfordrende. Ansell mfl. (2010) er ikke de eneste som omtaler disse «boundary-spanning» utfordringene, som fordrer god koordinering og samarbeid både vertikalt og horisontalt. Paul Williams (2012) fra Storbritannia omtaler de individuelle aktørene som jobber tett på de gjenstridige problemene for «boundary spanners». I mangel på en god, norsk betegnelse kommer jeg til å bruke boundary spanner i fortsettelsen av denne studien. Med det kan vi forstå den rollen man har som koordinator eller bindeledd mellom ulike etater og

virksomheter i arbeidet med gjenstridige problem. Det er de individuelle aktørene som er engasjert i grenseoverskridende aktiviteter, prosesser og oppgaver (Williams, 2012) han omtaler her. Williams hevder at den økende samhandlingen mellom ulike offentlige virksomheter har ført til at slik boundary spanning er blitt en integrert del av den offentlige styring og ledelse. Dette vises gjennom opprettelsen av dedikerte roller, slik som radikaliseringskoordinatorrollen i kriminalomsorgen, gjerne som supplement til sin ordinære stillingsinstruks. Williams påpeker videre at å inneha denne rollen som boundary spanner er viktig med tanke på å jobbe på tvers av grenser, ofte uformelt, for å bygge støtte og forståelse, med ferdigheter som koordinering, tilrettelegging, kommunikasjon, forhandlinger og konfliktløsning. Evnen til å knytte effektive og tillitsfulle mellommenneskelige relasjoner med et mangfold av aktører, uavhengig av maktstrukturer, er en kritisk og viktig oppgave til en slik nøkkelperson (Williams 2012). Videre peker han på utfordringen som oppstår når individene som innehar rollen slutter i jobben sin, og tar med seg sin kompetanse og opparbeidede kunnskap. Han peker på betydningen av samarbeid på tvers av sektorer, og at de profesjonelle relasjonene som vokser frem over tid er fruktbare, og viktige i svært krevende tider (Williams, 2012).

Tanken rundt at noen offentlige tjenesteytere fungerer som boundary spanners er en tankegang og kompetanse som har post-NPM trekk, hevder Christensen og Læg Reid (2011) som viser til Christopher Hood og Martin Lodge (2006). Hood og Lodge (2006) beskriver nettverksbyggingen som foretas både vertikalt og horisontalt som en kompetanse hos den enkelte boundary spanner som evner å bringe aktører fra ulike fagretninger sammen og som på denne måten forserer hierarkiet (Hood og Lodge, 2006:92). Slike offentlige tjenesteytere fungerer som tilretteleggere, meglere, diplomater eller mellommenn som evner å jobbe dynamisk heller enn å jobbe statisk hierarkisk kun innenfor sitt mer snevre fagfelt (Hood og Lodge, 2006:96) Det er deres mellommenneskelige ferdigheter til å bringe ulike fagretninger og oppfatninger sammen som anses som verdifullt, fremfor deres tekniske ferdigheter eller kunnskap. Spesielt viktig poengterer Christensen og Læg Reid (2011) at dette er i møte med gjenstridige problemer som ikke tar hensyn til politiske skillelinjer eller byråkratisk inndelte sektorer. Det er evnen til å samarbeide som anses nyttig. Det er nettopp i post-NPM tradisjon at slik boundary-spanning blir trukket frem som spesielt verdifull (Christensen og Læg Reid 2011:44).

NPM ble utbredt som reform og institusjonalisert i en rekke land i Europa fra tidlig 1990-tallet (Greve, 2012). Post-NPM vokste gradvis frem utover 2000-tallet som reaksjon på den vertikalt

inndelte tankegangen som NPM hadde prioritert (Christensen og Lægneid, 2007), særlig i arbeidet med gjenstridige problemer som ikke tar hensyn til byråkratiske skillelinjer. Videre er evnen til å være en samtalepartner, forstå og jobbe på tvers, avgjørende for hvorvidt man klarer å jobbe effektivt og godt med gjenstridige problem (Hood og Lodge 2006:96). Offentlige tjenesteutøvere har måttet tilpasse seg nye administrative reformer som eksempelvis overgangen fra New Public Management til post-NPM fasen de siste tiårene. Post-NPM har hatt et mer helhetlig perspektiv på offentlig forvaltning enn det NPM hadde. Kjell Arne Røvik (2007) omtaler det å gå fra å jobbe vertikalt spesialisert til å tenke mer prosessbasert. Dette innebærer et skifte fra «silotenkning» og «vanntette skott» mellom sideordnede enheter, til å tenke prosessflyt og mulighet for en mer horisontal tilnærming (Røvik, 2007). Dette er noe Williams (2012) også bringer frem i sin tolkning av boundary spanners som jobber i grensesnittet mellom egen sektor og organisasjon, og ut til aktører på ulike fagfelt i andre organisasjoner (Williams 2012). De kan også sees som potensielle katalysatorer for strukturell endring og vekst i egen organisasjon (Aldrich og Herker, 1977 i Williams 2012:19). Williams hevder at alle disse nøkkelpersonene må håndtere problemer med ulik grad av kompleksitet. De må jobbe strategisk med ulike aktører som knyttes sammen gjennom problemet, for å oppnå det han kaller et kollektivt formål. Den kunnskapen som oppstår kommer først og fremst av erfaringen den enkelte besitter på tvers av sektorer, nettverksbygging og samarbeid (Williams 2012: 25). Radikaliseringsskordinatorer skal arbeide ut ifra et felles samfunnsmandat, nemlig å håndtere og forebygge radikaliserings og voldelig ekstremisme under straffegjennomføring. Det er det strategiske arbeidet knyttet til nettopp dette som skordinator er satt til å håndtere og som gir grunnlag for å anse de som boundary spanners både internt i egen organisasjon og eksternt mellom egen og andre organisasjoner.

3.4 Forklarende teori

Innledningsvis ønsker jeg å presentere de to overordnede perspektivene som jeg kommer til å knytte til oppgavens forklaringsdel. For å forstå forvaltningens organisering er det nødvendig å benytte ulike forklarende perspektiv som alle bidrar med ulik innfallsvinkel og verktøy for å forklare på hver sin måte. Det instrumentelle perspektivet bidrar med klar organisasjonstenkning, der fokuset ligger på årsak og effekt (Christensen mfl., 2017). På den andre siden har vi den institusjonelle tilnærmingen som tar utgangspunkt i enten den interne kulturen i en organisasjon, kulturperspektivet, eller påvirkning fra omgivelsene, myteperspektivet (Christensen mfl., 2017). Hovedskillet mellom de to variantene av perspektiv er at det instrumentelle perspektivet ser organisasjoner som redskap for lederne, til å oppnå bestemte mål og verdier. Handlingene til det enkelte individ begrenses, og det er lederne som formulerer målsettinger og legger føringer for hvilke virkemidler som skal anvendes for å nå målene. Det institusjonelle perspektivet åpner for at organisasjonene i seg selv har verdier, normer og regler som har innvirkning på beslutningene som tas, og at det ikke nødvendigvis er så lett for lederne å ta valg og endre atferd underveis. I tillegg kan det være kulturen i omgivelsene som legger føringer for hvordan beslutninger tas. Disse to hovedperspektivene skiller seg fra hverandre primært når det kommer til tre faktorer. Den første handler om hvilken handlingslogikk som legges til grunn for atferden til organisasjonens medlemmer, det vil si de ansatte. De skiller seg også fra hverandre når det kommer til hvilket syn de har på politikk og for det tredje hvilket syn man har på endring (Christensen mfl., 2017). Dette skal jeg forklare ytterligere når jeg i det videre går mer spesifikt inn på de to perspektivene.

3.4.1 Det instrumentelle perspektiv

Sett ut ifra det instrumentelle perspektivet er offentlige organisasjoner satt til å håndtere og løse oppgaver på vegne av den politiske ledelsen i landet, til det beste for samfunnet og dets innbyggere. Det kan handle om straffesaksoppgaver som gjennom politiet, domstolene og kriminalomsorgen blir håndtert til det beste for den enkelte lovbrøyer og for samfunnet forøvrig. Organisasjoner og etater kan dermed anses som redskap eller verktøy for politisk ledelse til å oppnå konkrete mål og finne de beste løsningene for å oppnå samfunnsmandatet. Organisasjonenes ledere og øvrige ansatte handler såkalt formålsrasjonelt, det vil si at de basert på konsekvensutredninger tar valg ut ifra tilgjengelige alternativer for å best mulig oppnå de ønskelige effektene. Instrumentalitet kan også komme til uttrykk ved at strukturen i

organisasjonene er utformet på grunnlag av mål-middel- vurderinger og at strukturen får betydning for hvordan de ansatte handler (Christensen mfl., 2017:34). Det instrumentelle perspektivet deles inn i to varianter; en hierarkisk variant og en forhandlingsvariant (Christensen mfl., 2017:35). I den hierarkiske varianten av det instrumentelle perspektivet blir organisasjonen sett på som enhetlig og lederne er målfokuserte og skal ha tilstrekkelig kunnskap om mål-middel-sammenhenger for å oppnå det organisasjonen er satt til å håndtere. Det sentrale her er at aktørene som brukes som redskap for å oppnå konkrete mål også har makt til å kunne oppnå dem. I forhandlingsvarianten er organisasjonen sammensatt av ulike parter som kan ha til dels motstridende mål, interesser og kunnskaper (Christensen mfl., 2017:35). Forhandlinger mellom de ulike aktørene kan lede til måloppnåelse, men kompromisser er gjerne et forhandlingskort på veien mot målet. Denne varianten tar med andre ord utgangspunkt i at ingen aktør på egenhånd kan oppnå sine mål og ivareta sine interesser, men at meningsutveksling og samarbeid kan lede til måloppnåelse. I kriminalomsorgen vil det være lite faktisk endring å spore dersom ikke lederne har resten av organisasjonen med seg i de beslutningene som fattes. Fagforeningsrepresentanter bidrar med synspunkt fra det store flertallet av ansatte i etaten, og deler av sine synspunkt og verdier. Forhandlingsvarianten av det instrumentelle perspektivet åpner for interessehevding, kompromisser og forhandlinger, mens den hierarkiske varianten er preget av sterke ledere med kontroll og beslutningsmakt. Det er først og fremst den hierarkiske varianten av det instrumentelle perspektivet som anvendes i denne studien.

Handlingslogikken innenfor det instrumentelle perspektivet baseres på konsekvenslogikk. Man tar valg ut ifra ulike alternativer og ser på hvordan resultatet av handlingene er i samsvar med det som ønskes oppnådd. Dette kan omtales som formålsrasjonelle handlinger. Mål og problem blir her analysert og avstanden imellom det man har per i dag og det man ønsker å oppnå blir vurdert. Man kartlegger alternativer og vurderer konsekvensene av disse før man fatter en beslutning. Fullstendig formålsrasjonalitet er lite realistisk at en offentlig aktør kan inneha. Offentlige aktører skal håndtere komplekse utfordringer og handler i beste fall ut ifra begrenset rasjonalitet (Christensen mfl., 2017:37). Det er svært tid- og ressurskrevende å etablere et sterkere kunnskapsgrunnlag og det medfører at aktøren velger et alternativ som gir god nok, eller tilfredsstillende grad av måloppnåelse (Christensen mfl., 2017:37). Handlinger som besluttes ut ifra begrenset rasjonalitet har også preg av konsekvenslogikk.

Forventninger til empirien ut ifra det instrumentelle perspektivet

Ut ifra en instrumentell tilnærming hvor hierarkisk organisasjonsstruktur er grunnleggende forventes følgende til de empiriske funn:

- Radikaliseringskoordinatorer som har et ansvar nedtegnet i en egen arbeidsinstruks og som kjenner på ansvaret for å levere på etatens mandat om bedre håndtering og forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme.
- Radikaliseringskoordinatorer som har ansvar for et satsingsområde med høy prioritet gitt utviklingen på feltet de siste ti årene.
- Radikaliseringskoordinatorer som er underlagt en hierarkisk ledelse med sterkt målfokus der handlingsrommet er begrenset som følge av dette og koordinator kun er et instrument for å oppnå klare målsettinger.
- Radikaliseringskoordinatorer som er avhengige av at Kriminalomsorgsdirektoratet setter saksfeltet på agendaen for å opprettholde fokus og oppmerksomhet.
- At det er lettere å koordinere arbeidet internt som følge av etablerte strukturer, enn ekstern koordinering.

3.4.2 Det institusjonelle perspektiv

Der rasjonaliteten i det instrumentelle perspektivet gjerne belyses gjennom organisasjoners formelle struktur slik beskrevet ovenfor, og der den enkeltes handlingsvalg er begrenset, åpner det institusjonelle perspektivet opp for at organisasjonene i tillegg har egne institusjonelle regler, verdier og normer som kan bidra i beslutningsprosesser. Den underliggende logikken i det instrumentelle perspektivet er konsekvenslogikk, mens den i det institusjonelle perspektivet er passende logikk (Christensen mfl., 2017). Med sistnevnte menes at man velger atferd ut ifra det som oppfattes som rimelig og akseptabelt basert på den rollen man har. Dette handler i stor grad om hva som er etablert som dominerende uformelle verdier og normer i en organisasjon. Der de instrumentelle reglene primært er fremtidsrettet, er reglene i de institusjonelle variantene mer opptatt av fortiden, og hvordan ting vanligvis har blitt løst.

I motsetning til det instrumentelle perspektiv der målene er formulert av lederne, så har man i det institusjonelle perspektivet mer handlingsrom og målene utvikles underveis. Organisasjoner oppfattes ut ifra det institusjonelle perspektivet som sterkere, men også tregere, slik at endringer vil skje mer gradvis og organisasjonenes kulturelle verdier vil kunne innvirke på målsettinger og beslutninger (Christensen mfl., 2017) Jeg skal i det videre gjøre rede for både det kulturelle perspektivet og myteperspektivet som del av det institusjonelle perspektivet.

3.4.2.1 Kulturperspektivet

Der målet i et instrumentelt perspektiv ofte er klarlagt og gitt på forhånd, og formelle strukturer brukes for å oppnå målene, ser man at mål i et kulturelt perspektiv blir til underveis og det

utvikles uformelle normer, verdier og identiteter over tid. Philip Selznick, en amerikansk organisasjonsforsker skiller mellom den uformelle institusjon og organisasjon, og de formelle normene og reglene. «*Når en formell organisasjon utvikler uformelle normer og verdier, i tillegg til de formelle, får den institusjonelle trekk, og man snakker om institusjonaliserte organisasjoner*» (Christensen mfl., 2017:52). De institusjonelle trekkene ved en organisasjon «sitter i veggene», og som ansatt sosialiseres man inn i kulturen over tid. Handlingslogikken i kulturperspektivet fokuserer på det kulturelt passende, altså atferd som synes å være rimelig eller mest akseptabel og som har vist seg å fungere godt i liknende situasjoner tidligere. Den kulturen som har vist seg å fungere godt tidligere og som har satt sitt preg på organisasjonen vil få betydning for videre utvikling. Dette kalles «stiavhengighet». Slik kulturell stiavhengighet kan ha sine fordeler og ulemper. Stabilitet gjennom uformelle verdier og normer kan også medføre manglende fleksibilitet, noe som gjør det svært utfordrende der omgivelsene endrer seg raskt og de eksterne problemene ikke lenger kan håndteres av den indre kulturen i en organisasjon (Christensen mfl., 2017).

De ansatte i institusjonaliserte organisasjoner kan altså påvirke organisasjonenes normer og verdier gjennom den bakgrunnen de bærer med seg. Slike individuelle demografiske trekk, slik som alder, tjenestetid, kjønn, yrkeserfaring og utdanningsbakgrunn kan få betydning for organisasjonskulturen. Organisasjonsmedlemmene tilpasser seg en kulturelt passende atferd, og vil i gjengjeld bli behandlet på en «fair» og passende måte av lederskap og resten av organisasjonen (Christensen mfl., 2017:67). Det eksisterer med andre ord en gjensidighet i organisasjonen, og en tilpasning mellom de ulike aktørene. Sterke institusjonelle trekk ved en offentlig aktør viser seg å øke legitimiteten til det offentlige. Et tydelig kulturelt trekk slik som «slik gjør vi det hos oss» kan gi klare interne positive effekter slik som økt kvalitet og tro på at det man gjør fungerer. Utfordringen ligger i det å klare å ivareta tradisjoner, samtidig som man klarer å møte nåtidens- og fremtidens krav. På den andre siden mener kritikerne til institusjonelle trekk at *for* sterke institusjonelle trekk ved en organisasjon kan føre til rigiditet, egoisme og manglende evne til å tilpasse seg omgivelsene. Balanse blir stikkordet, og slike sterke institusjonelle trekk i offentlige organisasjoner kan ha både negative og positive sider, på lik linje som byråkratiske organisasjonsformer slik som beskrevet innenfor det instrumentelle perspektivet. Mye avhenger av enkeltpersoner som bidrar til å opprettholde institusjonelle verdier og særtrekk ved organisasjonen. På den andre siden kan slike aktører bli ofre for egen suksess og utvikle normer og tradisjoner som ikke nødvendigvis er til det beste for den klientgruppen de i utgangspunktet er satt til å hjelpe.

Forventninger til empirien ut ifra et kulturelt perspektiv.

Ut ifra det kulturelle perspektivet med fokus på intern kultur, normer og verdier har studien følgende forventninger til empirien:

- Radikaliseringskoordinatorer som formes og utvikles i tråd med kulturelle betingelser og foretar handlingsvalg basert på hva som er ansett som passende.
- At radikaliseringskoordinatorer med intern etatsutdanning lettere samarbeider internt enn eksternt, og at radikaliseringskoordinatorer med ekstern etatsutdannelse samarbeider lettere eksternt enn internt.
- At radikaliseringskoordinatorer som følge av lang fartstid i organisasjonen og stivhengighet har utfordringer med fleksibilitet og manglende tilpasning.
- Radikaliseringskoordinatorer som uavhengig av Kriminalomsorgsdirektoratets fokus opprettholder og vedlikeholder prioriteringen av arbeidet på området.

3.4.2.2 Myteperspektivet

Der kulturperspektivet er opptatt av verdier og normer som har etablert seg over tid internt i organisasjonen, er myteperspektivet mer opptatt av verdier i omgivelsene. Det er de institusjonelt skapte normene i omgivelsene som kalles myter (Christensen mfl., 2017). Organisasjoner som er opptatt av å være utformet som sine omgivelser vil over tid føre til at organisasjoner blir mer like hverandre, ulikt kulturperspektivet som fokuserer på verdier og normer som har vokst frem over tid i hver enkelt organisasjon, noe som over tid vil føre til ulikhet. Myter eller såkalte oppskrifter spres raskt, og organisasjoners ledere kan tilsynelatende implementere mytene uten at de nødvendigvis får effekt i virkeligheten. Dette er hva den svenske organisasjonsforskeren Nils Brunsson kaller hykleri (Christensen mfl., 2017:76) Disse oppskriftene kan også ses på som mote, som sier noe om hvordan en organisasjon *bør* se ut. Det vil være mulig å se på myter både som symbolvirksomhet, men også som instrumentelle redskap (Christensen mfl., 2017). Regjeringen Solberg besluttet å etablere radikaliseringskoordinatorrollen i en tidsperiode der den kulturelle konteksten fra andre etater som politietaten satte sitt preg på beslutningene. Dette kan betegnes som tvangsmessig adoptering, nemlig ved at en organisasjon pålegges å implementere en konkret oppskrift (Christensen mfl., 2017:91).

Forventninger til empirien ut ifra et myteperspektiv.

Sett i lys av et omgivelsesperspektiv forventes følgende til empiriske funn:

- At kriminalomsorgen vil forholde seg til trender og oppskrifter som er moteriktig i organisasjoner for øvrig og ikke nødvendigvis fokusere mest på det som viser seg å ha effekt.
- At organiseringen av kriminalomsorgens radikaliseringskoordinatorfunksjon er direkte kopiert fra tilsvarende funksjon i politiet.

4.0 Metodisk utgangspunkt

Dette kapittelet skal beskrive de metodiske valgene som er tatt for å best mulig være i stand til å besvare oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål. Metoden er mitt hjelpemiddel på veien mot å kunne gi en best mulig beskrivelse av virkeligheten. Kapittelet vil først gjøre rede for metode generelt, før det begrunner og utdypet valg av metode for denne studien. Fremgangsmåten i datainnsamlingen blir beskrevet, i tillegg til at kapittelet sier noe om metodens reliabilitet og validitet før det sier noe om mulighetene for å generalisere. I tillegg vil kapittelet ha et kritisk blikk på metodevalg og si noe om eventuelle utfordringer dette metodevalget har hatt for oppgaven som helhet.

Studiens problemstilling er: *Hva kjennetegner organiseringen av kriminalomsorgens radikaliseringskoordinatorer og hvordan påvirker organiseringen samarbeidet internt og eksternt i arbeidet mot radikalisering og voldelig ekstremisme?* Jeg kom frem til at et kvalitativt forskningsstudium var den metoden som best ville kunne besvare oppgavens problemstilling. Hensikten med oppgaven er å bidra med gyldig og troverdig kunnskap om virkeligheten og det har jeg en forventning om at rett valg av metode vil kunne bidra til. Oppgaven skal både beskrive og forklare, og dette er begge typer kunnskap som bygger på hverandre, nemlig ved at for å kunne forklare så bør man først beskrive fenomenet (Jacobsen, 2022:15). Oppgavens tema og problemstilling har jeg innledningsvis i oppgaven presentert og redegjort for. Jeg vil her presentere valgt metode, men først si noe om kvantitativ metode og de avveiningene jeg har tatt i forbindelse med metodevalg for best mulig kunnskaps- og datainnhenting. Antakelsen er nemlig at alle metodevalg har noen svakheter og noen styrker.

Der kvalitative data gjerne måler virkeligheten i form av ord, søker de kvantitative dataene å beskrive virkeligheten med tall (Jacobsen, 2022:137). Kvantitativ metode egner seg bedre til å belyse andre typer problemstillinger enn aktuell problemstilling for denne oppgaven. I tillegg er det vanlig å benytte en kvantitativ tilnærming når man ønsker å undersøke hyppighet eller omfang av et fenomen (Jacobsen, 2022:148). Kvantitativ metode kan bli mer «virkelighetsfjern» og er en mer lukket måte å samle inn data på, enn den kvalitative metoden. Kvantitative data er gjerne pre-strukturert på forskerens premisser, det vil si at forskeren har avgrenset i betydelig større grad enn ved den åpne og mer nyanserte kvalitative datainnsamlingsmetoden. Kvalitativ metode er godt egnet for å få frem det spesifikke, mer enn det generelle. Der kvantitative data er basert på faste spørsmål med faste svaralternativer legger

kvalitative data få føringer på den informasjonen man samler inn, ettersom det baseres på stor grad av åpenhet og vil gjerne gi en mer presis virkelighetsforståelse enn ved å samle inn materiale gjennom eksempelvis statistikk (Jacobsen, 2022).

En kvalitativ tilnærming gir muligheten til å gå mer i dybden på et spesifikt område, noe oppgavens problemstilling har som utgangspunkt. Kriminalomsorgens organisering for håndtering av det gjenstridige problemet som radikaliserings og voldelig ekstremisme anses for å være, er et fagfelt det har vært forsket lite på, og det gir gjennom en kvalitativ tilnærming anledning til å utforske konteksten som kriminalomsorgen som offentlig etat inngår i. Studiet er en casestudie der jeg benytter både sekundærdata; det vil si kunnskap som allerede eksisterer gjennom dokumenter og rapporter, og primærdata; data jeg samler inn gjennom kvalitative, semistrukturerte intervju med et utvalg av informanter. På denne måten kan jeg supplere eksisterende data med individuelle og unike oppfatninger av virkeligheten, som både kan beskrive det spesifikke, men også si noe om konteksten (Jacobsen, 2022).

4.1 Casestudie

For å kunne besvare problemstillingen best mulig har jeg i min oppgave valgt en caseorientert strategi. Sentralt står ideen om å tolke og forklare et case i lys av etablert teori, fremfor å utvikle ny teori, selv om casestudier i utgangspunktet egner seg godt for nettopp dette (Jacobsen, 2022). Selve caset i min oppgave er Kriminalomsorgens koordinatører og organisering av arbeidet mot ekstremisme. For å belyse koordinatorenes rolle i koordinering med andre interne og eksterne aktører vil jeg bruke data fra de jeg tenker å intervju for å belyse nettopp dette. Kriminalomsorgens koordinatører blir selve caset, en enkeltcasestudie. I denne studien skal jeg studere fenomenet radikaliseringskoordinator, fremfor enkeltpersoner, derfor har jeg valgt en enkeltcasestudie. Casestudie utgjør en av metodene innenfor intense kvalitative studier, som søker å studere et fenomen i sin helhet, samt sett i sammenheng med den konteksten som omgår den. (Bukve, 2021). Dag Ingvor Jacobsen (2022) omtaler casestudier som inngående studier av en eller noen få undersøkelsesenheter der man fokuserer på en spesiell enhet. Det kan være absolutte enheter; enkeltindivider, eller det som kalles en kollektiv enhet, altså en samling av flere absolutte enheter som kan utgjøre for eksempel et kollegium. Radikaliseringskoordinatorrollen kan beskrives som bestående av enheter som utgjør en kollektiv enhet som er organisert på et mellomnivå, altså et nivå høyere opp enn enkeltindividnivå (Jacobsen, 2022:105). Casestudier kan på den ene siden være godt egnet for å gå dypt inn i en situasjon og kan gi god innsikt og forståelse for forskeren. På den andre siden

kan det være vanskelig å generalisere statistiske funn fra casen uten å ha andre caser å sammenlikne med (Jacobsen, 2022:107).

4.2 Datainnsamlingsmetode

I denne delen av kapittelet vil jeg presentere valget av kvalitativ metode og herunder kvalitative intervju, prosessen knyttet til utvalg av kandidater, samt noe om selve gjennomføringen av de kvalitative intervjuene. I tillegg til kvalitative intervjuer er observasjoner blant de mest brukte innenfor kvalitativ metode (Larsen, 2017). Begge metoder kan brukes i kombinasjon med andre metoder. Observasjoner kan gjennomføres som laboratorieundersøkelser eller som feltundersøkelser og er gjerne svært ressurskrevende metoder for informasjonsinnsamling (Larsen, 2017:107). Ettersom det kan være utfordrende å få nok eller relevant informasjon uten å stille spørsmål vurderte jeg at kvalitativt intervju ville være en bedre egnet metode for å besvare oppgavens problemstilling. Valget stod mellom gruppeintervju og individuelle intervjuer. Ettersom studiens formål var å få frem den enkeltes stemme, vurderte jeg raskt at gruppeintervju var mindre egnet ettersom dette gjerne brukes for å få frem kollektive meninger (Larsen, 2017). Et annet argument for å velge bort gruppeintervju var risikoen som er forbundet med gruppekontroll; vil alle bli hørt, vil alles mening komme frem, tør informantene å være ærlige og liknende. På bakgrunn av dette kom jeg frem til at det individuelle kvalitative intervjuet ville være best egnede metode for å kunne gi meg det datagrunnlaget jeg hadde behov for.

4.2.1 Primær- og sekundærdata – kvalitativt intervju

I dette casesentrerte, kvalitative forskningsstudiet skal jeg foreta semistrukturerte intervju av radikaliseringskoordinatorene i kriminalomsorgen. Dette skal supplere allerede eksisterende sekundærdata. Data som allerede er innhentet av andre og som foreligger i form av rapporter, handlingsplaner, retningslinjer, lovverk, håndbøker og lignende vil kunne være til hjelp i tolkningen av dataene jeg selv innhenter. Primærdata kalles den informasjonen jeg selv innhenter i løpet av forskningsprosessen (Jacobsen, 2022). I et kvalitativt intervju ønsker jeg som forsker å få innsikt i informantens erfaringer og synspunkter, noe som ifølge Thagaard (2013) både kan ses fra et positivistisk ståsted, men også et konstruktivistisk ståsted. Sett fra et positivistisk ståsted anses forskeren for å være nøytral og kun en mottaker av informantens erfaringer. Sett i et konstruktivistisk perspektiv anses intervjudata som innsamles som et resultat av en interaksjon mellom forsker og informant og at kunnskapen som fremkommer utvikles i

et sosialt samspill (Thagaard 2013:95). Thagaard uttrykker videre at det som gjerne skjer i virkeligheten er en blanding av disse to ståstedene (Thagaard, 2013). Ved å bruke semistrukturerte intervjuer kan jeg benytte en fleksibel intervjuguide, og dette gir meg som forsker anledning til å kunne bytte rekkefølgen på spørsmålene som stilles, og samtidig åpne opp for oppfølgingsspørsmål der dette anses nødvendig (Larsen, 2017). Det er imidlertid viktig også i slike semistrukturerte intervju at spørsmålene er utformet på en gjennomtenkt måte, og at en søker å få besvart spørsmålene som knytter seg til problemstillingen med tanke på validitet og reliabilitet (Larsen, 2017:100). Jeg vil anvende begrepet kandidat om de jeg intervjuet når det kommer til tiden før intervjuene. Deretter bruker jeg betegnelsen informant eller koordinator om de samme personene. Jeg nummererer informantene for å lettere kunne spore sammenhenger og kunne skille oppfatningene fra hverandre.

Intervjuguiden er lagt ved studien som vedlegg nr.4.

4.2.2 Utvalg av informanter og gjennomføring av intervju

Det ble fort tydelig at det ville være behov for å snakke med Kriminalomsorgens fagpersoner på området, radikaliseringskoordinatorene som er organisert på regionalt nivå. Etersom det er fem regioner så var det ønskelig å intervju koordinatorene fra alle fem regionene. Prosjektet ble søkt inn til UiB Rette; System for Risiko og ETTErlevelse. Systemet foretar behandling av personopplysninger i forskningsprosjekter og studentoppgaver ved Universitetet i Bergen. Prosjektet ble godkjent sommeren 2023. Prosjektet ble også sendt til SIKT; kunnskapssektorens tjenesteleverandør 30.august 2023 og godkjent 2.oktober 2023. Det er et forskningsetisk krav til samtykke fra de som skal intervjues når det innhentes primærdata, og dette ble presentert for intervjukandidatene allerede ved innsøking av prosjektet til kriminalomsorgen 9.oktober 2023.

Kriminalomsorgen vurderte forskningssøknaden ut ifra rundskriv KDI 2/2023 som regulerer søknader og behandling av søknader om forskning i kriminalomsorgen og besvarte henvendelsen 27.oktober 2023. Region nord, vest, sør og sørvest stilte seg positive til prosjektet og hadde kapasitet til å tilrettelegge for forskningen. Region øst opplyste at de som følge av en omorganisering i henhold til oppgaver knyttet til håndtering av radikaliserings ikke hadde en person som ville kunne gi meg tilstrekkelig informasjon eller hadde kapasitet til å medvirke i studien. Det medførte at 4 av 5 regioner hadde anledning til å bidra til studien. Flere regioner har to koordinatorene hver, og jeg fikk tilgang på én koordinator fra hver av de fire aktuelle regionene. Mitt arbeidsforhold i kriminalomsorgen gir meg informasjon om hvem som til enhver tid innehar rollen som koordinator. Ved innvilgelse av forskningsprosjektet fikk jeg

oppgitt navn og e-post adresse til de fire kandidatene som hadde sagt seg villige til å intervjues, og de fikk tilsendt informasjon om studien samt samtykkeerklæring til signering. Etter mailhenvendelse nummer to fikk jeg positiv tilbakemelding fra tre av fire koordinatorene og signerte samtykkeskjemaer i retur. Den fjerde besvarte henvendelsen min etter noe lengre tid, men var også positiv til prosjektet.

Jeg informerte kandidatene om at jeg ville kontakte de medio januar 2024 med dato for intervju, samt at intervjuene primært ville bli gjennomført heldigitalt, dersom informantene ikke hadde spesifikt ønske om noe annet. De som deltar i prosjektet har krav på konfidensialitet, det vil si at de har krav på at alt de sier vil bli behandlet konfidensielt og at forskningsmaterialet anonymiseres (Larsen, 2017:15). Kandidatene fikk tilsendt intervjuguide en uke i forkant av intervjuet, og invitasjoner ble sendt ut via Teams applikasjonen. Intervjuene ble gjennomført i perioden 18.januar til 31.januar 2024. Teams applikasjonen har en transkripsjonsfunksjon som ble benyttet under intervjuene. I tillegg ble intervjuene spilt inn på en lydbåndopptaker. Hensikten med dette var å kunne rette full oppmerksomhet mot informantene og de svarene som ble avgitt, for å kunne stille best mulige oppfølgingsspørsmål og sikre flyt i samtalen. Intervjuene varte ifra 50 til 75 minutter. Hvert intervju ble avsluttet med en oppsummering og muligheten for informanten til å komme med supplerende informasjon som de opplevde relevant å dele med meg som forsker. Alle informantene godkjente bruk av direkte sitater og jeg har til hensikt å gjengi informantene så nøyaktig som mulig. Jeg har valgt å benytte sitat for å fremme den enkeltes stemme i oppgaven i tillegg til egen tolkning basert på informantenes uttalelser.

4.3 Reliabilitet og validitet

Validitet og reliabilitet er viktig å vurdere gjennom hele forskningsprosessen, og det handler om forskningens kvalitet og troverdighet (Larsen, 2017). Validitet handler primært om relevans eller gyldighet og mer spesifikt om bekreftbarhet, troverdighet og overføringsverdi når det kommer til kvalitative undersøkelser som denne. Det er viktig å hele veien være sikker på at man undersøker det man faktisk skal undersøke, og at den dataen jeg samler inn er relevant for problemstillingen. Det er viktig for forskningens validitet at de fortolkningene jeg gjør er troverdige (Larsen, 2017:93). Den interne gyldigheten er relevant for å påse at man beskriver fenomenet på en riktig måte, men den eksterne gyldigheten er vel så viktig. Den handler om i hvilken grad funnene også kan gjelde flere enn de enhetene som er undersøkt. I denne studien

vil spørsmålet være om datamaterialet kan overføres til andre enheter innen kriminalomsorgen, men også om de har overføringsverdi til tilsvarende roller i andre etater og virksomheter (Jacobsen, 2022), altså om funn i denne oppgaven kan si noe om andre sosiale sammenhenger enn den som her er studert (Larsen, 2017).

Reliabilitet handler om nøyaktighet og pålitelighet og dette kan være utfordrende i kvalitative undersøkelser som denne. Det knyttes likevel gjerne til begrepet troverdighet, på samme måte som validitet. Systematikk og gjennomsiktighet i prosessen er viktig for å øke reliabiliteten. Korrekt gjengivelse av informantenes svar når det kommer til analyse og fortolkning av materiale vil være viktig for å maksimere troverdigheten. Det vil kunne være mange forstyrrende elementer underveis i en intervjusituasjon. Derfor er det viktig å ha gjennomtenkt blant annet kroppsspråk, bekledning, toneleie og generell fremtoning i intervjusituasjonen (Jacobsen, 2022). Intervjuene som ble gjennomført i denne studien ble spilt inn på lydbåndopptaker og grovtranskribert gjennom teams applikasjonen underveis. I etterkant ble transkripsjonen gjennomgått for å sikre korrekt nedtegning av intervjuene.

4.4 Generalisering

Undersøkelsen skal i tillegg til å ha stor grad av validitet og reliabilitet, vurderes for om den er generaliserbar. Med dette menes om datamaterialet kan overføres til andre grupper enn de som var deltakere i undersøkelsen (Larsen, 2017:94) I en kvalitativ studie som dette handler det om teoretisk generalisering (Jacobsen, 2022:371). Dette betyr prosessen fra empiri til teori. Det er med stor varsomhet og med et slingringsmonn studien kan generalisere og trekke slutninger. Jeg fikk tilgang på 4 av 5 regioner, det vil si mulige intervjukandidater, og kan med dette si at avvikene blir begrenset. Studien kan med forholdsvis stor sikkerhet si noe om radikaliseringskoordinatorenes oppfatning som helhet. Jeg er likevel fullt oppmerksom på at det er region øst, som etter all sannsynlighet har flest innsatte i aktuell kategori, som ikke hadde anledning til å bidra til studien. Jeg vurderer derfor at nyansene kunne blitt noe større dersom alle fem regioner hadde medvirket. Det er likevel en nytteverdi i det å snakke med de regionene som både geografisk og organisatorisk har størst avstand til Kriminalomsorgsdirektoratet og de krav og forventninger som kommer derfra.

Det er nødvendig å si noe om forskningens overførbarhet, det vil si grad av generaliserbarhet. Kan empirien som fremkommer i dette prosjektet ha overføringsverdi til andre sammenlignbare roller? 100 prosent metning hadde jeg fått dersom alle fem regionene hadde deltatt i

undersøkelsen. Metning handler om at man har «funnet det som er å finne» (Jacobsen, 2022:256). Jeg har med dette ikke nødvendigvis oppnådd full metning, men vurderingen av hvorvidt resultatene er generaliserbare kan også handle om hvordan enhetene er valgt ut. Enhetene jeg fikk tilgang på ble valgt for meg av Kriminalomsorgen. Dette handlet om at den ene regionen hadde hatt ulike personer med ansvar for koordinatorrollen de siste årene, og dermed ikke hadde en konkret person som kunne delta i studien. Verdt å nevne er det også at hensikten med kvalitative undersøkelser ikke først og fremst er empirisk eller statistisk generalisering, nettopp fordi et lite antall enheter ikke nødvendigvis representerer helheten (Jacobsen, 2022:205). Vel så viktig er det å poengtere at hensikten med denne formen for metode er å gå i dybden for å frembringe kunnskap om meninger, tanker og sammenhenger, heller enn å si noe om hvor vanlig eller uvanlig noe er. Det er radikaliseringskoordinatorene som løftes frem i denne studien, og det er deres tanker og observasjoner knyttet til det gjenstridige problemet radikalisering og voldelig ekstremisme i sammenheng med dokumentanalysen som utgjør det empiriske grunnlaget.

4.5 Forskningsetiske overveielser

Som forsker tar jeg i denne oppgaven utgangspunkt i den organisasjonen jeg har vært ansatt i siden 2008. Bakgrunnen for dette er at dette er en erfaringsbasert masteroppgave innen statsvitenskap og det er i Kriminalomsorgen jeg har arbeidet hele mitt yrkesaktive liv til nå. En slik kontekstuell ekspertise som Gumusay og Amis beskriver dette som (Jacobsen, 2022:59) har flere positive sider. Det å forske på egen etat gir meg et fortrinn fordi jeg allerede har inngående kjennskap til etatens formål, verdier, visjon og samfunnsoppdrag. På den andre siden må jeg være oppmerksom på såkalte «blinde flekker» som beskriver en slags forutinntatt holdning om hvordan noe faktisk er (Jacobsen, 2022:59). Jeg må være bevisst på å unngå å ta part i saken, eller bevisst unnlate å innhente informasjon på områder der jeg har antakelser fra før. Bevissthet rundt objektivitet og nøytralitet blir viktig. Samtlige deltakere ble gjort klar over at jeg som forsker selv er ansatt i kriminalomsorgen. I tillegg er det nødvendig å oppgi at jeg selv innehar rollen som radikaliseringskontakt ved en enhet på lokalt nivå, slik at jeg på bakgrunn av dette også har innsikt og informasjon som kan være nyttig i forforståelsen av hvordan etaten og de ulike rollene fungerer. Jeg mener dette har gitt informantene en tilleggsdimensjon av tillit i relasjonen mellom meg som forsker og de som informanter. Ulempen kan være at deler av informasjon informanten sitter med holdes tilbake ettersom jeg som forsker sannsynligvis allerede sitter på kunnskap på feltet. Det var derfor viktig under gjennomføring av intervjuene å stille oppfølgingsspørsmål, noe et semistrukturert intervju gir muligheten for.

Kunnskapssyn, erfaringer og verdier kan ha betydning for valg av forskningsspørsmål, hvilke begreper og teorier man velger å benytte, og det vil også kunne påvirke hvordan svarene tolkes. Det vil med andre ord være umulig å være helt objektiv når man holder på med forskning, men åpenhet rundt fremgangsmåte er med på å sikre en forskningsetisk forsvarlig gjennomføring (Larsen, 2017).

En annen forskningsetisk avveining jeg har vært nødt til å ta hensyn til i denne studien er at forskningen involverer enkeltpersoners tanker, erfaringer og uttalelser. Prosjektet har dermed vært innsøkt både til UiB Rette og SIKT, noe som ble beskrevet tidligere i kapittelet.

5.0 Beskrivelse av empiriske observasjoner

Dette kapittelet er delt inn i tre deler og det har til hensikt å presentere empirien basert på dokumentene og intervjumateriale som foreligger. Innledningsvis ønsker jeg i del en av kapittelet å presentere sentrale momenter fra disponeringsbrevene fra Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) til regionene i perioden 2014-2024. Dette gir et overordnet inntrykk av hvilket fokus kriminalomsorgen som etat har hatt på arbeidet mot radikaliserings og voldelig ekstremisme de siste ti årene.

Den andre delen av kapittelet tar utgangspunkt i empirien relatert til første forskningsspørsmål: Hva kjennetegner radikaliseringskoordinatorens rolle i den interne organiseringen? Del tre av kapittelet omtaler den empirien som er relatert til forskningsspørsmål nummer to: Hva slags opplevelse har radikaliseringskoordinatorene av nettverksarbeidet og samarbeidet med andre roller og aktører, både internt og eksternt? I neste kapittel vil jeg drøfte empirien opp mot relevant teori og forklarende perspektiv som er presentert i kapittel tre.

5.1 Disponeringsbrev fra KDI til regionene 2014-2024

Justis- og beredskapsdepartementet (JBD) kommer årlig med tildelingsbrev til KDI der de presenterer sentrale prioriteringer, mål og rapporteringskrav som forventes fra det aktuelle direktorat. Videre sender KDI sitt disponeringsbrev til de fem regionene i Kriminalomsorgen som bruker dette som grunnlagsdokument for å opprette oppdragsbrev til de lokale enhetene. Jeg har valgt å redegjøre kort for de aktuelle linjene i disponeringsbrevene fra 2014-2024 som gjelder utviklingen av innholdet knyttet til radikaliserings og voldelig ekstremisme (JBD disponeringsbrev 2014-2024).

Regjeringens handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme ble lansert i juni 2014. Disponeringsbrevet fra KDI til regionene i 2014 omtaler ikke radikaliserings og voldelig ekstremisme på noen måte. Det eneste som kommer frem av dette brevet er at regionene skulle videreutvikle samarbeidet med politiet for å forhindre nye lovbrudd under soning, men ingenting direkte knyttet til radikaliserings. Fra 2015 får det gjenstridige problemet et eget punkt; *radikaliserings*, under et kapittel i brevet som heter *sikkerhet og rettsanvendelse* som først og fremst gjorde oppmerksom på at det da forelå en handlingsplan på feltet, og at en egen arbeidsgruppe jobbet for å systematisere arbeidet knyttet til de tre tiltakene som angikk kriminalomsorgen. Brevet fra 2016 beskriver ytterligere hva som forventes av regionene med tanke på oppfølging av de lokale enhetene samt utarbeiding av rutiner for avdekking og

registrering av personer i målgruppen. Videre skrives følgende: «I rutinene forutsettes det lagt inn etablerte kontaktpunkter mellom enhetene og stedlig politi/PST» (JBD Disponeringsbrev 2016, s 12).

I 2017 endret KDI ordlyden i overskriften fra; *Radikalisering til Forebygging av voldelig ekstremisme*. Her nevnes det at Regjeringens handlingsplan tiltak 18; Mentorordning i kriminalomsorgen, er under gjennomføring. Direktoratet understreker at koordinatrollen nå er iverksatt i regionene og at det vil være nødvendig å få på plass et nettverk av kontaktpersoner i de lokale enhetene. KDI ønsker oversikt over organiseringen av arbeidet i hver region, samt navn på kontaktpersonene på lokalt nivå. Fra 2018 endres ordlyden på punktet i disponeringsbrevet til å kalles; *Arbeid mot radikalisering og voldelig ekstremisme*, og har blitt hetende dette helt frem til 2024. I 2018 vektlegges styrket samarbeid med eksterne aktører i forbindelse med et økende antall fremmedkrigere som skulle gjennomføre straff. Økt grad av rapportering til direktoratet, samt oppfølgingsplan på alle aktuelle innsatte, ble et krav fra KDI. Direktoratet omtaler nå koordinatorene på regionalt nivå som ressurspersoner, på tross av at de året før har oppnevnt de som radikaliseringskoordinatører.

I 2019 viser KDI til retningslinjene som ble utarbeidet i desember 2018 der organiseringen av arbeidet og arbeidsfordeling blir omtalt. Mentorprosjektet som da har vært et prosjekt i tre år er besluttet videreført som permanent tiltak i ordinær drift. I tillegg krever KDI at det foretas en organisasjonsanalyse kalt «Helicopter view» for å avdekke risikofaktorer knyttet til virksomheten. Det ble stilt krav om at aktuell analyse skulle gjennomføres i samtlige enheter innen utgangen av 2020. Helicopter view er et organisatorisk risikovurderingsverktøy utviklet av blant andre Graca Esgalhado (2018) for prosjektet R2PRIS (radikaliseringsforebygging i fengsler) underlagt EU-kommisjonen der kriminalomsorgen i Norge som et av seks land inngikk som partner for å utvikle et verktøy til bruk mot radikalisering i fengsel.

Disponeringsbrevet fra 2020 oppsummerer de punktene som er innført siden 2014, samt at de fremhever at KDI deltar i revideringen av *Regjeringens handlingsplan i arbeidet med radikalisering og voldelig ekstremisme*, som ble påbegynt høsten 2019. Fra 2021 og frem til aktuelt disponeringsbrev fra 2024 er punktet som gjelder arbeidet mot radikalisering og voldelig ekstremisme markant nedjustert fra å utgjøre en halv side til å utgjøre 3-4 overordnede setninger der det i all hovedsak vises til Regjeringens handlingsplan, håndbok, retningslinjer og rapporteringskrav. I samtlige brev fra 2022-2024 skrives følgende: «*Regionene bes ha et særlig fokus på at enhetene opprettholder og vedlikeholder kompetanse på fagområdet i tråd med retningslinjene punkt 3*».

5.2 Intern organisering

I denne delen av kapittelet skal jeg presentere empirien jeg knytter til oppgavens første forskningsspørsmål: På hvilken måte beskriver radikaliseringskoordinatorerne egen rolle i den interne organiseringen? Her vil det som angår radikaliseringskoordinatorrollen som funksjon, og tilhørende organisatoriske forhold internt stå sentralt.

Radikaliseringskoordinatorrollen og organisatoriske forhold

De fire radikaliseringskoordinatorerne jeg har intervjuet har vært ansatt i Kriminalomsorgen i gjennomsnittlig 27,75 år. Dette er i seg selv ganske imponerende. Én av de ansatte har relativt sett en del kortere ansiennitet enn de andre tre. Tre av fire har etatsutdanning fra Kriminalomsorgen, den fjerde har etatsutdannelse fra politihøgskolen. Alle fire koordinatorerne har arbeidserfaring fra andre etater slik som Forsvaret, internasjonale operasjoner, Politiet, luftfart og privat næringsliv. Alle fire er ansatt i full stilling som sikkerhetsinspektør ved sitt regionskontor, og har derav radikaliseringskoordinatorrollen som en del av denne stillingen. En sikkerhetsinspektør på regionsnivå skal styrke ledelsens kompetanse innen sikkerhetsarbeid, risikohåndtering og kriseledelse og er blant annet ansvarlig for aktiv informasjonsinnhenting- og utveksling med politi og egen virksomhet på ulike nivåer. Beredskapsarbeid inngår også som del av stillingen. Informantene estimerer tidsbruken på radikaliseringskoordinatorrollen til å utgjøre 5-10 % og at dette har sammenheng med overordnet fokus og andre mer ressurskrevende fagområder som den sikkerhetsansvarlige er satt til å håndtere.

«Ja, jeg tror kanskje at den tar 10%. Det har vært et prioritert område å følge opp og få god kvalitet på dette. Vi har fått tilbakemelding om at vi har god kvalitet, og de (direktoratet) har aldri måttet purre på oss» (Informant 1). En annen informant underbygger delvis samme oppfatning, men er uenig i at det har vært fokus på området:

«Som sikkerhetsinspektør har du fryktelig mange andre oppgaver, så det er en bitteliten del av det man arbeider med, og i og med at vi har hatt veldig få innsatte i vår region (les: radikalisererte innsatte), og ikke egentlig hatt så stort fokus på det, så er det veldig liten tid som brukes på feltet. (Informant 3)

På spørsmål om hva kandidatene tenker om at koordinatorrollen er tillagt sikkerhetsinspektørfunksjonen på regionen svarer en informant slik:

«Hvis du ser på radikaliserings og hvilke innsatte som er målgruppen der, så er det nært beslektet med oppfølging av andre typer innsatte som krever særlig oppfølging. Det at sikkerhetsinspektører har det i porteføljen sin ser jeg på som naturlig» (Informant 4).

Regjeringen ønsket å løfte arbeidet med å forebygge radikaliserings og voldelig ekstremisme og lanserte derfor *Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme* i 2014, i kjølvannet av 22.juli terrorhandlingene i 2011. Handlingsplanen fra 2010 med tittelen *Felles trygghet – felles ansvar, Handlingsplan for å forebygge radikaliserings og voldelig ekstremisme* ble erstattet av en plan som hadde en mer dynamisk tilnærming, og som hadde forventning om en større innsats på feltet (JBD, 2014). Det ble også i Sverige, Finland og Danmark lagt frem konkrete handlingsplaner på området i dette tidsrommet. I den norske planen med totalt 30 tiltak ble det i tiltak 7 satt fokus på å styrke kunnskapen gjennom utdanningene i justissektoren. «Utdanningene ved Politihøgskolen og Kriminalomsorgens utdanningssenter skal gi studentene relevant og oppdatert kunnskap om radikaliserings og voldelig ekstremisme». (JBD, 2014:20)

Samtidig ble fokuset på samarbeid og bedre koordinering på tvers av sektorer og fagfelt hevet frem. Politiet skulle etablere såkalte forebyggingskontakter som skulle fungere som ressurspersoner og kontaktpersoner overfor PST og andre samarbeidsaktører slik som kriminalomsorgen gjennom tiltak 13 i planen. Dette ble gradvis innført fra 2014 og per november 2017 var det etablert det som ble hetende radikaliseringskontakter i samtlige 12 politidistrikt i 100% stilling i forbindelse med Nærpolitireformen (Regjeringen.no; Statusrapport, 2017).

Kriminalomsorgen på sin side ble ikke utfordret gjennom særskilte tiltak på dette tidspunktet til å gjøre det samme. En mentorordning skulle imidlertid prøves ut og skulle rette seg mot identifiserte innsatte som var sårbare for rekruttering til ekstremisme under soning (JBD, 2014:22) Mentorordningen ble startet opp i 2016 (Regjeringen.no; Statusrapport, april 2017). Jeg kommer noe tilbake til ordningen i senere avsnitt, men jeg kommer ikke til å bruke for mye plass på dette ettersom det ikke inngår i tema for oppgaven og oppgavens problemstilling.

Når det gjelder Kriminalomsorgen var fokuset som tidligere nevnt å styrke kunnskapen blant ansatte og nyutdannede fra Kriminalomsorgens utdanningssenter (KRUS). I statusrapport for tiltakene fra september 2015 ble det gjennom tiltak 7 omtalt at: «KRUS skal gjennomføre dagssamlinger i fengsels- og friomsorgsenhetene for å øke oppmerksomheten, samt gjennomføre samlinger for ressurspersoner i enheter aktuelle for håndtering av personer i

målgruppen. Ressurspersonene skal følge et særskilt utdanningsforløp». (Regjeringen.no; Statusrapport, sept. 2015)

Dette er første gangen ressurspersoner i Kriminalomsorgen nevnes. Videre står det: «dette for å styrke behovs- og risikovurderingene, samt veiledning av ansatte i arbeidet med denne målgruppen. Ressurspersonene skal møtes jevnlig for å utvikle kompetanse og for å dele informasjon». (Regjeringen.no; Statusrapport, sept.2015) Status for tiltakene per mars 2016 beskrev følgende:

«I 2016 er det planlagt fire samlinger for ressurspersoner på regionalt og lokalt nivå som skal kunne bidra med blant annet fenomenkunnskap lokalt. Dette kommer som et tillegg til ordinære samlinger for generalister med interesse på området. I 2016 er det også planlagt en nasjonal dagskonferanse for å formidle kunnskap også fra andre sammenlignbare land og for å dele kunnskap på området mellom flere instanser som står overfor tilsvarende utfordringer». (Regjeringen.no; Statusrapport, mars-2016)

På dette tidspunktet ble det med andre ord opprettet ressurspersoner på regionalt nivå i Kriminalomsorgen gjennom tiltak 7 i regjeringens handlingsplan fra 2014. Dette bekreftes av intervjuperson 1, som forteller at hen kan huske at det ble gjennomført samlinger regionalt for lokale kontakter i de enkelte enhetene i desember 2016. Fra statusrapporten i oktober 2016 omtales ressurspersonene som koordinatore:

«I 2016 er det gjennomført to av til sammen tre samlinger for radikaliseringskoordinatorer på regionalt og lokalt nivå som skal kunne bidra med blant annet fenomenkunnskap. Disse er i gang med å planlegge lokale samlinger for tilsatte i løpet av november. Blant målsettingene er å etablere kontaktpersoner i hver enkelt enhet, sikre tydelige rutiner for rapportering av bekymringer og etablere forum i hver enkelt enhet hvor tjenestemenn kan diskutere slike eventuelle bekymringer». (Regjeringen.no; Statusrapport, okt. 2016)

Det ble tydeliggjort et behov for lokale kontaktpersoner i hver enkelt enhet fra slutten av 2016. Statusrapport april 2017:

«Den første av tre samlinger i 2017 for radikaliseringskoordinatorer er gjennomført. Disse har gjennomført lokale samlinger og vil fortsette dette arbeidet for sikre kompetanse i enhetene. Regionene er gitt i oppdrag å sikre tydelige rutiner for rapportering av bekymringer, samt etablere radikaliseringskontakter og videre sikre et

forum i hver enkelt enhet hvor tjenestemenn kan diskutere eventuelle bekymringer»
(Regjeringen.no; Statusrapport, april 2017)

Det ble foretatt en større revideringsprosess av handlingsplanen i 2016/2017, og hva angår rollen som radikaliseringskoordinatorer i kriminalomsorgen kunne man nå se at ordningen var etablert og innført i alle regionene i landet (JBD, 2020). Rapport fra oktober 2019 kunne konstatere følgende:

«Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter (KRUS) har implementert opplæring om radikalisering og voldelig ekstremisme i grunnutdanningen for fengselsbetjenter, i tillegg tilbys det etter- og videreutdanning innen tematikken som er åpent for øvrige yrkesgrupper og samarbeidspartnere. Det utvikles og gjennomføres særskilte opplæringstiltak for radikaliseringskoordinatorer og kontakter, mentorer og prosessledere for organisasjonsanalysen Helicopter view». (Regjeringen.no; Statusrapport, okt. 2019)

I 2019 foretok Justis- og beredskapsdepartementet en full gjennomgang av handlingsplanen som resulterte i en ny Handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme, lansert i juni 2020. I denne planen ble ordningen med radikaliseringskoordinatorer i kriminalomsorgen skilt ut som eget tiltak 14 i planen som presentert i kapittel 2.3. En av informantene er tydelig på at ordningen er kopiert av politiets organisering på feltet. «*Det ble sagt da det ble opprettet at det var kopiert fra politiet og at etatene hadde samarbeidet om dette før det ble endelig landet at ordningen også skulle innføres i kriminalomsorgen*» (Informant 1).

Tre av fire informanter oppgir at de har hatt radikaliseringskoordinatorrollen siden den ble formelt innført i 2017. Den siste informanten har hatt rollen i kun to år. På spørsmål om hvilket fokus og oppmerksomhet koordinatorene opplever at kriminalomsorgen har på utfordringen er det noe ulik oppfatning. En av koordinatorene forteller at fokuset ikke lenger er der det var før Covid-19 pandemien i 2020. «*Nei, jeg synes at fokuset har falt etter pandemien. Direktoratet har ikke klart å hente det frem igjen*» (Informant 1). En annen forteller at hen er fornøyd med fokuset, og at oppmerksomheten knyttes til konkrete tilfeller av innsatte i regionene som er i denne målgruppen.

«*Jeg tenker at overordnet sett, så har en et OK fokus så fort det er noen aktuelle forespørsler om innsatte som skal plasseres i ulike enheter og ulike regioner (...)så når vi har slike profilerte domfelte så tenker jeg, at fokuset er veldig fint, og at vi samhandler godt med KDI om å finne gode løsninger, og vi hjelper hverandre å gjøre ting i*

fellesskap. Mitt overordnede inntrykk er at vi har det nødvendige fokuset. Om det gjenspeiler seg ute hos kontaktene i de lokale enhetene, om de tenker det samme? Det tror jeg kanskje ikke». (Informant 2).

En annen kandidat er noe ambivalent til hva den tenker om det overordnede fokuset:

«Det er jo fokus på det, men jeg synes ikke det er nok fokus på det. Jeg føler jeg drukner litt i en ellers travel hverdag, og det kan jo handle om at vi har hatt så få i den kategorien og aldri har hatt behov for å ha de store diskusjonene. Vi rapporterer på fagområdet, men det blir ikke så mye mer enn det. Så har man en samling, slik som den i fjor, men utover det så føler jeg ikke det har vært så stort fokus, nei» (Informant 3)

En informant er tydelig på at handlingsplaner er nyttige bare dersom direktoratene som er involvert får tilstrekkelig med ressurser til å følge opp tiltakene som nedtegnes.

Videre var det en kandidat som nevnte dette allerede før teamet ble tatt opp i intervjuet:

«Det jeg savner, og det har jeg tatt opp med KDI, det er fokuset fra direktoratet og fra KRUS. Hvor er det blitt av erfaringssamlingene?» Videre forteller den samme kandidaten: «På samme måte som de ansatte på lokale enheter så kjenner vi på forventningene og jeg synes altså fokuset er godt, men da forventer jeg kompetanseheving, og synes egentlig det er dagsmodent også å ta en ny «helicopter view»». (Informant 4).

Det kommer også frem at koordinatorene opplever at det ikke er tilstrekkelig med en samling sentralt på KDI en gang iblant, med radikaliserings tema, men at det bør være et systematisk fokus på feltet, og at forventningene til regionene og lokale enheter bør følges opp tettere.

«Det blir ikke tenkt systematisk, det blir kun: «nå må vi gjøre noe. Vi lager en stor samling på Lillestrøm (les: KDI), og så har vi gjort noe!» Men hvordan skal dette følges opp? Det er ikke satt i system, det blir bare et sånt adhoc arbeid for å kunne vise at man gjør noe. Systemet må kunne følges opp lokalt. Vi må oppleve at det blir tatt på alvor, og at man får noen oppdrag fra sentralt hold» (Informant 1)

Det er ønskelig å få til jevnlig samlinger for de regionale radikaliseringskoordinatorene og de lokale radikaliseringskontaktene for å sikre vedvarende oppmerksomhet på feltet, og opprettholde kunnskapsnivået i etaten. En kandidat oppgir at slike fellessamlinger bidrar til å sikre kunnskap også nedover i organisasjonen.

«Da er det også lett å videreformidle de tingene vi får ifra slike typer samlinger nedover i organisasjonen, når både koordinator og kontakter har vært på samme samling, da får vi den samme informasjonen. Jeg savner disse fagsamlingene som er organisert fra sentralt nivå, men samtidig har ikke vi regionalt vært flinke nok til å ha lignende samlinger for våre enheter» (Informant 2).

Samtlige kandidater opplever rollen de innehar som betydningsfull og at det vil være viktig å satse på å opprettholde denne funksjonen også i tiden fremover. En kandidat sier dette:

«Langt på vei vil jeg si at ekspertisen vår sitter ute blant de som jobber tett på, og da blir det vår jobb å få koordinert og samlet kunnskapen. Det er jo det det vil si å koordinere. Det ligger i det at det heter radikaliseringskoordinatorer. Selvsagt skal vi sitte på kunnskap vi også, men det er klart de vil ha enda bedre kunnskap de som jobber ut i enhetene» (Informant 3)

En annen sier dette: *«Jeg tenker at det er bruk for rollen, og at dersom man bruker den til det den var opprinnelig satt til, og følger det systemet, så har den ikke utspilt sin rolle» (Informant*

1) Videre holder informanten frem at bindeleddsfunksjonen som koordinator har mellom lokale enheter er viktig for å påse at nyttig informasjon blir utvekslet. Hen vurderer at det ikke er sikkert lokale kontakter til enhver tid har oversikt over andre lokale kontakter på andre enheter, og at koordinator kan bistå i den forbindelse.

Ingen av informantene har kjennskap til om det finnes en egen utarbeidet arbeidsbeskrivelse eller instruks for rollen. De forholder seg til retningslinjer til straffegjennomføringsloven som ble utarbeidet 11. desember 2018. I punkt 2 i retningslinjene omtales organiseringen av arbeidet, og hvilke sentrale arbeidsoppgaver radikaliseringskoordinator innehar. Disse punktene lyder:

- Å være regionens kontaktperson i saker knyttet til radikalisering og voldelig ekstremisme.
- Å gi veiledning og følge opp lokale radikaliseringskontakter
- Bistå i etableringen og gjennomføringen av samarbeidsmøter med politi og PST for enhetene innen regionen.
- Å rapportere til KDI i henhold til den enhver tid gjeldene rapporteringsrutine.

(Kriminalomsorgen, 2018)

Punkt en omtaler regionens koordinatører som kontaktpersoner i disse retningslinjene, i stedet for å konsekvent anvende koordinator som betegnelse på funksjonen. Det kan føre til forvirring når begrepsbruken endres.

En informant oppsummerer følgende: *«Jeg har arbeidsbeskrivelse og instruks i jobben jeg har som sikkerhetsinspektør, men radikalisering er bare et punkt i den instruksen. Vi har ikke noen egen arbeidsinstruks for denne rollen»*. (Informant 2) En annen informant forteller at hen i samarbeid med sin leder, det vil si regiondirektør, kunne ha drøftet hvilke arbeidsoppgaver det var naturlig at tilfalt koordinatorfunksjonen, men valgte å ikke gjøre dette ved opprettelsen av rollen, men lot rollen utvikle seg underveis.

I tillegg til retningslinjene til loven foreligger det en håndbok som ble vist til i et sitat tidligere i kapittelet. Håndboken ble først skrevet av Kari-Anne Aasterud for bruk i Ringerike fengsel og ble videreutviklet av KRUS ved Hege Bøhm Ottar, David Hansen og Franck Orban for bruk i hele kriminalomsorgen (KRUS, 2016). En annen informant omtaler de overordnede føringene slik: *«Det er jo det vi har (retningslinjer), og så er det en håndbok vi har fått, og ting som man finner ut av selv. Så er det jo bare å lese seg opp, det er måten vi får kunnskap på»* (Informant 3) Flere av koordinatorene oppgir en navngitt person som «primus-motor» for arbeidet knyttet til radikalisering og voldelig ekstremisme. De forteller at personen har vært ansatt ved en av kriminalomsorgens enheter på lokalt nivå, og at det var hun som startet arbeidet med utarbeiding av håndboken.

Gjennom intervjuene med informantene blir det tegnet et tydelig bilde av den interne samarbeidsstrukturen og organiseringen for koordinatorene. Koordinatorene forteller at de har jevnlig samarbeidsmøter med KDI hver tredje uke for alle sikkerhetsinspektørene fra regionskontorene. Dette er en gruppe som kalles sikkerhet- og beredskapsgruppen og den er initiert av direktoratet. Gruppen drøfter regionens utfordringer knyttet til sikkerhet og beredskap, og radikalisering og ekstremisme er kun ett av flere temaer som kan drøftes på slike møter. Radikalisering står ikke oppført på agendaen som eget punkt, men det er opp til hver enkelt å løfte og drøfte aktuelle problemstillinger knyttet til dette. Ofte handler møtene om innsatte dømt for organisert kriminalitet, innsatte som kan utgjøre en særlig stor trussel, innsatte under 18 år og liknende. *«Det er opp til den enkelte å melde inn hva man ønsker å ta opp, og det er ikke et beslutningsforum. Her kan vi drøfte saker, oppdatere oss på utfordringer hos hverandre, og lære av hverandre»*. (Informant 4)

«Det kan være nyttig å ha de møtene for å drøfte felles problemstillinger. Ettersom jeg har forstått så er jo hensikten å skape lik praksis, så da vil jeg jo tro, at det er nyttig at regionene snakker sammen om felles utfordringer». (Informant 1)

En av informantene vektlegger også å opprettholde oppmerksomheten i disse foraene man har etablert med tanke på forebygging av radikaliserings i fengsel, ikke bare oppfølging av terrordømte. Hen beskriver scenario der en innsatt i fengsel er blitt radikalisert, eller har bidratt til å radikalisere andre under soning, men går under radaren til ansatte i fengselet fordi fokuset og prioriteringene ligger alle andre steder. Hensiktsmessig plassering av innsatte, fangesammensetting og kompetanseheving oppgis som relevante punkter å til enhver tid være oppmerksom på knyttet til radikaliserings blant innsatte jamfør avsnitt 2.2 om voldelig ekstremisme. Møtene som sikkerhetsinspektørene, og dermed radikaliseringskoordinatorene deltar i jevnlig med KDI anses som en viktig arena for læring og for å få innspill fra andre som har håndtert liknende situasjoner tidligere. En informant sier noe om dette: «Jeg tror det er et potensiale i å bruke de strukturene vi allerede har» (Informant 4).

I tillegg eksemplifiserer flere av informantene at det finnes en egen digital mappestruktur som alle radikaliseringskoordinatorene på tvers av regionene har tilgang til, der all ny og nyttig informasjon legges ut. Dette fordrer at koordinatorene er oppmerksomme på å holde mappen oppdatert og legge inn nyttig informasjon fortløpende.

5.3 Koordinator som *Boundary spanner* i kriminalomsorgen

I denne delen av kapittelet skal jeg presentere den empirien som knytter seg til forskningsspørsmål to: Hva slags opplevelse har radikaliseringskoordinatorene av rollen som boundary spanner i nettverksarbeidet og samarbeidet med andre roller og aktører. Jeg har valgt å dele spørsmålet inn i to underpunkter; A) internt (punkt 5.3.1) og B) eksternt (Punkt 5.3.2). Det vil tidvis være noe overlapping mellom det interne og det eksterne ettersom empirien fremkommer av informantenes utsagn, og det interne og eksterne arbeidet blir sett på i sammenheng. En informant svarer dette på spørsmål om det er det interne eller det eksterne samarbeidet hen bruker mest tid på: «I mye av det eksterne samarbeidet er jo også interne aktører med, så det går litt over i hverandre» (Informant 1).

5.3.1 Boundary spanning internt i organisasjonen.

Under punkt to i retningslinjene til straffegjennomføringsloven (Kriminalomsorgen, 2018) angående forebygging og håndtering av radikaliserings og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen fremgår det følgende: «Å gi veiledning og følge opp lokale radikaliseringskontakter». På spørsmål om hvilke arbeidsoppgaver som tilfaller koordinatorrollen som anses viktigst er samtlige enige om at det å være en rådgivende koordinator er spesielt viktig. Å være en person med overordnet kunnskap på feltet, eller i alle fall vite hvor man kan søke svar på ulike problemstillinger, anses som de viktigste oppgavene til koordinator. En av informantene har kun hatt rollen i to år, og sier hen har lokale kontaktpersoner i enhetene som har betydelig mer fenomenkunnskap enn det hen selv besitter. En annen informant svarer dette på spørsmål om hvilke forventninger hen tenker de lokale kontaktene i enheten har til koordinator på regionsnivå:

«Jeg tenker at de har en forventning om at de kan ringe eller sende mail og komme med spørsmål og få fornuftige svar. Hvis jeg ikke klarer å svare så er det en forventning om at jeg finner ut av det de lurer på. I tillegg at vi har en god dialog og at vi på regionalt nivå kan samhandle med lokal enhet om disse domfelte eller innsatte innenfor radikaliserings, og at jeg er med å koordinere den jobben». (Informant 2).

En informant forteller om situasjoner der lokalt nivå avdekker potensiell radikaliserings og iverksetter handlingsplan på vedkommende, så bidrar koordinator inn som veileder og bindeledd ut til politiet og PST ved behov. De kan bidra med innspill hvis lokal enhet ønsker det, og sørge for lik praksis i regionen med tanke på håndtering. En informant forteller at hen bringer videre informasjon fra eksterne samarbeidspartnere til lokale radikaliseringskontakter på enhetene, og dermed blir et slags knutepunkt for informasjonsdeling. En informant forteller at det varierer veldig mellom lokale enheter hvor mye fokus og kunnskap enheten besitter på feltet. Tiden radikaliseringskoordinator må investere avhenger av hvilken lokal enhet som har et tilfelle der det er behov for veiledning og bistand til håndtering av enkeltsaker.

Rambøll rapporten gir tydelig uttrykk for at *flere treffpunkter eller jevnlig kontakt mellom kontakt og koordinator* (RMC, 2022:80) er avgjørende for at det skal være lettere å drøfte saker, og at terskelen skal være lav nok for å få til et godt samarbeid. Den samme rapporten trekker også frem engasjement og interesse som forutsetning for at ordningen skal fungere som først tiltenkt. En informant til evalueringsrapporten beskriver radikaliseringskontaktene som «episenteret» for forebyggingsarbeidet, nettopp fordi mye av arbeidet hviler på de (RMC,

2018:80). En koordinator forteller om enkeltansatte som har et umettelig behov for kunnskap, og etterspør informasjonsmøter og fagdager hyppigere enn det koordinator anser som formålstjenlig.

Tre av fire informanter nevner «Helicopter view» som et nyttig verktøy i organisasjonsanalysen som ble igangsatt i 2019. Den fjerde informanten bekrefter at hen har hørt om metoden, men tiltrådte i stillingen for kun to år siden og forteller at hen ikke selv tok del i dette arbeidet. I henhold til punkt 14 i retningslinjene heter det at «straffegjennomføring i seg selv kan være en faktor som bidrar til radikaliseringsprosessen gjennom å ytterligere forsterke avstanden mellom normalsamfunnet og de ekstremistiske grupperingene og/eller være en møteplass og arena for rekruttering». (Kriminalomsorgen, 2018) Kriminalomsorgsdirektoratet gav alle regionene i oppdrag å foreta denne organisasjonsanalysen for å analysere organisatoriske sårbarheter i håp om å unngå at fengsler kan bli arena for radikalisering i seg selv (RMC, 2022). Informantene som deltok i analysen den gang, forteller at de reiste rundt til de ulike enhetene og foretok analysen i tett samarbeid med ansatte på ulike nivå i den enkelte enhet.

«Jeg synes «Helicopter view» var et kjempebra verktøy å bruke. Enhetene kom selv opp med en tiltaksplan i forhold til det de hadde avdekket, men det var radikaliseringskoordinatorene som fasiliterte «helicopter view». Vi kjørte først en kompetanseheving på alle som var til stede, og det var en bredt sammensatt gruppe». (Informant 4).

Rambøll rapporten avdekket imidlertid at det kun var én region som rakk å gjennomføre analysen på alle regionens enheter før Covid-19 pandemien satte en stopper for omreisende virksomhet. KDI godtok at arbeidet ble tilsidesatt til fordel for andre mer prekære arbeidsoppgaver som bemanningssituasjon, sykdom blant personale og godt smittevern både for innsatte og ansatte. Kun én av informantene kan fortelle at KDI i etterkant har bedt regionene gjenoppta arbeidet. Det fremstår som uklart om analysen skal videreføres på initiativ fra regionene selv, eller om regionene venter på nytt oppdrag fra KDI.

«Der gjorde vi noe for mange år siden og vi hadde planer om å gjøre noe i fjor og i forfjor. Det har uteblitt og ikke blitt prioritert fordi at vi ikke rekker alt. Vi har fått med oss de viktigste enhetene, men vi har ikke fått alle, og det er dumt». (Informant 2).

Videre legger en koordinator vekt på alt arbeidet som gjøres i det daglige. Hen vektlegger det kontinuerlige arbeidet som gjøres, ikke skippertakene innimellom slik som «Helicopter view» kan se ut til å ha blitt. Hen sier:

«Det ble påstartet en «Helicopter view». Den gjorde vi fordi det var en bestilling, men så gjør vi ikke noe mer videre. Det vil være viktig å bruke det vi har av verktøy, alt ifra å legge det inn i disponering- og oppdragsbrevene til å følge det opp i styringsdialoger, hvis vi mener at det er der vi skal ha fokus. Det er jo en bestilling fra regjeringen gjennom handlingsplanen» (Informant 4).

En informant bemerker også at dersom det skal gjennomføres en ny «Helicopter view» så fordrer det at man har tid til å gjennomføre det på en god måte.

Flere av de regionale radikaliseringskoordinatorene som ble intervjuet kunne fortelle at det var svært få til ingen høyaktuelle radikalisererte eller terrordømte innsatte i deres region på nåværende tidspunkt (februar 2024). Dette øker sårbarheten fordi fokuset reduseres, og fenomenkunnskap er ferskvare. *«For det er jo en sammenheng når man har så få og så sjelden (les:antall innsatte i kategorien), hvorfor skal man da bruke tilmålte ressurser på det?» (Informant 4).*

Informantene kan fortelle om samlinger internt, regionalt, for radikaliseringskoordinatorer og lokale kontaktpersoner fra enhetene. Dette ble gjennomført jevnlig de første årene etter at tiltaket med koordinatorene og kontakter ble opprettet i 2017. En koordinator forteller: *«Ja vi var gode på ulike fagdager, vi skal børste støvet av de nå, og holde en fagdag nå før sommeren» (Informant 2).* En informant forteller at hen husker tilbake til de regionale samlingene som viktige samlingspunkt og arena for felles forståelse og drøfting. Covid-19 pandemien reduserte muligheten for samlinger, og det har vært gjennomført få regionale samlinger på denne måten siden 2020. En koordinator forteller at hen oppfordret KDI til å ha en sentral samling for radikaliseringskoordinatorene, for at koordinatorene deretter kunne gjennomføre regionsvis samlinger for sine lokale kontakter. I stedet ble det gjennomført en nasjonal konferanse etter tiltak 10 i den reviderte handlingsplanen fra 2020, noe koordinatoren oppfattet som mindre hensiktsmessig. Hen mener at en samling for koordinatorene ville gjort regionene ansvarlige for å viderefremme informasjon nedover i etaten. Hen peker på viktigheten av å følge den strukturen som ble satt før pandemien, og lage en systematikk i arbeidet.

Rambøll-rapporten fra 2022 peker på behovet for å vedlikeholde og fylle på kompetanse hos de ansatte i organisasjonen, noe informantene er enige i (RMC, 2022). Noen informanter forteller at fagdager og samlinger internt er blitt nedprioritert til fordel for andre områder som anses viktigere. *«I år skal vi prøve å ha en samling for de lokale kontaktene, men om vi får til å*

gjennomføre det, det er jeg ikke sikker på» (Informant 3). En koordinator savner oppfølging av Rambøll rapporten og beskriver det slik:

«Man burde gjennomarbeidet Rambøll rapporten og etablert noen tiltak som bærer seg. Her har vi behov for kompetanseheving på alle de lokale enhetene. Man kunne eksempelvis laget et malforedrag som noen av oss kunne være med på å utarbeide, og så gjennomført opplæring lokalt». (Informant 4)

En annen informant sier dette når det stilles spørsmål til hva som er jobbet med i etterkant av rapporten: *«Det var veldig fokus på den, helt fram til det kom det en ny rapport»* (Informant 1). I etterkant er det blant annet kommet en rapport knyttet til psykiske belastningsreaksjoner blant nåværende og tidligere ansatte i Kriminalomsorgen, og det er denne rapporten informanten viser til at har overtatt fokuset internt i Kriminalomsorgen.

Når det gjelder samarbeidet mellom radikaliseringskoordinatorene regionalt, internt oppgir en av informantene at koordinatorene kan ringe hverandre ved overføringen av innsatte fra en region til en annen. Nødvendig informasjon blir utvekslet i slike samtaler. En informant uttrykker et ønske om at regionene blir flinkere til å dele erfaringer med hverandre. Noen regioner har mer erfaring og flere konkrete saker å jobbe med, og hen ønsker at denne kunnskapen skal komme hele etaten til gode i større omfang enn hen opplever at skjer per i dag. En annen informant forteller at så fort de blir kontaktet av KDI vedrørende plassering av høyprofilerte domfelte, så samarbeider de godt med direktoratet med tanke på best mulig plassering av den enkelte. Hen forteller at de bistår hverandre med å finne gode løsninger og gjør ting i fellesskap. Hen oppgir at samarbeidet flyter godt både oppover mot direktoratet og nedover til den lokale enhet som blir ansvarlig for den aktuelle domfelte. Den samme informanten stiller seg undrende til hvorvidt man i det daglige er like gode på å fange opp enkeltindivider som står i fare for å bli radikaliserert, eller tilfeller der innsatte radikaliserer andre medinnsatte. Informanten mener dette har sammenheng med manglende fenomenkunnskap i lokale enheter, og behov for påfyll lokalt. Hen mener det vil være nyttig for ansatte i førstelinjen å treffe hverandre og drøfte erfaringer og lokal praksis. Dette gjenspeiles også i Rambølls evalueringsrapport fra 2022.

5.3.2 Boundary spanning med eksterne aktører.

Før jeg presenterer empirien som omhandler eksternt samarbeid, og i stor grad samarbeidet med politiet vil jeg beskrive kriminalomsorgens og politiets regions- og distriktsinndeling.

Kriminalomsorgen er inndelt i fem regioner. Region sørvest består av fylkene Agder og Rogaland. Region Vest består av Vestland og Møre og Romsdal. Region nord består av fylkene Trøndelag, Nordland, Troms og Finnmark. Region Øst består av Innlandet, Akershus, Østfold og Oslo. Region Sør består av Buskerud, Vestfold og Telemark (Kriminalomsorgen.no, 2024A). Per januar 2024 har Norge med andre ord 15 fylker. Politiet er inndelt i 12 politidistrikt (Politiet.no, 2024). Dette betyr at flere av radikaliseringskoordinatorerne har flere politidistrikt å forholde seg til innenfor sin region. En informant oppgir dette som utfordrende når de har innsatte fra andre politidistrikt enn det distriktet de soner i. Radikaliseringskoordinatorerne oppgir politiet og PST som sine nærmeste eksterne samarbeidsaktører. I en av regionene forteller koordinator at det er formaliserte samarbeidsmøter mellom Kriminalomsorgen, politiet og PST som omhandler organisert kriminalitet og radikalisering i samme møte, med de samme deltakerne. *«Det går veldig fint og ha det på de samme møtene, og det er en del overføringsverdier også»* (Informant 1). En annen informant oppgir imidlertid at fagsamlingene som kriminalomsorgen og politiet tidligere var flinke til å invitere hverandre med på har gått litt i glemmeboka, og at de bør bli bedre på å invitere hverandre med i fora som angår begge etatene.

Samme deltaker forteller at hen måtte aktivt invitere seg selv inn i samarbeidsmøtene med politiet da koordinatorrollen var på plass i Kriminalomsorgen i 2017. Hen oppdaget i dialog med politiet at flere av de aktuelle personene politiet omtalte var personer som ble satt i varetekt, og dermed var det Kriminalomsorgen som hadde best kontroll og oversikt på disse. Koordinatoren forteller: *«(...)så blir de fengslet på grensa, så hvis ikke dere (les:politiet) også har med meg (radikaliseringskoordinator), hvem skal dere da samhandle med for å få tak i disse innsatte?»* (Informant 1) Samme koordinator forteller at det tidvis har vært komplisert å finne ut hvem man skal forholde seg til i politiet. Hen oppgir at på et tidspunkt sluttet den faste kontakten i politiet, og det var uavklart i lang tid hvem som var den nye kontaktpersonen. Koordinator forteller:

«Hvis du ikke har et godt forankringspunkt, så er det vanskelig å finne den rette personen. Hvem skal jeg snakke med? Så snakket jeg med de som jobbet med organisert kriminalitet, de visste ikke helt hvem som var kontakt på radikalisering. En må i alle fall klare å finne ut i organisasjonen hvor en skal være, altså på en eller annen måte finne en forankring, for å finne de rette folka, for det er ikke selvsagt at politiet sender melding til oss at nå er den og den tilsatt i stilling, så nå er det den dere skal samarbeide med, det må jeg stort sett innhente selv» (Informant 1).

En annen informant har utelukkende god erfaring med samarbeidet eksternt: *«Vi er også avhengige av andre aktører rundt oss, spesielt politi og PST, og alle de aktørene der, og der har vi jo et veldig godt samarbeid og en veldig god kunnskapsbase i dem»* (Informant 3) En annen koordinator forteller om betydningen av relasjon: *«Jeg tenker jo at jeg kjenner mange folk etter hvert, og kan trykke på de rette knappene og få informasjon og samhandle»* (Informant 2).

En informant nevner de lokale moskeene i en av landets storbyer som en viktig samarbeidspartner. Imamer har hatt ønske om å komme inn i fengsler for å avholde eksempelvis fredagsbønn, men de ønsker naturligvis et arbeidsforhold til kriminalomsorgen, noe etaten ikke har klart å imøtekomme blant annet på bakgrunn av økonomiske hensyn.

Flere av informantene nevner RVTS som en sentral samarbeidspartner, men knytter dette først og fremst opp mot Mentorordningen som ble innført gjennom tiltak 18 i regjeringens handlingsplan fra 2014. Mentorordningen ble omgjort fra prosjekt til fast ordning fra 2018. Ifølge retningslinjene til straffegjennomføringsloven omhandlende forebygging og håndtering av radikaliserings og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen (Kriminalomsorgen, 2018) er det KDI som er ansvarlige for å rekruttere mentorer fra sivilsamfunnet. RVTS Vest tilbyr mentorutdanning to ganger i året. En av informantene kjenner ikke til etablert samarbeid med RVTS: *«Jeg vet om dem og har kikket litt på nettet og sånt, men jeg har ikke brukt dem, det er ikke noen relasjon til RVTS annet enn at jeg vet at det er mye kompetanse der.»* (Informant 2). En annen informant sier at hen sitter i et forum som er initiert av RVTS, et interkommunalt forum der erfaringer deles og problemstillinger drøftes. Hen forteller at dette har vokst ut av en av landets storbyer, og at hen ikke deltar i liknende forum i andre deler av den regionen hen har ansvaret for. I tillegg nevner hen et annet forum som involverer ulike aktører i en av storkommunene i regionen hen tilhører: *«Der deler vi erfaring, og vi har korte linjer mellom hverandre. Hvis vi har behov for erfaringsutveksling og hjelp med enkeltproblemer så er det jo veldig greit»* (Informant 3). Koordinatoren reflekterer videre: *«Jeg tror vel kanskje det er der jeg har lært desidert mest om radikaliserings, det er egentlig i de foraene der»*.

Flere av koordinatorne nevner de omkringliggende kommunene som sentrale samarbeidsaktører innenfor feltet. Det er imidlertid stor variasjon mellom kommunene hvorvidt de er engasjerte og tilgjengelige. Samarbeidet avhenger naturligvis også av hvorvidt Kriminalomsorgen har innsatte som tilhører nærliggende kommuner, og når i soningsforløpet de er med tanke på løslatelse til kommunen. Storkommunene løftes frem som kunnskapsrike med tanke på den brede sammensetning av innbyggere, med ulike utfordringer og behov, som

kommunene forplikter seg til å følge opp. En av informantene forteller at hen gjerne kan ta en telefon til en person hen har god kjennskap til i nærliggende storkommune for å drøfte saker på generell basis. *«Ja, de har jo en del erfaring i dette sporet av personer som aldri kommer inn i fengsel, at det derfor kan være greit å rådspørre de, ja for hun har vært stabil i den stillingen i lang tid, lenger enn meg».* (Informant 1)

I saker som gjelder innsatte der det avdekkes informasjon om blant annet fare for radikaliserings, voldelig ekstremisme eller andre sikkerhetsmessige faktorer, kan personopplysninger om innsatte og domfelte behandles i et system som kalles Infoflyt. Den registrerte skal ha kjennskap til at det noteres personopplysninger om hen i dette systemet og at opplysningene kan utleveres til politiet og påtalemyndigheten, med unntak der hensynet til nasjonal eller offentlig sikkerhet går foran (Kriminalomsorgen, 2023). En av informantene forteller at det utveksles en del informasjon mellom politi, PST og kriminalomsorg gjennom dette systemet, og at man i slike tilfeller som omhandler radikaliserings og ekstremisme har god informasjonsflyt med eksterne parter.

De eksterne aktørene som primært trekkes frem er politi og PST, som begge tilhører samme sektor, justissektoren. I tillegg nevnes kommuner, RVTS og religiøse trossamfunn som tilhører andre sektorer. Dette gir uttrykk for at fenomenet er sektorovergripende, og at det gir grunnlag for samarbeid på tvers av formelt inndelte sektorer. Det kan se ut som at den eksterne samhandlingen varierer både internt i en region, men også mellom regioner. En informant oppsummerer at samarbeidet med eksterne aktører har forbedringspotensiale. *«Vi må bli flinkere til å samhandle eksternt»* (Informant 2).

6.0 Tolkning av empiriske observasjoner

I denne delen av oppgaven skal jeg ved hjelp av de tre forskningsspørsmålene tolke og drøfte kriminalomsorgens organisering. Relevant teori og perspektivene jeg har presentert i kapittel tre benyttes for å forklare og forstå den empirien som er presentert i kapittel fem. Teorien som er presentert stiller forventninger til radikaliseringskoordinatorene som såkalte boundary spanners, og jeg skal ved hjelp av teori relatert til dette begrepet forsøke å forklare koordinatorenes rolle både internt og eksternt. Forventningene tilsier også at måten kriminalomsorgen er organisert på kan forklares både ut ifra et instrumentelt, men også et institusjonelt perspektiv. Kapitlet er inndelt i to deler. Den første delen søker å beskrive de empiriske observasjonene som er gjort basert på forskningsspørsmål en og to. Del to søker å forklare de empiriske hovedfunn ut ifra et instrumentelt og et institusjonelt perspektiv ved hjelp av forskningsspørsmål tre.

6.1 Håndtering av radikaliseringsproblemer som gjenstridig problem

Studiens primærfokus er kriminalomsorgens radikaliseringskoordinatorene og deres organisatoriske struktur og plassering i organisasjonen. Det kan være nyttig å drøfte hvor i matrisen til Alford og Head (2017) radikaliseringsproblemer og voldelig ekstremisme egentlig befinner seg. Jeg har i denne studien valgt å sentrere fokus mot organiseringen i kriminalomsorgen når det kommer til håndteringen av det gjenstridige problemet radikaliseringsproblemer og voldelig ekstremisme og har dette i tankene når jeg nå skal drøfte problemets plassering i matrisen. Spørsmålet som er reist tidligere er hvorvidt problemets gjenstridighet tilskrives problemstrukturen, det vil si kompleksiteten i selve problemet, eller om det primært ligger hos aktørene, som i denne studien er radikaliseringskoordinatorene. Er det også en mulighet å se disse i sammenheng og vurdere hvorvidt svaret finnes et sted på midten?

Ut ifra den kjennskapen kriminalomsorgen har til problemet radikaliseringsproblemer og voldelig ekstremisme kan man anse problemets art og opphav som kjent. Dette avhenger naturligvis av god fenomenkunnskap og dyktige offentlige ansatte som over tid har opparbeidet seg kompetanse på feltet. Løsningene derimot vil jeg påstå at til enhver tid avhenger av erfaring fra tidligere problemhåndtering, og dermed fremstår mer ukjent. Radikaliseringskoordinatorene gir uttrykk for at problemhåndteringen avhenger av hvor ofte de arbeider med problematikken. De sier det kan gå lang tid (les: måneder) mellom hver gang en enhet får tildelt en innsatt som er dømt for voldelig ekstremisme, eller selv avdekker radikaliseringsproblemer blant innsatte. Dette vil påvirke enhetens evne

til å se løsningene umiddelbart når et problem oppstår. Dette er faktorer som relateres til den vertikale aksene i matrisen. Dette er også sammenfallende med det Thea Tufte avdekket i sin masteroppgave fra 2021. Hun skriver at graden av samhandling og involvering øker i takt med det antallet spesifikke saker kommunen til enhver tid jobber med.

Når det kommer til den horisontale aksene i matrisen omhandler denne selve aktøren, og i denne sammenheng radikaliseringskoordinator, den konteksten de arbeider i og deres mulighet til å håndtere problemet. Det kan også handle om aktørenes mulige konflikterende problemoppfattelse, selv innen samme aktørgruppe. En utfordring kan være at direktoratet på sentralt nivå ikke sitter med samme problemforståelse som det regionalt nivå gjør, som jobber mer direkte med problematikken. Enda større konflikt kan oppstå mellom koordinator på regionalt nivå og kontakter på lokalt nivå. Dette kan gjenspeiles i graden av oppmerksomhet og fokus som samtlige radikaliseringskoordinatorer oppfatter at sentralt nivå har på radikalisering og ekstremisme. I disponeringsbrevene fra 2022-2024 bes regionene ha et særlig fokus på å opprettholde og vedlikeholde kompetanse på fagområdet i tråd med retningslinjene punkt 3. Det er motsetningsfullt til det informantene oppgir at de opplever fra direktoratsnivå. Informantene oppgir at de opplever manglende fokus fra sentralt nivå i hverdagen. Det er kun ved plassering av enkeltinnsette, jevnlig rapportering på feltet og den nasjonale konferansen i regi av tiltak 10 i regjeringens handlingsplan fra 2020 som har bidratt til å sette faget på dagsorden. Utover dette opplever informantene at regionene er mye overlatt til seg selv. Dette understreker hvor vanskelig det kan være å holde fokuset oppe når det ikke står på agendaen til enhver tid. Stine Frydnes Bjelland (2017) skriver i sin masteroppgave om radikaliseringskontaktene i politiets store handlingsrom i kraft av sin rolle, noe som sammenfaller godt med informantenes utsagn i denne studien.

Et annet element fra empirien viser at sikkerhet- og beredskapsmøtene som holdes mellom KDI og sikkerhetsinspektørene på regionene ikke har radikalisering og voldelig ekstremisme som et eget tema i agendaen. Det kan fremstå noe tilfeldig og avhengig av den enkelte radikaliseringskoordinator hvorvidt en sak som omhandler nettopp dette blir løftet opp på disse møtene. Dette står i kontrast til en av forventningene til et instrumentelt perspektiv og synet på ledelse. Der man kunne forventet et sterkt målfokus fra kriminalomsorgens ledelse i direktoratet viser det seg at mye av ansvaret er delegert ned til regionalt nivå, og at risikoen kan være at individuelle aktører kan bidra til å utvikle normer og tradisjoner som ikke nødvendigvis er i tråd med sentrale forventninger. Et eksempel er at det er tydelig ulikheter mellom regionene hva angår samarbeidet med eksterne aktører. Noen regioner har jevnlig, faste møtepunkter

med eksterne parter, mens andre har møter når det anses nødvendig, uten nødvendigvis noen fast møtestruktur.

Ut ifra en slik forståelse vil jeg argumentere for at radikaliserings og ekstremisme som skal forebygges og håndteres av kriminalomsorgen kan plasseres i midten av matrisen, komplekst problem.

6.1.1 Organisatoriske forklaringer

Kriminalomsorgen er en offentlig etat som er hierarkisk oppbygd, og inndelt i 3 nivåer, slik det kommer frem av figur 2.0 i avsnitt 2.4. Kriminalomsorgen er et organisasjonssystem som er bygd opp av aktører som på ulike måter hjelper hverandre, blir påvirket av hverandre og organisasjonen påvirker de tilbake. Slik Schiefloe beskriver organisasjoner kan de betraktes både «ovenfra» og «nedenfra». Ovenfra vil si at vi ser på organisasjonene som systemer som styrer individene, mens man på den andre siden kan se på de nedenfra som systemer som skapes av individene som arbeider i dem og som stadig er under utvikling fordi individene kontinuerlig rekonstruerer innholdet (Schiefloe, 2021:14). Kriminalomsorgen har et synlig og formelt organisasjonskart, et lovverk og noen retningslinjer innenfor de ulike straffereaksjonene som gir tydelig veiledning på hvordan man skal jobbe med samfunnsoppdraget; gjennomføre ilagte reaksjoner på en måte som bidrar til at domfelte skal leve et kriminalitetsfritt liv etter endt soning (Kriminalomsorgen.no, 2024). En annen viktig egenskap ved etaten er at den har lange tradisjoner for straffegjennomføring og håndtering av såkalt ordinær kriminalitet og dermed antas å ha inngående kompetanse på utfordrende samfunnsproblemer. Etter at radikaliserings og voldelig ekstremisme for alvor ble satt på dagsorden etter 22.juli-terroren i 2011 har også kriminalomsorgen måttet forholde seg til dette ved for eksempel fengsling og straffegjennomføring av terrordømte. Det kommer frem av empirien at radikaliseringskoordinatorer i kriminalomsorgen har svært lang ansiennitet i etaten. Det at noen koordinatorer har lengre fartstid enn andre, kan medføre at de har fått bedre tid til å skape forankring og tillit i egen organisasjon, og også selv ha fått en bedre forståelse av faget og egen funksjon. Tilsvarende kan man se etter evalueringen av radikaliseringskontaktordningen i politiet (Politihøgskolen 2023:41). Helhetlig tilnærming anses som grunnleggende for å kunne håndtere gjenstridigheten i problemene.

Etter inspirasjon fra politiet som etat ble håndteringsarbeidet knyttet til radikaliserings og voldelig ekstremisme delt inn etter geografi og strukturelt organisert på regionalt nivå. I lys av

Schiefloes forklaring på begrepet struktur om at struktur kan være «*måten komponentene i en helhet er ordnet på i forhold til hverandre*» (Schiefloe, 2021) kan det være nødvendig med en form for inndeling. Det sentrale i en etat som kriminalomsorgen vil ifølge Mintzberg (1983) være å klare å dele opp arbeidsoppgaver slik at de blir håndterbare størrelser, men samtidig legge til rette for koordinering og samhandling mellom ulike funksjoner og etater slik at oppgavene blir utført etter hensikten.

Mintzberg (1983) peker på fire faktorer som er viktig å ta stilling til ved etablering av en organisasjonsstruktur slik som presentert i kapittel tre. Den første faktoren der hovedelementet er posisjoner og stillinger, gjenkjennes ved at koordinatorrollen er organisert på regionalt nivå og arbeidsdelingen er klarlagt gjennom retningslinjene til straffegjennomføringsloven. Den andre faktoren gjenkjennes ved at radikaliseringskoordinatorrollen inngår i en overordnet struktur der det tydelig kommer frem hvilke lokale enheter den enkelte koordinator har ansvar for å følge opp. Koordinatorne skal rapportere til Kriminalomsorgsdirektoratet i tråd med gjeldende rapporteringsrutiner og gi veiledning og følge opp lokale radikaliseringskontakter jamfør retningslinjene til straffegjennomføringsloven vedrørende forebygging og håndtering av radikalisering og voldelig ekstremisme (Kriminalomsorgen, 2018). Stillingen skal også fungere koordinerende ved å bistå i gjennomføringen av samarbeidsmøter med politi og PST og for enhetene innen regionen, jamfør den tredje faktoren som omhandler de «sideveise koblingene» (Schiefloe, 2021:98). En fjerde faktor gjør seg gjeldende ved at stillingen skal «*ha et særskilt ansvar for å koordinere arbeidet, bidra med kunnskap og kompetanse i håndteringen og ha samarbeid på tvers av enhetene i kriminalomsorgen og med samarbeidende etater*» (JBD, 2020). Koordinatorne koordinerer arbeidet både internt og eksternt, noe jeg skal komme tilbake til i neste avsnitt.

6.1.2 Boundary spanning

Studien har til nå drøftet organisatoriske faktorer der struktur og inndeling i stillinger og posisjoner har vært løftet frem. Dette avsnittet skal rette oppmerksomheten mot den rollen radikaliseringskoordinatorne har fått i nettverksarbeidet og samarbeidet både internt, men også eksternt. I de fire regionene jeg har fått anledning til å undersøke har samtlige radikaliseringskoordinatorer denne rollen som en tilleggsfunksjon til sin stilling som sikkerhetsinspektør. Sikkerhetsinspektørene er alle vant til å arbeide med dynamisk sikkerhet, som både fordrer samarbeidskompetanse og god kjennskap til sin regions lokale enheter. Gjenstridige problemer har generelt mange årsakssammenhenger og mange mulige løsninger.

Når det kommer til radikaliserings og voldelig ekstremisme spesielt, så er dette et fenomen som først og fremst har vært fremtredende de siste ti til femten årene. I henhold til retningslinjene til straffegjennomføringsloven på feltet radikaliserings og ekstremisme fordres det at koordinator *«har en rolle/stilling i organisasjonen som innebærer tilgjengelighet for samarbeidspartener og deltakelse i fora der informasjon deles og videreformidles»*. (Kriminalomsorgen, 2018)

I møte med grenseoverskridende problemer som radikaliserings og voldelig ekstremisme er radikaliseringskoordinator avhengig av å ha et robust system rundt seg. Dette systemet skal være basert på rutiner som skal foreligge på alle lokale enheter når det kommer til bekymringsmeldinger og varsling. Når lokale ledere får kjennskap til at det foreligger bekymring knyttet til en innsatt skal lokalt nivå straks sende bekymringsmelding til politiet og PST. Regionalt nivå ved radikaliseringskoordinator og direktoratet skal også varsles. Det skal opprettes oppfølgingsplan på den enkelte som skal sikre at det blir iverksatt riktige tiltak under straffegjennomføringen, men planen skal også sikre god samhandling med politi og PST (Kriminalomsorgen, 2018). Radikaliseringskoordinator på regionalt nivå skal ha innsikt i planen og bli gjort kjent med fortløpende endringer. Koordinatorene som har deltatt i denne studien gir uttrykk for at de oppfatter seg selv som en type ressursperson og bindeledd i møte med lokale radikaliseringskontakter. Det er en forventning fra lokalt nivå om at koordinator på regionalt nivå skal kunne bistå ved utfordringer lokalt knyttet til radikaliserings og voldelig ekstremisme. Dette er en form for intern vertikal samhandling. Det samme oppstår når koordinator rapporterer oppover i systemet til direktoratet. Informantene fortalte at direktoratet forventer jevnlig oppdatering på arbeidet som utføres i hver region når det kommer til håndtering og forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme i hver region. Dette inngår også i den vertikalt, interne dimensjonen av samhandlingen. Det kommer frem av evalueringsrapporten utført av Rambøll i 2022 at radikaliseringskontaktene på lokalt nivå og koordinatorene på regionsnivå er mest fornøyde med samarbeidet mellom hverandre innenfor egen region, det vil si den vertikalt, interne samhandlingen når det kommer til informasjonsutveksling. Det kommer også frem i rapporten at signifikant flere av de regionale koordinatorene er fornøyde med det interne samarbeidet i egen region (78%), sammenliknet med radikaliseringskontaktene lokalt (47%) når det gjelder det samme, informasjonsutveksling (RMC, 2018). Dette kan ha sammenheng med det mangelfulle fokuset som har vært på tematikken de siste fire årene, etter pandemien. Samtlige informanter etterlyser kompetanseheving og fagdager for å øke fenomenkunnskapen blant ansatte i

kriminalomsorgen. Tar man i betraktning direktoratets forventning til regionene gjennom sin anmodning i disponeringsbrevene så har KDI en tydelig bestilling til regionene: (...) *ha et særlig fokus på at enhetene opprettholder og vedlikeholder kompetanse på fagområdet i tråd med retningslinjene punkt 3*». (JBD, 2014-2024)

Den rollen som radikaliseringskoordinator har internt i organisasjonen gir i seg selv grunnlag for å omtale de som såkalte «boundary spanners». En boundary spanner er en person som er god på mellommenneskelige relasjoner og evner å være oppmerksom og tilgjengelig for de rundt seg. Sett utenfra kan det se ut som at informantene allerede i kraft av sin stilling som sikkerhetsinspektør er å anse som slike boundary spanners i organisasjonen. Det er likevel tilleggsrollen som koordinator jeg mener legger grunnlaget for å kunne omtale de som dette. Ifølge Williams (2012) er nemlig god koordinering og samhandling grunnleggende for en slik rolle. Samtlige informanter forteller at det er veldig individuelt og opp til den enkelte koordinator hvor mye tid og arbeid den har til arbeidet på feltet. Samtlige forteller at de helt sikkert burde gjort mer, men at tiden ikke strekker til.

I tillegg til den vertikale dimensjonen har vi også den horisontale dimensjonen som stiller krav til koordinator som bindeledd også ut av egen organisasjon. Dette kommer frem når informantene forteller om de ulike fora de deltar i som representant for kriminalomsorgen. Noen nevner jevnlige nettverksmøter med lokal kommune, radikaliseringskontakt fra politiet, SLT koordinator og i noen tilfeller også PST. Andre forteller at det før pandemien ble gjennomført fagdager der politi og kriminalomsorg benyttet hverandres kompetanse som foredragsholdere. Flere av informantene forteller om sin brede erfaring fra arbeid i kriminalomsorgen som nyttig og vesentlig i rollen som koordinator, og at god kjennskap til omkringliggende aktuelle etater er viktig for å sikre god samhandling og få innpass der det er aktuelt. En informant forteller at hens bakgrunn fra politiet har gitt hen ulike fordeler med tanke på innpass og tillitt inn i politiet som etat. Det som på den andre siden kan være utfordrende og uheldig er at disse relasjonene opprettes mellom enkeltstående individer, her mellom koordinator i kriminalomsorgen og andre oppnevnte individer i andre etater. Dette er en av utfordringene Williams (2012) peker på, nemlig at relasjonen er svært personavhengig og at den blir sårbar dersom en koordinator blir syk eller slutter i stillingen sin. Viktige bindeledds-personer mellom både formelle og uformelle strukturer tar med seg sin kunnskap og opparbeidede kompetanse, og dette gjør organisasjonen sårbar for akutte hendelser. Dette kan være noe av bakgrunnen for at det i alle regioner er oppnevnt to radikaliseringskoordinatorer, for å sikre kontinuitet nettopp dersom fravær skulle oppstå. Det kan også oppstå uohensiktsmessig store forskjeller mellom regionene når det

kommer til hvilke aktører det samarbeides med eksternt, basert på den enkelte radikaliseringskoordinator sin kjennskap og erfaring.

Kriminalomsorgen fremstår som tidligere beskrevet svært hierarkisk oppbygd, med tydelige inndelinger når det kommer til ansvar og arbeidsoppgaver. Direktoratet har en tydelig forventning til regionene gjennom tildelingsbrevene når det kommer til håndtering og forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme. Radikaliseringskoordinatorenes oppdrag om å være regionens kontaktperson og ressurs når det kommer til håndtering og forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme går litt på tvers av den klassisk hierarkiske inndelingen. En boundary spanner som jeg vil hevde at radikaliseringskoordinator kan oppfattes å være skal nemlig jobbe på kryss og tvers av hierarki og administrative nivå. Deres evne til å bringe folk sammen og invitere seg selv inn i relevante fora anses mer verdifull enn deres generelle tekniske kunnskap og kompetanse. Det at direktoratet har hatt manglende fokus på radikalisering og voldelig ekstremisme de siste årene har etter min vurdering gitt koordinatorene begrensede muligheter til å fungere optimalt i rollen. Det er nettopp i møte med gjenstridige problemer som radikalisering og voldelig ekstremisme at disse koordinatorene virkelig kunne bidratt til både vertikalt og horisontalt samarbeid, men informantene forteller at de må nedprioritere feltet fordi tiden ikke strekker til og andre sikkerhetsrisikoer utgjør en større andel enn det radikalisering gjør. En informant gir likevel uttrykk for sin bekymring knyttet til skadepotensialet dersom kriminalomsorgen ikke evner å oppdage en radikalisert innsatt i tide. Ringvirkningene kan bli enorme. Det handler om den oppmerksomheten og det fokuset som til enhver tid blir gitt dette saksfeltet, og at redusert prioritering fra sentralt nivå får ringvirkninger nedover i etaten.

For å visualisere radikaliseringskoordinatorens organisering både internt, men også eksternt, horisontalt og vertikalt, ønsker jeg å introdusere en firefeltstabell basert på Christensen og Lægroid (2008) som gir oversikt over nettopp dette. Hierarki som struktur innebærer over- og underordning mellom ulike vertikale nivåer i organisasjonen. I kriminalomsorgen tilhører alle enhetene en av de fem regionene og alle regionene er underlagt den samme administrative ledelsen i direktoratet på Lillestrøm. Kommandolinjene er vertikale, det vil si ovenfra og ned, og rapporteringslinjene går nedenfra og opp til øverste ledelse. Strukturen innebærer både intern og ekstern koordinering som tidligere nevnt, det vil si at radikaliseringskoordinator har koordineringsansvar både internt i egen organisasjon, men også eksternt, til andre etater slik som politi og PST. Tabellen viser koordinator sin rolle både i og utenfor organisasjonen, både horisontalt og vertikalt.

Figur 3: Inspirert av: *Different coordination forms* (Christensen og Lægveid 2008)

	Internt	Eksternt
Horisontalt	Koordinatorer imellom, på regionsnivå	Mellom koordinator i kriminalomsorgen og radikaliseringskontakt i kommunene, politiet, PST, RVTS mfl.
Vertikalt	Mellom koordinator opp mot KDI / mellom koordinator ned til lokale kontakter på lokalt nivå.	Koordinator til ledelse i andre etater / saksbehandlere i andre etater.

Modellen illustrerer radikaliseringskoordinator sin komplekse plassering i organisasjonsstrukturen. Radikaliseringskoordinator skal jobbe horisontalt, både internt og eksternt. Internt ved at de ulike radikaliseringskoordinatorer samhandler for å få til mest mulig lik praksis mellom regionene i håndterings- og forebyggingsarbeidet. Eksternt ved at radikaliseringskoordinatorer samarbeider med eksempelvis SLT-koordinator i kommunene eller politiets radikaliseringskontakt. Når det gjelder den vertikale inndelingen skal radikaliseringskoordinator koordinere og samhandle internt med både lokale kontakter på et underordnet nivå, men også opp mot direktoratet i de formaliserte sikkerhet- og beredskapsmøtene som initieres av KDI hver tredje uke. Eksternt kan koordinator samarbeide både med ledelse i andre etater, eksempelvis frivillige organisasjoner og ulike trossamfunn som imamer, som ledere i sine moskeer, eller med kommunalt ansatte som jobber som oppfølgere i individuelle saker. Det sentrale vil være å utforme en struktur som reduserer potensialet for uønskede hendelser.

6.2 Empiri sett i lys av ulike teoretiske perspektiv

I denne delen av kapittelet skal jeg forklare kriminalomsorgens organisering ut ifra både et instrumentelt, men også institusjonelt perspektiv, herunder kultur- og myteperspektivene. Jeg hadde noen forventninger til begge perspektivene som jeg skal drøfte og vurdere hvorvidt bærer seg eller ikke. Jeg har valgt å drøfte empirien samlet i lys av begge perspektivene og vil på slutten av avsnittet trekke noen konklusjoner.

Etableringen av radikaliseringskoordinatorrollen

Går vi tilbake i historien kan vi se at terrorhandlingene 22.juli 2011 gav daværende regjering Stoltenberg tilstrekkelig begrunnelse for å iverksette tiltak gjennom handlingsplanen som ble lagt frem i 2014. På lik linje som hos politiet ble tiltakene iverksatt primært med bakgrunn i trusselsituasjonen i Norge, det som kan kalles en «politisk bestilling» og ikke ut ifra en begrunnelse om at håndteringsarbeidet i Kriminalomsorgen fungerte for dårlig (Politihøgskolen, 2023). Dette var et instrumentelt grep regjeringen foretok for å øke oppmerksomheten rundt og arbeidet mot radikalisering og voldelig ekstremisme. Dersom man ser etableringen av tiltaket radikaliseringskoordinator i kriminalomsorgen i et instrumentelt perspektiv kan man tydelig gjenkjenne lederes hensikt om å benytte konkrete virkemidler for å oppnå bestemte mål. Strukturen i kriminalomsorgen med tanke på forebygging og håndtering av radikalisering og voldelig ekstremisme får i denne sammenheng betydning for hvordan ansatte arbeider og løser oppgaver. Kriminalomsorgens hierarkiske struktur er svært tydelig, og kommer til uttrykk gjennom et formelt organisasjonskart. Etaten er strukturert på tre nivå, der lederne på sentralt nivå er målfokuserte og dette får betydning for hvilke oppgaver og mandat de delegerer videre nedover i organisasjonen.

Ut ifra den hierarkiske organisasjonsstrukturen hadde studien en forventning om at radikaliseringskoordinatorenes ansvar og oppgaver var nedtegnet i en konkret arbeidsinstruks. Her finner man imidlertid at rollen ikke er nedtegnet i arbeidsinstruks, men heller omtalt i retningslinjene til straffegjennomføringsloven. Her er det det institusjonelle perspektivet i form av kulturperspektivet som har størst forklaringskraft, ettersom samtlige informanter oppgir at de har måttet skreddersy rollen på egenhånd, ut ifra en passende logikk i den kulturen de er en del av. De velger å tilpasse rollen til det som virker rimelig og akseptert av organisasjonen. Dette handler gjerne om det institusjonelle grunnlaget som etaten er formet på, og de verdier og normer som preger virksomheten.

Implementeringen av radikaliseringskoordinatorfunksjonen i kriminalomsorgen kom som et resultat av at tilsvarende rolle var blitt etablert i politietaten kun tre år tidligere. Ordningen i politiet hadde den gang ikke satt seg tilstrekkelig til at man kunne se tydelige resultater, men handlingslogikken sett i et instrumentelt perspektiv baseres på konsekvenslogikk. Det vil være umulig å handle fullstendig formålsrasjonelt, så det var nærliggende å velge en struktur og oppbygning som liknet den som nylig var iverksatt i politiet. Sett i et institusjonelt myteperspektiv er det imidlertid tydelige trekk ved implementeringen som minner om kopiering av organisering fra andre tilsvarende etater, som politiet. En av informantene gir uttrykk for at innføringen var basert på politiets organisering som ble innført bare tre år tidligere. Det ble ansett tidsriktig og naturlig å organisere kriminalomsorgen tilsvarende likt som politisektoren, uavhengig av hvilke resultater politiet på den tiden kunne vise til. Det var trekk ved omgivelsene som gav grunnlag for endring av organisasjonsstrukturen. Dette utfordrer det rent instrumentelle ved innføringen og valget av koordinatorrollen som del av organisasjonsstrukturen. En av forventningene til det institusjonelle perspektivet var nettopp at kriminalomsorgen vil forholde seg til trender og oppskrifter som er moteriktig i organisasjoner ellers og ikke nødvendigvis fokusere på det som viser seg å ha effekt. Sett i lys av dette er det det institusjonelle perspektivet som har størst forklaringskraft, men det instrumentelle er også i høyeste grad tilstede som forklaringsfaktor.

Videre vil utgangspunktet være at strukturen bygges uavhengig av hvem som besitter posisjonene, men opplysningene som kommer frem i denne studien gir uttrykk for at det er svært personavhengig hvem som til enhver tid innehar rollene. Dette viser studien at gjelder også for politiets kontakter, såvel som ansatte i kommunene. Her kan man trekke paralleller til Hood og Lodge (2006) som omtaler disse som boundary spanners. De vektlegger de personlige egenskapene ved nøkkelpersonene fremfor deres tekniske ferdigheter og kunnskap. I evalueringsrapporten til Rambøll (RMC, 2022) beskrives radikaliseringskoordinator av en av informantene som selve «episenteret», ettersom koordineringsansvaret ligger på de. I kriminalomsorgen har de fire informantene denne studien har fått tilgang på gjennomsnittlig over 27 års ansiennitet i etaten. De demografiske trekkene kan altså få betydning for organisasjonskulturen, noe som er vanlig i institusjonaliserte organisasjoner (Christensen mfl., 2017). En av informantene gav uttrykk for at hen ikke likte den nye strategien direktoratet hadde til gjennomføring av sentrale fag- og kompetansedager. Hen ønsket å bevare strukturen slik den var før pandemien, og mente at dette var mest hensiktsmessig i håndterings- og

forebyggingsarbeidet. På den andre siden kan slike tydelige institusjonelle trekk hindre utvikling og mangle evne til å tilpasse seg omverdenen.

Max Webers hierarkiske organisasjonsform kommer til uttrykk ved at ulike posisjoner blir tillagt ulike oppdrag. Slik arbeidsdeling med vertikal inndeling kommer frem i denne studien. Radikaliseringsskordinatorerne anser seg selv for å inneha en rolle som først og fremst skal være veiledende overfor kontaktpersonene som organisatorisk befinner seg på et lavere nivå, det som kan beskrives som en vertikal spesialisering. Samtidig som man både kan gjenkjenne en vertikal arbeidsdeling, ser man også horisontal arbeidsdeling gjennom etableringen av lokale radikaliseringsskordinatorer tilknyttet hver enkelt lokal driftsenhet, være seg et fengsel eller friomsorgskontor. Arbeidsoppgaver kan bli fordelt etter formål, type prosess, type klient eller ut ifra geografi, noe Luther Gulick (Christensen mfl., 2017) omtaler som de fire prinsippene innen horisontal spesialisering. Formålprinsippet gjenkjennes ved at oppgaver knyttet til utvikling av oppfølgingsplaner rundt en innsatt eller domfelt blir fordelt til lokal kontakt, ettersom det er den som har ansvaret for utvikling og oppfølging av planen på lokalt nivå. Prosessprinsippet sees anvendt ved at saker blir fordelt ut ifra hva slags fremgangsmåte som skal anvendes i den konkrete saken. Dersom det er snakk om en innsatt som kan ha behov for mentorprogram vil saken bli fordelt til den rollen som kan sørge for at innsatte blir tilbudt mentor. Det tredje inndelingsprinsippet kalles klientprinsippet og gjenkjennes i kriminalomsorgens arbeid med radikalisering og voldelig ekstremisme ved at alle de sakene som angår potensielt radikaliserte eller innsatte dømt for handlinger tilknyttet dette blir tildelt sikkerhetsinspektørene på regionsnivå som videre knytter til seg lokale kontakter. Geografiprinsippet kommer til uttrykk gjennom de tre styringsnivåene i Kriminalomsorgen, det sentrale KDI, det regionale gjennom fem regionskontor, og det lokale gjennom de ulike driftsenhetene i form av fengsler og friomsorgskontor.

Jeg har i oppgavens teoripresentasjon beskrevet at gjenstridige problemer, som radikalisering og voldelig ekstremisme anses for å være, krever både god vertikal, men også god horisontal samordning. Ettersom utfordringen er grenseoverskridende og sektorovergripende kan inndeling etter prinsippene som skissert over føre til samhandlingsutfordringer. Radikaliseringsskordinatorerne beskriver situasjonen godt når de sier at erfaringen med å jobbe med problematikken er svært ulik fra region til region. Noen regioner har knapt hatt en eneste sak som har falt i radikaliseringssporet, og har dermed begrenset erfaring med å jobbe konkret med slike saker. De gir uttrykk for at det er ulikt hvor stor prosentvis andel rollen får av stillingen som sikkerhetsinspektør og mye av ansvaret ser ut til å hvile på de lokale

radikaliseringskontaktene. Koordinatorene legger ikke skjul på at primærkunnskapen om den innsatte ligger lokalt på den enkelte enhet, og at mangelfulle treffpunkt i en travel arbeidshverdag kan medføre ulik praksis mellom enhetene. Det gir grunnlag for å anvende det institusjonelle perspektivet i forklaringen av hvorfor ting blir håndtert ulikt i organisasjonen. Ved å se handlingene og arbeidsoppgavene i et institusjonelt perspektiv handler den enkelte enhet i tråd med hva som anses som rimelig og akseptabelt, med andre ord ut ifra en passende logikk. I saker som angår radikaliserings er det nærliggende å tenke at en lokal kontakt eller en regional koordinator først og fremst handler ut ifra hvordan den har erfart at det kan være nyttig å handle, ut ifra hvordan ting vanligvis har blitt løst før. En av intervju kandidatene forteller at hen gjerne ringer en samarbeidsaktør i en nærliggende kommune når det oppstår utfordringer og problemer hen ønsker å drøfte. Dette omtales som institusjonelle organisasjoner og oppstår når formelle organisasjoner utvikler uformelle verdier og normer i tillegg til de formelle (Christensen mfl., 2017:52). En informant som kun har hatt rollen i to år beskriver inngangen i rollen som at hen «bare fløt gradvis inn i rollen». Samtlige av informantene har lang erfaring fra arbeid på ulike nivå i kriminalomsorgen, men kun én har lang erfaring også fra en annen etat, politietaten. Hen forklarer at kjennskap til konkrete funksjoner og roller i politidistriktene har gitt betydningsfull innsikt og kunnskap som har vært til nytte i rollen som radikaliseringskoordinator i kriminalomsorgen. Hen går så langt som å si at det kan være vanskelig å få informasjon fra politiet dersom du ikke har en relasjon til noen der. Slike individuelle demografiske trekk som tjenesteansiennitet, yrkeserfaring og utdanningsbakgrunn viser seg å ha betydning for kulturen, og tilliten både vertikalt og horisontalt preges av dette.

Der man på den ene siden kan se på innføringen av radikaliseringskoordinatorrollen som et rent instrumentelt grep kan man på den andre siden se på det som et resultat av trender og moter i organisasjonssamfunnet. Slike myter er opptatt av verdier i omgivelsene. Innføringen av rollen i 2017 kan ses i direkte sammenheng med tilsvarende rolle som ble implementert i politietaten kun tre år tidligere. Begge etatene ble pålagt dette gjennom regjeringens handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme. Slike oppskrifter innføres gjerne ut ifra en tankegang om at det kan føre til effektiv måloppnåelse. I tillegg tas det gjerne for gitt at det er det riktige å gjøre, at det er moderne og tidsriktig, og dermed det mest naturlige å gjøre (Christensen mfl., 2017:77). Det kan se ut som det var dette som også skjedde ved innføringen av ordningen i kriminalomsorgen, for det var på det tidspunktet som nevnt tidligere ennå ikke foretatt en vurdering av effektiviteten og virkningen av samme rolle i politietaten. En slik tvangsmessig adopsjon som Christensen (2017) kaller det gir få eller ingen valg, organisasjonen må tilslutte

seg oppskriften og forsøke å levere på oppdraget. En av informantene oppgir at rollen ble innført som en direkte kopi av politiets ordning. Der evalueringen av radikaliseringskoordinatorrollen i politiet tydelig peker på uklarhet med tanke på politiets rolle, ansvar og oppgaver i arbeidet, ser man at rollen i kriminalomsorgen er forankret i en tydelig retningslinje og arbeidsfordeling mellom koordinator på regionalt nivå og kontakter på lokalt nivå. Kriminalomsorgen er suveren på straffegjennomføring og er på sett og vis «eier» av den enkelte innsatte så lenge den er under straffegjennomføring. Dette til forskjell fra de personene som politiet har under oppsyn, de er kommunenes ansvar, og det er nettopp i dette skjæringspunktet det ser ut som at politiet strever med helhetlig oppfølging av personer det er uttrykt radikaliseringsbekymringer rundt (Politihøgskolen, 2023).

6.4 Koordinator som sentral funksjon i hierarkiet.

Kriminalomsorgen er ansvarlige for at alle domfelte og innsatte gjennomfører sin straff i tråd med regelverk og retningslinjer. En radikaliseringskoordinator kobles på i tilfeller som omhandler plassering av terrordømte lovbrøyttere, i saker der lokalt nivå avdekker potensiell radikalisering blant innsatte og de skal også fungere som et bindeledd både horisontalt og vertikalt, både internt og eksternt. Informantene i denne studien er tydelige på at organiseringen av rollen og opprettholdelsen av rollen er viktig for håndteringen av radikalisering og voldelig ekstremisme som gjenstridig problem. Ut ifra empiriske observasjoner gjort i denne studien kan det imidlertid tyde på at radikaliseringskoordinatorens potensiale ikke benyttes fullt ut, og at mye av ansvaret for håndteringen overlates direkte fra sentralt direktoratsnivå til regionalt nivå.

**«Det ingen grunn til å tro at vi ikke får
radikaliserte personer inn i våre rekker også i
tiden fremover» (Informant 1)**

7.0 Oppsummering og konklusjon

7.1 Introduksjon

I denne studien har jeg hatt til hensikt å beskrive og forklare kriminalomsorgens organisering i møte med radikaliserings og voldelig ekstremisme som gjenstridig problem. Gjenstridige problemer utfordrer offentlige virksomheter som kriminalomsorgen fordi de krever samhandling både vertikalt og horisontalt, internt og eksternt, uavhengig av politiske og faglige skillelinjer. De siste ti til femten årene har vi sett sentrale myndigheter rette fokuset mot radikaliserings og voldelig ekstremisme, og allerede i 2014 gav regjeringen uttrykk for dette gjennom handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme. De var opptatt av at innsatsen måtte styrkes, på tvers av fagområder og samfunnssektorer. Behovet for samhandling på tvers er ikke blitt mindre med årene, snarere tvert imot. Mye av forebyggingen skjer nettopp når offentlige etater evner å samarbeide og dra nytte av hverandres kompetanse. I tillegg til handlingsplaner er også retningslinjer, en håndbok og en evalueringsrapport av kriminalomsorgens forebyggingstiltak mot radikaliserings under straffegjennomføring utarbeidet. Denne studien kommer som et supplement og som en form for sammenfatning av de ulike dokumentene som foreligger, i tillegg til å gi radikaliseringskoordinatorer en stemme inn i oppfatningen av hvordan kriminalomsorgen er organisert i møte med gjenstridighet som radikaliserings og voldelig ekstremisme oppfattes for å være. I dette kapitlet vil studien oppsummeres ut ifra problemstillingen, samt si noe om studiens bidrag og begrensninger.

Denne studien har hatt til hensikt å belyse Kriminalomsorgens organisering og koordinering i håndteringen av radikaliserings og voldelig ekstremisme som gjenstridig problem. Den har tatt utgangspunkt i at radikaliserings og ekstremisme er sektorovergripende problematikk som krever koordinering og samarbeid på tvers av sektorer og nivåer. Med dette som utgangspunkt har studien forsøkt å besvare følgende problemstilling: **Hva kjennetegner organiseringen av kriminalomsorgens radikaliseringskoordinatorer og hvordan påvirker organiseringen samarbeidet internt og eksternt i arbeidet mot radikaliserings og voldelig ekstremisme?**

Tre forskningsspørsmål ble utledet av denne problemstillingen:

- 1) Hva kjennetegner radikaliseringskoordinatorerens rolle i den interne organiseringen?
- 2) Hva slags opplevelse har radikaliseringskoordinatorer av rollen som «boundary spanner» i nettverksarbeidet og samarbeidet med andre roller og aktører;

- A) internt i kriminalomsorgen? og
 - B) eksternt mot andre organisasjoner?
- 3) På hvilken måte kan kriminalomsorgens organisering, med tanke på håndtering av det gjenstridige problemet radikaliserings og voldelig ekstremisme, forklares sett i lys av ulike teoretiske perspektiv?

7.2 Empiriske hovedfunn

Studien har bekreftet at radikaliserings og voldelig ekstremisme kan omtales som et gjenstridig problem ut ifra både problemstrukturen, det vil si kompleksiteten i problemet, samt de involverte aktørene. Jo mer omfattende og komplisert et problem anses for å være, desto mer krevende vil det være å finne løsninger som bærer seg. Regjeringen har gjennom sine handlingsplaner fra 2010 til den foreløpig siste revideringen i 2020 vært mer opptatt av håndtering enn løsning. Dette kjennetegner et gjenstridig problem slik Alford og Head (2017) omtaler det. Anerkjennelse, forståelse for- og håndtering av problemene kan vise seg å være mest formålstjenlig for å ikke kjenne på håpløshet i møte med gjenstridige problemer. Falk Daviter (2017) viser til 3 ulike strategier for håndtering av gjenstridige problemer, temming, mestring og løsning. Denne studien har vist at det er nettopp mestring og problemhåndtering som blir fokusert.

Det er særlig to faktorer som viser seg å ha betydningen for organiseringen av radikaliseringskoordinatorfunksjonen i kriminalomsorgen. Den første er en demografisk faktor, nemlig de personlige egenskapene hos den enkelte radikaliseringskoordinator som har betydning for hvordan arbeidet organiseres og håndteres. Det er den enkelte radikaliseringskoordinator sine personlige kvaliteter og egenskaper som har betydning for samarbeid både internt og eksternt og for oppgaveløsning. Denne boundary spanning-aktiviteten henger sammen med den andre faktoren jeg ønsker å trekke frem fra studien. Det er den oppmerksomheten og det fokuset gjenstridigheten i radikaliserings og voldelig ekstremisme til enhver tid gis som viser seg å ha betydning for håndteringen av det gjenstridige i radikaliserings og ekstremisme. Det er tydelig at kriminalomsorgen med sin hierarkiske struktur i utgangspunktet inngir forventninger til at prioriteringene på regionalt og lokalt nivå spilles ut ifra det fokuset og oppmerksomheten sentralt nivå til enhver tid gir saksfeltet. Dersom oppmerksomheten er rettet mot andre prioriterte områder gir dette klare ringvirkninger nedover i organisasjonen. Informantene gav tydelig uttrykk for engasjement og ønske om å kunne bruke mer enn 10% av sin stilling til arbeid på saksfeltet, men så samtidig at å bruke mer tid ikke var

forenelig med det lave omfanget av konkrete saker og få konkrete oppdrag fra sentral ledelse. Flere gav imidlertid uttrykk for bekymring rundt manglende fenomenkunnskap nedover i organisasjonen, og at redusert fokus er forbundet med stor risiko når det kommer til nettopp radikalisering og voldelig ekstremisme, der omfanget kan bli enormt dersom tilfeller av radikalisering ikke blir avdekket i tide.

Studien har naturligvis en viss begrensning ettersom ikke alle fem regionene var representert gjennom kvalitative intervju. I neste avsnitt vil jeg presentere muligheten for videre forskning basert på hva jeg har redegjort for i denne studien.

7.3 Videre forskning i lys av studiens funn

Denne studien har vært gjennomført som et casestudium, ved bruk av både primær- og sekundærdata. En annen interessant fremgangsmåte kunne vært å foreta kvalitative gruppeintervju der både radikaliseringskoordinatorer på regionalt nivå og radikaliseringskontakter på lokalt nivå hadde deltatt samtidig. Der kunne fordeler og ulemper ved dagens organisering vært diskutert og drøftet. Fordelen med gruppeintervju er at de får frem hvorfor mennesker har et spesielt synspunkt, fordi de må argumentere for disse (Jacobsen, 2022:177). Det ville imidlertid vært svært viktig å være seg bevisst de makt- og dominansforhold som kunne oppstått som følge av å samle informanter fra ulike nivåer i hierarkiet. Det ville dermed vært interessant og gjennomført fem fokusgruppeintervjuer, en i hver region, med et utvalg koordinatorer og kontakter.

Når det kommer til anbefalinger knyttet til videre forskning på feltet ønsker jeg å fremheve fire fokusområder. Det ene gjelder organisasjonsanalysen «Helicopter view». Her ville det vært interessant å studere handlingsplanene som de enkelte enhetene utviklet i forbindelse med analysen, og se på likheter og ulikheter mellom enheter, og forklare årsakssammenhenger til nettopp dette.

Den andre potensielle studien jeg mener kan være interessant å utforske videre er å gjøre en komparativ studie av politiets og kriminalomsorgens håndterings- og forebyggingsarbeid på feltet radikalisering og voldelig ekstremisme. Her ville jeg tatt utgangspunkt i radikaliseringskoordinatorrollen i begge etater. Det ville vært spennende å sett på hvilke organisatoriske faktorer som kunne forklart mulige ulikheter i de to virksomhetene, men også

gått nærmere inn på hvilke likheter man kan se i de to etatene, utover det denne studien har hatt kapasitet til.

En tredje studie som ville vært spennende for organisasjonsforskningen innen kriminalomsorgen rettet mot håndtering og forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme ville vært å studere tidligere innsattes opplevelser av nettopp dette. Det begynner etter hvert å bli en del tidligere innsatte som har fått erfare kriminalomsorgens håndtering mens de selv har sonet dom, og det kan finnes uvurderlig kunnskap og informasjon knyttet til hva som har virket effektivt og ikke, blant denne gruppen mennesker.

En fjerde studie det kunne vært interessant å ta for seg er å sammenlikne de tre Skandinaviske landene mot hverandre med tanke på organisering og koordinering av arbeidet knyttet til radikaliserings og voldelig ekstremisme innen Justissektoren. Likheter og ulikheter knyttet til organisasjonsstruktur ville vært interessant å undersøke for å kunne hente inspirasjon til videre arbeid på feltet.

7.4 Konklusjon

Både det instrumentelle og det institusjonelle perspektivet kan bidra med ulike forklaringer og forståelse for hvordan radikaliseringskoordinatorrollen i kriminalomsorgen er organisert. Både den instrumentelle hierarkiske organisasjonsstrukturen og den institusjonelle organisasjonskulturen gir både hver for seg og sammen forklaringer på dagens organisering av arbeidet knyttet til håndtering og forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme som gjenstridig problem. Empirien viser at den formelle hierarkiske strukturen i etaten har betydning for radikaliseringskoordinatorenes tidsbruk og prioriteringer av saksfeltet. Samtidig har de et forholdsvis stort handlingsrom og kan foreta regionalt tilpassede ordninger som bedre kan forklares ut ifra et institusjonelt perspektiv. Implementeringen av ordningen i 2017 kan forklares ut ifra et myteperspektiv, der ordningen er ren kopi av politiets radikaliseringskontaktfunksjon.

Empirien avdekker behovet for økt bevissthet og fokus på saksfeltet, samtidig som det vanskelig lar seg forsvare å bruke mer kapasitet enn det gjøres per i dag, ut ifra saksomfanget. Det er likevel radikaliseringskoordinatorenes oppfatning at det er vel anvendt tid å opprettholde engasjementet og oppmerksomheten på feltet, ut ifra kunnskap om hvilket skadepotensiale radikalisererte og voldelig ekstreme utgjør i samfunnet.

«Selv om krigen mot terror rent operasjonelt er over, så lever den fortsatt videre som en form for politisk styring»

(Lindahl 2023)

8.0 Kildehenvisning

- Alford, J. og Head, B. W. (2017) Wicked and less wicked problems: a typology and a contingency framework. *Policy and Society*, 36:3, 397-413, DOI: 10.1080/14494035.2017.1361634
- Ansell, C., Boin, A. og Keller, A. (2010) Managing Transboundary Crises: Identifying the Building Blocks of an Effective Response System. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 18: 195-207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5973.2010.00620.x> (11 sider).
- Bie, E (2016) Terrorangrep i Vest-Europa de siste årene. *Stavanger aftenblad*, 15.juli 2016) Tilgjengelig fra: <https://www.aftenbladet.no/lokalt/i/lvlo7/terrorangrep-i-vest-europa-de-siste-aarene> [Lest 23.april 2024]
- Bjelland, S. F. (2017) *Forankring av forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme i politidistriktene. En kvalitativ studie av politiets radikaliseringskontakter. Fra ideal til realitet*. Masteroppgave. Tilgjengelig fra: <https://bora.uib.no/bora-xmlui/bitstream/handle/1956/16474/Kandidat-104.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Lest 27. November 2023]
- Bjørge, T. og Gjelsvik, I. M. (2015) *Forskning på forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme - En kunnskapsstatus*. Oslo: Politihøgskolen. Tilgjengelig fra: <https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/handle/11250/284584>
- Bjørge, T (2018) *Høyreekstremisme i Norge: Utviklingstrekk, konspirasjonsteorier og forebyggingsstrategier*. Politihøgskolen. <http://hdl.handle.net/11250/2568904>
- Bukve, O. (2021) *Forstå, forklare, forandre*. Om design av samfunnsvitskaplege forskingsprosjekt. 2.utgåve. Universitetsforlaget.
- Christensen, T. og Lægreid, P. (2007) The Whole-of-Government Approach to Public Sector Reform. *Public Administration Review*., 67:6, 1059 – 1066.
- Christensen, T og Lægreid, P (2011) Administrative reforms and the complexification of competencies requested from civil servants. The case of Norway. I *Eymeri-Douzans, J.-M., & J. Pierre (eds.) Administrative Reforms and Democratic Governance*. London: Routledge.
- Christensen, T., Egeberg, M., Lægreid, P., Roness, P.G., og Røvik, K.A. (2017) *Organisasjonsteori for offentlig sektor* (3. utg.) Oslo: Universitetsforlaget
- Daviter, F (2017) Coping, taming or solving: alternative approaches to the governance of wicked problems. *Policy studies*, 38:6, 571-588.
- Esgalhado, G., Pereira, H., Monteiro, S., Costa, V., das Neves, P. & Reis, S. (2018). *R2PRIS – Radicalization Screening Tool*. Tilgjengelig fra: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/0b4a914e-064a-4dbf-b4b0-db89bcd85c21/IO2_Eng.pdf [Lest 15. Februar 2024]
- European Commission (2024) *Migrasjon og innenrikssaker*. Tilgjengelig fra: https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/radicalisation-awareness-network-ran/about-ran_en [Lest 4.Januar 2024]
- Greve, C (2012) *Reformanalyse. Hvordan de offentlige sektor grunnleggende er blevet forandret i 00'erne*. Jurist- og økonomiforbundets forlag.

Gulick, L. (1937) Notes on the theory of organizations. With special reference to government. I Gulick, L., og Urwin, L. (Eds.). *Papers on the science of administration*. New York: A. M. Kelley.

Hood, C, og Lodge, M (2006) *The Politics of Public Service Bargains: Reward, Competency, Loyalty - and Blame*. Oxford University Press, Incorporated, 2006. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bergen-ebooks/detail.action?docID= 737331>.

Jacobsen, D.I og Thorsvik, J. (2019) *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget

Jacobsen, D.I (2022) *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. 4.utgave. Cappelen Damm Akademisk.

Justis- og beredskapsdepartementet. Kriminalomsorgsdirektoratet: *Disponeringsbrev til regionene 2014-2024*.

Justis- og beredskapsdepartementet (2014) *Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme*. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Handlingsplan-mot-radikaliserings-og-voldelig-ekstremisme/id762413/> [Lest 19.april 2024]

Justis- og beredskapsdepartementet (2020) Revisjon: *Handlingsplan mot radikaliserings og voldelig ekstremisme*. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/handlingsplan-mot-radikaliserings-og-voldelig-ekstremisme/id2711314/> [Lest 19.april 2024]

Kriminalomsorgen (2018) *Retningslinjer til straffegjennomføringsloven utarbeidet 11.12.2018*. Forebygging og håndtering av radikaliserings og voldelig ekstremisme i kriminalomsorgen. Tilgjengelig fra: <https://www.kriminalomsorgen.no/retningslinjer-til-straffegjennomfoeringsloven.5973335-411497.html> [Lest 19.april 2024]

Kriminalomsorgen (2023) *Retningslinjer til straffegjennomføringsloven, revidert 10.mars 2021, lov og forskriftsbestemmelser oppdatert 16.januar 2023*. Tilgjengelig fra: <https://img3.custompublish.com/getfile.php/3980026.823.jtwztzpwzqiwal/%C2%A7+4f++%C2%A7+4k++Kapittel+1+b+-+S%C3%A6rlig+om+behandling+av+personopplysninger+i+Infolyt-systemet.pdf?return=kriminalomsorgen.custompublish.com> [Lest 25. april 2024]

Kriminalomsorgen.no (2024A) *Regionskontor oversikt*. Tilgjengelig fra <https://www.kriminalomsorgen.no/regionskontor.535816.no.html>

Kriminalomsorgen.no (2024B) *Organisering av kriminalomsorgen*. Tilgjengelig fra: <https://www.kriminalomsorgen.no/organisering-av-kriminalomsorgen.583043.no.html>

Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter (Krus.no) (2024) *Studier*. Tilgjengelig fra: <https://www.krus.no/studier.511853.no.html>

KRUS; Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter (2016) *Radikaliserings og voldelig ekstremisme, håndbok for ansatte i kriminalomsorgen med særskilt fokus på håndtering i fengsel*. Lillestrøm: Kriminalomsorgen.

Lango, P. og Lægneid, P. (2011) Kapittel 2 Samordning for samfunnssikkerhet i redaktør Rykkja, L.H. *Organisering, samfunnssikkerhet og krisehåndtering*. Universitetsforlaget, s.37-59.

Larsen, A.K (2017) *En enklere metode. Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode*, 2.utgave. Fagbokforlaget.

Lid, S. mfl. NIBR-rapport (2016:12) *Forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme - Hva er kommunenes rolle?* Oslo: By- og regionforskningsinstituttet NIBR. Tilgjengelig fra: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/5804>

Lid, S og Heierstad, G. (2019) *Forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme Norske handlemåter i møtet med terror*. Gyldendal.

Lindahl, S.O. (2023): *Kampen mot terrorisme. Strategier for bekjempelse*. Fagbokforlaget.

Lægreid, P. og Rykkja, L. H. (2011) Etterord i Redaktør Rykkja, L.H. *Organisering, samfunnssikkerhet og krisehåndtering*. Universitetsforlaget, s.255-267.

Mintzberg, H (1983) *Structure in fives: Designing Effective Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Nesheim, T., Gressgård, L.J., Hansen, K., Neby, S. (2019) Gjenstridige problemer og tverretattlig samordning: Et analytisk rammeverk. *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*. Universitetsforlaget. Årgang 35:1-2019, s.28-50.

NOU 2024:3 *Felles innsats mot ekstremisme: Bedre vilkår for det forebyggende arbeidet*.

Tilgjengelig fra:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/b09f8768c15d4d4f9ac8acfab0bf05e3/no/pdfs/nou202420240003000dddpdfs.pdf>

Nybø, T. K. (2020). *Når gode intensjoner gjør vondt verre. De utilsiktede bivirkningene og negative konsekvensene av tiltak for å forebygge radikalisering og voldelig ekstremisme*.

Masteroppgave Universitetet i Oslo. Tilgjengelig fra:

<https://www.duo.uio.no/handle/10852/80063?show=full> [Lest 1. November 2023]

Plattform (2023A) Norsk institutt for forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme. *Kort innføring: høyreekstremisme*. Tilgjengelig fra:

<https://www.plattform.no/hoeyreradikalisering/> [Lest 20.november 2023]

Plattform (2023B) Norsk institutt for forebygging av radikalisering og voldelig ekstremisme.

Kort innføring: Ekstrem islamisme. Tilgjengelig fra: <https://www.plattform.no/islamisme/>

[Lest 20.november 2023]

Politiet.no (2024) *Kontakt politidistriktene*. Tilgjengelig fra <https://www.politiet.no/kontakt-politiet/politidistriktene/>

Politi hogskolen (2023) *Evaluering av politiets radikaliseringskontaktordning*. Publisert

03.10.23. Tilgjengelig fra: <https://www.politihogskolen.no/forskning/nyheter-forskning/lanseringsseminar--evaluering-av-politiets-radikaliseringskontaktordning/>

PST.no Nasjonal trusselvurdering 2024. Tilgjengelig fra:

https://www.pst.no/globalassets/2024/ntv2024/nasjonal-trusselvurdering-2024_uuweb.pdf

PST.no Nasjonal trusselvurdering 2023. Tilgjengelig fra:

<https://www.pst.no/alle-artikler/trusselvurderinger/ntv-2023/>

Rambøll Management Consulting (2022). *Evaluering av forebyggingstiltak mot radikalisering under straffegjennomføring*. På oppdrag for Kriminalomsorgsdirektoratet.

Tilgjengelig fra: <https://www.kriminalomsorgen.no/evaluering-av-kriminalomsorgens-arbeide-mot-radikalisering-og-voldelig-ekstremisme.6595089-516313.html>

Regjeringen.no (2015) *Cooperation Agreement of the Nordic network to prevent extremism*
Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/sub/radikalisering/cooperation-agreement-of-the-nordic-network-to-prevent-extremism/id2364665/> [lest 13. November 2023]

Regjeringen.no (september 2015) Statusrapport 22.09.15. *Status for oppfølging av Handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme*. Tilgjengelig fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/status-for-oppfolging-av-handlingsplan-mot-radikalisering-og-voldelig-ekstremisme2/id2440822/> [Lest 04.april 2024]

Regjeringen.no (mars 2016) Statusrapport 21.03.16. *Status for oppfølging av Handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme*. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/status-for-oppfolging-av-handlingsplan-mot-radikalisering-og-voldelig-ekstremisme/id2480903/> [Lest 04.april 2024]

Regjeringen.no (oktober 2016) Statusrapport 07.11.16. *Status for oppfølging av Handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme*. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/status-for-oppfolging-av-handlingsplan-mot-radikalisering-og-voldelig-ekstremisme2/id2519306/> [Lest 04.april 2024]

Regjeringen.no (april 2017) Statusrapport 08.06.17. *Status for oppfølging av Handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme*. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/status-for-oppfolging-av-handlingsplan-mot-radikalisering-og-voldelig-ekstremisme/id2555993/> [Lest 04.april 2024]

Regjeringen.no (november 2017) Statusrapport 21.11.17. *Status for oppfølging av Handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme*. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/status-for-oppfolging-av-handlingsplan-mot-radikalisering-og-voldelig-ekstremisme2/id2579415/> [Lest 04.april 2024.]

Regjeringen.no (oktober 2019) Statusrapport 24.03.2020. *Status for oppfølging av Handlingsplan mot radikalisering og voldelig ekstremisme*. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/status-for-oppfolging-av-handlingsplan-mot-radikalisering-og-voldelig-ekstremisme/id2694730/> [Lest 04.april 2024.]

Regjeringen.no (2023, 13.desember) *Den nasjonale konferansen mot radikalisering og voldelig ekstremisme 2023*. Tilgjengelig fra: <https://www.regjeringen.no/no/sub/radikalisering/aktuelt/den-nasjonale-konferansen-mot-radikalisering-og-voldelig-ekstremisme-2023/id3014769/> [Sett 13.desember 2023]

Reiss, E. og Noor, L. (2018) *Radikalisering. Fenomen og forebygging*. Minotenk/Frekke Forlag.

Røvik, K. A. (2007) *Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Universitetsforlaget.

Schiefloe, P.M (2021) *Organisasjonsanalyse*. Trondheim: Fagbokforlaget.

Thagaard, T. (2013) *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder*. Fagbokforlaget.

Thorsen, D.E. (2019) *Radikal*. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/radikal>. [Lest 28.September 2023]

Tufte, T. (2021) *Forebygging og frivillighet; En studie av forholdet mellom offentlig- og tredjesektor i arbeid med forebygging av radikaliserings og voldelig ekstremisme i tre norske kommuner*. Masteroppgave. Universitetet i Bergen. Tilgjengelig fra: <https://bora.uib.no/bora-xmlui/handle/11250/2771657?show=full> [Lest 15. November 2023]

Universitetet i Oslo (2024) C-rex senter for ekstremismeforskning. Tilgjengelig fra: <https://www.sv.uio.no/c-rex/> [Lest 19. April 2024].

Williams, P (2012), We are all boundary spanners now? School of management, Cardiff Metropolitan University, Cardiff, UK. *International Journal of Public Sector Management*. Vol.26:1, 17-32.

Vedlegg

Vedlegg 1 – Godkjenning fra SIKT



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
215586

Vurderingstype
Standard

Dato
02.10.2023

Tittel

Kriminalomsorgens organisering i møte med radikalisering som gjenstridig problem

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Bergen / Det samfunnsvitenskapelige fakultet / Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap

Prosjektansvarlig

Johannes Sandvik Førde

Student

Kjersti Simonsen

Prosjektperiode

12.06.2023 - 01.06.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.12.2024.

Meldeskjema [↗](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN

SIKT har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Vår vurdering forutsetter at det innhentes godkjenning av Kriminalomsorgen.

LOVLIG GRUNNLAG

Lovlig grunnlag for behandlingen av personopplysninger vil være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a).

KOMMENTARER TIL INFORMASJONSSKRIVET

Informasjonsskrivet ditt mangler noen punkter loven krever er med. Du må derfor legge til disse punktene i informasjonsskrivet før du gir dette til forskningsdeltakerne dine. Du trenger ikke å laste opp den oppdaterte versjonen i meldeskjemaet:

- Kontaktopplysninger til personvernombudet ved din institusjon
- Kontaktopplysninger til prosjektansvarlig

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspærreskjema, videosamtale el.)

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!



UNIVERSITETET I BERGEN

Institutt for politikk og forvaltning

Bekreftelse og vurdering av forskningsprosjekt:

«Kriminalomsorgens organisering i møte med radikalisering som gjenstridig problem»

Det bekreftes herved at Kjersti Simonsen er tatt opp på det erfaringsbaserte masterprogrammet Organisering og reform i offentlig sektor ved Institutt for Politikk og forvaltning ved Universitetet i Bergen.

Simonsen sitt masterprosjekt har tittelen: «Kriminalomsorgens organisering i møte med radikalisering som gjenstridig problem». Vår semesteret 2023 skrev hun et forskningsdesign for dette prosjektet der hun tok for seg teoretiske, metodiske og etiske vurderinger knyttet til prosjektet på en veldig god måte. Forskningsdesignet ble godkjent.

Juni 2023 ble det signert en veiledningskontrakt mellom Kjersti Simonsen og Johannes S. Førde for gjennomføringen av masterprosjektet. Dette innebærer:

- Enighet om framdriftsplan for prosjektet.
- Et minimum av 6 individuelle veiledninger, som i hovedsak vil foregå digitalt.
- Kollektiv veiledning på 2 fysiske seminar sammen med flere studenter og tilsette masterprogrammet ved Instituttet for politikk og forvaltning.

Vår vurdering er at Kjersti Simonsen vil gjennomføre sitt masterprosjekt på en god og overbevisende måte og gjennom oppgaven bringe fram ny innsikt som vil kunne komme både forskningsmiljøet og Kriminalomsorgen til gode. Vi har tillit til at Simonsen vil gjennomføre studien på en etisk og metodisk ryddig måte, i tråd med søknaden og forskningsdesignet, slik at alle involverte blir ivare tatt på en god måte.

Johannes S. Førde,
Universitetslektor og veileder
Institutt for politikk og forvaltning

.....
Bergen, september 2023

Jacob Aars,
Professor og bi-veileder
Institutt for politikk og forvaltning

.....
Bergen, september 2023

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Kriminalomsorgens organisering i møte med radikaliseringsprosjektet som gjenstridig problem»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å beskrive og forstå organiseringen og koordineringen av arbeidet med radikaliseringsprosjektet og ekstremisme i kriminalomsorgen. Dette er et Masterstudie ved Universitetet i Bergen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med forskningsprosjektet er å beskrive kriminalomsorgens radikaliseringskoordinators møte med radikaliseringsprosjektet og ekstremisme som gjenstridig problem, såkalte «wicked issues». Oppgavens problemstilling er:

Hva kjennetegner organiseringen av Kriminalomsorgens radikaliseringskoordinators og hvordan påvirker organiseringen samarbeidet internt og eksternt i arbeidet mot radikaliseringsprosjektet og voldelig ekstremisme sett i lys av ulike teoretiske perspektiv?

Masterstudien handler om koordinering for håndtering av gjenstridige problemer, der radikaliseringsprosjektet og ekstremisme er et eksempel på nettopp et slikt gjenstridig problem, og der kriminalomsorgen blir selve caset jeg ønsker å undersøke i dette prosjektet.

Dette er en masteroppgave i faget organisering og reformer i offentlig sektor. Studiet tilhører det samfunnsvitenskapelige fakultet, institutt for politikk og forvaltning. Studiet utgjør 90 studiepoeng der masteroppgaven utgjør 45 av disse poengene og har et omfang på omtrent 50-60 sider.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Bergen; samfunnsvitenskapelige fakultet, institutt for politikk og forvaltning er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Vi ønsker at kriminalomsorgens radikaliseringskoordinators fra alle fem regioner deltar i prosjektet for å bidra til å belyse spørsmålene som ønskes besvart best mulig. Noen regioner har mer enn én radikaliseringskoordinator, og her kan kandidatene selv avgjøre hvem som har anledning til å delta i prosjektet.

Masterstudenten er selv fast ansatt i kriminalomsorgen og har dermed kunnskap om og tilgang på informasjon om hvem de ulike radikaliseringskoordinatorene er gjennom kriminalomsorgens datalagringsprogram KIKS.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du vil bli intervjuet av masterstudenten. Intervjuet vil ta ca. 1 time og fortrinnsvis skje ansikt-til-ansikt, alternativt digitalt via Teams eller Zoom. Intervjuene blir basert på en semistrukturert intervjuguide. Lyd fra intervjuet vil bli spilt inn på en lydbåndopptaker. Studenten tar også notater underveis. Opptaket vil bli slettet når prosjektet er ferdigstilt, senest 31.12.24.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

- Det vil være studenten og veiledere ved Universitetet i Bergen som vil ha tilgang på opplysningene som innhentes.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil vi erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.
- Deltakerne blir anonymisert slik at den enkelte deltaker ikke kan gjenkjennes ut ifra det som publiseres.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 1.juni 2024. Personopplysningene og lydopptakene blir slettet senest 31.12.24. Lydopptakene vil bli transkribert slik at personopplysninger (stemmen) ikke lenger kan gjenkjennes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Bergen har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Universitetet i Bergen ved prosjektansvarlig/veileder Johannes Sandvik Førde. Johannes.Forde@uib.no
- Vårt personvernombud: Janecke Helene Veim. Janecke.Veim@uib.no

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

Johannes Sandvik Førde

Kjersti Simonsen

Veileder

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Kriminalomsorgens organisering i møte med ekstremisme som gjenstridig problem» og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i kvalitativt intervju
- at det blir tatt lydopptak av intervjuet

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato

Intervjuguide

Masteroppgave ved Universitetet i Bergen.

«Kriminalomsorgens organisering i møte med radikaliserings som gjenstridig problem»

Takk for at du har valgt å stille til intervju for denne masteroppgaven som handler om organisering og koordinering i offentlig sektor.

Problemstilling:

Hva kjennetegner organiseringen av kriminalomsorgens radikaliseringskoordinatorer og hvordan påvirker organiseringen samarbeidet internt og eksternt i arbeidet mot radikaliserings og voldelig ekstremisme sett i lys av ulike teoretiske perspektiv?

Sekundære problemstillinger/spørsmål blir:

- 1) På hvilken måte vil radikaliseringskoordinatorer beskrive og forklare egen rolle i håndteringen av dette gjenstridige problemet?
- 2) Hva slags opplevelse har radikaliseringskoordinatorer av koordinering med andre roller og aktører, både internt og eksternt?
- 3) Hva kan Kriminalomsorgen med sitt fokus på straffegjennomføring tilføre et nettverk bestående av aktører som PST og politi i arbeidet mot ekstremisme?
- 4) Sett i lys av det instrumentelle og det institusjonelle perspektiv, hvordan kan denne formen for organisering ha betydning for måten Kriminalomsorgen håndterer det gjenstridige problemet som radikaliserings og ekstremisme anses for å være?

Spørsmål til kandidaten.

Bakgrunnsspørsmål:

- 1) Hvor lang ansiennitet har du i Kriminalomsorgen?
- 2) Hvilken utdanningsbakgrunn har du?
- 3) Kan du fortelle om din tidligere arbeidserfaring?
- 4) På hvilken måte har denne bakgrunnen og erfaringen påvirket måten du jobber som koordinator?
- 5) Er din erfaring primært fra fengsel eller friomsorg?
- 6) Hvor lenge har du hatt rollen som radikaliseringskoordinator i Kriminalomsorgen?
- 7) Hvor stor andel av din stilling vil du estimere at går med til arbeidet som koordinator på feltet?

Kriminalomsorgens møte med radikaliserings og ekstremisme:

- 8) Hvilket fokus og oppmerksomhet har kriminalomsorgen på denne utfordringen?
- 9) Hvordan jobber kriminalomsorgen overordnet med problematikken?

- 10) Hva er etter ditt syn kriminalomsorgens største utfordring når det kommer til arbeidet knyttet til radikaliserings og ekstremisme?
- 11) Radikaliseringskoordinator ble opprettet i 2017, hvordan ser du på behovet for en slik rolle per i dag?

Koordinatorrollen:

- 12) Hvilke oppgaver ligger til rollen som koordinator?
- 13) På hvilken måte vil du beskrive din rolle som koordinator for arbeidet knyttet til radikaliserings og ekstremisme?
- 14) Hvilke forventninger oppfatter du at ledelsen i kriminalomsorgen har til din rolle som koordinator i etaten?
- 15) Hvilke forventninger opplever du at andre ansatte og kollegaer har til din rolle som radikaliseringskoordinator?
- 16) På hvilke måter tydeliggjør du dine oppgaver som koordinator?
- 17) Hvordan bruker du din fagbakgrunn og erfaring i rollen som koordinator?
- 18) Hvordan tilrettelegges det fra arbeidsgivers side for å kunne arbeide med problematikken?

Organisering av arbeidet:

- 19) Hva er, etter ditt syn, de positive sidene ved denne måten å organisere arbeidet på? 20) Hva er, etter ditt syn, de største utfordringene knyttet til dagens organisering?
- 21) Radikaliseringskoordinatorrollen skal bidra til å tydeliggjøre oppgaver rundt radikaliserings for å skape likhet i organiseringen. På hvilken måte jobber du for å oppnå dette?

Koordinering og samarbeid internt i Kriminalomsorgen

- 22) Kan du fortelle litt om det interne samarbeidet mellom etatens radikaliseringskoordinatorer? - Hyppighet av samarbeidsmøter - Lik praksis?
 - Hvem initierer møtene?
 - Andre deltakere enn koordinatorer?
- 23) Hvordan koordineres arbeidet ut mot enhetene?
- 24) Hvordan koordineres arbeidet opp mot ledelse regionalt og sentralt?
- 25) Hvordan vil du beskrive ditt samarbeid med KRUS? (Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter)
- 26) Kan du beskrive samarbeidet med de lokale radikaliseringskontaktene ved enhetene?
- 27) Hvilken betydning har dagens organisering av arbeidet, for samarbeidet internt?
- 28) Hvem tenker du er de mest relevante interne samarbeidsaktørene?
- 29) Hvilke interne aktører har du faktisk mest kontakt med?
- 30) Hvem i organisasjonen tar du kontakt med når det oppstår utfordringer? 31) Hvem kontakter *deg* når de har utfordringer knyttet til arbeidet?

Koordinering og samarbeid eksternt med andre etater og organisasjoner

32) Hvem er radikaliseringskoordinatorens viktigste eksterne samarbeidsaktører?

- Hvem har du faktisk mest samarbeid med?

33) På hvilket nivå foregår det eksterne samarbeidet? (leder, mellomleder, saksbehandler) 34)

Kan du fortelle om samarbeidet du som koordinator har med eksterne aktører?

- Hyppighet av samarbeidsmøter - Hvem initierer møtene?
- Hvem deltar i møtene?

35) Hvilken betydning har dagens organisering av arbeidet, for samarbeidet eksternt?

36) Hvilke utfordringer knytter seg til eksternt samarbeid med andre etater og virksomheter? 37)

Kan du fortelle litt om hvordan organiseringen av arbeidet skiller seg fra organiseringen i politiet, dersom du har kjennskap til dette? Finnes det likhetstrekk?

38) Etter ditt syn, brukes det mest tid på samarbeid og koordinering internt eller eksternt?

Kriminalomsorgen som aktiv samfunnsaktør på feltet:

39) Hva kan Kriminalomsorgens koordinatorfunksjon tilføre det eksterne samarbeidet når det kommer til arbeidet mot radikaliserings og ekstremisme?

40) Finnes det barrierer for et effektivt og konstruktivt arbeid på feltet? 41) Hvilke gevinster ser du av arbeidet knyttet til koordinatorrollen?

Annet:

42) Er det noe du skulle helst sett var annerledes, knyttet til organiseringen av rollen? 43) Er det andre ting du vil legge til som jeg ikke har spurt om?

Tusen takk.