

Uddannelses- og erhvervsvejledning i udfordrende rammer

Evalueringen er en temaanalyse i den samlede evaluering af satspuljeprojektet 'Styrket uddannelse til indsatte' 2012-2015 og vedrører delindsatsen "Styrket vejlednings- og kompetenceafklaringstilbud til indsatte".

Dorte Stenbæk Bentsen
Direktoratet for Kriminalforsorgen
Center for Straffuldbyrdelse
Maj 2015

Uddannelses- og erhvervsvejledning i udfordrende rammer

En proces- og målopfyldelsesevaluering af delindsatsen 'Styrket vejlednings- og kompetenceafklaringstilbud til indsatte'

"Mit udgangspunkt er at møde dem lige der, hvor de er, og sætte fokus på - hvor vil du hen? (...) Hvad drømmer du om? Jeg er nysgerrig på dig - hvad skal der til for, at vi bringer dig videre til et liv uden kriminalitet? Nogle af betjentene kommer og spørger, hvad man er for en - i starten måtte jeg virkelig forsvare det. Nu kan de se, at der manglede en som mig."

Vejleder

Indholdsfortegnelse

1. Sammenfatning	6
2. Indledning.....	11
2.1 Baggrunden og formålet med indsatsen	11
2.2 Evalueringen er to-sporet.....	11
2.3 Datagrundlaget for temaanalysen.....	12
2.4 Begreber og betegnelser	13
3. Udmøntningen af indsatsen – centralt og lokalt	15
3.1. Hvordan er indsatsen forberedt og understøttet centralt fra?.....	15
3.2 Hvordan er indsatsen implementeret på institutionerne?	17
4. Antal samtaler og forløb ifølge vejledernes registreringer	22
5. De indsatte oplevelse af vejlederne og adgangen til vejlederne	25
6. En ny profession vokser frem på fængslerne	27
6.1 Vejlederrollen bliver mere synlig.....	27
6.2 Samarbejde og snitflader med andre personalegrupper	28
6.3 Vejlederen som ”advokat” og projektleder.....	29
6.4 Hensynet til produktionen som en barriere	32
6.5 Vejledernes arbejdsvilkår	32
6.6 Opsummering.....	33
7. Vejledernes arbejde med de indsatte	35
7.1 Systematik og tidlig indsats ved indsættelsen.....	35
7.2 Afklaring og modtagelse fylder meget	36
7.3 I et spektrum mellem relationsarbejde og sagsbehandling	37
7.4 Vejledernes rolle i modtagelsen – for lidt og for meget.....	39
7.5 Vejlederne i arbejdsplaceringen: Fra fængselsbehov til indsatte-behov	40
7.6 Særlige grupper af indsatte	42
7.7 Opsummering	44
8. De indsatte veje ind til vejledningen.....	45
8.1 Hvordan møder de indsatte vejlederen	45
8.2 Er det opsøgende arbejde systematisk nok?.....	46
8.3 Ønskebod eller kriminogene behov?.....	49
8.4 Opsummering.....	50
9. Vejledernes redskaber og metoder	52

9.1	Individuel vejledning udbredt.....	52
9.2	Gruppevejledning og vejledning i fællesskaber.....	52
9.3	Samarbejde med omverdenen	54
9.4	Dokumentation og redskaber til dokumentation.....	56
9.5	Opsummering	58
10.	Målopfyldelse	59
10.1	De lokale procedurer for vejledning.....	59
10.2	Opkvalificering og opnormering af vejlederressourcerne.....	60
10.3	Alle indsatte skal have mulighed for vejledning og kompetenceafklaring.....	61
10.4	Individuelle realkompetencevurderinger af de indsatte.....	63
10.5	Supplerende undervisning til indsatte i erhvervsrettede uddannelser.....	66
10.6	Opsummering	68
Bilag A:	Interviewguide til dybdegående interview med fuldtidsvejledere	69
Bilag B:	Interviewguide til struktureret interview med fuldtidsvejledere.....	71

1. Sammenfatning

Denne rapport er afrapporteringen på en temaanalyse i den samlede evaluering af satspuljeprojektet 'Styrket uddannelse til indsatte'. Evalueringens genstandsfelt er en delindsats i satspuljeprojektet, der handler om at styrke og systematisere tilbuddet om kompetenceafklaring og uddannelses- og erhvervsvejledning til de indsatte i Kriminalforsorgens fængsler (inkl. KF). I forbindelse med indsatsen skal alle fængsler have mindst to vejledere, der er uddannet på diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning (DUEK). Der skal minimum være en vejleder, der er fuldtidsbeskæftiget som vejleder, og vejledningstilbuddet skal være beskrevet. I løbet af 2013 har institutionerne ansat vejledere og løbende fra 2013 og frem er de medarbejdere, der skal efteruddannes, påbegyndt diplomuddannelsen til vejleder. Evalueringen her følger indsatsen i 2014, hvor indsatsen er ved at forme sig på de 14 fængsler. Den primære datakilde til evalueringen er fuldtidsvejlederne på de 14 fængsler.

Alt i alt er indsatsen om et styrket vejlednings- og kompetenceafklaringstilbud til de indsatte rigtig godt på vej. Vejlederne er engagerede og brænder for at gøre en forskel for de indsatte. Både i kvantitet og kvalitet er vejledningen til de indsatte styrket og stort set alle indsatte møder en vejleder, og får som minimum afdækket umiddelbare ønsker og behov for uddannelse. **En stor styrke ved vejledernes indsats** på fængslerne er, at de med deres engagement og faglighed er med til at udvikle og sætte mere fokus på de muligheder, de indsatte har for uddannelse og målrettet beskæftigelse under og efter afsoning. På nogle fængsler er uddannelse ikke det, som står først på dagordenen, og vejlederne gør en stor indsats i forhold til at synliggøre vejlederen og udnytte de muligheder, der er både inden for og uden for murene. **En anden central styrke** ved indsatsen er, at vejledernes kompetencer mange steder er blevet integreret i arbejdet med modtagelsen og arbejdsplaceringen af de indsatte. Det betyder for det første, at de indsatte oftere placeres rigtigt første gang og at det er de indsattes behov og ikke fængslets behov, der er i fokus. For det andet betyder det, at en rigtig stor andel af de indsatte møder vejlederen ved indsættelsen. Det betyder, at de indsatte har kendskab til vejlederen, og at vejlederen har bedre mulighed for at følge op på den indsatte i løbet af afsoningen. Opfølgningen på de indsattes behov og ønsker i løbet af afsoningen er samtidig en akilleshæl i indsatsen og **en udfordring**, man med fordel kan være opmærksom på fremadrettet. Indtil videre er der mange steder, hvor det har været udfordrende at finde tid til at følge op på de indsatte, som har ønske og behov for vejledning, fordi modtagelsen fylder meget og fordi vejlederne er under uddannelse. Når den opsøgende indsats nogle steder er usystematisk og beror på, at de indsatte er bevidste om deres egne behov og kan gøre opmærksom på deres ønsker risikeres det, at de svageste indsatte med et stort behov for støtte bliver glemt til fordel for dem, der selv kan gøre opmærksom på deres behov og ønsker. **En anden udfordring** er, at vejlederne nogle steder ikke oplever, at den faglighed og den dagsorden, de kommer med, bliver modtaget lige godt. Især på værkstederne er der på nogle fængsler en skepsis over for, at flere af de indsattes og de ansattes ressourcer skal bruges på uddannelse. Nogle steder handler dette om, at uddannelsesdagsordenen opleves som en trussel mod produktionen på fængslet. **Endnu en udfordring**, der bør bemærkes er, at vejlederne nogle steder har en meget central rolle i det overordnede mål med at styrke uddannelsestilbuddene til de indsatte. Vejlederne vil naturligt tage del i dette arbejde med deres viden og kontakter, men det er potentielt sårbart for både vejledningsindsatsen og hele målet om at styrke uddannelsen til de indsatte, hvis vejlederne er hovedkraften bag udviklingen af uddannelsesområdet på fængslet. For det første risikeres det, at den uddannede vejleder bruger sin tid på meget andet end vejledning. For det andet risikeres det, at uddannelsesdagsordenen bæres frem af en vejleder, der ikke har et klart og tydeligt mandat til at trumfe en dagorden om uddannelse til de indsatte igennem på institutionen.

Adgangen til vejlederen er systematisk ved modtagelsen men kan forbedres i afsoningsforløbet

På de fleste fængsler er indsatsen om et styrket tilbud om vejledning og kompetenceafklaring udmøntet sådan, at de indsatte ved modtagelsen uanset deres ønske taler med en vejleder. Vejlederen tager alt efter behov en længere eller en kortere snak med den indsatte om baggrund og ønsker for uddannelse og beskæftigelse; og er der behov og ønske for mere vejledning, får den indsatte tilbudt en egentlig samtale mere med vejlederen. Vejlederen giver sin vurdering af den indsatte i forhold til den umiddelbare arbejdsplacering på f.eks. et værksted. Hvis den indsatte har behov og ønske om skole testes og indplaceres den indsatte af vejlederen eller en skolelærer. Hvis den indsatte har interesse og behov for yderligere afklaring i forhold til uddannelse eller har konkrete ønsker om andre uddannelsesstilbud i eller uden for fængslet aftales typisk et møde mere mellem den indsatte og vejlederen.

De indsatte kommer oftest i kontakt med vejlederen via modtagelsen, når de ankommer til fængslet. Dertil er der mange, der får kontakt til vejlederen ved at anmode om en samtale. Endelig er der mange indsatte, der får kontakt til vejlederen via det opsøgende arbejde, som vejlederne udfører. Det opsøgende arbejde er vejledernes måde at være synlige på over for de indsatte. Det opsøgende arbejde får ifølge vejlederne flere indsatte interesseret i muligheden for at få vejledning og tænke i uddannelse eller målrettet beskæftigelse. Det opsøgende arbejde er ifølge vejlederne også en af de centrale indgange, som vejlederen har i forhold til at opfange de indsattes behov og ønsker for vejledning i løbet af afsoningen. Indtrykket er, at det opsøgende arbejde foregår ad hoc, og at der er stor forskel på om vejlederne oplever, at de andre personalegrupper på institutionen er opmærksomme på og herefter videreformidler de indsattes mere eller mindre erkendte behov og potentialer i forhold til at tale med en vejleder og blive kompetenceafklaret. Når opfølgningen ikke er systematisk er der en risiko for at de indsatte, der ikke selv kan gøre opmærksom på deres behov, ikke får den vejledning, de har behov for i løbet af afsoningen.

Fra brugerundersøgelsen 2014 viser det sig, at der er stor forskel fra fængsel til fængsel, når man spørger de indsatte, om de har adgang til en uddannelsesvejleder. På tværs af institutionerne er der 67 % af de indsatte, der mener, de kan svare på spørgsmålet, der svarer, at de i høj grad eller i nogen grad har mulighed for at tale med en uddannelsesvejleder, hvis de har brug for det. 19 % svarer 'i ringe grad' og 14 procent svarer, at de slet ikke har adgang til en uddannelsesvejleder.

Indsatsen er implementeret forskelligt

Det er forskelligt, hvordan opgaverne omkring vejledningen er fordelt, og hvor mange forskellige personer, der deler opgaven omkring vejledning. Nogle steder er der én person, der står for vejledningen, andre steder er der op til fem personer (fire undervisere og én vejleder), der deler vejledningsopgaverne. Der er eksempler på, at vejledningen varetages af vejledere, der ikke er uddannet eller under uddannelse på DUEK. Ifølge projektets målbeskrivelse skal vejledningen af de indsatte varetages af uddannede vejledere.

De fleste steder er vejledernes ressourcer inddraget i arbejdet med modtagelsen af nye indsatte, så vejledningen eller som minimum en indledende afklaring finder sted umiddelbart efter indsættelsen. De fleste steder vurderer vejlederne, at deres rolle i modtagelsen er vigtig og fungerer godt. Der er dog også eksempler på, at vejlederne har fået en meget omfattende rolle i modtagelsen og arbejdsplaceringen, og der er eksempler på, at vejlederne ikke oplever, at de er blevet inddraget nok i udarbejdelsen af de nye

modtagelsesprocedurer. Organisatorisk er vejlederne både fysisk og i forhold til arbejdsopgaver tæt knyttet til skolen og til den afdeling eller det team, der arbejder med modtagelse af nye indsatte.

Dem, der varetager den centrale funktion, som fuldtidsvejledere på de enkelte fængsler, har forskellige baggrunde. Nogle har det meste af deres erfaring med vejledning og undervisning fra Kriminalforsorgen, mens andre kommer med erfaring fra det ordinære uddannelsessystem og er nye i Kriminalforsorgen. Begge dele har fordele og ulemper i forhold til vejlederfunktionen. Vejlederne med erfaring fra Kriminalforsorgen kender de rammer, som vejledningen skal foregå i. De vejleder der kommer med erfaring udefra har derimod et godt netværk i og en opdateret viden om det ordinære uddannelsessystem uden for murene.

Vejlederne har forskellige roller

I interview med vejlederne bliver det tydeligt, at vejlederne har forskellige roller på de forskellige fængsler. Nogle oplever, at de har svært ved at få tid til de egentlige forløb med de indsatte, fordi modtagelsen tager meget tid. Andre oplever, der er mest behov for det sagsbehandlende arbejde med f.eks. at søge frigang og tilmelde de indsatte til uddannelse. Dertil er der et eksempel på en vejleder, der især fremhæver arbejdet med at motivere og skabe relationer til de indsatte. Evalueringen tyder på, at forskellene blandt andet skyldes, at snitfladerne mellem vejlederens arbejde og andre personalegrupper (medarbejderne i modtagelsen, socialrådgiverne, kontaktperson og underviserne) er forskellige fra institution til institution, men vejlederne mener også, at det hænger sammen med den type af klienter, der er på det enkelte fængsel.

Der er også eksempler på, at nogle vejledere har en stor rolle i arbejdet med at styrke de uddannelsestilbud, der er til de indsatte på fængslet og har en rolle som en slags projektleder i arbejdet med at styrke uddannelsestilbuddene på fængslet. Evaluator vurderer, at det kan være sårbart for indsatsen med at styrke vejledningen, hvis vejlederne også skal være projektledere. For det første fordi tiden kan gå fra vejledningsindsatsen over for de indsatte. For det andet fordi en succesfuld projektleder, der skal implementere nye ting skal have opbakning i organisationen – og det er ikke alle vejledere, der oplever de har lige stor opbakning.

Vejlederne slår deres rolle fast på fængslet

På flertallet af fængslerne har vejlederne brugt mange kræfter på at gøre opmærksom på rollen som vejleder og vise, hvad vejlederen kan bruges til. Det har vist sig, at det tager tid at etablere rollen, men at udviklingen går den rigtige retning, selv om nogle vejledere fortsat oplever udfordringer. De steder, hvor der er udfordringer, føler vejlederne sig ikke altid vel modtaget, og der er eksempler på vejledere, der oplever en skepsis fra andre personalegrupper over for den relation, som vejlederne har brug for at opbygge med klienten. Nogle steder handler den manglende opbakning ifølge vejledernes indtryk, om en opfattelse af, at der er en interessekonflikt mellem den produktion, der er på fængslet og dagsordenen om at styrke uddannelsen til de indsatte. Nogle vejledere oplever, at der opstår en kamp om de indsattes tid og arbejdskraft i stedet for et samarbejde, der skal imødekomme den indsattes behov bedst muligt.

Den individuelle vejledning er mest udbredt

Det er især den individuelle vejledning, der er udbredt i vejledernes måde at arbejde på. Mange af vejlederne har dog også god erfaring med at anvende vejledning i fællesskaber. Vejledning i fællesskaber er ifølge vejledernes beskrivelser overlappende med det opsøgende arbejde og mange vejledere oplever, at det

fungerer rigtig godt som en indgang til nogle af de indsatte, der ikke selv er så opsøgende. Det giver flere indsatte mulighed for at lytte med på et mindre forpligtende grundlag. Gruppevejledning er der begrænset erfaring med og nogle steder oplever vejlederne, at det er udfordrende, fordi de indsatte ikke altid er meget for at dele deres drømme og forestillinger. Gruppevejledning tager udgangspunkt i, at der i gruppen skabes en positiv gruppedynamik, hvor deltagerne er åbne og kan spørge og lytte til hinanden. Enkelte steder har de spæde forsøg med gruppevejledningen givet gode resultater.

Særlige grupper af indsatte

I forhold til de forskellige grupper i klientellet viser evalueringen, at der er grundlag for at være opmærksom på de grupper af indsatte, der har en anden etnisk baggrund end dansk. Vejlederne oplever, at det er en udfordrende gruppe og spørgsmålet er, om der er nogle vejledere, der har behov for mere støtte i forhold til at lave interkulturel vejledning. Det er også aktuelt at sikre, at vejlederne og institutionerne i det hele taget har styr på, hvilke muligheder og rettigheder indsatte med en udvisningsdom har i forhold til vejledning og uddannelse.

Frustration over dokumentation og videndeling

Evalueringen viser, at vejlederne oplever, det er uklart hvor og hvordan, der skal dokumenteres, når der er gennemført vejledning. De fleste er enige om, at det er handleplanen, der er det centrale værktøj, men det er begrænset, hvor mange detaljer, der kan stå i handleplanen; og det er ikke entydigt, om man som modtager af en indsat, der kommer fra et andet fængsel, kan være sikker på, at man har fået al den information, der er, når man har læst handleplanen. I den sammenhæng oplever vejlederne også, det er frustrerende, at man ikke kan se, om der indhentet og udarbejdet forskellige uddannelsespapirer som f.eks. eksamensbeviser og uddannelsesplaner.

Målopfyldelse

I forhold til de fem mål, der er opstillet for indsatsen viser evalueringen, at indsatsen er rigtig godt på vej.

- Det er et mål, at der er **uddannede vejledere¹ på alle fængsler** i 2014. Dette mål er ikke opnået, men alle steder er der en eller flere under uddannelse på DUEK. Efter de gældende planer har alle fængsler minimum en uddannet vejleder i 2016 og 11 af de 14 fængsler har to uddannede vejledere i 2016. Det er senere i projektforsløbet specificeret, at alle fængsler skal have to uddannede vejledere.
- Det er et mål med indsatsen, at **alle fængsler beskrev deres procedurer for vejledning** inden udgangen af 2013. Dette mål er opnået. Procedurerne har ikke helt givet den systematik i tilbuddet, som skabelonen for procedurerne lagde op til, men procedurerne har været et godt redskab i forhold til, at hver enkelt institution har været tvunget til at forholde sig til, hvordan man ville tilbyde vejledning til de indsatte og mange af vejlederne bruger procedurerne mere eller mindre aktivt.
- De to mål om, at **alle indsatte med ønske og behov herfor får dels en afklarende samtale dels et vejledningsforløb** synes at være godt på vej. De fleste steder møder vejlederen alle indsatte ved modtagelsen, og det giver et godt grundlag for at opnå de to mål. Der er dog en vis udfordring i

¹ 'Uddannede vejledere' er i indsatsen defineret som uddannet på diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning (DUEK).

forhold til de indsatte, der ikke er modtagelige for vejlederens støtte ved modtagelsen. Udfordringen opstår idet, vejlederne ikke alle steder synes at arbejde systematisk med den løbende opfølgning. Hvis der ikke er en vis systematik i opfølgningen på de indsattes behov og opbakningen blandt det øvrige personale er svingende, er der en risiko for, at indsatte, der ikke selv kan gøre opmærksom på deres behov, ikke får den vejledning, som de har behov for. Dertil kommer, at der er eksempler på, at vejlederne oplever, at det indledende arbejde omkring modtagelsen af de indsatte og deres diplomuddannelse fylder så meget, at det er svært at finde tid til længere vejledningsforløb og til løbende opmærksomhed på de indsattes behov og ønsker. I forhold til dette mål er det formuleret, at de afklarende samtaler skal gennemføres af uddannede vejledere. Det var ikke tilfældet alle steder i 2014, og der er eksempler på, at nogle vejledere ikke er opmærksomme på, at det kun er gennemførsels- og fastholdelsesvejledning, der kan afholdes ved medarbejdere, der ikke er uddannet på DUEK.

- I forhold til målet om, at **flere indsatte får en formel realkompetencevurdering (RKV)** er målet på tværs af fængslerne opnået i og med, at flere af fængslerne er begyndt at arbejde med RKV eller har arbejdet mere med RKV end tidligere. Billedet er dog meget forskelligt fra fængsel til fængsel. Der er med andre ord fængsler, hvor man ifølge vejlederne stadig ikke er kommet i gang med at arbejde med RKV; andre steder vurderer vejlederne, at potentialet blandt de indsatte allerede er udnyttet.
- I forhold til målet om, at **flere indsatte, der er i EUD og AMU-forløb i fornødent omfang får supplerende FVU- eller avu-undervisning** er der store variationer fra fængsel til fængsel. Mange steder er man gode til at kombinere skole og værksted og vejlederne oplever, at man på fængslet er god til at være opmærksom på de indsattes behov og sammensætte deres beskæftigelse fleksibelt. Omvendt er der eksempler på, at der kun tilbydes fuldtidsskole til de indsatte og at samarbejdet mellem værkstederne, vejlederne og skolen er kendetegnet ved modsatrettede interesser. De steder er betingelserne for at opnå målet mere udfordrende.

2. Indledning

Denne rapport er afrapporteringen på en af flere temaanalyser i den samlede evaluering af satspuljeprojektet "Styrket uddannelse til indsatte". Rapporten sætter fokus på den delindsats i projektet, der handler om et styrket vejlednings- og kompetenceafklaringsstilbud til de indsatte.

I indledningen her beskrives kort baggrunden og formålet med indsatsen. Herefter beskrives formålet med temaanalysen og temaanalysens to spor. Endelig beskrives det, hvilke dataindsamlingsmetoder, der er anvendt, og hvilke forhold omkring betegnelser og begreber læseren skal være opmærksom på.

2.1 Baggrunden og formålet med indsatsen

Genstandsfeltet for nærværende rapport er indsatsen 'Styrket vejlednings- og kompetenceafklaringsstilbud til indsatte'. Indsatsen er en del af satspuljeprojektet 'Styrket uddannelse til indsatte'. Indsatsen er en af fire delindsatser i satspuljeprojektet. De andre tre delindsatser handler om 1) at styrke og standardisere voksenundervisningen i fængslerne, 2) at styrke erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelserne i fængslerne og 3) gennemføre et forsøg med import af undervisning i arresthuse. Med satspuljeprojektet er der bevilliget 122 mio. kr. i projektperioden 2012-2015 og herefter 36 mio. kr. årligt til videre drift.

Projektledelsen af satspuljeprojektet er forankret i *Fritid, Uddannelse, Digitalisering og Innovation* i Center for Straffuldbyrdelse. Evalueringen gennemføres af *Analyse og Evaluering* i Center for Straffuldbyrdelse.

Formålet med indsatsen 'Styrket vejlednings- og kompetenceafklaringsstilbud til indsatte' er, at de indsatte i Kriminalforsorgens fængsler skal have bedre og mere systematisk vejledning og kompetenceafklaring i forhold til uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder under og efter afsoning. Billedet har tidligere været, at uddannelses- og erhvervsvejledningen de fleste steder foregik usystematisk, og det har været uklart og vilkårligt, hvordan og hvornår der vejledes, og hvem der forestod vejledningen. Der har også været stor forskel fra fængsel til fængsel i forhold til tilbuddet om vejledning. Dertil har vejledningen i nogle fængsler ikke været på niveau med de muligheder, der er i det ordinære uddannelsessystem.

I korte træk består indsatsen i, at Kriminalforsorgens 14 fængsler (inklusive Københavns Fængsler)² skal have to uddannede vejledere, der er uddannet på diplomuddannelsen i uddannelses- erhvervs- og karrierevejledning (herefter DUEK). Det er også et krav, at en af de to uddannede vejledere arbejder fuld tid, som vejleder. Denne skal i samarbejde med øvrige vejledere sikre, at alle indsatte med ønske og behov afklares og vejledes i forhold til uddannelses- og erhvervs muligheder. Hertil kommer, at vejledningstilbuddet på fængslet skal være beskrevet. I løbet af 2013 har institutionerne ansat vejledere og løbende fra 2013 og frem er de medarbejdere, der skal efteruddannes, påbegyndt DUEK.

2.2 Evalueringen er to-sporet

Formålet med denne evaluering er to-sporet.

Det ene spor i temaanalysen sætter fokus på processen med at implementere indsatsen. Dette spor i evalueringen har et formativt og har til formål at afdække indsatsen med henblik på at projektlederen i Direktoratet, områdekontorerne og de lokale aktører kan justere indsatsen der, hvor der er behov for det. Med det for øje afdækker temaanalysen de succeser og udfordringer, som ifølge vejlederne fylder i det første år, hvor vejledningsindsatsen er i gang. Da læringspotential og mulighederne for at justere og støtte

² Herefter er "de 14 fængsler" ensbetydende med, at det er Kriminalforsorgens 13 fængsler samt Københavns Fængsler)

institutionerne yderligere i arbejdet med vejledning særligt ligger der, hvor udfordringerne er til stede, vægtes det højt, at få de udfordringer, som spænder ben for vejledernes arbejde frem i analysen. I analysen har evaluator hele tiden øje for formålet med indsatsen og de indsattes udbytte, således, at vejledernes oplevelser og udtalelser holdes op imod dette.

Det første spor i analysen har også til formål at beskrive eksempler på indsatsens lokale udtryk, så evalueringen på den måde belyser hvilke variationer, der er, på tværs af institutionerne i forhold til, hvordan indsatsen er implementeret. Det første spor i temaanalysen er med andre ord en formativ procesevaluering, hvor tilgangen til data er at afdække variationer, udfordringer og succeser. Spor 1 afdækkes især i kapitel 3 og i kapitel 6-9.

Det andet spor i temaanalysen er en målopfyldelsesevaluering. Her er formålet at svare på, om de mål, der er opstillet for delindsatsen 'Styrket vejlednings- og kompetenceafklaringsstilbud til indsatte' er opnået. De mål, der er opstillet, kan ikke måles kvantitativt. Det er derfor vejledernes kvalitative udsagn og oplysninger, der ligger til grund for målopfyldelsesanalysen. Den del af evalueringen, der handler om målopfyldelse, afdækkes i rapportens kapitel 10.

Jf. afsnittet herunder, er datagrundlaget for temaanalysen primært interview med vejlederne på fængslerne. Det vil sige, at evalueringen i høj grad er et udtryk for vejledernes perspektiv. Når vejledernes perspektiv er valgt som det centrale perspektiv i temaanalysen skyldes det, at vejlederne har en faglig baggrund og en konkret praksiserfaring med indsatsen. Det betyder de kan være med til at beskrive de faglige og praktiske udfordringer og succeser, de oplever og de rammebetingelser, de arbejder under. Det giver et grundlag for at arbejde videre med indsatsen og lave eventuelle justeringer, der kan udvikle og styrke indsatsen fremadrettet. Det er dog væsentligt at bemærke, at vejledernes fortællinger og erfaringer ikke er *sandheden* om indsatsen. Vejledernes perspektiv er en af flere sandheder om vejledningsindsatsen, og vejlederne har ligesom alle andre interessenter deres eget perspektiv på indsatsen.

Evalueringen har et tredje og mindre spor, som via registreringer af vejledningsaktiviteterne på alle 14 fængsler kan give et billede af, hvor mange indsatte vejlederne har afklaret og gennemført vejledningsforløb med (kapitel 4).

Endelig inddrages to spørgsmål, som de indsatte har svaret på i en brugerundersøgelse blandt de indsatte Kriminalforsorgens fængsler i 2014. I brugerundersøgelsen 2014 har de indsatte vurderet deres tilfredshed med vejlederen og deres adgang til vejlederen (kapitel 5).

2.3 Datagrundlaget for temaanalysen

Det primære datamateriale for evalueringen/temaanalysen er interview med vejledere på Kriminalforsorgens fængsler. For det første er der gennemført kvalitative dybdegående semistrukturerede interview med vejledere på fem fængsler. For det andet er der gennemført kortere strukturerede interview med 14 vejledere – en vejleder på hvert af de 14 fængsler. De steder, hvor der er flere ansatte, der varetager vejlederfunktioner, er interview gennemført med den vejleder, der er fuldtidsvejleder og oftest har en overordnet og koordinerende rolle i den samlede indsats.

De dybdegående interviews er foregået med fuldtidsvejlederne på fem tilfældigt udvalgte fængsler. Interviewene er gennemført i fængslet på vejlederens kontor eller i et andet lokale tæt på vejlederens

kontorplads. Disse interviews blev gennemført med udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide, men der var stor frihed for interviewer og interviewperson i forhold til at sætte særligt fokus på nogle emner frem for andre. Interviewene er foretaget i maj og juni 2014 og er den primære kilde til evalueringens spor 1. Se interviewguide i bilag A.

De strukturerede interview med vejlederne er foretaget som telefoninterview. Interviewene tager udgangspunkt i en struktureret interviewguide med 12 bundne spørgsmål. Hertil har intervieweren givet plads til kommentarer og bemærkninger fra interviewpersonen og spurgt ind til temaer, der virkede særlig aktuelle for vejlederne. Første del af interviewet er faktuelle spørgsmål om status på vejledningsindsatsen. Resten af interviewet drejer sig om vejledernes vurderinger og beskrivelser af, hvordan det går med indsatsen. Interviewene er gennemført mellem d. 21. oktober og d. 7. november 2014. Telefoninterviewene er den primære kilde til spor 2 om målopfyldelse. Se interviewguide i bilag B.

Disse to typer af interview, som udgør det primære datamateriale, giver evaluator mulighed for at afdække både dybde og bredde i implementeringen af indsatsen. De fem dybdegående interview giver indsigt i, hvordan vejlederne arbejder i detaljer, og det giver baggrund og kontekst til, hvorfor de arbejder, som de gør. De afdækkende telefoninterview med en vejleder fra hvert fængsel giver derimod evaluator mulighed for at give et billede af den brede målopfyldelse og variationerne i den samlede indsats.

Som supplement til interviews med vejlederne anvendes data fra interview med værk mestre og ledere på uddannelsesområdet (herunder ledende værk mestre og ledere med hovedansvar for drift og økonomi) på seks tilfældigt udvalgte fængsler. Disse interview er ligesom de dybdegående interview med vejledere gennemført i maj og juni 2014.

Projektlederen for delindsatsen i Direktoratet for Kriminalforsorgen er også en kilde i evalueringen. Evaluator har løbende været orienteret om projektets fremdrift via uformelle samtaler og mødeaktivitet med projektlederen, og i marts 2015 er gennemført et kort struktureret interview med henblik på at afklare konkrete spørgsmål om forventningerne til projektet og udvalgte faktuelle forhold omkring indsatsens forløb. Endvidere har projektlederen haft mulighed for at kommentere og komme med forslag til justeringer i nærværende rapport.

Denne temaanalyse inddrager ikke de indsattes direkte vurdering og oplevelse af indsatsen. Der er dog relevant viden at hente fra brugerundersøgelsen i fængsler gennemført i november 2014. Her bliver de indsatte spurgt om deres adgang til en uddannelsesvejleder og de bliver bedt om at angive, hvorvidt de er tilfredse med vejlederen. De indsattes besvarelser på disse to spørgsmål bliver inddraget. Dertil kommer, at de indsattes perspektiv i forhold til vejledning vil blive inddraget i 2015 via interviews med indsatte. Når de indsatte ikke er inddraget i denne temaanalyse skyldes det, at fokus er på implementering og målopfyldelse i forhold til indsatsen om et styrket vejlednings- og kompetenceafklaringsstilbud på fængslerne.

2.4 Begreber og betegnelser

I rapporten betegnes "uddannelses- og erhvervsvejleder" blot som "vejleder" af hensyn til læsevenligheden.

Der er fokus på indsatsen og ikke på de enkelte institutioner og vejledere. Derfor er interviewpersonerne anonymiseret. Alle vejledere betegnes som "hun"; og der anvendes fiktive navne til personer af hunkøn,

uanset om den rigtige person er af han- eller hunkøn. Dette skyldes, at viden om interviewpersonernes køn risikerer at kompromittere anonymiteten.

I citater i rapporten anvendes tre prikker, når interviewpersonen holder en pause eller afbryder sig selv. Når der i citater springes sætninger eller dele af en sætning over, som ikke er relevante i den pågældende sammenhæng, vises det med tre prikker i en parentes (...). Når evaluators forklarer, hvad der menes, eller beskriver en handling hos interviewpersonen, der er vigtig for sammenhængen, anvendes en parentes (). Endelig anvendes firkantede parenteser [], når interviewpersonen springer ord over, som ligger implicit i sammenhængen eller som ikke siges. Evaluators sætter det eller de manglende ord ind for at sikre mening eller sammenhæng i citatet. Der anvendes også firkantede parenteser når f.eks. fagområder eller institutioner sløres ved at udskifte stednavne med anonyme betegnelser.

Der er, som beskrevet ovenfor, foretaget interview med ledere på uddannelsesområdet og enkelte ledere med ansvar for drift og økonomi på fængslet med tæt relation til uddannelsesområdet. Af de ledere, der er ansvarlige for det indholdsmæssige på uddannelsesområdet, er nogle overordnede ansvarlige for hele uddannelsesområdet, andre er ledere af grundskoleaktiviteter som FVU, Avu og ordblindeundervisning og nogle er ansvarlige for det man kan kalde værkstedsskolen (EUD og AMU). Alle ledere, der er interviewet, betegnes af hensyn til anonymiteten som "ledere på uddannelsesområdet". Også dem, der hovedsageligt er ledere for driftsforhold eller økonomiforhold på fængslet. Evaluators vurderer, at der ikke er tilfælde, hvor det er afgørende for forståelsen og analysen, om det er en leder med fokus på uddannelse eller en leder med hovedfokus på drift og økonomi.

3. Udmøntningen af indsatsen – centralt og lokalt

Indsatsen 'Styrket vejlednings- og kompetenceafklaringsstilbud til indsatte', som er en del af satspuljeprojektet 'Styrket uddannelse til indsatte' blev forberedt i 2012 og 2013. I løbet af 2014 var indsatsen i drift i alle Kriminalforsorgens fængsler. Den første del af dette kapitel beskriver forberedelserne og de centrale initiativer, der satte indsatsen i gang. Den anden del af kapitlet beskriver, hvordan indsatsen er implementeret lokalt på fængslerne.

3.1. Hvordan er indsatsen forberedt og understøttet centralt fra?

I et brev til fængslerne, af 6. juni 2013, anmodes fængslerne om at tage initiativ til at få mindst to uddannede vejledere. Dertil bliver fængslerne bedt om at planlægge de nødvendige ansættelses- og uddannelsesaktiviteter. De to vejledere skal have diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning (DUEK), og kravet kan udmøntes ved nyansættelser eller ved efteruddannelse af medarbejdere. Fængslerne bliver også bedt om at sende en tidsplan for ansættelserne og efteruddannelsesaktiviteterne. I brevet formidles og vedhæftes rapporten "Vejledning og kompetenceafklaring i danske fængsler". Rapporten er udarbejdet af Rie Thomsen et al. i regi af Nationalt Center for Kompetenceudvikling (NCK) på opdrag fra Direktoratet for Kriminalforsorgen³.

Den 21. juni 2013 blev der afholdt et statusmøde i forbindelse med satspuljeprojektet. Her blev vejledningsindsatsen også drøftet. I den forbindelse viste det sig, at nogle af repræsentanterne fra fængslerne ikke havde en opfattelse af, at der på det tidspunkt var givet grønt lys til at påbegynde ansættelse af vejledere.

I en orientering til fængslerne i august 2013 bad Direktoratet for Kriminalforsorgen fængslerne om at indsende procedurer for vejledningstilbuddet og kompetenceafklaringen på det givne fængsel senest d. 31. december 2013. Institutionerne fik en skabelon for procedurerne. I skabelonens første del udfyldes felter om *Målgruppe*, *Målsætninger* og *Vejledningens indhold*. I den anden del under overskriften *Procedurer* skal handlingerne for forskellige målgrupper udfyldes. F.eks. skal det udfyldes, hvad der sker *Ved indsættelse*, *For indsatte under uddannelse* og *For indsatte, der ikke er i uddannelse*. Til skabelonen fulgte en vejledning, der beskriver, hvordan skabelonen skal udfyldes⁴.

Næste skridt i forberedelserne til at rulle indsatsen ud var et seminar afholdt af Direktoratet for Kriminalforsorgen. Seminaret blev afholdt i to hold – et i Østdanmark og et i Vestdanmark i henholdsvis november og december 2013. Deltagerne på seminarerne var vejledere, undervisere og ledere med ansvar på uddannelsesområdet på Kriminalforsorgens fængsler. Seminaret satte fokus på at formidle de anbefalinger rapporten fra NCK fremhæver, og to af forfatterne bag rapporten (Charlotte Mathiassen og Rie Thomsen) var oplægsholdere på seminaret. Dertil blev vejledningen til skabelonen for procedurerne gennemgået, og der var plads til erfaringsudveksling mellem deltagerne.

I marts 2014 afviklede Direktoratet for Kriminalforsorgen endnu et seminar for vejlederne. Seminaret bestod for det første af en opfølgingsworkshop faciliteret af Mathiassen og Thomsen fra NCK. Formålet var at følge op på de procedurer, som alle fængsler indsendte ved udgangen af 2013. Forud for seminaret modtog

³ Vedhæftet dokument til e-mail til institutionerne af 6. juni 2013. Sagsnr. 12-620-003: "Orientering om udmøntning af delindsatsen vedrørende vejledning- og kompetenceafklaring under satspuljen 'Styrket uddannelse til indsatte'"

⁴ Vedhæftet dokument til e-mail til institutionerne af 14. august 2013. Sagsnr. 12-620-003: "Tiltag i efteråret vedr. delindsatsen vedrørende vejledning- og kompetenceafklaring under satspuljen 'Styrket uddannelse til indsatte'"

fængslerne skriftlige og tekstnære kommentarer på det vejledningsfaglige indhold i procedurerne fra Mathiassen og Thomsen. Mathiassen og Thomsen var således eksterne konsulenter i forbindelse med kommenteringen af procedurerne, ligesom de indgik som eksterne konsulenter i workshoppen. Fængslerne fik deres procedurer tilbage som en vedhæftet fil til en mail. I mailen beskrives det, *”at kommentarerne er ment som støtte til yderligere refleksion og udvikling af vejledningsprocedurer ud fra et vejledningsfagligt perspektiv”*.⁵ For det andet bestod seminaret af en dialog, som havde til formål at opstarte og tegne rammerne for et netværk for vejlederne på tværs af fængslerne. Herefter skulle vejlederne selv køre netværkene videre. Resultat blev tre regionale netværk. Netværkene blev etableret i foråret 2014 og er mødtes et par gange frem til udgangen af 2014. Direktoratet for Kriminalforsorgen etablerede i slutningen af 2014 en referencegruppe til projektet med fire repræsentanter for vejlederne. Referencegruppen har afholdt 2 møder frem til udgangen af 2014. Referencegruppen har ikke beslutningskompetence, men den er nedsat for at give Direktoratet et indblik i vejledningspraksis på fængslerne i forhold til vejledningsfaglige temaer. Dertil kommer, at der er afholdt et vejlederfagligt møde for alle vejledere i oktober 2014 på foranledning af en vejleder fra Statsfængslet Møgelkær.

Der er ikke afholdt flere centrale aktiviteter omkring vejledningsindsatsen fra Direktoratet for Kriminalforsorgen i 2014, men indsatsen er blevet støttet løbende bilateralt, når vejlederne eller lederne af uddannelsesområdet henvender sig til Direktoratet. Der har været et par henvendelser om måneden i løbet af 2014. Henvendelserne har f.eks. omhandlet en genopfriskning af, hvad kravene til indsatsen er, hvordan dokumentationen skal foregå og hvordan vejlederne skal forholde sig til udvisningsdømte indsatte.

Udmeldingen om kravene i indsatsen

I december 2012 blev de overordnede krav og de store linjer vedrørende fordelingen af de økonomiske midler til de enkelte fængselsinstitutioner i forhold til satspuljeprojektet meldt ud. De endelige krav og midler til ansættelse og efteruddannelse af vejledere blev dog først meldt ud i 2013. Når de præcise krav og midlerne til efteruddannelse og ansættelse af vejledere blev meldt ud senere skyldtes det, ifølge projektlederen fra Direktoratet, at man fandt det nødvendigt at man først afdækkede eksempler på den eksisterende praksis for vejledning i fængslerne og søgte ekspertviden om vejledning udefra. Med andre ord: først efter rapporten 'Vejledning i fængsler' udarbejdet af NCK ville man fra Direktoratet melde ud, hvilke krav og overordnede linjer, der skulle udgøre rammerne for vejledningsindsatsen. Det var altså intentionelt, at kravene og midlerne til indsatsen omkring et styrket tilbud om kompetenceafklaring og vejledning først blev meldt ud senere. Projektlederen fortæller, at det blev formidlet til institutionerne, at kravene vedrørende vejledningsindsatsen først ville ligge klar senere i processen.

På to fængsler oplever man i den forbindelse, at det var svært at koordinere den samlede indsats på fængslet, fordi udmeldingen omkring uddannelseskrav til vejlederne kom, efter de andre udmeldinger var realiseret. Her fortæller to ledere på uddannelsesområdet i et interview, hvordan de mener, at det har haft betydning for den lokale organisering af det samlede projekt.

”Hvordan går det generelt med projektet og de elementer, der ligger i det? (interviewer)

Det går fint, og det går fremad, men det går måske lidt langsommere frem end vi forventede, da vi fik at vide, at vi havde de her muligheder. (...) Der er dukket mere op undervejs blandt andet med vejledere og så videre. Så havde vi

⁵ Vedhæftet dokument til e-mail til Statsfængslet i Jyderup 5. marts 2014. Sagsnr. 12-620-00903: *”Program for mandag samt kommenterede procedurer”*. Det er tilfældigt, at den journaliserede mail er til Statsfængslet i Jyderup.

ansat en decideret vejleder, men det var først senere, der var en udmelding fra direktoratet om, at alle fængsler skulle have en vejleder eller mere. Der havde vi så ansat de nye lærere, og der var så to af de gamle lærere, der ønskede at gå ombord i vejledning (...) Vi vidste ikke før i sidste øjeblik, at de skulle have en helt ny diplom oveni (leder på uddannelsesområdet)

Hvis vi havde haft alle kortene på hånden fra starten, ville vi nok have spillet dem lidt anderledes. Det er den følelse jeg sidder tilbage med (...) Det er dog mit indtryk, at direktoratet har lagt det frem som de vidste, og der er så kommet noget mere undervejs (leder på uddannelsesområdet)."

Det er ikke et problem, der synes at være udbredt, men som citatet ovenfor viser, er der eksempler på, at man nogle steder, har oplevet, at det var svært at lægge den samlede plan for ansættelser og efteruddannelsesaktiviteter på tværs af delindsatserne i satspuljeprojektet, fordi man ikke havde det samlede billede af kravene i de forskellige indsætter fra begyndelsen.

3.2 Hvordan er indsatsen implementeret på institutionerne?

Dette afsnit beskriver, hvordan man på fængslerne har organiseret indsatsen og implementeret den lokalt i forhold til antal vejledere og deres organisatoriske placering.

Direktoratet for Kriminalforsorgen har intentionelt ikke udstukket præcise retningslinjer eller detaljerede krav til, hvordan indsatsen om et styrket vejlednings- og kompetenceafklaringsstilbud af de indsatte præcis skulle implementeres på fængslerne. Projektlederen i Direktoratet for Kriminalforsorgen fortæller, at det er vigtigt, at der er plads til at udmønte indsatsen forskelligt, så den passer til de lokale forhold, der er på fængslet og den målgruppe, som klienterne udgør. Den lokale udmøntning af vejledningsindsatsen skal dog bevæge sig inden for de rammer, der er tegnet op af 1) projektbeskrivelsen for indsatsen og de mål, der er opstillet heri, 2) rapporten 'Vejledning og kompetenceafklaring i danske fængsler' udarbejdet af NCK og 3) skabelonen for de procedurer for vejledning, som alle fængsler skulle udfylde og sende ind til Direktoratet for Kriminalforsorgen ved udgangen af 2013.

Projektbeskrivelsen stiller nogle konkrete krav til, hvad indsatsen minimum skal opfylde og hvilke mål, der skal stræbes efter i indsatsen. F.eks. skal der være uddannede vejledere på alle fængsler og målet er, at alle indsatte med behov og ønske bliver kompetenceafklaret og får vejledning. NCKs rapport anbefaler nogle overordnede anbefalinger i forhold til implementeringen og beskriver forskellige metoder i forhold til det vejledningsfaglige arbejde. I rapporten anbefales det f.eks. *"at vejledningen integreres i fængslets praksis og koordineres mellem faggrupper i fængslet med tydelig ansvarsfordeling"*. Skabelonen for procedurerne er især et redskab, der med de fortrykte overskrifter skal give fængslerne anledning til at reflektere over den vejledningsfaglige metode og beskrive en systematik for, hvordan vejledningen af de indsatte gribes an i praksis.

Der er altså sat nogle rammer for indsatsen, men detaljerne omkring vejlederens rolle, arbejdsopgaver og metoder er udfyldt lokalt. Derfor afspejler implementeringen institutionernes prioriteringer og forskelligheder. De forskellige måder, hvorpå indsatsen er implementeret afspejler også de muligheder, der har været for at rekruttere vejlederressourcer eller finde interne medarbejdere med interesse for at varetage vejlederfunktionen.

Hvornår var indsatsen i gang?

Forventningen fra Direktoratet for Kriminalforsorgen har været, at vejledningsindsatsen var i gang på fængslerne fra 1. januar 2014. Det indebærer, at de nyansatte vejledere var påbegyndt arbejdet og, at vejledere, der skulle opkvalificeres var påbegyndt eller tilmeldt DUEK.

Interview med vejlederne viser, at der er en vis variation i, hvornår institutionerne kom i gang med vejledningsindsatsen. På tre af fængslerne vurderer vejlederne, at indsatsen blev sat i gang i løbet af 4. kvartal 2013, inden institutionerne skulle aflevere procedurerne. På syv fængsler vurderer fuldtidsvejlederen, at de i løbet af første kvartal 2014 var i gang med indsatsen. På de sidste fire fængsler fortæller vejlederne, at indsatsen med vejledning til alle indsatte er kommet i gang omkring sommer eller efterår 2014. Hertil kommer, at flere af vejlederne beskriver, at indsatsen stadig ikke kører på fuldt blus idet en eller flere vejledere er på uddannelse og derfor ikke har den tid til vejledningen, som der på sigt skal bruges til opgaven.

Hvem er vejlederne?

Vejlederfunktionen er på de 14 fængsler blevet besat i perioden fra sensommeren 2013 og frem til marts 2014. Nogle steder kommer de nye medarbejdere, der skal varetage rollen med en lang erfaring med vejledning og med et stort og bredt kendskab til uddannelsesområdet. Andre steder har nøglepersonen i vejledningen kun begrænset erfaring med vejledning men en lang erfaring i Kriminalforsorgen.

Dem, der har erfaring fra Kriminalforsorgen, har den fordel, at de kender Kriminalforsorgen og måske den konkrete institution, og de mennesker de skal samarbejde med. I disse tilfælde er der ofte tale om en, der har været underviser eller vejleder i det pågældende fængsel eller i et andet fængsel. Ulemperne ved, at vejlederen har størstedelen af deres erfaring med vejledning fra Kriminalforsorgen kan være, at vejlederen mangler opdateret viden om det aktuelle uddannelsessystem og har mere begrænsede kontakter i uddannelsesfeltet.

Vejledere med erfaring fra uddannelsessystemet uden for murene har ofte en bedre og mere opdateret kontaktflade udadtil. En anden fordel ved at komme udefra er, som der er eksempler på i datamaterialet, at dem, der kommer udefra på en anden måde har mulighed for at kaste et nyt blik på området og få øje på nye muligheder. Det er dog ikke alle steder, at det modtages så positivt, når der kommer nye ideer på banen. Se mere herom i kapitel 5, som afdækker, hvordan vejlederne arbejder på at få etableret en ny profession i et system, der er præget af "plejer".

Til gengæld er der nogle af dem med lang vejledererfaring, der er helt nye i Kriminalforsorgen. De kender ikke til den lovgivning og de procedurer på fængslerne, der sætter rammerne for arbejdet med de indsatte. En vejleder, som ikke tidligere har været ansat i Kriminalforsorgen siger:

"Det fylder meget for mig at gennemskue organisationen! Det er en af de største udfordringer (vejleder)".

Hvordan er opgaverne fordelt?

En udbredt organisering på fængslerne er, at der er én fuldtidsvejleder og en eller flere deltidsvejledere. De medarbejdere, der er deltidsvejledere er oftest undervisere på stedet i de resterende timer. Nogle steder har deltidsvejlederne en halv stilling som vejleder. Andre steder er de flere undervisere, der sammen med fuldtidsvejlederen deler de opgaver, der er med vejledning. Her har den enkelte færre timer afsat til vejledningen. Hertil kommer, at underviserne (uden de har timer specifikt til vejledning) de fleste steder varetager løbende især fastholdelses- og gennemførselsvejledning med de indsatte, der er i skolen. Der er dog

meget variation i, hvor meget dette på den enkelte institution fremhæves og tænkes som en del af vejledningsindsatsen eller som en integreret del af underviserens opgave. Ved udgangen af 2014 er der to fængsler, hvor det er en enkelt person, der står for vejledningen.

En af vejlederne påpeger en udfordring ved en model med mange undervisere med få timer til vejlederrollen. Hun siger:

"I alt er vi mange inde over. Der er en, der har 8 timer, to der har 14-16 timer, tror jeg. Jeg forventer der kommer flere timer. Ville nok foretrække, at der er flere timer på færre folk. Det er lettere lige at udskyde et par vejledningssamtaler end at udskyde et helt hold, som de skal undervise, så derfor lider vejledningsindsatsen, lidt i det (vejleder)".

Interviewmaterialet viser, at der er forskel på, hvordan opgaverne omkring vejledningen fordeles mellem de ansatte, der har en funktion som vejleder. Der er fængsler, hvor fuldtidsvejlederen i udgangspunktet har al indledende og opsøgende vejledning, mens underviserne tager sig af løbende vejledningsbehov hos dem, der er i uddannelsesstilbud. Andre steder deler vejlederne deres opgaver op alt efter, om der er tale om uddannelses- eller erhvervsvejledning. Der er et eksempel, hvor en vejleder hovedsageligt er erhvervsvejleder, mens den anden går videre med de indsatte, der har behov for og ønske om uddannelse. Der er også eksempler på, at arbejdsopgaverne er opdelt, så fuldtidsvejlederen tager sig af den gruppe, der ikke umiddelbart kommer i uddannelse, mens deltidsvejlederne, som også er undervisere tager sig af dem, der har konkrete planer eller allerede er tilmeldt uddannelse. Endnu en variation er, at vejledningsopgaven er opdelt, så de ansatte, der har en vejlederfunktion, har ansvar for visse afdelinger.

Her fortæller vejlederen, at alle lærerne vejleder, og interviewereren spørger så:

"Hvordan deler I så det arbejde op? (interviewer)

Jamen, det er afdelingsopdelt. En har afdeling X og Y og en anden har F og G. Det er sådan ja. Så deler man det op. Der er også nogle møder, man skal deltage i rundt på afdelingerne hver uge. Det skal jo tilrettelægges med skemaet, så man både kan gå til møde og passe sin undervisning (idet vejlederne også er undervisere). Så det er blevet opdelt lidt efter noget praktisk, men også opdelt efter hvor ens spidskompetencer er (vejleder)

På et andet fængsel er der også flere medarbejdere, der deles om vejledningsopgaven, og her fortæller fuldtidsvejlederen, at flere forskellige medarbejdere, med en delfunktion som vejleder, er inde over den første samtale med de indsatte:

"Jeg er selvfølgelig den eneste, der sådan er på fuld tid. De andre har stadigvæk nogle andre opgaver ind over (vejleder).

Ja. Hvordan har I fordelt og organiseret jeres arbejde, altså i forhold til at få det dækket ind? (underviser)

Ja, der er også rigtig rigtig mange vejledninger lige pt. faktisk. Men sådan, som det er lige nu, så får jeg stadigvæk mails om dem, der er nye og skal til vejledning, og så fordeler jeg dem ud til de forskellige vejledere (vejleder)".

De personer, der jf. citatet herover har en vejlederfunktion ved siden af deres undervisningstimer, har ikke alle sammen DUEK og er heller ikke under uddannelse på DUEK.

I projektbeskrivelsen for indsatsen er det opstillet som et mål, at *"alle indsatte med ønske og behov herfor skal have en afklarende vejledningssamtale ved en uddannet vejleder"*. Underforstået, at en uddannet vejleder er

en vejleder uddannet (eller under uddannelse) på DUEK. Ifølge projektlederen fra Direktoratet handler dette om, at egentlig uddannelses- og erhvervsvejledning som indebærer afklaring, motivation og ønsker om fremtiden skal varetages af uddannede vejledere, mens fastholdelses- og gennemførselsvejledning i forbindelse med undervisning godt kan gennemføres af undervisere.

Ovenstående eksempler fra praksis giver anledning til at rejse et opmærksomhedspunkt om, hvorvidt der alle steder er en forståelse af og fokus på, at uddannelses- og erhvervsvejledningen skal gennemføres af uddannede vejledere (eller vejledere, der er under uddannelse). Indtrykket fra datamaterialet er, at der nogle steder er mange personer inde over; og fordi behovet for vejledning er så stort, er det ikke muligt eller hensigtsmæssigt for den ene eller de to, der er uddannet eller under uddannelse at varetage opgaven alene. Et konkret eksempel på, at nogle vejledere ikke oplever, at vejlederressourcerne er tilstrækkelige, er en vejleder, der siger, at hun vurderer, at der er behov for tre fuldtidsvejledere på fængslet. Der er, på det tidspunkt hvor hun udtaler sig, mellem halvanden og to stillinger til vejledningsopgaven. Indtrykket fra nogle af interviewene med vejlederne er også, at de ikke er opmærksomme på, at det er et krav, at uddannelses- og erhvervsvejledning skal gennemføres af DUEK-uddannede vejledere.

Der er ikke lavet en detaljeret kortlægning af organiseringen af vejledningsindsatsen på alle fængsler, men evalueringen kan underbygge, at der er mange forskellige modeller, som især synes at være afhængig af fængselsforhold, antal personer med vejlederfunktioner og typer af fagprofiler blandt de personer, der varetager vejledning.

Fuldtidsvejlederens fysiske og organisatoriske placering

De fleste vejledere er tæt knyttet til fængselskolen på fængslet og de fleste oplever også, at det er det, der er mest meningsfuldt. Vejlederen er fysisk til stede i skolen og opfanger de indsatte, der har nye ønsker og tanker om uddannelse og fremtid. Vejlederen har også et fagligt fællesskab med undervisere og eventuel leder af skolen og vejlederen har rigtig god mulighed for at følge og påvirke skolen ud fra de behov, som vejlederen kan se, der er gældende blandt gruppen af indsatte.

En vejleder siger følgende om fordele og ulemper ved at hun og hendes vejlederkolleger er placeret på skolen under lederen af uddannelsesområdet:

”Den uddannelsesansvarlige er vores nærmeste leder. Vi er begge tidligere lærere. Det er der fordele og ulemper i. Jeg synes det giver mening, fordi vores uddannelsesansvarlige er jo den, som ligesom er koordinator på alt, hvad der hedder uddannelse. Hun har fingrene i, hvad vi har af tilbud og kan på alle områder. Vi har hele tiden en fornemmelse af, hvad der foregår hele tiden (...). Ulempen er, at vi kommer rundt som lærere over for de ansatte – det kræver noget arbejde at få den der faglighed som vejleder igennem på stedet (vejleder) ”.

Vejlederen her påpeger, at tilknytningen til skolen giver en god føling med skolen og tilbuddene til de indsatte. Til gengæld oplever hun, at det er en ulempe at være tilknyttet skolen, fordi de som vejledere fortsætter med at blive opfattet som lærere og har sværere ved at slå vejlederrollen fast. I kapitel 6 vendes der tilbage til udfordringerne med at få vejlederfagligheden til at slå igennem på fængslerne.

Der er også andre eksempler på, at der er ulemper forbundet med, at vejlederne er knyttet tæt til skolen. Her handler det om den praktiske opgaveportefølje og en vejleder fortæller her, hvordan hun har opgaver, der hører til det at være ”skolemedarbejder”.

"Altså, jeg har min plads i skolen og jeg laver også opgaver, som ligesom hører til det at være en skolemedarbejder her. Der er sådan diverse-opgaver (vejleder)

Hvad er det f.eks.? (interviewer)

Jamen det er jo sådan noget som oprettelse af de indsatte i SK-net, trinindplacering af de indsatte, printe, lave skema – sådan praktiske skoleopgaver. Hvis jeg sidder på min plads og der er indsatte, der har tid ved computerne, så er det også min opgave at holde øje med dem og hjælpe dem, hvis der lige er noget. Så er jeg også kontaktperson for en udenlandsk dame (vejleder)."

Hvordan vejlederen er placeret både organisatorisk og fysisk kan altså have betydning for, hvilke arbejdsopgaver vejlederen har. Evaluator kan ikke på baggrund af datamaterialet afgøre, om det er meget udbredt, at vejledernes ressourcer bruges på meget andet end vejledning. Det tyder dog på, at det kan være aktuelt at være opmærksom på, om vejledernes tid bliver brugt mest hensigtsmæssigt, så den bedst muligt er med til at styrke og systematisere arbejdet med at vejlede- og kompetenceafklare de indsatte.

Der er også eksempler på, at vejlederne oplever, at de er mere eller lige så knyttet til arbejdet med modtagelsen af de indsatte som til skolen. Nogle steder er det, som det senere i rapporten afdækkes, sammenhængende med, at en stor del af vejledernes arbejde ligger i forbindelse med modtagelse af nye klienter, som skal afklares, præsenteres for tilbuddene og arbejdsplaceres. En vejleder siger i forhold til den organisatoriske og fysiske placering:

"Jeg sidder i forbindelse med skolen men er mere en naturlig del af modtagelsen, og det er fordi jeg taler med alle. Så bruger jeg mere skolen som sparringspartner. Sender nogen ned, hvis de skal der ned og testes og få plads. Men kan godt føle sig lidt alene i det, men det er i modtagelsen jeg hører til. Det er også der mine opgaver primært ligger (vejleder)".

Det generelle billede er, at vejlederne oplever, at de er en del af skolen, mens enkelte ser sig selv som mere knyttet til det modtagelsesarbejde, der er etableret, eller er under etablering. Interviewmaterialet giver eksempler på, at der både er fordele og ulemper ved at være knyttet tæt til skolen som vejleder.

4. Antal samtaler og forløb ifølge vejledernes registreringer

På alle 14 fængsler har vejlederne registreret en del af den vejledning, de har gennemført i perioden fra 1. maj 2014 til 31. december 2014. Vejlederne har modtaget et skema udarbejdet til formålet. Vejlederne har registreret de gange, hvor de har haft en afklarende samtale med en indsat, og de har registreret de vejledningsforløb, de har påbegyndt og afsluttet. Det skal bemærkes, at registreringerne kun repræsenterer en del af det arbejde, som vejlederne laver.

På de 14 fængsler er registreret, at der i alt er 2.116 forskellige indsatte, der har fået en eller anden form for vejledning eller et tilbud om vejledning. Blandt de 2.116 forskellige indsatte er der givet 182 tilbud om vejledning, som den indsatte har afslået. For de resterende indsatte er der afholdt en eller flere samtaler.⁶

Der er med en konkret dato registreret i alt 2.357 afklarende samtaler og 1.393 påbegyndte vejledningsforløb på tværs af de 14 institutioner. Tabel 4.1 nedenfor viser for det første - hvis tabellen læses fra venstre - hvor mange afklarende samtaler, der er afholdt fordelt på de enkelte fængsler i perioden fra den 1. maj til udgangen af 2014. Dernæst fremgår det, hvor mange påbegyndte vejledningsforløb, der har været i perioden fordelt på de 14 fængsler. I tabellen er antallet af afklarende samtaler større end antallet indsatte. Det skyldes, at nogle indsatte har været igennem en afklaring af flere omgange eller at en afklaring har taget flere samtaler.

Tabel 4.1: Antal afklarende samtaler og antal påbegyndte forløb samt belæg og flow fordelt på institution

	Afklarende samtaler	Påbegyndte vejledningsforløb	Gennemsnitligt belæg i perioden (kun afsonere)	Antal nye afsonere i perioden
Anstalten ved Herstedvester	117	97	128	111
Statsfængslet ved Horserød	167	19	155	297
Statsfængslet i Jyderup	79	23	135	229
Statsfængslet på Kragkovhede	416	416	172	369
Københavns Fængsler	330	213	-	631
Statsfængslet Midtjylland ⁷	68	47	216	776
Statsfængslet Møgelkær	29	7	154	305
Statsfængslet i Nyborg	261	143	233	376
Statsfængslet Renbæk	112	80	139	294
Statsfængslet i Ringe	80	55	76	127
Statsfængslet på Søbysøgård	101	96	128	261
Statsfængslet ved Sdr. Omme	211	64	173	307
Statsfængslet i Vridsløselille	218	36	172	187
Statsfængslet Østjylland	174	97	170	239
Total	2.357	1.393		

I de to sidste kolonner i tabel 4.1 er det gennemsnitlige belæg og antal nye afsonere i perioden fra den 1. maj til den 31. december 2014 fremstillet. Det er evaluators vurdering, at de to kolonner med belæg og antal nye afsonere ikke viser et fuldstændigt billede af målgruppen for vejledning. Bandt andet fordi der er forskel på, hvor mange af de nye afsonere, der skal afsones i 2 måneder eller derunder, og derfor ikke er en del af den primære målgruppe, og fordi man på nogle fængsler, især på Københavns Fængsler, også gennemfører vejledning med arrestanter. Endelig kan der være forskel på klientellets behov og ønsker for vejledning fra

⁶ Vejlederne har registreret, om de indsatte har fået et tilbud om vejledning. Mange steder har det dog vist sig, at det er mindre meningsfuldt at spørge på denne måde. Mange steder skal de indsatte tale med vejlederen, og derfor er der ikke tale om et tilbud om en samtale, men om en tvungen aktivitet, hvor de indsatte møder vejlederen og derigennem tilbydes vejledning. Dermed er et tilbud om vejledning mange steder overlappende med, at der er afholdt en samtale, som så kan være meget kort, hvis den indsatte ikke ønsker vejledning.

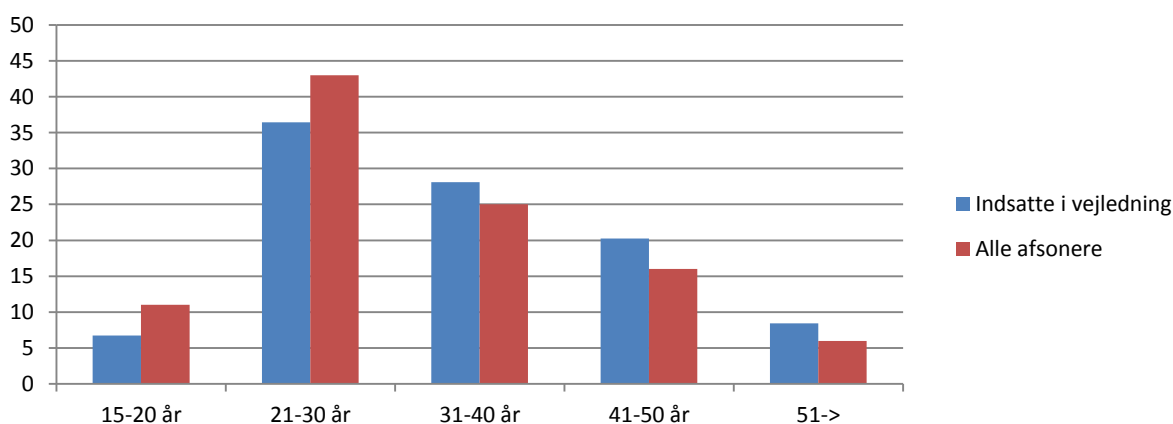
⁷ Registreringerne fra Statsfængslet Midtjylland er ufuldstændige.

fængsel til fængsel. De to kolonner giver altså kun et overordnet billede af de omfangsmæssige forskelle, der er på institutionerne. I forhold til sammenligninger kan det f.eks. bemærkes, at Statsfængslet Møgelkær, der har et lidt højere gennemsnitligt belæg og et større flow end Statsfængslet i Jyderup, har gennemført 29 afklarende samtaler og påbegyndt 7 vejledningsforløb, hvorimod man på Statsfængslet i Jyderup har gennemført 79 afklarende samtaler og påbegyndt 23 vejledningsforløb. Om forskellene skyldes klientellets behov, vejledernes ressourcer eller noget tredje, kan ikke belyses her.

Med angivelse af en konkret dato er der registreret 1.250 afsluttede vejledningsforløb. Af disse er fordelingen på årsagen til, at vejledningen er afsluttet følgende: 68 % forløb er afsluttet, fordi forløbet blev gennemført, 8 % blev afsluttet fordi den indsatte skulle overføres til en anden institution, 8 % er afsluttet efter indsattes eget ønske, og 6 % er afsluttet på grund af løsladelse. 3 % af forløbene er afsluttet på grund af manglende motivation eller deltagelse hos den indsatte. For 7 % er angivet 'anden årsag' eller, der er ikke angivet nogen årsag. For fire indsatte angives 'disciplinære forhold' som årsagen til, at vejledningsforløbet er afsluttet og for en enkelt indsat angives 'undvigelse', som årsag.

Aldersfordelingen blandt de indsatte, der har fået vejledning eller et tilbud om vejledning er nogenlunde den samme, som den er blandt hele gruppen af afsonere. De indsatte på 30 år eller derunder er dog lidt underrepræsenterede blandt dem, der får vejledning, mens dem over 31 år er en anelse overrepræsenterede. Forskellen er ikke statistisk signifikant.⁸

Figur 4.1: Aldersfordeling for gruppen af indsatte, der har fået vejledning sammenlignet med aldersfordelingen blandt alle afsonere.



Note: Aldersfordelingen på alle afsonere er trukket ud for perioden 24.-30. november 2014 og er således et øjebliksbillede fra den periode, hvor der er registreret vejledning.

Evaluatoren er påpasselig med at drage for mange sammenligninger og konklusioner på grundlag af registreringerne fra 2014, idet datavaliditeten er usikker. Når dataene ikke med sikkerhed er valide skyldes det, at det ikke har været klart defineret, hvad det ville sige, at afholde en afklarende samtale og påbegynde og afslutte et vejledningsforløb. Repræsentanter for vejlederne har samstemt med projektlederen fra Direktoratet ydret, at det har vist sig, at det ikke har været entydigt, hvordan man definerer en afklarende

⁸ Når rapporten her ikke anvender data om de indsattes etniske baggrund fra registreringerne skyldes det at data er ufuldstændige. Det er kun registreret information om den indsattes etnicitet (operationaliseret ved spørgsmål om, hvorvidt den indsatte og dennes forældre er født i Danmark) for godt 1000 af de indsatte, der optræder i registreringerne. Det kan ikke antages, at den gruppe hvor etniciteten er registreret er repræsentativ for hele populationen i data. Derfor er det for risikabelt at konkludere noget på baggrund af det udsnit af registreringerne, hvor vi har viden om etnicitet.

vejledningssamtale og et vejledningsforløb. Registreringerne fra Statsfængslet i Kragsskovhede er et konkret udtryk for, at registreringerne er foretaget ud fra forskellige opfattelser af, hvad det vil sige, at gennemføre en afklarende samtale og at påbegynde og afslutte et vejledningsforløb. Fuldtidsvejlederen på Statsfængslet i Kragsskovhede fortæller, at de oplevede, at det var uklart, hvad der var ment, og på Kragsskovhede valgte man i forbindelse med registreringen at se den samtale, som vejlederen har med alle indsatte ved modtagelsen, som både afklarende og som et afsluttet forløb, når der ikke var ønske eller behov for mere vejledning. Det nødvendige arbejde og forløb med den enkelte indsatte var gennemført og afsluttet.⁹ Som det fremgår af registreringerne er det ikke sådan, de andre fængsler har defineret de elementer, som skulle registreres. Det ærgrer projektlederen i Direktoratet, at den dialog, som vejlederne har haft med Direktoratet løbende, ikke har indfanget og imødekommet de udfordringer, der har været med registreringerne.

Når man anvender registreringerne er det også væsentligt at være opmærksom på, at registreringerne kun indfanger en del af det, som vejlederne laver. Der er eksempler på vejledere, der oplever det som frustrerende, at den registrering, de skal foretage, kun indfanger en lille del af deres arbejde. Frustrationen er især udtalt de steder, hvor vejlederne oplever, at der kun er få indsatte, der har behov for egentlige vejledningsforløb. En vejleder siger:

"(...) registreringerne viser jo kun en lille smule af det, vi laver, der er ikke ret mange, der har brug for og får et vejledningsforløb med flere samtaler og aktiviteter. Når man så skal registrere, sidder man jo og tænker på, hvordan det vil blive brugt, og skal jeg kun registrere længere forløb, så bliver det meget småt (vejleder)".

At registreringerne kun dækker en lille del af vejledernes arbejde stemmer overens med den definition af vejledning, som NCK anvender og anbefaler i rapporten "Vejledning og kompetenceafklaring i danske fængsler". I rapporten beskrives det, "at vejledning bør ses som en proces, der består af forskellige aktiviteter, og at der kan være behov for at skabe (bedre) adgang til nye vejledningsaktiviteter". I rapporten nævnes som eksempler besøg på uddannelsesinstitutioner, samtale med fagvejledere og minipraktik. På den baggrund er det vigtigt, at registreringerne af vejledning bruges med stor forsigtighed og ikke formidles som et udtryk for det samlede arbejde med vejledning.

Projektlederen fra Direktoratet har vurderet, at det er aktuelt, at bede vejlederne registrere en del af deres aktiviteter i 2015 ligesom i 2014. Projektlederen i Direktoratet har beskrevet, hvad der menes med en afklarende samtale og et vejledningsforløb i forbindelse med registreringer, og der er suppleret med registreringer om, hvorvidt vejledningen foregår individuelt eller i grupper.

⁹ For rigtig mange af de registreringer, der er foretaget på Kragsskovhede er datoen for den afklarende samtale, datoen for det påbegyndte forløb og datoen for det afsluttede forløb er den samme.

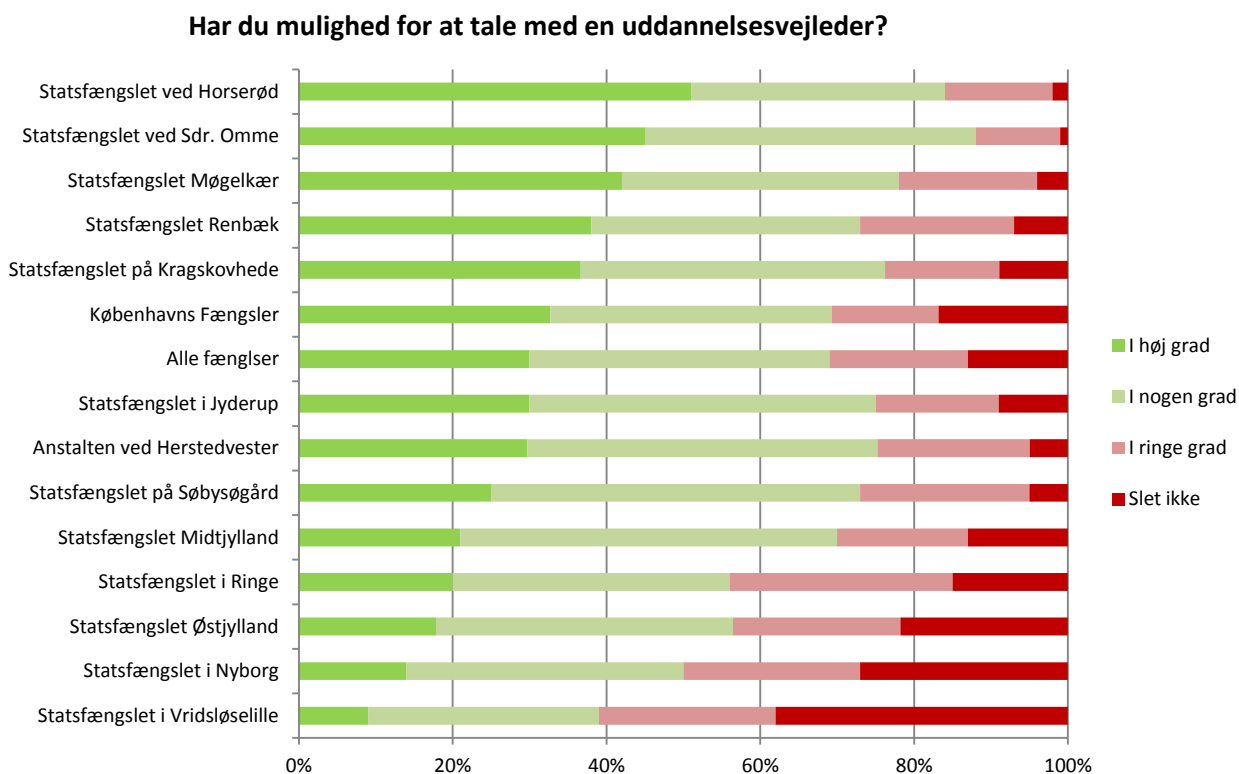
5. De indsattes oplevelse af vejlederne og adgangen til vejlederne

I november 2014 blev der gennemført en brugerundersøgelse blandt de indsatte i Kriminalforsorgens fængsler. De indsatte blev blandt andet spurgt, i hvilken grad de oplever, de har adgang til en uddannelsesvejleder, og om de er tilfredse med uddannelsesvejlederen. De lokale delrapporter med data fra Brugerundersøgelsen 2014 forventes offentliggjort i forsommeren 2015.

I figur 5.1 viser de indsattes besvarelse på spørgsmålet om, hvorvidt de har mulighed for at tale med en vejleder fordelt på de 14 fængsler. Der er 1.685 indsatte, der har svaret på spørgsmålet. De 23 %, der svarer 'ved ikke/ikke relevant' på spørgsmålet fremstilles ikke i figuren. Svarmuligheden anvendes formentlig, fordi de vurderer, at de ikke kan afgøre, om de har haft adgang til en uddannelsesvejleder eller fordi det slet ikke er relevant for dem, at tale med en uddannelsesvejleder.

Figuren viser, at der er stor forskel fra institution til institution. F.eks. er der i Statsfængslet i Horserød henholdsvis 51 og 33 %, der vurderer, at de i høj grad og i nogen grad har adgang til en uddannelsesvejleder. Til sammenligning er andelen i Statsfængslet i Vridsløselille 9 % og 30 %. Det skal bemærkes, at de indsattes oplevelse er et udtryk for en lang række forhold, som ikke kun handler om vejlederens evner. Ledelsens opbakning på institutionen kan være afgørende for, om det er muligt at skabe synlighed omkring vejlederen, og de institutionelle rammer kan betyde meget. Endelig er den enkelte indsatte forventninger afgørende for, hvordan de svarer. Har den indsatte haft store forventninger kan vurderingen blive tilsvarende lav. Omvendt kan det være, at den indsatte vurderer adgangen til vejlederen meget positivt, hvis han ikke havde nogen forventninger til, at der ville være en vejleder.

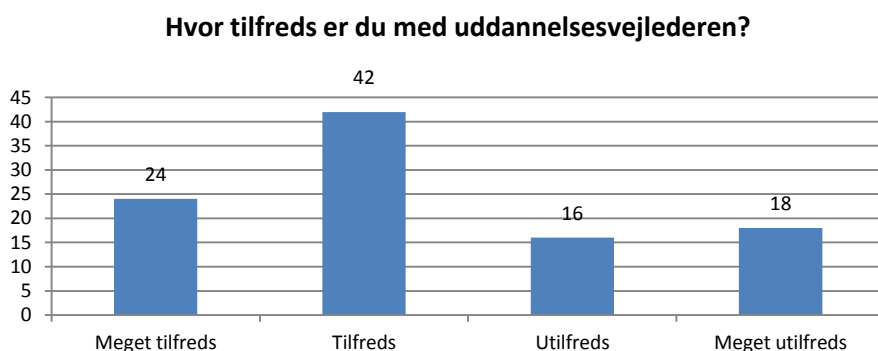
Figur 5.1: De indsatte i Kriminalforsorgens fængsler svar på spørgsmålet "Har du mulighed for at tale med en uddannelsesvejleder, hvis du har brug for det?" (angivet i procentandele), N =1.287



I figur 5.1 er der en tendens til, at de fængsler med mestendels lukkede pladser, synes at have de største udfordringer med at gøre vejlederen synlig. Med undtagelse af Københavns Fængsler og Anstalten ved Herstedvester er de fire fængsler, hvor de indsatte oplever adgangen til vejlederen er dårligst, lukkede fængsler.

De indsatte er i brugerundersøgelsen også blevet spurgt, hvad de synes om uddannelsesvejlederen, ligesom de er blevet bedt om at vurdere andre personalegrupper på fængslet. Figur 5.2 herunder viser, hvad de indsatte svarer. 1.650 indsatte har svaret på spørgsmålet og af disse har 628 svarende til 38 % svaret 'ved ikke/ikke relevant'. De indsatte, der har svaret 'ved ikke/ikke relevant' fremstilles ikke i figur 5.2. Blandt de resterende indsatte svarer 24 %, at de er meget tilfredse med vejlederen og 42 % svarer, at de er tilfredse. Henholdsvis 16 % og 18 % svarer, at de er utilfredse og meget utilfredse med uddannelsesvejlederen. Fordeles besvarelsene på de 14 fængsler er der store forskelle. F.eks. varierer andelen af indsatte, der svarer 'meget tilfreds' fra 7 % til 36 %. Svarfordelingerne for det enkelte fængsel opgøres i de lokale delrapporter fra Brugerundersøgelsen 2014, der offentliggøres i forsommeren 2015.

Figur 5.2: De indsatte i Kriminalforsorgens fængsler svar på spørgsmålet "Hvor tilfreds er du med uddannelsesvejlederen"? I brugerundersøgelsen 2014 (angivet i procentandele), N=1.022



Der er en statistisk signifikant sammenhæng, mellem de indsatte, der svarer positivt på, om de har adgang til vejlederen og dem, der svarer, at de er tilfredse med vejlederen. En del af forklaringen må formodes at være, at de indsatte lader adgangen til vejlederen indgå som et af flere forhold i en samlet vurdering af deres tilfredshed med vejlederen.

I forhold til de indsattes tilfredshed med vejlederen skal det bemærkes, at der i brugerundersøgelsen er spurgt til tilfredsheden med vejlederen og ikke til tilfredsheden med den opgaveløsning, som vejlederen varetager. Det vil sige, der kan være indsatte, der svarer helt eller delvist på spørgsmålet ud fra en vurdering af den specifikke person, der varetager vejledningen og ikke i forhold til den vejledning den indsatte har fået.

Alt i alt viser de indsattes besvarelser fra brugerundersøgelsen i 2014, at der er stor forskel fra institution til institution i forhold til, i hvilken grad de indsatte oplever, at de har adgang til en uddannelsesvejleder. Yderligere viser det sig, at der er en tendens til, at udfordringerne er størst i de lukkede fængsler. Det viser sig også, at lige knap 64 % af de indsatte, som mener, at de har grundlag for at vurdere deres tilfredshed med vejlederen, er enten meget tilfredse eller tilfredse med vejlederen.

6. En ny profession vokser frem på fængslerne

I dette kapitel beskrives det, hvordan vejlederne, med visse udfordringer er ved at finde deres position på fængslerne, og hvordan vejlederne i høj grad har en rolle som "advokat" og nogle steder også hovedkraften i fremdriften for uddannelsesdagsordenen på Kriminalforsorgens fængsler. Det anslås i den forbindelse, at det kan blive sårbart for både vejledningsindsatsen og det generelle mål om at styrke uddannelse til de indsatte, at vejlederen har den udviklende rolle. Kapitlet berører også en udfordring omkring vejledernes arbejdsvilkår, som kan betyde at indsatsen bliver sårbar; og det belyses, hvordan uddannelsesdagsordenen ikke står lige højt på listen på alle fængsler.

6.1 Vejlederrollen bliver mere synlig

Det er et udbredt billede i interviewmaterialet, at vejlederne har brugt eller stadig bruger meget energi på at positionere sig selv og vejlederfunktionen på fængslet. Den selvstændige vejlederprofession er ny, og både personen og funktionen skal finde sin plads i organisationen. Kun de få steder, hvor man i forvejen arbejdede mere systematisk med vejledning og traditionelt har haft meget fokus på uddannelse italesætter vejlederne ikke udfordringen.

En vejleder beskriver her, hvordan det har krævet et stykke arbejde at gøre organisationen opmærksom på, at der er en vejleder. Samtidig siger hun, at det i høj grad er lykkedes:

"Altså jeg tror, at jeg har været så meget rundt efterhånden, at de godt ved [jeg er her], og de er i hvert fald blevet gode til, at hvis de møder et spørgsmål, så siger de, vi ringer lige til Joan, så hører vi, om hun lige vil komme over og tage en snak med dig, omkring det her helt præcise emne" (vejleder).

En anden vejleder siger følgende og beskriver, at hun har fået skabt "en platform" for arbejdet som betyder at hun kan fylde den rolle, som hun gerne vil:

"Jeg har fået skabt en platform, som jeg egentlig er ret godt tilfreds med. En platform hvor jeg får lov til at gøre det, som jeg skal gøre som vejleder og som fagperson (vejleder)".

Der er dog også eksempler på, at vejlederne oplever, at der er et stykke vej endnu, før de har fået deres rolle slået fast. En vejleder siger:

"Selv om jeg har været rundt på samtlige afdelingsmøder og fortælle, hvem jeg er, og hvad jeg står for og min måde, og at jeg er en del af det, som ligger rundt om "klienten i centrum". Så er der stadig nogen, der siger - nå, kan vi også bruge dig til det? Så ja, de kan godt stadig være usikre (vejleder)."

I et interview med en anden vejleder, spørger interviewereren, hvad de største udfordringer er i vejlederrollen. Vejlederen svarer "Det er at få synliggjort vejlederfagligheden overfor ledelse og kollegaer". Det er i det hele taget værd at bemærke, at vejledernes udfordringer med at synliggøre rollen især er gældende i forhold til de andre personalegrupper på fængslet og i mindre grad i forhold til de indsatte.

Når vejlederne gør en stor indsats for at blive synlige og spille en central rolle på fængslet, skyldes det også, at vejlederne er engagerede og brænder for deres felt. De kunne godt læne sig tilbage og lade opgaverne komme til dem. Det gør de ikke. De er opsøgende og engagerede. Det er de, fordi de kan se meningen i arbejdet, og de vil gerne gøre deres arbejde godt og støtte de indsatte og deres kollegaer i arbejdet med de indsatte.

Det generelle billede er, at vejlederne med undtagelse af få steder har arbejdet meget med at gøre vejlederen

og rollen som vejleder synlig, og der er store variationer fra fængsel til fængsel. Nogen oplever, at de er nået langt i arbejdet, og at de er blevet en del af fængslet. Andre oplever stadig, at de arbejder lidt i et vakuum - eller med en vejleders ord - har skabt "deres egen lille vejlederverden" på fængslet.

6.2 Samarbejde og snitflader med andre personalegrupper

Vejledernes positionering af sig selv og deres professionen handler blandt andet om, at de skal finde deres funktion i forhold til de andre personalegrupper på fængslet. Tidligere varetog betjente, socialrådgivere, lærere og ledere på uddannelsesområdet sammen og på forskellig vis hele eller en del af den rolle, som vejlederne forventes at varetage i løbet af 2014.

Fra interviewmaterialet kan fremhæves to eksempler, der viser hvor forskelligt vejlederne er blevet mødt som en ny faglighed og funktion. I begge eksempler kommer vejlederen og skal løfte en opgave, som andre tidligere varetog. I det første eksempel oplever vejlederen, at de andre personalegrupper har set frem til at få deciderede vejlederressourcer på fængslet. Her fortæller vejlederen om situationen omkring hendes ansættelse:

"De [ansatte på fængslet] gik og ventede på, at det blev sat i gang. Mange socialrådgivere har jo taget sig af det her vejledningspunkt og nogle fængselsbetjente også, og hvor de, som de selv siger, har haltet sig igennem det, og ikke vidst hvad de gjorde, der tager jeg fat, så derfor var det jo en lettelse for dem, at der kom én der vidste noget om vejledning (...) (vejleder)

Den her rolle som du beskriver, at betjente og socialrådgivere har haft før, hvor de jo tager lidt den der vejledersrolle - hvordan er det nu? (...) Altså får du det hele, eller vil de gerne holde fast i opgaven? (Interviewer)

De vil gerne give det videre. Og de vil også gerne have mig til at lave den del af det, hvor det hedder at søge SU for eksempel, og hvor jeg har sagt - nej, det deltager jeg ikke i, fordi jeg er den eneste vejleder, og sådan kan jeg blive ved (vejleder)".

I modsætning til eksemplet ovenfor, hvor vejlederen oplever, at socialrådgivere og fængselsbetjente så frem til at afgive opgaver med relation til uddannelse, er herunder et eksempel på, at der har været fængselsbetjente, som ønskede at holde fast i opgaven. Når de ikke vil afgive rollen, er det ifølge vejlederens indtryk fordi, at det for dem, er en del af rollen som kontaktperson. Vejlederen fortæller:

"Jeg kan også undre mig over nogle gange, at jeg kan læse i en døgnrapport, at en eller anden skal ud til noget [uddannelse] og der er det utroligt, at man ikke lige har givet mig et kald (vejleder)

Hvad skyldes det?(interviewer)

Måske fortsætter man bare i gammel vane, men nogen [fængselsbetjente] tænker måske også, at det er at være kontaktperson. Det er nogle rygter, jeg har hørt, at man var bange for, at jeg ville komme og ta' det fra dem. Men det har de så fundet ud af, at det gør jeg ikke. For jeg har ikke brug for at ta' det. Jeg har bare brug for, at vi snakker om det. Alt det administrative prøver vi at lade ligge ude hos dem med tilmelding til kurser og den del (vejleder)".

De to citater tydeliggør, hvordan vejlederne med udgangspunkt i kultur og holdninger på det enkelte fængsel må navigere og afgrænse deres egen rolle op mod de andre personalegrupper, som arbejder med de indsattes forsorgsmæssige og personlige forhold.

De to citater giver også et eksempel på, hvordan opgaverne omkring vejledningen helt konkret og i praksis fordeles forskelligt på fængslerne. Vejlederen, der citeres først herover, fortæller, at hun tilmelder de indsatte til uddannelser, men at hun har sat en streg i sandet i forhold til at søge Statens Uddannelsesstøtte (SU) til de indsatte. Den anden vejleder fortæller, at tilmeldingen til uddannelse er noget, som fængselsbetjentene tager sig af.

Det generelle billede i interviewmaterialet er, at vejlederne oplever, at de har et godt samarbejde med de andre personalegrupper på fængslet. En vejleder fortæller, hvordan hun gør meget ud af at bruge de andre faggruppers viden om de indsatte, og hun oplever, at der er god opbakning til hendes arbejde:

"Hvordan foregår samarbejdet med de andre på fængslet? (interviewer)

Hvis der er en vi ligesom ikke har kendskab til. Så ringer jeg til værkstedet og siger: - hvad, er hænderne skruet rigtig godt på hos ham? Er det en god ide at sende ham ud på en håndværksmæssig uddannelse? Det spørger jeg altid værkstederne om, fordi det vil være synd at give ham et nederlag. Jeg ringer også til afdelingerne og siger - hvordan er han på afdelingen? Hvordan er han i friløb dernede? Hvad er jeres indtryk? Har han mange andre ting at foretage sig? Står han og styrer narkosalg og sådan? Det gør jeg altid, for det er vigtigt at komme hele vejen rundt om personen. Det synes jeg. (...) Vi har jo hver vores ekspertviden og hver vores tilgang. Vi ser hver især forskellige sider af den enkelte (vejleder)

Hvad med fængselsbetjentene? (interviewer)

Det er dem, jeg ringer til på afdelingen. Vi har et godt samarbejde med dem. Vi bliver altid bakket op. Jeg føler mig meget bakket op af betjentene på afdelingen (vejleder)".

Enkelte oplever dog, at der kan være stor variation blandt tilgangen i fængselsbetjentgruppen, hvor nogen bakker op om vejlederens arbejde, mens andre er langt mere tilbageholdne over for at tale uddannelse og støtte de indsatte i den sammenhæng. En vejleder siger f.eks.

"Men der er nogle betjente, som ikke siger noget, og som jeg kan mærke, at de tænker: Uddannelse? – de skal ikke have uddannelse – de skal straffes. Jeg har ikke haft en dialog med dem, for de har ikke udtrykt sig. Men så er der også mange, der har givet udtryk for, at de gerne vil mig, og altså det jeg står for rent fagligt" (vejleder)

Samarbejdet med de drifts- og produktionsansvarlige på værkstederne er generelt mere udfordrende ifølge datamaterialet. Det drejer sig ifølge vejlederne om, at de driftsansvarlige har brug for de indsattes arbejdskraft i arbejdet med vedligehold og i fængslets produktion, og derfor ikke altid har incitament til at støtte op om, at de indsatte skal gå i uddannelse i stedet for. Læs mere om udfordringerne i samarbejdet med værkstrene og værkstederne i afsnit 6.4.

6.3 Vejlederen som "advokat" og projektleder

Interviewene med vejlederne viser, at når vejlederne med forskellige tilgange arbejder for at gøre opmærksom på sig selv og deres profession, er det samtidig indirekte et lobbyarbejde for, at fængslets personale skal tænke i, hvilke behov de indsatte har for uddannelse og erhvervs erfaring.

Forud for dette uddrag fra et interview fortæller en vejleder, hvordan hun arrangerer, at eksterne udbydere af uddannelser kommer ind på fængslet for at fortælle om de uddannelser de udbyder. Herefter spørger interviewer:

"Det er lidt ligesom en karrieredag? (interviewer)

Ja, og det er for at gøre uddannelse synligt herinde. Jeg laver jo opslag, og det er også for at punke medarbejderne til, at det er den her vej vi skal (vejleder)

Så du ser også dig selv som et medie, der hele tiden skal gøre opmærksom på området? (interviewer)

Ja (vejleder)."

I citatet herover bliver det tydeligt, hvordan vejlederne i høj grad arbejder med at gøre deres kollegaer opmærksom på mulighederne for uddannelse. Vejlederne arbejder altså ikke kun med de indsatte mind-set omkring uddannelse men i høj grad også med de ansattes mind-set.

I tråd med dette nævner Statsfængslet i Midtjylland i deres procedurer for vejledning to funktioner, der skal varetages med vejledningen. Den ene er funktion er "advokerende". I parentes forklares, at det vil sige at vejledningen skal: *"varetage klienternes interesser, så de får mulighed for at uddanne sig/være i beskæftigelse under og efter afsoning"*. Beskrivelsen som advokerende er meget dækkende for det, som vejlederne fortæller om deres arbejde i interviewmaterialet.

Men vejlederne er ikke kun "advokater" for de indsatte og for en styrket uddannelsesdagsordnen igennem deres rolle, som uddannelses- og erhvervsvejledere. Der er også eksempler på vejledere, som har en rolle, hvor de direkte har en udviklende og igangsættende projektlederrolle i forhold til uddannelsesområdet. Her er et eksempel på en vejleder, der løfter hele arbejdet med at skabe de eksterne samarbejder, det kræver, at tilbyde AMU-kurser og erhvervsuddannelse på fængslet:

"(...) Jeg har lavet kontrakt med [navn på AMU-udbyder] på de der fire AMU-forløb [hun beskriver hvilke fire AMU-kurser der er lavet aftaler om].(...) Så har jeg lavet en kontrakt med [stednavn] teknisk skole. Der har jeg faktisk lavet to kontrakter. Jeg har lavet en kontrakt, som dækker EUD, fordi det er de i stand til at køre derovre, et fuldstændigt EUD-grundforløb (vejleder)."

Det her arbejde med at etablere nye uddannelsesstilbud - er det noget, som du står for eller er du bare med til det (interviewer)?

Det er mig, der står for det (vejleder)."

Når vejlederne nogle steder har en så central rolle i udviklingen og styrkelsen af uddannelsesområdet på fængslerne er det for det første et udtryk for vejledernes engagement og deres kontaktflade til det ordinære uddannelsessystem. Vejlederne er nogle steder den person, der har de bedste faglige forudsætninger for at skabe fremdrift i arbejdet med at styrke uddannelsesområdet. Evaluator vil dog også argumentere for, at det giver anledning til at være opmærksom på, hvorvidt det kan være en svaghed for dels vejledningsindsatsen og den samlede styrkelse af uddannelsen til de indsatte, når vejlederen spille en så central rolle i fremdriften.

Når det er nødvendigt, at være opmærksom på dette fremover, er det for det første, fordi projektlederrollen kan betyde, at vejlederen ikke bruger de fornødne ressourcer på vejledning. Der er med andre ord kun på papiret og ikke i praksis en, der er fuldtidsvejleder. Hvorvidt dette er et problem afhænger naturligvis af forholdet mellem behovet for vejledning på institutionen og de samlede vejlederressourcer, der er på fængslet. For det andet er det værd at give dette forhold opmærksomhed, fordi formålet om at styrke uddannelsen af de indsatte generelt risikerer, at blive sårbart, hvis projektledelsen og fremdriften ligger hos en

vejleder, der er ny i organisationen, ikke har ledelsesmandat og måske kun har en halvhjertet opbakning i organisationen.

Herunder trækkes to eksempler frem, der kan underbygge, at fremdriften kan have svære vilkår, hvis det er en vejleder, der hovedkraften i fremdriften af målet om styrket uddannelse til de indsatte. Vejlederen, der udtaler sig herunder, er meget involveret i arbejdet med at styrke uddannelses tilbuddene på værkstederne, og oplever stor frustration i forhold til hendes muligheder for at drive udviklingen frem:

"Er der opbakning til det udviklingsarbejde du laver? (interviewer)

"Nej, men det er jo velkendt. (...) det er jo også tydeligt, at det er først og fremmest produktion. Der er ikke meget opbakning. Jeg har brugt det første halve år på at stå og stamppe i gulvet - jamen, der er ikke råd til at tage en værkfører ud af produktionen - (siger de så). (...) Og jeg står jo dernede ved [navn på beskæftigelsesleder], og punkter ham for, at hver gang vi sidder derovre, så siger jeg, - jamen vi er simpelthen nødt til at komme i gang med et eller andet her - Jamen vi har ikke tid. Vi har denne her produktion (lyder svaret). Jeg ved simpelthen ikke, hvad jeg skal stille op. Det er ikke lykkedes mig at komme igennem med det (vejleder)"

En anden vejleder, der også spiller en stor rolle i udviklingen af flere uddannelses tilbud supplerer og fortæller, at opbakningen til mere uddannelse kan være til stede på et værksted men ikke på et andet:

"Værkstederne har øje for produktion og tænker ikke uddannelse. Det kommer de ikke til før, der er nogen, der tager dem i hånden – de skal guides – det skal være på alle niveauer. Der er også noget naturligt i det for dem, for de er uddannet til arbejdspladser og håndværksfag. Det skal ikke bare være en god ide - det skal være det vi gør. Der mangler en udmelding, og mange ville synes, det var spændende med en omlægning. Nogle steder er der modvilje – men ikke alle. Jeg kan ikke løfte det selv og vise dem vejen, der skal noget ledelsesniveau til. Tingene modarbejder lidt hinanden, men jeg tror, der sker noget med tiden. Vi kan nogen ting og gør en forskel i det små – går stille og rolig og laver lidt lobbyarbejde og påvirker lidt her og der. Stille og rolig påvirkning (vejleder)"

Vejlederen her efterlyser direkte, at det skal være mere tydeligt, at det er uddannelse man vil satse på. Hun oplever ikke, at hun kan drive udviklingen frem uden ledelsen er med.

Den manglende opbakning, som vejlederne nogle steder oplever i forhold til den dagsorden, som vejlederne er en del af, er ikke så markant alle steder; men flere steder oplever vejlederne, at det er svært at komme igennem med dagsordenen overfor dels de ansvarlige for produktionen og driften dels nogle af de ansatte, der er på værkstederne.

Når der jf. ovenstående nogle steder er modstand eller i bedste fald træghed i forbindelse med opbakningen til at styrke uddannelsesområdet og særligt udviklingen af de erhvervsrettede uddannelser, risikerer det at blive sårbart, hvis udviklingsarbejdet ligger hos en vejleder. Den profession og platform, som vejlederne repræsenterer, vil naturligt være med til at bære dagsordenen om uddannelse frem, men evaluator vil på baggrund af vejledernes udfordringer vurdere, at det samlede mål om at styrke uddannelsen til de indsatte risikerer at blive sårbart, hvis det skal drives frem af en vejleder uden ledelsesbeføjelser, og oven i købet nogle steder af en vejleder der ikke har en særlig stærk opbakning i organisationen.

I forlængelse af, at der nogle steder mangler opbakning til uddannelsesdagsordenen i organisationen, mener evaluator, at det er sårbart, at flere fængsler i kraft af reorganiseringen af Kriminalforsorgen forventeligt har udsigt til, at man ikke længere skal have en uddannelsesleder eller en lignende funktion under beskæftigelsesområdet, der målrettet udvikler og støtter uddannelsesdagsordenen på fængslet.

6.4 Hensynet til produktionen som en barriere

De udfordringer, som vejlederne møder på især værkstederne jf. citaterne ovenfor giver anledning til at fremhæve en udfordring. Den manglende opbakning, som nogle vejledere møder i forbindelse med værkstederne handler, ifølge vejledernes oplevelse om hensynet til den produktion, der er på fængslet. Der er endog eksempler på, at vejlederen oplever, at de indsatte bliver taget ud af skolen, hvor de indsatte modtager f.eks. dansk- og matematikundervisning, fordi der er travlt i produktionen. Det er en central problematik, som giver indtryk af, at man nogle steder måske har produktionen og ikke klienten i centrum. En vejleder oplever:

”Der er et værksted, hvor de hiver de indsatte ud fra skolen og tilbage, fordi de har for travlt [på værkstedet]. De gode [indsatte] får jeg jo hurtigt sat i skole. Jeg sender mange på AMU-kurser, og det pisser dem også af. Der tænker man ikke lige på alle værkstederne, at det måske er godt for den indsatte, at få det og det AMU-kursus for det er formentlig i den branche, de vil få arbejde, og så er det godt, at de har fået det store kørekort. Mine kollegaer tænker lige nu og her, og tænker inde i fængslet, mens min metode har ben ud af fængslet (vejleder).”

Problematikken er, at produktionen kommer til at stå i vejen for at sætte mere fokus på uddannelse. Det er især gældende på værkstederne, hvor AMU-kurser og EUD skal foregå. Hermed gentages en af hovedkonklusionerne i temaanalysen ”Evaluering af indsatsen om at videreuddanne til EUD-undervisere”. I denne temaanalyse viser det sig, at hensynet til produktionen på fængslerne er en af de mest afgørende barrierer for, hvorvidt fængslerne vil satse på erhvervsuddannelsesområdet. I temaanalysen er der eksempler på, at de driftsansvarlige føler sig klemte mellem kravene til produktionen og produktionens bidrag til fængslets økonomi på den ene side og det meningsfulde i at tilbyde de indsatte mere uddannelse på den anden side. Det skal understreges, at den manglende opbakning til uddannelsesdagsordenen ikke er en udfordring på alle værksteder og alle fængsler. Til gengæld fylder det meget de steder, hvor udfordringen er til stede, og de steder synes det at udgøre en central barriere for uddannelsesdagsordenen og for vejledernes arbejde.

6.5 Vejledernes arbejdsvilkår

Evalueringen har ikke fokus på at afdække vejledernes arbejdsvilkår. På baggrund af interviewmaterialet er det alligevel nødvendigt at viderebringe nogle af de udfordringer vejlederne oplever i forbindelse med arbejdsvilkår. Når det ikke kan undgås skyldes det, at de udfordrende arbejdsvilkår påpeger indsatsens potentielle skrøbelighed.

Utilfredsheden med arbejdsvilkårene dækker over især to ting. For det første er der nogle vejledere, der ikke mener, at de lønmæssigt bliver honoreret for den uddannelse og den erfaring de har. Nogle er så utilfredse, at de overvejer at finde et andet job, selv om de synes, det er spændende og meningsfuldt at være vejleder i Kriminalforsorgen.

For det andet er der nogle steder, hvor vejlederne oplever, at deres arbejdsvilkår er udfordrende, fordi de ikke oplever, at de er blevet modtaget positivt. De steder, hvor dette er gældende, handler det blandt andet om, at vejlederne ikke oplever, at der er fokus på de indsattes muligheder for uddannelse, eller at der er besluttet en modstand mod den dagsorden, som vejlederen skal bære frem og i høj grad er en personificering af.

Citatet herunder berører begge de problematikker, som nogle vejledere oplever med arbejdsvilkårene: lønniveauet og modstanden mod det nye, som vejlederne kommer med:

”Lønniveauet skal simpelthen hæves, hvis jeg ikke skal smutte, og jeg tror, der er andre der har det på samme måde. Der er ingen ’credit’ for vores uddannelsesniveau og for den overbyggende diplom. Det bliver ikke modtaget godt,

hvis man er kritisk over for tingene, og hvis man tænker nyt bliver det heller ikke modtaget godt. Jeg har skabt min egen lille vejlederverden. Det er et tungt system og "plejer" er meget toneangivende (vejleder)."

Herunder fremhæves et citat, der viser, hvordan en vejleder oplever, at hendes tilstedeværelse ikke bliver modtaget positivt, fordi hun kommer med en dagsorden i et område af fængslet, hvor der ikke er opbakning til det, som hun kommer med:

"Og samtidig skal jeg dunkes i hovedet, fordi man er alle mulige steder, som man ikke skal være [hun besøger værksteder og afdelinger for at synliggøre vejlederen og muligheden for at komme i uddannelse]. Nogen har det for godt, og har været her for længe, tror jeg. Der er ikke meget nytænkning i det. Betjentene er vigtigere end noget andet. Jeg blev mødt med modstand, da jeg kom. Jeg samarbejder fint med betjente osv., men det kniber lidt på værkstederne (vejleder)."

Når vejlederen her udtrykker, at hun er "alle mulige steder, som man ikke skal være" handler det om, at hun i høj grad er den person, der skal bære dagsordenen om uddannelse frem og hun oplever ikke, at hun er velkommen på værkstederne.

Der er også et eksempel på, at en vejleder oplever modstand mod hendes arbejde med relationerne til de indsatte. En vejleder siger:

"Det at vejlede ligger så langt fra det at være betjent. Jeg er meget civilist – det har jeg mødt meget kritik for. Du må ikke røre ved de indsatte [siger de], og jeg fornemmer, at de er bange for, at jeg er bong-kammerat med de indsatte. Det er jeg jo ikke, men jeg vil have lov at have en anden relation, end de mener, de har (vejleder)."

Særligt som relationsmedarbejder, hvor man i høj grad bruger sig selv i arbejdet, kan en modstand mod den metode og den dagsorden, som man kommer med, opleves som en modstand mod ens person, og det kan give et hårdt arbejdsmiljø. Den modstand, som nogle vejledere oplever, risikerer - sammen med manglende opbakning i organisationen - at give både vejlederne og indsatsen svære kår på nogle af Kriminalforsorgens fængsler. Det skal understreges, at udfordringerne omkring arbejdsvilkårene ikke er udbredt på alle fængsler. Der er dog heller ikke tale om et enkeltstående tilfælde, og derfor er det noget, som man med fordel kan være opmærksom på fremadrettet.

6.6 Opsummering

Vejlederne har de fleste steder arbejdet meget med at synliggøre vejlederrollen og funktionen som vejleder; og mange oplever, at der sker store fremskridt, selv om der fortsat er eksempler på svingende opbakning til den uddannelsesdagsorden og de metoder, som vejlederne er repræsentant for. Den svingende opbakning blandt både ledelse og kollegaer er både et problem for indsatsens fremdrift og for fastholdelsen af de nye vejledere samt et udtryk for, at man på nogle fængsler ikke har taget uddannelsesdagsordenen til sig. Den manglende opbakning, som nogle vejledere oplever, er især udtalt fra værkstederne og hos de personer, der er ansvarlige for produktion og drift. Vejlederne oplever flere steder, at den manglende opbakning bunder i, at man på fængslet har en forståelse af, at mere uddannelse (især på værkstederne) sætter produktionen og dermed en del af fængslets indtægtsgrundlag på spil. Ellers er billedet, at der er et godt samarbejde med de andre personale grupper, og at personalet på fængslerne er blevet bedre til at bruge vejlederen.

Vejlederne er helt centrale nøglepersoner i forhold til at bære en dagsorden om mere uddannelse til de indsatte frem, men nogle steder har vejlederne mere eller mindre direkte også rollen som projektleder og er hovedkraften i arbejdet med at styrke uddannelsen til de indsatte med nye og bedre uddannelsestilbud og

herunder mere fokus på uddannelse på værkstederne. Når vejlederne nogle steder har rollen som projektleder er der risiko for, at den tid, der bruges på projektledelse og udvikling går fra den tid, hvor de indsatte kunne få vejledning. For det andet kan det være en udfordring for fremdriften af hele projektet om at styrke uddannelsen til de indsatte, hvis hovedkraften er en vejleder, der er ny på institutionen og ikke altid oplever lige stor opbakning.

I forhold til vejledernes rolle på fængslet giver interviewmaterialet anledning til et opmærksomhedspunkt omkring vejledernes arbejdsvilkår. På sigt kan det være sårbart for indsatsen, hvis nogle vejledere bliver ved med at opleve modstand mod deres metoder og den dagsorden, de er med til at bære frem.

7. Vejledernes arbejde med de indsatte

I dette kapitel beskrives eksempler på, hvordan vejledernes arbejde med de indsatte ser ud. I beskrivelserne er fokus på at vise variationerne fra fængsel til fængsel og på at fremhæve dels succeser dels udfordringer i indsatsen vedrørende en styrket vejledning og kompetenceafklaring, der giver alle indsatte bedre mulighed for at blive opkvalificeret og afklaret i forbindelse med uddannelse og beskæftigelse.

7.1 Systematik og tidlig indsats ved indsættelsen

Interviewmaterialet viser for det første at vejledernes arbejde med de indsatte særligt har været med til at skabe en mere systematisk og tidlig indsats over for de indsattes uddannelses- og beskæftigelsesbehov. En vejleder fortæller her, hvordan systematikken i tilgangen til de indsatte og den tidlige indsats er nogle af de ting, der er værd at fremhæve som et positivt resultat af vejledningsindsatsen:

*”Hvad er den største succes du vil pege på i forhold til indsatsen med at styrke vejledningen til de indsatte?
(interviewer)*

Det er strukturen og systematikken. Det er godt. Det gør, at vi får fat i dem og opdager dem på en anden måde end tidligere. Det gør også, at vi kender deres forløb bedre (vejleder).”

Vejlederen taler især om den struktur og systematik, der er indført i forbindelse med modtagelsen, i forhold til vejlederens rolle i afklaringen og arbejdsplaceringen. Hun fortæller, der er sat frister for, at den indsatte skal tale med en vejleder inden for de første to-tre dage, og der skal ligge et input fra vejlederen til den samlede vurdering af den indsatte inden for syv dage.

En leder på uddannelsesområdet bakker op om vejlederens oplevelse og siger:

”Vi lavede også vejledning før. Det, der er nyt er, at det er én person, der står for vejledningen. Det er også nyt, at det er lidt mere systematisk. Og så har projektet og arbejdet med procedurerne givet anledning til at tage det op og snakke igennem, hvad vi vil med det. Det er også nyt med den indledende samtale, som de indsatte får, når de ankommer – det var ikke tilgangen før (leder på uddannelsesområdet).”

Som citaterne ovenfor viser, er systematikken i indsatsen en succes og et vigtigt virkemiddel. Systematikken skabes i kraft af et tidligt fokus på alle indsatte ved indsættelsen og i kraft af, at der er minimum en person på hvert fængsel, som er fuldtidsbeskæftiget med vejledningsopgaven. Det fremhæves også, at procedurerne for vejledningen har været et positivt virkemiddel, idet de har betydet, at institutionen fik drøftet, hvad vejledningen skulle bidrage med.

Vejlederne taler enten med alle eller med næsten alle nye indsatte. Nogle steder er det kun dem, der takker ja til tilbuddet, men de fleste steder taler vejlederen med alle uafhængigt af, om den indsatte selv mener, at han eller hun har et behov. På den måde er det generelle billede, at der er skabt en systematik i forbindelse med indsættelsen, der sikrer, at alle eller næsten alle møder vejlederen. En vejleder siger f.eks.

*”Der er ikke fokus på, om de er her 30 dage eller to år. Alle tilbydes en samtale (vejleder)
Hvad vil det sige? (interviewer)*

Det vil sige, at vi står der, og siger - nu skal vi snakke. Alle får på den måde en samtale, for nogen er den bare kort. Vi taler med dem alle (vejleder).”

Der er flere tegn på, at den systematik, der er indført, og som skaber en sikkerhed for, at næsten alle indsatte

får et aktivt tilbud om vejledning hænger sammen med, at der er indført faste procedurer omkring modtagelsen af nye klienter jf. flerårsaftaleprojekt nr. 19 om modtagelsesafdelinger/modtagelsesprocedurer. En vejleder forklarer f.eks.:

"De fleste kommer forbi modtagelsen, og det gør det overskueligt. Det er meget bedre end før, vi fik den afdeling. Vi har et oversigtsredskab, der gør det meget overskueligt – der har vi styr på hvem, der kommet ind. Nogen ryger igennem, men dem når vi senere (vejleder)."

En anden vejleder, der også inddrager elementerne i modtagelsen som en del af grundlaget for den systematiske vejledning og afklaring af alle nye indsatte, siger:

" (...) nu er der jo kommet der her med afsoningsplaner, hvor der jo skal være en kortlægning af deres behov, inden for de første syv dage. Og det maste jeg mig ind på med det samme og sagde: - Ved du hvad, så vil jeg meget gerne være med i den der (...) Nede i trin 4 skal vi finde ud af, hvad er der af uddannelsesmæssige tiltag. Hvis jeg alligevel skal på banen efterfølgende der, så vil jeg hellere være på banen samtidigt. Så jeg (...) sagde: - Vi er nødt til at få det her stablet på benene, så vil jeg gerne være med inde over, fordi så ved jeg, at jeg får fat i alle. Og det gør jeg. Jeg får fat i alle (vejleder)".

Både afsoningsplanerne og fristen med de syv dage og de trin, der henvises til, er elementer, der er kommet til med flerårsaftaleprojektet om modtagelsesafdelinger/modtagelsesprocedurer.

7.2 Afklaring og modtagelse fylder meget

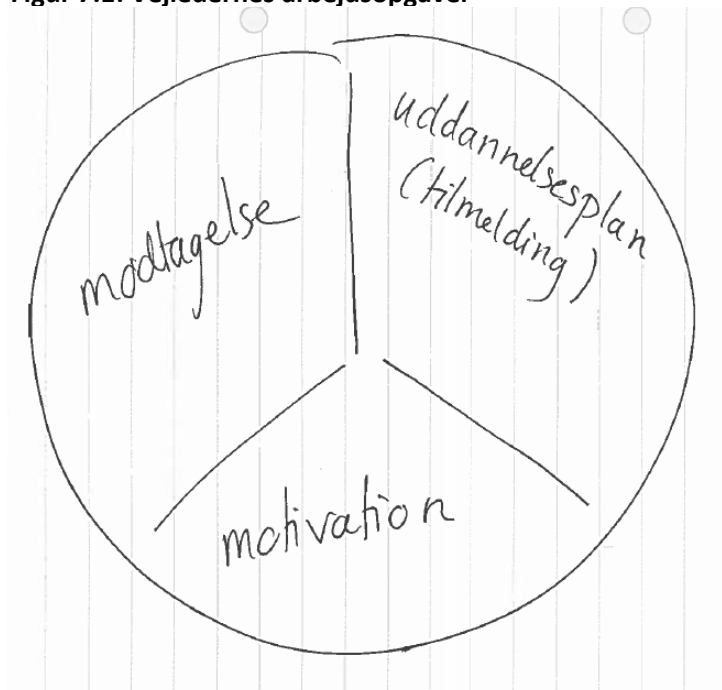
Der er variation i hvilke vejledningsopgaver, der fylder meget for de forskellige vejledere. I forlængelse af ovenstående fokus på den tidlige systematiske indsats fylder arbejdet med den indledende afklaring i forbindelse med modtagelsen af nye klienter meget hos de fleste vejledere. Se f.eks. dette uddrag fra et interview med en vejleder:

"Hvad bruger du mest tid på? (interviewer)

Det er det afklarende, fordi det er det, der fylder mest hos mange af vores folk. Det fylder mest både på grund af de unge, der har en diffus identitetsfølelse. Der er mange af vores unge, som bevæger sig rundt lidt i forskellige miljøer. De er jo ikke modne endnu. Der fylder afklaring meget. (...) Ved vores lidt ældre, er der nogen, der har haft en kriminel livsstil i mange år. Der er det noget med at gøre det muligt med en ændring af identiteten. Der kommer det afklarende meget i spil fordi - er det uddannelse, der er noget for dig? Og i givet fald - hvor lang tid og hvordan. Hvad kan du og hvad er realistisk? Har du forsørgelsespligt, og hvordan ser du dig selv fremover? (vejleder)".

En anden vejleder fortæller, at der i store træk er tale om en tredeling i hendes arbejde med vejledningen af de indsatte. For hende fylder det afklarende arbejde med nye indsatte også en hel del. Hun tegnede et tegning under interviewet og billedet herunder er en rekonstruktion¹⁰ (Se figur 7.1).

Figur 7.1: Vejledernes arbejdsopgaver



Vejlederen bag tegningen på billede 1 fortæller, at arbejdet med modtagelsen af nye klienter fylder omkring en tredjedel. De nye klienter på fængslet modtages og får den første indledende samtale med vejlederen. I forbindelse med samtalen har vejlederen også en rolle i forhold til arbejdsplaceringen af den indsatte.

Den del, som handler om at arbejde med motivation fylder også omkring en tredjedel, ifølge vejlederen. Vejlederen uddyber, at arbejdet med motivation i hendes tilgang og i de tilfælde, som hun møder, især går via relationsarbejde og opbygning af tillid.

Den sidste tredjedel er den videre afklaring og planlægning efter den tidlige modtagelse.

Denne del handler om at udarbejde en uddannelsesplan, indhente oplysninger og papirer og realisere den uddannelsesplan, der er lagt for den indsatte. Det skal understreges, at tredelingen på billedet naturligvis er en stærk forenkling af vejlederens opgaver.

Det generelle billede er, at mange vejledere oplever, at modtagelsen og de indledende afklaringsamtaler med nye indsatte fylder meget. Der er dog også eksempler på, at nogle vejledere fremhæver andre dele af vejledningen, som særligt fremtrædende.

7.3 I et spektrum mellem relationsarbejde og sagsbehandling

For at tydeliggøre, at der er stor variation i vejledernes opgaver kan det fremhæves, at vejlederen, der står bag tegningen ovenfor bruger ca. en tredjedel af sin tid på at udarbejde uddannelsesplaner og konkretisere planerne. I modsætning hertil siger en vejleder på et andet fængsel nedenstående og understreger, at udførelsen af konkrete planer omkring uddannelse eller beskæftigelse kun er en meget begrænset del af arbejdet. For denne vejleder er det især den løbende motivation og fastholdelse, der fylder meget:

"For størstedelen er der ikke så meget med konkrete ting, der skal sættes i værk og uddannelsesplaner. Mit arbejde handler meget om at motivere og ofte falder de ned i et hul, og så skal de motiveres igen og hives op. De når lige op af et trin, og så falder de ned igen. Det er en ongoing proces at holde gryden i kog - både fordi de er som de er, og fordi de skal være her længe. Det betyder også, at jeg kender dem godt og kan arbejde med deres motivation over lang tid (vejleder)."

¹⁰ Det er ikke muligt at bruge den originale tegning. Betegnelserne på den oprindelige tegning risikerer, at kompromittere anonymiteten.

Når det konkrete arbejde med at lave aftaler og sætte uddannelse i gang ikke fylder ret meget skyldes det ifølge vejlederen selv, at vejlederen er vejleder på et fængsel med overvejende lukkede pladser og med indsatte med lange domme.

Citatet ovenfor er samtidig et eksempel på, at vejlederen nogle steder i meget høj grad arbejder med motivation og med fastholdelse gennem relationer til de indsatte. Ifølge den vejleder, der citeres herunder er der nogle steder, hvor vejlederne i høj grad ser sig selv som relationsmedarbejdere, der arbejder med motivation og tillid. Hun siger:

"En helt tosset ting, som jeg gjorde, jeg spurgte en afdelingsleder, om det var okay. Vi har en nede på afdeling X, en ung mand, som havde fødselsdag, og som er tilknyttet en bande og plejebarn og i konflikt på alle måder, og han er en ung fyr, som jeg kan se uddannelsespotentialer i, så jeg har snakket med ham to gange, og det jeg så valgte at gøre den dag - hvor jeg kalder det relationsarbejde og motivation - det er at få lov til at tage en kage med ind til ham med flag i. Det er fuldstændig åndssvagt, men jeg spurgte afdelingslederen, om det var okay. Ja det synes han faktisk var en super god idé. Fordi, han skal jo forstå - at der er nogle der vil dig og noget andet end det kriminelle og det negative, og vil fastholde dig i det ikke-kriminelle. Vi vil gerne fastholde dig i, at du er et menneske, der rent faktisk kan noget andet. Så sådan noget kan jeg faktisk godt gøre (vejleder)

Så det jeg hører dig sige, det er, at der er noget af det som er relationsarbejde, og det er næsten pædagogisk arbejde? (interviewer)

Ja den er jo på kanten til hvad jeg skal. Men jeg synes også at I og med, at jeg også skal være motivationsperson så... (vejleder)."

For at vise variationen i vejledernes arbejde er her et eksempel fra et interview med en vejleder, hvor motivationen af klienterne og arbejdet med relationen til klienterne i modsætning til ovenfor ikke fylder ret meget:

"Jeg føler ikke altid, jeg vejleder så meget, men mere at jeg sagsbehandler. De kommer ofte med noget i hånden og mange af vores indsatte har faktisk en plan. Laver ikke ret meget motivationsarbejde - det er et fåtal, hvor det er motivationen, der er i fokus. Måske er det fordi, det er et åbent fængsel, hvor der er mulighed for frigang til uddannelse og arbejde (vejleder)".

Denne vejleder oplever, at hendes opgaver minder om de opgaver, som forbindes med en sagsbehandler og i modsætning til eksempler længere oppe i teksten er det altså den konkrete udførelse, der fylder meget, mens motivationsarbejdet fylder meget lidt.

Det understreger forskelligheden, at nogen vejledere i høj grad fremhæver "relationsarbejdet" og fremhæver det tillidsarbejde, der skal til, mens en anden vælger at bruge betegnelsen "sagsbehandler" som mest dækkende for rollen som vejleder. Det kan ikke her dokumenteres præcist, hvad forskellene skyldes. Der er dog flere tegn på, at fordelingen af lukkede og åbne pladser, de indsattes mulighed for frigang, de indsattes gennemsnitsalder og den gennemsnitlige opholdstid betyder en del. Hertil kommer, at evaluators indtryk fra interviewmaterialet er, at dels vejledernes faglige baggrund dels deres tilgang til vejledningsopgaven påvirker, hvilke roller, der kommer til at fylde mere eller mindre. Der må også forventes, at den eksisterende tradition på fængslet i forhold til, hvem og hvordan der arbejdes med relationer til de indsatte er afgørende for, hvilken rolle vejlederen har mulighed for at indtage i forhold til relationen til de indsatte.

7.4 Vejledernes rolle i modtagelsen – for lidt og for meget

Som der vendes tilbage til i forbindelse med målopfyldelsen har indførelsen af modtagelsesafdelinger/modtagelsesprocedurer været et understøttende element i forhold til at sikre, at alle indsatte systematisk får tilbudt vejledning ved indsættelsen. Der er dog også undtagelser, hvor det er uklart, hvor vejlederens arbejde med modtagelse slutter, og hvor det øvrige arbejde med modtagelsen begynder.

Eksempler herunder viser, at vejlederen og dennes faglige kompetencer ikke er inddraget i modtagelsesarbejdet. Når vejlederen ikke inddrages betyder det både, at arbejdet med de indsatte gentages og bliver dobbeltarbejde, og at vejlederens faglige kompetencer ikke udnyttes i udarbejdelsen af den enkeltes afsoningsplan:

”Noget andet der er frustrerende, det er det omkring MAP (midlertidige afsoningsplaner) og RnR (Risk Need and Responsivity). Der er vi (vejlederne) slet ikke inddraget. De sidder og laver, de der interviews med de indsatte, – og så spørger vi, om det samme, når han kommer over til mig. Det er til grin, at jeg sidder og spørger om arbejde og uddannelse også, når de har gjort det samme. Plus nu kommer der de der modtagerafdelinger. Hvad er opgavefordelingen? Ingen grund til, at jeg spørger ind til det igen – den der MAP – de skal jo vurdere om uddannelse er en prioritet (vejleder)”.

En anden vejleder, der også oplever, at det nye fokus på modtagelse er afkoblet fra indsatsen om vejledning siger:

”Det som også gør det er lidt svært at have 100 % fokus på vejledning det er modtagelsesafdelingen, der er på vej. Den kører ikke endnu, og jeg er lidt frustreret over, at jeg ikke er taget med. Det er kørt helt hen over hovedet på mig - oplever jeg. Og jeg er stadig ikke med i det. Vejlederen er blevet nævnt, men jeg har ikke deltaget i noget. Spændt på hvordan det kan komme til at påvirke min hverdag (vejleder).”

Der er også et modsatrettet eksempel, hvor vejlederne har fået en meget omsiggribende rolle i arbejdet med modtagelsen af nye klienter. I dette eksempel har modtagelsen af nye klienter fyldt så meget, at det først i efteråret 2014 har været muligt at finde tid til det opfølgende vejledningsarbejde. En vejleder fortæller:

”Sanne og mig, vi overtog modtagelsessamtalerne. Det tog meget tid, og jeg er også på uddannelse, så der var ikke meget tid tilbage til resten af vejledningsopgaven. Vejledningen gik ikke i stå, for alle fik jo faktisk talt med en vejleder, til gengæld var det den næste del med opfølgning og mulighed for at tale med dem, der løbende havde ønske [om at tale med en vejleder] der var begrænsede. Det er først kommet til nu her i efteråret [2014]” (vejleder).

Hvilken del af modtagelsen stod I for, når du siger modtagelsessamtaler? (interviewer)

Vi stod for hele indholdet i modtagelsessamtalen - altså også den tidligere indsættelsessamtale, psykologisk screening - det hele (vejleder).”

Dette citat er også et eksempel på, at vejlederne laver andet og mere end vejledning. En del af problematikken omkring snitfladerne mellem vejlederens rolle og nogle af opgaverne i modtagelsen kan være opstarts- og etableringsvanskeligheder. Bemærk i den sammenhæng, at citat ovenfor er i datid. På interviewtidspunktet var vejlederen ikke så involveret i modtagelsen, som hun var tidligere. I det videre arbejde med indsatsen er det dog værd at være opmærksom på, hvilken rolle vejlederne spiller i modtagelsen, og om deres ressourcer og faglige kompetencer bruges mest hensigtsmæssigt. Der er tidligere i rapporten eksempler på, at vejlederne også laver generelle opgaver i fængselskolen og udviklingsopgaver i forbindelse med at etablere nye

uddannelses tilbud.

I det sidste citat rejses også en potentiel udfordring i forhold til vejledernes prioritering af de forskellige vejledningsopgaver. Vejlederne nævner, at det kan være svært at finde tid til det opfølgende arbejde med de indsatte, der løbende ønsker vejledning med siden af arbejdet med de nye indsatte. Udfordringen med at få tid til det opfølgende arbejde vendes der tilbage til i afsnit 8.2.

7.5 Vejlederne i arbejdsplaceringen: Fra fængselsbehov til indsatte-behov

De fleste af vejlederne spiller en eller anden form for rolle i de indsattes arbejdsplacering i forbindelse med de indsattes indsættelse. Med udgangspunkt i vejledernes rolle som både uddannelses- og erhvervsvejledere er det meningsfuldt at bruge vejlederen i forbindelse med arbejdsplaceringen.

Der er flere gode eksempler på, hvordan vejlederne er med til at kvalificere arbejdsplaceringen og sikre, at den indsatte behov og ønsker kommer i spil. En vejleder siger f.eks.:

”Og fordi, at jeg er inde over [arbejdsplaceringen], så har vi havemænd, som er gartnere. I stedet for at de render i montagen og samler dimser. Fordi, netop mange af dem, som jeg får placeret de rigtige steder, der har folk skrevet - Vi vil gerne have ham der, han ser ud til at være en god mand. Ham vil vi gerne have herover. Vi trænger til, at få det her arbejde lavet. Så siger jeg, at I får ham ikke, fordi han har nogle andre kompetencer (vejleder)”.

På samme fængsel bakker en af værkmestrene op om, at det har haft gode resultater. Han oplever også, at vejlederen har været med til at ændre arbejdsplaceringen, så de indsatte får beskæftigelse inden for det område, hvor de også har interesser og evner:

”Lines ankomst har gjort, at det er blevet mere systematisk – hun møder dem og dirigerer dem i skole eller herover, eller hvor de nu skal hen. I øvrigt har det været sådan, at det har været meget tilfældigt, at den indsatte har talt med personalet, hvis de vidste noget om det her ovre, så siger de, at det vil de gerne og kan vi lave en kontakt. Det fungerer langt bedre. Det er et plus (værkmester)

Betyder det noget for, hvem der kommer herover [på værkstedet]? (interviewer)

Måske lidt en gang imellem. Vi havde for godt to år siden et helt sort hold. Ingen danskere gad herover og de kommer ikke, hvis alle andre er sorte. Så kom der en løsladelsesbølge, hvor der røg fem sorte, og så kom der en flok hvide indsatte, der har været her før, og som kendte til det. Og så har det så ændret sig, så det bliver mere blandet, for Line sørger for at få de folk, der har interesse herover (værkmester).”

Dette citat viser yderligere, hvordan grupperne på arbejdspladserne bliver mere blandet, så de indsatte ikke bare placeres tilfældigt eller efter ønsker, som tager udgangspunkt i, om de har et tilhørsforhold til den gruppe, der er på arbejdspladsen i forvejen.

På et andet fængsel udtrykker en værkmester også, at vejlederen har gjort en stor forskel på fængslet i forhold til den første arbejdsplacering. Her lægges der vægt på, at det betyder, at der er mere ro på arbejdspladserne og mere ro for den indsatte, når de placeres rigtigt første gang. Denne succes hænger tæt sammen med formålet med modtagelsesafdelingerne:

”Nu har vi heldigvis fået Jane ind. For før de kommer ind og finder ud af, hvad vi kan tilbyde, og de har fundet ud af [hvad de vil] kan der gå lang tid. Mange er unge, som ikke har lavet noget inden de kommer her ind, så de ved ikke, hvad de vil. Så prøver de landbrug, det gider de ikke, så prøver de skoven, det er ikke lige dem, og så havner de over

hos os. Så kan der nemt være gået 6-8-10 uger, hvor vi nu, hvor vi har Jane, får fat i dem fra starten(...) (værkmester)

Kan du godt mærke den forskel nu? Efter Jane er kommet? (interviewer)

Vi kan godt mærke en forskel efter, at Jane er kommet. Førhen var der en valse rundt af indsatte imellem værkstederne - og det gad de sku ikke alligevel. Her får de en snak om, hvor vil du være henne. Så har de måske to dage der og vil hellere ude i skoven, men der er fluer og der er varmt. Så den der valse rundt, den er vi ovre. Der havde vi jo folk, der hele tiden gik og søgte (værkmester)".

En leder fra et andet fængsel underbygger og fortæller, hvordan deres måde at modtage de indsatte på og herunder vejlederens rolle har ændret sig fra at handle om fængselsbehov til at handle om den indsatte behov:

"Vi har talt meget om, at fra at det har været fængselsbehov, altså uhh I mangler nogen i køkkenet, eller vi mangler nogen på FVU, hvor vi skal have fyldt et hold, så er det et menneske, der står der, - og hvad vil være godt for dig ikke? Og den logik (leder på uddannelsesområdet)."

Det er en positiv effekt af vejlederens rolle i arbejdsplaceringen, at de indsatte får beskæftigelse på det værksted, hvor det giver mening i forhold til den indsatte interesser og evner og at de indsatte bliver placeret mere rigtigt fra begyndelsen. Citaterne viser, at placeringen af de indsatte tidligere har været præget af, at de indsatte blev placeret alt efter hvilke behov fængslet havde eller at de indsatte søgte derhen, hvor de kendte andre indsatte og kunne indgå i kendte fællesskaber.

Udfordringer i vejledernes rolle i arbejdsplaceringen

Der er jævnfør ovenstående gode resultater af, at vejlederen er med i arbejdsplaceringen. Der er dog også eksempler på, at vejlederne oplever, de har fået en u hensigtsmæssig rolle i arbejdsplaceringen. Vejlederen herunder mener ikke, at det giver mening, at hun som vejleder skal bruge tid på at ringe rundt til værkstederne og få den konkrete placering af den indsatte på plads. Vejlederen siger:

"Det giver ikke mening, at jeg skal tage røret og ringe rundt og få dem placeret, og så ringe videre. Den del giver ikke mening, men det giver rigtig meget mening, at jeg kan få deres kompetencer frem på en anden måde (vejleder)".

En anden udfordring i forbindelse med arbejdsplaceringen er, at nogle vejledere oplever, at de får en problematisk dobbeltrolle i kraft af arbejdsplaceringen. Som vejleder skal man hjælpe den indsatte med at se muligheder, og de indsatte skal se vejlederen som en person, som de kan have tillid til, og som er der for at støtte dem i deres udvikling. Det kan stå i modsætning til den rolle, man skal tage i forhold til beskæftigelsen, idet der skal udøves en beskæftigelsespligt. En vejleder forklarer her:

"Arbejdsplacering harmonerer ikke med vejledning – det er to modsatrettede roller, man har. Arbejdsplacering er en tvang. Vejledning er et tilbud. Arbejdsplacering er efter, hvor der mangler nogen. Jeg vil ikke arbejdsplacere og tvinge folk. Jeg er blevet meget mere vejleder efter jeg har ladet arbejdsplaceringen ligge ved Eva. Jeg er blevet mere sikker i rollen (vejleder)."

En anden vejleder er enig og siger:

"Jeg har to modsatrettede funktioner, når jeg skal arbejdsplacere, som handler om at yde tvang og være bussemand, og samtidig skal jeg være vejleder og få de indsatte i uddannelse (vejleder)."

På baggrund af vejledernes oplevelser kan man med fordel fremover være opmærksom på, hvilken rolle vejlederne har i arbejdsplaceringen, og om de oplever, at de kan varetage den rolle de har i arbejdsplaceringen samtidig med de andre roller og arbejdsopgaver, de har, som vejledere.

7.6 Særlige grupper af indsatte

I dette afsnit fremhæves tre grupper af indsatte, det er værd at være opmærksom på. Grupperne fremhæves, fordi vejlederne nævner, at grupperne kan være svære at arbejde med.

Den første gruppe, der skal nævnes er unge mænd med anden etnisk baggrund end dansk. Flere vejledere nævner, at gruppen af unge mænd med anden etnisk baggrund end dansk (og herunder dem med bandetilhørsforhold) er en udfordrende gruppe i forbindelse med vejledning. Vejlederne nævner flere ting, de oplever som barrierer. Nogle vejledere oplever, at de ikke er uddannelsesparate og for mange af dem, der har ønsker og drømme om uddannelse, er der lang vej, før de vil kunne begå sig på en uddannelsesinstitution. En vejleder siger f.eks.

"Alle de unge indvandrerdrengene er svære. At motivere dem er ikke så svært, men de er ikke uddannelsesparate. De vil gerne. Det kan være dannelse, eller at de simpelthen ikke er arbejdsmarkeds- og uddannelsesparate, måske har de ikke en fornuftig hverdagsrytme og en ordentlig kost. De skal lære koderne at kende på de uddannelsessteder, de skal ud på. Årsagen kan også være, at de har to kulturer, og det er noget af det. Så er der sprogbarrierer, så er der noget med værdier, som også handler om kultur (vejleder)".

En anden vejleder nævner, at hun oplever, at banderne er udfordrende, og nogle af udfordringerne handler om de samme ting, som er gældende for de unge med anden etnisk baggrund end dansk. Vejlederen her mener blandt andet, at det handler om, at de selv og deres familier har store ambitioner og ofte urealistiske ambitioner i forhold til uddannelsesniveau. De bliver skuffede og mister motivationen, når de hører, at deres ambitioner har lange udsigter eller er direkte urealistiske.

"En anden gruppe, der kan være svær at nå, det er banderne. Altså, de kan være meget afvisende. De skal bare ingenting. - Og det her fucking danske system. De skal bare til Syrien og være hellige krigere.(...) Så nogle af dem er ikke så lette at nå, fordi de synes, at hele det danske system er et "fucking system". Og jeg har arbejdet med gruppen før. Og de har det sådan - at hvis jeg ikke kan trække en juraeksamen, så gider jeg slet ikke noget. Hvis ikke jeg kan trække en lægeeksamen i automaten, så gider jeg slet ikke noget. De gider slet ikke snakke om, at der også er noget, der hedder sygeplejerske, eller sygehjælper, SOSU. Det er sådan hele deres kultur med, at jeg skal stile efter det højeste, og hvis ikke jeg kan bestikke mig, eller betale mig fra det, så gider jeg slet ingenting. Det tager lidt tid, tror jeg nok, at få den vendt, og så er der så nogle, at hvis ikke man dagen efter kan komme med en forespørgsel, og det er sådan og sådan og sådan, jamen så er det også fordi, at du ikke vil mig det godt. Så der skal også noget motivationsarbejde til, eller måske mere noget tillidsarbejde til (vejleder)".

Når vejlederne oplever, at indsatte med anden etnisk baggrund end dansk er en udfordrende gruppe, giver det anledning til at undersøge, om vejlederne har behov for støtte og konkrete metoder målrettet interkulturel vejledning. Risikoen er, at vejlederne på grund af manglende erfaring og redskaber affærdiger den svære vejledningssituation og de manglende resultater med kulturelle forskelle i stedet for at gribe kulturforskellen konstruktivt an.

Den anden gruppe, som nogle vejledere nævner som udfordrende, er de udvisningsdømte. Her handler udfordringen om, at der er tvivl om, hvilke muligheder de udvisningsdømte skal have, og hvad reglerne præcis

er på området. Citatet viser, at den praksis vejlederne oplever, der er i Kriminalforsorgen, underbygger forvirringen. En vejleder siger f.eks.:

"Jeg tænker, at vi i Kriminalforsorgen har brug for helt klare linjer. Lige at få opsummeret, hvad må man med en udvisningsdømt, så vi ikke sidder... (...)Hvad må de? Og hvad må de ikke? Fordi vi får specielt nogle fra et fængsel, hvor man underviser rask væk i dansk – udvisningsdømte. Og jeg stillede spørgsmålet til min leder den anden dag, fordi vi blev i tvivl. Der er en udvisningsdømt som er overflyttet til os, og han har fået undervisning i dansk. Og det kan han så ikke få her. Det undrer han sig over, og det kan jeg godt forstå (vejleder)."

En anden vejleder beskriver situationen omkring de udvisningsdømte på denne måde:

"Vi må gerne give de udvisningsdømte uddannelse, men der er alligevel en holdning til, at det skal man måske ikke, og det giver heller ikke taxameter, og der er vi nok ikke helt afstemte om, hvad vi vil her på stedet (vejleder)."

En anden vejleder supplerer og fortæller, at de udvisningsdømte ikke får vejledning. Hun mener heller ikke det giver mening, og rent praktisk er det ikke muligt på grund af sprogbarrieren.

Det viser sig altså, at der blandt vejlederne er usikkerhed om, hvad reglerne er i forhold til vejledning og undervisning af udvisningsdømte. Reglerne for udenlandske indsatte, herunder udvisningsdømte, er imidlertid de samme som for alle andre. Det vil sige, at der med hensyn til ret og pligt til beskæftigelse samt valg af beskæftigelse skal arbejdes efter henholdsvis straffuldbyrdelseslovens § 38, stk. 1, og § 39. Af Europarådets rekommandation CM/Rec(2012)12 fremgår desuden, at fængslerne for at sikre ens adgang til aktiviteter om nødvendigt skal træffe særlige foranstaltninger for at imødegå eventuelle udfordringer for udenlandske indsatte (jf. regel 26.1), ligesom adgangen til aktiviteter ikke må begrænses, fordi den indsatte skal udvises (jf. regel 26.2)¹¹.

Endelig nævner nogle vejledere den gruppe af svage indsatte, som på grund af deres grundlæggende tilstand, ikke er mulige af nå med vejledningen. En vejleder siger f.eks.:

"Og der tænker jeg, at jeg når rundt på den måde, at de ved, at jeg er her - fordi, der står også nogle førtidspensionister, metadon-vrag som - for at sige det som det er - er nogle narkovrag, som jeg overhovedet ikke kan komme i nærheden af. Det kan jeg godt, jeg er omkring dem, men det giver ikke mening (vejleder)."

Vejlederne accepterer, at der er en gruppe af de indsatte, der ikke er relevante i forhold til tilbuddet om uddannelses- og erhvervsvejledning, og når vejlederne nævner gruppen, er det ikke som en egentlig problematik, men mere som en konstatering af, at gruppen skal have tilbuddet, men at det sjældent vil være relevant. Nogle vejleder fremhæver også, vigtigheden af at acceptere, at de indsatte siger nej tak til tilbuddet. Der er dog en enkelt vejleder, der beskriver, hvordan de i forhold til indsatte der ikke har et potentiale i forhold til uddannelse og ordinær beskæftigelse på grund af f.eks. psykiske eller sociale problemer, bruger en mere bred forståelse af uddannelses- og erhvervsvejledning. Vejlederen siger:

"I vejledningsindsatsen tænker vi også i at vejlede til fritid – vi vejleder til alle de vågne timer. Det er jo også det vi er nødt til, hvis vi skal nå alle. Nogle er så dårlige, at sandsynligheden for at komme ud og få et arbejde eller skulle gå på en uddannelse er minimale. Men så kan vi tale om gode og sunde interesser, som de er gode til, og som giver

¹¹ Bemærk desuden, at udvisningsdømte på Kriminalforsorgens udrejseafdelinger som udgangspunkt ikke har mulighed for at deltage i danskundervisning. Regler og retningslinjer uddybes i besvarelsen af spørgsmål nr. 1430 (Alm. del) stillet til justitsministeren af Folketingets Retsudvalg 2013-2014.

dem selvtilid til et indholdsrigt fritidsliv. De formelle kompetencer er mindre relevante for nogen (vejleder)”.

Sidste citat herover viser, at vejledningsopgaven tolkes og ”udfyldes” forskelligt afhængigt af de grupper, der er på fængslet. Tilpasningen betyder, at flere får glæde af tilbuddet. På den anden side er evaluator nødt til at gøre opmærksom på, at det samlede satspuljeprosjekt, som vejledningsindsatsen er en del af, er målrettet kompetencegivende uddannelse. Den form for vejledning, de særligt svage indsatte får i dette eksempel, er bredere og ligger strengt taget ikke i tråd med det overordnede formål med projektet.

Dette afsnit er ikke nødvendigvis udtømmende for de særlige grupper, men det afspejler de grupper, som vejlederne selv bringer op som udfordrende. Afsnittet viser, at der er visse grupper og forhold, der med fordel kan være opmærksomhed på i det videre arbejde med indsatsen.

7.7 Opsummering

Kapitlet her viser, at der er stor variation i, hvor meget de forskellige opgaver fylder for vejlederne. For nogle er vejledningsopgaven i høj grad et arbejde med klienternes motivation og personlige udvikling og relationsarbejdet fylder meget. For andre er det konkrete tilmeldinger og ansøgninger om frigang, der i høj grad tegner vejlederens hverdag. Det er dog udbredt, at vejlederne bruger meget tid på det indledende og afklarende arbejde med nye indsatte. Det hænger sammen med, at der de fleste steder allerede er indført et systematisk tilbud om vejledning til alle nye indsatte.

Indsatsen om at styrke vejledningen og kompetenceafklaringen af de indsatte har sammen med den igangværende indførelse af systematiske modtagelsesprocedurer betydet, at stort set alle indsatte som minimum får kendskab til vejlederen og mange steder også har en samtale med vejlederen uanset om den indsatte udtrykker ønske for vejledning eller ej. Det er en stor styrke, når vejlederen møder alle, idet vejlederen herigennem får mulighed for at få et indtryk af, om en indsat har behov for at blive motiveret til vejledning og kompetenceafklaring eller uddannelsesstilbud selv om denne i udgangspunktet ikke er interesseret.

Der er enkelte eksempler på, at vejlederne ikke oplever, at de har en hensigtsmæssig rolle i arbejdet med modtagelsen. Der er både eksempler på, at vejlederne bruger (for) meget af deres tid på modtagelsen og eksempler på, at de ikke oplever, at de er inddraget nok i de procedurer for modtagelse, der er under implementering. På nuværende tidspunkt kan udfordringer i snitfladerne mellem modtagelsen og vejledernes rolle i modtagelsen skyldes indkøringsvanskeligheder, idet modtagelsesafdelingerne/modtagelsesprocedurerne i 2014 stadig var under opstart.

Vejlederne spiller en stor rolle i arbejdsplaceringen inden for de første få dage efter den indsatte af ankomsten. Evalueringen viser, at det har rigtig gode resultater. De indsatte placeres i langt højere grad rigtigt fra begyndelsen, og placeringen tager udgangspunkt i de indsatte potentialer og interesser. Der er dog eksempler, der giver anledning til at være opmærksom på, om nogle vejledere har svært ved at nå andre opgaver, fordi arbejdet med modtagelsen fylder meget.

I forbindelse med arbejdet med at vejlede indsatte nævner nogle vejledere, at de indsatte, der har anden etnisk baggrund end dansk er en udfordrende gruppe. Det er her en overvejelse værd, om nogle vejledere har behov for støtte i forhold til at lave interkulturel vejledning. Enkelte nævner også, at gruppen af udvisningsdømte indsatte er en udfordring at arbejde med som vejleder – i første omgang fordi, vejlederne er fejlinformeret eller forvirrede over, hvordan de udvisningsdømte skal behandles.

8. De indsattes veje ind til vejledningen

I dette afsnit beskrives det, hvordan de indsatte får kontakt til vejlederen, og hvordan det uformelle opsøgende arbejde giver gode resultater i forhold til at udbrede tilbuddet og opmærksomheden på uddannelse under afsoningen. Kapitlet sandsynliggør også, at der kan være en risiko for, at nogle indsatte falder igennem og ikke bliver motiveret til det vejlednings- og uddannelses tilbud, de måske kunne få gavn af.

8.1 Hvordan møder de indsatte vejlederen

Vejlederne fortæller, at der findes forskellige indgange til vejlederen for de indsatte. Jf. afsnit 7.1 og 7.2 om vejledernes rolle i de indledende samtaler ved indsættelsen og ved arbejdsplaceringen af de indsatte får vejlederen de fleste samtaler og kontakter i stand via modtagelsen af nye indsatte.

Den næsthøypigste indgang, der er til vejlederne for de indsatte, er anmodninger. Der kan være tale om anmodninger via anmodningssedler, mundtlige anmodninger direkte til vejlederen og anmodninger gennem en medarbejder, der har kontakt til den indsatte (f.eks. den indsattes kontaktperson, en underviser, en værkfører eller en socialrådgiver).

Udover modtagelsen og anmodningerne nævner vejlederne, at endnu en vej til vejledning er den opsøgende indsats, som vejlederne laver ude blandt de indsatte. Vejlederne fremhæver denne indgang som virkningsfuld.

Den løbende opsøgende indsats har i hovedtræk to former. For det første er der en opsøgende indsats, der ikke er målrettet specifikke indsatte, men har til hensigt at gøre vejlederen og tilbuddet om vejledning synligt. I forbindelse med denne opsøgende indsats opstår dels ad hoc vejledning både individuelt og i fællesskaber, dels aftaler om egentlige vejledningssamtaler mellem vejlederen og en indsat på et senere tidspunkt. Denne opsøgende indsats består i, at vejlederen besøger en afdeling eller et værksted eller færdes på andre områder, hvor de indsatte også færdes. Der er også eksempler på lidt mere systematiske opsøgende metoder i form af åbne træffetider og introduktionsmøder.

For det andet nævner nogle vejledere en individuel opsøgende indsats, hvor vejlederne har en specifik indsat de opsøger, fordi de vurderer, at denne har et potentiale eller et behov, som den indsatte ikke selv er opsøgende i forhold til. I forbindelse med en opsøgende indsats målrettet særlige indsatte nævner flere vejledere det særlige fokus, de har på at spotte de unge under 30 år.

Dette uddrag fra et interview viser et eksempel på, hvilke indgange de indsatte har til vejlederen. I uddraget beskriver vejlederen også, hvordan den opsøgende indsats ser ud i hendes arbejde:

”Lykkedes det at give alle de indsatte, som har ønske og behov et vejledningsforløb? (interviewer)

Jeg siger til dem, at jeg vejleder alle, og så siger jeg til dem, at det er en option, de har. Så dem jeg har længere forløb med, det er for dem, hvor det giver mening. Jeg siger, at jeg er en ressource. Jeg bliver tit lige stoppet. Jeg giver ikke alle vejledning. Det er en blanding af mange indgange - nogen kommer selv, nogle gange er der en betjent eller en socialrådgiver, der beder mig tale med en, og så er jeg selv obs på en indsat. Men jeg bevæger mig også meget rundt. Nogle indsatte forfølger jeg, hvis jeg kan se, at der er nogle muligheder for dem, også når de selv ikke er interesserede og opsøgende. Nogle gange er der også nogle betjente, der lige kontakter mig, synes det er rimelig godt. De indsatte ved godt, hvem jeg er (vejleder)”.

Her fortæller en anden vejleder, hvordan de gør hos dem i forhold til at opsøge de indsatte:

"[Vi kan] godt gå over og hente dem på pindene. Vi har dem jo inden for rækkevidde. Og det gør vi. Vi går nogle gange over og snakker med dem. Tager en tur ned gennem lejren. Går ned på afdelingen eller sådan lige.

Hvordan gør I det? Er det, når der lige er tid?

Ja, jeg mailer med mange af mine, fordi de har internet, hvis de er koblet op på selvstudie: Kommer du ikke lige ned eller - kommer du ikke lige op? Nogle er på frigang, jeg har skuffen fuld af telefonnumre, så jeg ringer jo også til folk (vejleder)".

Begge citater viser, hvordan vejlederne udnytter, at vejlederen har mulighed for at opsøge de indsatte. Begge citater giver også indtryk af, at den opsøgende indsats sker løbende og rimeligt usystematisk.

Mange af vejlederne fremhæver, at den løbende opsøgende tilgang og tilstedeværelsen på værksteder, på skolen og på afdelingerne er rigtig givtig. F.eks. siger en vejleder:

"Hvad er de største succeser med vejledningsindsatsen?

Den uformelle samtale, der opstår, når dem der går i skole lige kommer forbi, eller når jeg er på værkstederne - det giver anledning til snakke, og de er virkelig gode de snakke (vejleder)".

Vejlederne oplever, at de indsatte bliver nysgerrige på tilbuddet og mulighederne. Med andre ord oplever vejlederne, at den uformelle opsøgende indsats i fællesskaber er med til at sprede ringe i vandet og flere indsatte bliver interesserede efterhånden, som de ser, hvad vejlederen kommer med, og de får mod på at opsøge vejledningen. F.eks. siger en vejleder:

"Men ja, når jeg står og hænger på sådan et værksted, så står jeg jo bare og hænger ud med dem, og så spørger jeg om et eller andet, og så er der altid nogen, der ved noget andet eller har hørt noget, og kan det også lade sig gøre? Og så er der lige præcis en på smedeværkstedet, jeg var i tvivl om, om han havde et sprog. Men han kom så over en dag og bad om en tid, så det har han, og han har lyttet, selv om han ikke var med i snakken. Så det skal man ikke tage fejl af. Det har en rigtig god effekt. Det er godt fordi, det er så uformelt. Jeg træder bare ind af døren, jeg kender deres rytmer og kommer ikke lige, hvis det er meget presset (vejleder)".

Vejlederen, der udtaler sig herover opsøger de indsatte i fællesskaber både med henblik på at gøre opmærksom på, at der findes en vejleder og for at lave vejledning i fællesskaber tilpasset behovet i situationen. På den måde bliver den brede opsøgende indsats, hvor vejlederen sørger for at være synlig og laver ad hoc vejledning i fællesskaber også en vigtig vej ind til vejledningstilbuddet for nogle indsatte. (se mere om vejledernes erfaringer med at organisere vejledningen i fællesskaber og i grupper i afsnit 9.2).

Alt i alt er vejene ind til vejledningstilbuddet for de indsatte flere og forskelligartede. Udover de mere systematiske veje, via modtagelse og anmodninger og henvendelse til enkelte indsatte, arbejder vejlederne med stor succes for nogen indsatte med en opsøgende indsats i fællesskaber. Her kombineres vejledning i fællesskaber med synliggørelse af tilbuddet om vejledning, så de indsatte bliver opmærksomme på tilbuddet og får viden om, hvad en vejleder kan.

8.2 Er det opsøgende arbejde systematisk nok?

Selv om det opsøgende arbejde ifølge vejlederne har gode resultater og får nye indsatte på banen i forhold til at gøre brug af vejledningstilbuddet, viser interview med vejlederne, at det kan være aktuelt, at være opmærksom på, om vejledernes arbejde med at følge op på de indsatte behov for vejledning i løbet af

afsoningen er god nok. Når det skal nævnes her er det fordi det uformelle opsøgende arbejde, der er beskrevet og vist eksempler på ovenfor ikke alle steder er suppleret af mere systematiske metoder til opfølgning. I de tilfælde, hvor der ikke synes at være en systematik, er opfølgningen baseret på at enten 1) de indsatte selv er opsøgende eller 2) er i stand til at tage del i den situation, der opstår, når vejlederen kommer rundt og laver vejledning i fællesskaber eller 3) at vejlederen har en forhåndsviden om den indsatte eller får viden (f.eks. fra en værkmester eller en fængselsbetjent) om den indsatte, der gør, at vejlederen kontakter den indsatte.

Forudsætning nr. 1 og 2 kræver, at de indsatte selv kan være opsøgende og åbne. En indsat, der ikke er åben om sine ønsker, eller ikke kan se de potentialer, han har for uddannelse eller beskæftigelse, eller ikke har en stærk social position blandt de andre indsatte, og holder sig for sig selv, vil have svært ved at komme på banen. Forudsætning nr. 3 afhænger meget af det personale, der i kontakt med den indsatte til daglig. Der er ingen tvivl om, at socialrådgivere, værk mestre og kontaktpersoner nogle steder både kan og vil fremme og videreformidle tegn på interesse og potentiale for kompetenceudvikling via uddannelse eller beskæftigelse og kontakte vejlederen. Desværre er der også nogle vejledere, der oplever, at ikke alle personalegrupper eller personer på fængslet er positivt stemt over for vejledningsindsatsen og uddannelsen af indsatte. Med andre ord er vejledernes arbejde med de indsatte i løbet af afsoningen til dels afhængig af, at de andre personalegrupper er positive, opmærksomme og orienteret om, de muligheder de indsatte har for vejledning og uddannelse.

Risikoen er med andre ord, at hvis der ikke er en konkret systematik, der involverer alle indsatte og en uddannet vejleder, risikeres det, at en gruppe af indsatte - på de fængsler, hvor opbakningen til uddannelse og vejledning er mindre god - ikke får den motivation og oplysning i forhold til vejledning, som de bør have.

Vejlederen, der citeres herunder, underbygger, at der er visse grupper af indsatte, hvor et sammenfald af forhold kan betyde, at de indsatte falder igennem i forhold til vejledningsindsatsen:

"Men det er jo altid de samme, jeg har kontakt med, og så er der dem, jeg ikke snakker med. Og det er jo lidt betænkeligt i forhold til den indsatte. Så er der heldigvis nogle af de indsatte, der så stærke, at de bare kommer selv, men der er også nogen, der falder igennem (...)" (vejleder)

Er der så en risiko for, at der er nogen klienter, man ikke når - når man har en ikke så stærk indsat, der har en kontaktperson, der ikke er så obs på det her med uddannelse? [vejlederen har tidligere i interviewet fortalt, at der er meget forskel på, hvor engagerede betjentene er i de indsattes muligheder for uddannelse og relevant beskæftigelse under afsoningen] (interviewer)

Ja, det er der. Det, som opvejer det lidt, det er, at jeg er så opsøgende, som jeg er. Jeg er meget ude på afdelingerne også. Jeg spotter også nogen (...). Der kan jeg godt se, at der er nogen, der har svært ved at komme ud med det. Så laver jeg mine egne notater og laver opsøgende arbejde (vejleder)".

Vejlederen, der citeres herover, beskriver, hvordan hendes personlige noter og opsøgende arbejde kompenserer for, at der er indsatte, der ikke selv er opsøgende og har en kontaktperson, der ikke er opmærksom på vejlednings- og uddannelsesbehov. Evaluatoren mener dog stadig, der er anledning til at være opmærksom på, om det opfølgende arbejde er systematisk og grundigt nok.

Opmærksomheden bør særlig rettes mod de indsatte, der ikke er i uddannelse. De indsatte, der ikke er i uddannelse har undervisere, værk mestre og vejledere mindre føling med.

Hvor er handleplansarbejdet?

Citatet herunder er et eksempel på, at der nogle steder arbejdes på at skabe en mere systematisk indsats, og at man er opmærksom på, at der ellers er risiko for, at der er nogen, der bliver glemt:

"Vi er inde over alle indsatte inden for den første uge. Nogen har så behov for uddannelse (...). Er der ingen uddannelsesbehov kommer de på værkstedet. Der får de en uddannelses- og arbejdsmarkedsparathedsvurdering. Ellers er det hver 3. eller hver 6. måned vi laver opfølgende vejledning. Vi har en klar registrering af dem. Vi har udviklet bestemte systemer – hvem har vi talt med, og om hvad, og det journaliserer vi som en undersøgelse i handleplanen. Der skriver vi ind, hvorfor vi skal snakke med dem igen. Lige nu arbejder vi på, at få koblet den der opfølgende samtale omkring vejledning med handleplansopfølgende samtaler. Vi vil koble os på socialrådgiveren på hver afdeling. Især på dem, som der ikke er i noget uddannelse, så vi ikke glemmer dem (vejleder)".

Indtrykket fra interviewmaterialet er, at det kun få steder er tænkt ind at bruge det i forvejen strukturerede tværfaglige samarbejde og de faste opfølgninger, der ligger i handleplansarbejdet. Indtrykket fra interviewmaterialet underbygges af, at der kun i fem af procedurerne fra de 14 institutioner trækkes på handleplansarbejdet, når det beskrives, hvordan opfølgningen på de indsatte behov skal foregå.

Herunder er et eksempel på, at anvendelsen af handleplansarbejdet ikke nødvendigvis foregår systematisk. Et af de steder, hvor vejlederen faktisk er med inde over handleplansarbejdet fortæller hun sådan om praksis:

"Vi har handleplansmøder, vi mødes ikke altid, men så skriver jeg det bare i handleplanen. Jeg har været med til et handleplansmøde i dag f.eks., og er med, når jeg synes det er relevant (vejleder)".

Det er positivt, at vejlederens faglighed tænkes ind i handleplansarbejdet, og det er som nævnt langt fra alle steder, hvor det er tilfældet. Evaluator bemærker dog, at vejlederen her er med, "når [hun] synes det er relevant". Det tyder altså på, at vejlederne også her, kun er på banen, når der er en forhåndsviden om, at det er relevant at tale uddannelse. Vejlederne kan på grund af ressourcer formentlig ikke være med på alle handleplansopfølgninger og møder, og de kan ikke have et overblik over alle indsatte. I stedet kunne man forestille sig, at de med faste intervaller var med, som sikkerhed for, at de indsatte, som vejlederen ikke har anden kontakt med, genvurderes af en uddannet vejleder, der har de kompetencer, det kræver at spotte og motivere de indsatte, der ikke selv er opsøgende eller bevidste om deres behov og potentialer.

Prioritering af det opfølgende arbejde

Et citat fra en vejleder fra et af de steder, hvor der i procedurerne er tænkt en systematik ind i det løbende opfølgning på de indsatte behov, viser, at man har måttet sande, at systematikken - på grund af ressourcerne - ikke er mulig at følge i praksis. Her er systematikken et fast interval i forhold til, hvornår de indsatte skal opsøges aktivt af vejlederen:

"I forhold til sådan at følge op senere, der skriver I (i procedurerne) det her med, at der skal følges op efter x antal dage. Der var jeg bare nysgerrig på, om det også kan lade sig gøre med ressourcerne? (...) (interviewer)

Ja det er rigtigt. Det står der, og det sker ikke altid nej. Lad mig sige det sådan. Jeg tror, jeg har været nede ved en én gang efter. Jeg skal også ned til én her i næste uge. Det er fordi, at han har været oppe på et møde, og hvor man har sagt, at nu skal han altså i gang med et eller andet, men nej det er faktisk... Det de faktisk har fået at vide i stedet for, det er, at så kan du skrive. Nu er du der. Nu har du set mig. Så skriv en anmodning (vejleder)".

Beskrivelserne i procedurerne er ikke nødvendigvis et præcist udtryk for den praksis, der er på institutionen. Det er ikke alt, der er beskrevet, og det er ikke alt, der udføres i praksis. Alligevel peger beskrivelserne i

procedurene og vejledernes udtalelser i retning af, at det opfølgende arbejde er værd at være opmærksom på fremadrettet. En anden vejleder, der også oplever, at systematikken i det løbende opfølgende arbejde er en af de store udfordringer, siger:

"Den største udfordring for mig, det er at få det sat i system, jeg synes fængslet og de indsatte har fundet ud af, at jeg er her, og de vil gerne bruge mig. Det er det med at få lavet en arbejdsmetode så det ikke smuldrer, når de efterspørger mig. Og følge op løbende på dem, der har brug for det (vejleder)".

Udfordringerne med at etablere mere systematik og konkrete metoder i arbejdet med opfølgningen bliver særlig relevant, idet der også er steder, hvor vejlederne oplever, det er svært at finde tid til det opfølgende arbejde. Evaluator vil argumentere for, at hvis der er konkrete metoder, deadlines og en beskrivelse af, hvornår den indsatte som minimum skal vurderes af en vejleder, kan det være lettere at prioritere opgaven i det daglige.

Vejlederen, der udtaler sig herunder, oplever også, at det opfølgende arbejde med de indsatte er svært:

"Jeg synes, det er svært. Det er nemt nok med den første samtale. Men jeg er her jo ikke alle dage pga. uddannelsen. (...) Der er én værkfører, der er god til at sige, at ham her skal du tale med. Så henter han ham. Det praktiske i at lave opfølgning er svært (vejleder)".

Vejlederen her oplever, at det er svært at finde tid til det opfølgende arbejde, fordi hun er ved at tage vejlederuddannelsen, og derfor ikke reelt har 37 timer om ugen til opgaven; og det er det opfølgende arbejde, som det går udover. Når det opfølgende arbejde står nederst på to-do-listen, kan en af årsagerne måske være, at arbejdet med modtagelsen i høj grad er sat i system i kraft af rammerne for modtagelsesarbejdet, mens det opfølgende arbejde foregår mere usystematisk.

8.3 Ønskebod eller kriminogene behov?

En hel central målsætning i indsatsen om et styrket kompetenceafklarings- og vejledningstilbud til de indsatte er, at dem med ønske og behov skal have tilbudt afklaring og vejledning. Men hvordan er prioriteringen af dem med ønske og dem med behov, når ressourcerne til vejledningen og uddannelsestilbuddene skal fordeles? Og hvordan vil implementeringen af et nyt vurderingsredskab påvirke visitationen til vejledning og uddannelse? En vejleder giver her indtryk af, at vejledningen af de indsatte beror mest på de indsatte egne ønsker:

"Hvor mange af de indsatte, der har en forventet opholdstid på 2 måneder og som har ønske og behov for det er i et vejledningsforløb? (interviewer)

Næsten alle. Jeg går mere efter ønske end efter behov. Fordi jeg synes det er ordentligt - for mig at se. Vi har mange ikke unge, f.eks. sædelighedsdømte, der er tit ældre. Det kan godt ske, de kun kommer til én samtale men det er ordentligt, hvis man har tid til at sætte sig ned og snakke med dem, hvis de har et ønske om at snakke med en vejleder. Jeg afviser ikke nogen, der har et ønske (vejleder)".

Det er naturligvis positivt, at vejlederne kan imødekomme de indsatte, der har et ønske om at tale med vejlederen. Problemet opstår, hvis vejledningen og dernæst uddannelsestilbuddene først og fremmest tilbydes til dem, der råber højest, kan formulere deres ønske og har ressourcer og position til at anmode om vejledning på bekostning af en indsats, der skal motivere indsatte, som måske har mere behov, men ikke kan formulere behovet.

I forhold til visitationen til uddannelsesstilbuddene går det samme skisma igen. Vejlederen, der udtaler sig herunder vurderer, at de skal blive skarpere på visitationen til et af uddannelsesstilbuddene på institutionen, så man får fat i dem, *”man kan løfte rigtigt”*. Hun understreger, at det ikke må være gennemgående, at det bliver de i forvejen ressourcestærke indsatte, der kan gennemskue, at et uddannelsesstilbud er et godt alternativ til andre beskæftigelsesmuligheder under afsoningen, der får tilbuddet. Vejlederen siger:

”Nogle har også taget for meget plads på uddannelsesstilbuddene, synes jeg. Det er de ressourcestærke. Men de er begyndt at ændre det lidt – det skal være lidt mere blandet. Man skal også se på, hvem man kan løfte rigtigt og ikke bare tage dem, der bruger det som aktiviteter for at komme ud af cellen, og fordi det er sjovt (vejleder).

Hvem er det, der bestemmer, hvem der kommer på et hold? (interviewer)

Lige nu ligger den vurdering i et samarbejde hos os som vejledere i et samarbejde med faglærerne. Der er jo også noget med holddynamik og sikkerhed i det, så der er mange hensyn at tage (vejleder)”.

I tråd med dette understreger en anden vejleder, at der i vejledernes arbejde og i arbejdet med at tilbyde de indsatte uddannelse ikke skal være tale om en *ønskebod*. Hun italesætter i stedet, at tilbuddet om uddannelse skal bero på en faglig vurdering ud fra et samlet billede af den indsatte kriminogene behov. Hun siger:

”Vi sidder så og laver afsoningsplaner, og det gør vi faktisk lidt grundigt (...) så har vi jo mange ting indover, hvor vi allerede kan sige - okay, hvor er vi lige henne i det her forløb nu? Og så spørger jeg meget ind til uddannelse der. Hvad har du af uddannelse? Og hvad er der behov for? Fordi, vi er jo sådan lidt, det er ikke et tag-selv-bord, det er ikke en ønskebod. Det er, hvad vi mener som professionelle her i fængslet, at du har behov for at gennemgå og bruge tiden på, for at der er størst sandsynlighed for, at vi ikke ser dig mere (...) (vejleder)”.

I forlængelse af disse udtalelser er det relevant at rejse spørgsmålet om, hvordan brugen af LS/RNR i fængsler, som netop sætter fokus på de indsatte kriminogene behov, kommer til at spille sammen med vejledningsindsatsen og det samlede mål om, at få flere indsatte i uddannelse. I løbet af 2015 skal fængslerne implementere LS/RNR. LS/RNR er et risikovurderingsværktøj, der bygger på en kriminalpræventiv rehabiliteringsmodel udviklet af to canadiske forskere. Risikovurderingen giver den indsatte en score i forhold til dennes risiko for tilbagefald til kriminalitet og med værktøjet peges der på, hvilke faktorer, der er vigtige at arbejde med for at mindske den indsatte risiko for tilbagefald til kriminalitet (den indsatte kriminogene behov). Med andre ord ligger der i indførelsen af LS/RNR, at indholdet i den indsatte afsoning skal bygge på, hvilke faktorer, der ifølge LS/RNR-vurderingen er mest afgørende for den indsatte muligheder for at få et liv uden kriminalitet. Et af de spørgsmål, der dukker op med indførelsen af LS/RNR, er f.eks. hvilken rolle de indsatte egne ønsker og motivation for uddannelse og målrettet erhvervs erfaring under afsoningen, skal have i den samlede vurdering, hvis den indsatte ifølge LS/RNR-vurderingen ikke har behov for uddannelse. Et andet spørgsmål er, om LS/RNR-værktøjet kan styrke visitationen, så uddannelsesstilbuddene justeres og bruges mest hensigtsmæssigt og tilbydes til de indsatte, der har det største behov?

8.4 Opsummering

I vejledernes arbejde med de indsatte fylder de indledende og afklarende samtaler i forbindelse med modtagelsen af nye indsatte meget, og det er også via modtagelsen, at vejlederne får de fleste samtaler med indsatte i stand. Dertil er der flere vejledere, der fortæller, at de får mange anmodninger fra de indsatte – enten direkte fra den indsatte eller gennem det personale, som har kontakt til den indsatte. Det kan både være fængselsbetjente (herunder især de indsatte kontaktpersoner) socialrådgivere, en værkemester, en

underviser eller en afdelingsleder, der viderebringer et ønske eller har været med til at motivere den indsatte til at tage en samtale med vejlederen. Det tyder på, at der er stor forskel både fra institution til institution men også fra person til person i forhold til, om det øvrige personale på institutionen er god til at være opmærksom på behov og ønsker hos de indsatte og formidle kontakt til vejlederen. Som vist i kapitel 5 er der nogle steder stadig plads til forbedring i forhold til den øvrige organisations opbakning til vejlederens arbejde og uddannelsesdagsordenen i det hele taget. Udover den indgang til vejlederen, der er via modtagelsen og anmodninger, laver vejlederne en aktiv opsøgende indsats på de fleste fængsler. Vejlederne understreger, at det virker godt, og giver anledning til, at mange flere indsatte kommer på banen med spørgsmål og får ny information, der giver dem nye muligheder. Det styrker også fokus på muligheden for at få vejledning blandt de indsatte, og i det hele taget understreger det, at der er fokus på de indsattes muligheder for målrettet beskæftigelse og uddannelse.

På trods af den positive oplevelse med det opsøgende arbejde må evaluator på baggrund af interviews med vejlederne dog påpege, at der er steder, hvor den uformelle opsøgende indsats ikke suppleres af løbende systematisk opfølgning på et individuelt niveau. Den uformelle opsøgende indsats i fællesskaber kræver noget af de indsatte og kan indebære en risiko for, at visse indsatte ikke får den vejledning, som de ellers kunne få glæde af. Risikoen er, at tilbuddet om vejledning kommer de i forvejen ressourcestærke indsatte til gode på bekostning af en indsats over for de indsatte, der måske har et endnu større behov for at blive motiveret til vejledning. Spørgsmålet er, om der mangler en systematik i opfølgningsarbejdet, der kan agere "sikkerhedsnet" for de indsatte, der ikke selv kan være opsøgende, og som ikke færdes i skolen eller andre steder, hvor der er en skærpet opmærksomhed på den indsattes eventuelle opståede behov for vejledning i løbet af afsoningen.

Med udgangspunkt i vejledernes arbejde med indsattes ønsker og behov for vejledning og uddannelse er det værd at følge, hvordan implementeringen af risikovurderingsværktøjet LS/RNR vil spille sammen med vejledernes arbejde og formålet om, at flere indsatte skal have en uddannelse. Vil værktøjet styrke indsatsen, fordi den vil sikre, at de indsatte, der har behov, får tilbud om vejledning og uddannelse? Og hvilken rolle vil de indsattes ønsker og motivation for uddannelse spille i den samlede vurdering af, hvad afsoningen skal indeholde, hvis uddannelse ikke står højt på listen ifølge LS/RNR-vurderingen?

9. Vejledernes redskaber og metoder

9.1 Individuel vejledning udbredt

Det fremgår af interviewmaterialet, at det meste af vejledningen foregår individuelt. Når det er udbredt, hænger det sammen med, at langt hovedparten af de første samtaler vejlederen har med en indsat, er de afklarende samtaler, der gennemføres i forbindelse med modtagelsen og naturligt foregår individuelt. Vejlederne fortæller dog også, at mange indsatte ikke er åbne over for hinanden, og derfor er den individuelle vejledning den mest udbredte. Se uddraget fra et interview herunder:

”Systemet her er mest til individuel vejledning. Når jeg laver vejledning med flere, så er det fordi, at jeg sidder og spiser med dem derinde eller jeg er sammen med dem i et frikvarter eller går over i værkstedsskolen, og så kommer de og stiller sig op og stiller spørgsmål. (...) De er ikke til det, synes jeg. De er for private omkring det, eller de spiller op til hinanden. De kommer ikke så dybt i snakken, som når jeg sidder med dem alene (vejleder).”

En anden vejleder fortæller her, at hun har haft samlet grupper af indsatte i forhold til at give information, men at det meste af vejledningen foregår individuelt:

”Altså nu har vi lige lavet en uddannelsesaften, og det er 3 uger siden, hvor det var noget transportuddannelse, der var repræsenteret, hvor vi også havde valgt nogle indsatte ud. Det kan man jo godt sige, var en form for noget fællesskab, hvor der også var en lille håndfuld, der meldte tilbage, at de gerne ville have noget mere vejledning. Så det var jo også en måde, at samle mange forskellige på, og de kunne få noget konstruktiv ud af det. Men det er klart, at det primære er individuel vejledning (vejleder).”

Uden for murene er det også den individuelle vejledning, der er mest udbredt, selv om man ifølge Thomsen et al. er ved at få øjnene op for at bruge mere gruppevejledning og fællesskabsbaseret vejledning.¹²

9.2 Gruppevejledning og vejledning i fællesskaber

Der er eksempler på vejledere, der fortæller, at de udover den individuelle vejledning, der fylder mest, har god erfaring med fællesskabsvejledning, mens gruppevejledning er mere udfordrende.

Gruppevejledning: Uddannelses- og erhvervsvejledning af en mindre gruppe, typisk 4-8 personer ad gangen. I gruppevejledning arbejder vejlederen bevidst med den dynamik, der opstår i gruppen. Vejledningen kan foregå med en eksisterende gruppe, eller gruppen kan være sammensat med henblik på vejledningen.

Vejledning i fællesskaber: Vejledning i fællesskaber betyder, at vejledningen foregår ude blandt de mennesker, som skal vejledes frem for på et kontor. Vejledning i fællesskaber søger at drage fordel af, at 'vejledningssituationer' kan opstå uformelt, men tilbyder samtidig et systematisk vejledningsfagligt blik på 'det som opstår'. Udover at vejlede de konkrete personer i det pågældende fællesskab 'on the spot', så kan vejledning i fællesskaber også bruges til at afdække konkrete behov for vejledning, samt skabe motivation for at deltage i vejledningsaktiviteter ved at vejlederen bliver et kendt ansigt, som forventes at bidrage med noget positivt.

Thomsen, R., Skovhus, R. B., & Buhl, R. (2013). "At vejlede i fællesskaber og grupper".

¹² Thomsen, Rie et al (2013): "Vejledning og kompetenceafklaring i danske fængsler", Nationalt Center for Kompetenceudvikling

Når det lykkedes med fællesskabsvejledning handler det om, at det kan foregå ad hoc på en arbejdsplads eller i fællesrummet på en afdeling. Når en indsat har et spørgsmål, kan det udvikle sig til en bredere snak og nogle gange får dem, der normalt ikke er på banen, mod på at stille spørgsmål. Nogle gange resulterer vejledning i fællesskaber også i, at en indsat, der ellers ikke var interesseret, opsøger vejlederen på et andet tidspunkt.

"Altså, jeg laver rigtig meget individuel vejledning. Og så bruger jeg meget fællesskabsvejledning, hvor jeg opsøger dem i deres fællesskaber. Det synes jeg er super godt. Jeg havde tænkt det ind, men det er kommet til at fylde endnu mere, end jeg havde troet. Jeg har lige sagt til min leder, at jeg ønsker mig en computer med netforbindelse. Jeg vil sidde ude på arbejdspladserne, for jeg går jo rundt med min lille blok. Nu ved de jo hvem jeg er, så de har tit lige noget at spørge om. Så er det rart at kunne gå ind med det samme og - se lige her, og vise dem, hvordan man går ind og søger det frem. Nogle af dem er jo lidt analfabeter i forhold til at søge viden. Og så kan vi tage den med det samme, og så er den måske lukket (vejleder)".

Uddraget fra et interview herunder underbygger yderligere, at den fællesskabsvejledning, de laver på fængslerne, også handler meget om at gøre flere indsatte opmærksomme på vejlederen og muligheden for at få vejledning:

"Og hvad med denne her vejledning i fællesskaber? Har I afprøvet det? (interviewer)

Ikke sådan systematisk. (...) Det har mest fungeret i forhold til EUD-holdene, hvor man måske bare har været nede i fællesskabet på den måde, og har smalltalket, uden at have lavet en rigtig gruppevejledning, men også mere for at blive et kendt ansigt, og på den måde måske også kunne hive en anmodningseddél frem den vej. Så det foregår nok mere uformelt, selvom det er vejledning i fællesskab (vejleder)".

Den type fællesskabsvejledning, der arbejdes med, er på den måde overlappende med det, som her i rapporten tidligere er betegnet som 'opsøgende arbejde', og det synes at være afgørende for, at vejledning i fællesskaber er rimelig udbredt.

Når gruppevejledning er mindre succesfuldt end fællesskabsvejledning handler det ifølge vejlederne om, at de indsatte ikke er åbne over for hinanden. Når der ikke er åbenhed opstår der ikke den positive dynamik, som er kernen i gruppevejledning som metode. Se uddraget her:

"Hvor meget bruger I gruppevejledning? (interviewer)

Jeg skal faktisk stille og roligt starte op med (...) nogle bandegrupperinger. Så har vi lige kørt noget nede på EUD-holdet. Jeg har også her i foråret haft et hold med meget unge. Og det er klart at gruppevejledning er en kæmpe udfordring. Det er jo langt lettere med den individuelle vejledning. Jeg tror også, at man har en bestemt fængselsdiskurs, altså hvordan man skal være ik? Og det er de færreste der alligevel tænker, at jeg tør være ærlig og åbne op i en gruppe ikke (vejleder)

Men selvom det er en udfordring og du sætter lidt spørgsmålstejn ved, om det er godt til de her rammer, så gør I det alligevel. Hvorfor det? (interviewer)

Jamen vi gør det også for at få noget erfaring med det og med de forskellige grupperinger (vejleder)".

Fordelene ved at vejlede flere indsatte sammen, uanset om der er tale om gruppevejledning eller om mere ad hoc fællesskabsvejledning, kombineret med at arbejde med synligheden af vejlederen er, at det er mindre forpligtende for de indsatte. De kan snuse lidt til det og lytte uden, at de forpligter sig og så vende tilbage, hvis det er relevant. En vejleder siger f.eks.:

”Så kommer der noget gruppedynamik og også det som Rie (Thomsen) skriver i sin bog, at man [den der vejledes] er ikke så meget på, og man er ikke forpligtet til at gøre mig tilpas, som hvis jeg sidder alene med vedkommende. Hvis man sidder i en gruppe kan man bedre selv gå aktivt ind og ud efter behov eller lyst (vejleder).”

Omvendt er ulemperne, at den gruppedynamik, der opstår i nogle sammenhænge bliver negativ. En vejleder siger:

”(...) men gruppevejledningen er i hvert fald rigtig rigtig svær, når du samler den samme type kriminelle gruppe (...) de påvirker hinanden negativt i stedet (vejleder).”

Når gruppevejledningen ikke afprøves kan det nogle steder også handle om, at det kan være ressourcekrævende og vanskeligt at sammensætte meningsfulde grupper af indsatte. Forarbejdet kræver også, at der er opbakning til vejlederens arbejde på institutionen og de øvrige personalegrupper. Som tidligere underbygget er opbakningen til vejledernes arbejde ikke lige god alle steder. En vejleder siger, at det er vanskeligt at sammensætte grupperne, fordi der ikke er en database over de indsattes karakteristika, der gør det muligt at trække en bestemt gruppe ud. En anden nævner de indsattes tilgang og sammensætningen af de indsatte som en barriere, og siger:

”Det der med gruppevejledning kan godt være lidt svært for nogen af dem - hvad er det nu for noget? Vi starter kl. 14 og så skal vi. De bliver lidt rastløse. Der skal man også tænke meget over hvad det er for nogen, man sætter sammen. Det kan være det kommer senere.”

Når der ikke alle steder er afprøvet forskellige former for vejledning, er der også tegn på, at det skyldes, at indsatsen stadig er under konsolidering. Der er mange vejledere, der endnu ikke er uddannet og udsagnet herunder tyder på, at vejlederne via uddannelsen får ideer og metoder, som de ikke har fået bragt i spil endnu.

”Jeg synes i hvert fald, at jeg har fået nogle ideer til, hvad vi skal prøve, efter jeg er kommet i gang med den her uddannelse – f.eks. har jeg en ide om noget med gruppevejledning i den sidste del af afsoningen. Noget med at øve jobsamtale og lave CV og få viden om, hvor man kan søge information. Måske vil High five ind over, så alle ved, hvad det er de kan i High five, ellers er det lidt tilfældigt. Man kunne også invitere en vejleder fra en erhvervsskole. Det skal være målrettet det at komme ud.”

Således kan det forventes, at vejlederne i takt med, at de uddannes, også får viden om flere muligheder i vejledningsarbejdet, så de får redskaber til og mod på at afprøve flere forskellige tilgange i forbindelse med vejledningen af de indsatte.

Alt i alt er den individuelle vejledning den mest udbredte organiseringsform i vejledernes vejledning af de indsatte. Det er dog også mange, der anvender vejledning i fællesskaber, hvor formålet både er at gøre opmærksom på vejlederens tilbud og at vejlede i forhold til det, der opstår i situationen.

9.3 Samarbejde med omverdenen

Der er en anden arbejdsmetode i vejledernes arbejde, som nogle vejledere nævner, som evaluator vil vælge at fremhæve herunder. Det handler om at bruge omverdenen i form af det ordinære uddannelsessystem uden for murene. Når det fremhæves, skyldes det, at inddragelse af det ordinære uddannelsessystem tyder på at styrke vejledernes arbejde.

Herunder beskriver en vejleder, at hun i høj grad gør brug af ressourcerne i uddannelsessystemet uden for murene, når hun skal oplyse og motivere de indsatte. Vejlederen, der udtaler sig her, er en af de vejledere, som har lang erfaring og et stort kendskab til uddannelsesområdet uden for murene:

"Jeg kan mærke, at det er nyt for dem herinde, at jeg er vant til at netværke og bruge folk der ved mere end jeg gør. Og dem er der mange af (griner lidt) For mig er det helt naturligt at jeg tager kontakt til et AMU-center eller til VUC, hvis jeg skal et eller andet og inviterer og besøger dem, og det har de heldigvis taget til sig herinde. Det har man ikke haft kutyme for, og for mig er det en selvfølge (vejleder)."

Den samme vejleder fortæller her, om de konkrete aktiviteter hun har gennemført eller er i gang med at planlægge:

"(...)Det er det der med at få folk ind, jeg kan jo godt fortælle om AMU, men det virker totalt anderledes, når der kommer to uddannelseskonsulenter fra AMU og smækker noget op. Det gør bare noget andet. Jeg er jo allerede blevet "en af dem her" (fængselspersonalet). Jeg laver også jævnligt et åbent møde hvor High five kommer og flere af de lokale udbydere af AMU har også spurgt, om de må sidde her som en rådgivning og det lokale AMU-udbyder har også spurgt (vejleder)."

I tråd med det resultat, som vejlederen ovenfor oplever, at det giver at bruge den viden og de ressourcer, der er i uddannelsessystemet udenfor, siger en anden vejleder:

"Jeg havde en, der vil være socialpædagog men jeg kunne godt høre, der skulle en anden til (at tale med ham). Straffeattesten betyder meget i den sammenhæng. Han talte med en vejleder fra uddannelsen på telefonen, og det kan være en fordel i at bruge nogen udefra, der kan snakke med den indsatte. Jeg kunne høre at hun sagde at straffeattesten kan betyde rigtig meget. Det kan virke meget bedre, da de så ikke tror det er mig, og mig som en del af systemet, der bremser ham. Jeg er begyndt på at gøre det mere (vejleder)."

De to eksempler viser, at nogle vejledere bruger ressourcerne i det omliggende samfund, og de mener begge, at det styrker vejledningen af de indsatte, at den information, de får, ikke kommer fra "systemet", men fra det øvrige samfund, som ikke kun tager udgangspunkt i, at den indsatte er kriminel, men i stedet tager udgangspunkt i, at den indsatte har mulighed for at være "elev" eller "studerende". Det giver den enkelte mulighed for at have et billede af sig selv som noget andet og mere positivt end kriminel, og det kan være med til at sætte gang i en positiv udvikling for den indsatte¹³.

Når vejlederne aktivt inddrager omverdenen underbygger det samtidig Kriminalforsorgens strategi om at samarbejde mere med omverdenen. Det ligger også i tråd med normaliseringsprincippet, idet de indsatte får viden om uddannelsesmuligheder og begrænsninger fra samme kilde, som hvis de ikke var i Kriminalforsorgens varetægt. En vejleder vurderer, at der helt tydeligt er kommet en større kontaktflade med omverdenen i kraft af den styrkede vejledningsindsats:

"Der er jo også nogle gange, at der er én fra UU, som man kan ringe til (vejleder)

Hvad med uddannelsesinstitutionerne? (interviewer)

Ja, der er rigtig meget, når vi henter papirer ind, så ringer vi, og de sender gerne. Vi har rigtig meget kontakt med uddannelsesinstitutioner, og vi har også faktisk haft nogle, der har været på HF, og det er klart, hvor vi har forsøgt

¹³ Se f.eks. Hughes, E. (2009). Thinking inside the box: prisoner education, learning identities and the possibilities for change. In B. Veysey, J. Christian & D. Martinez (Eds.), *How Offenders Transform Their Lives*. Cullompton: Willan.; Reuss, 1999). Og Reuss, A. (1999). *Prison(er) Education*. The Howard Journal, 38, 113-27.

med selvstudie, nogle har lykkedes med selvstudie, hvor vi har skulle sende bøger ind, eller jeg har fået koder til steder, hvor vi har skulle hente eksamenspapir og pensum og sådan nogle ting. (...). Vi ringer jo rigtig tit op fra [navn på institution]. Der tror jeg da virkelig, at der er sket en øget indsats der. Der er meget mere samarbejde nu, end der har været før (vejleder)."

9.4 Dokumentation og redskaber til dokumentation

Det er gennemgående, at vejlederne oplever, at der er udfordringer og frustrationer forbundet med dokumentationen af vejledningen. Vejlederne peger først og fremmest på, at der er et problem, at de ikke oplever, at der er en ens praksis i forhold til, hvor vejlederne (og andre personalegrupper) dokumenterer det, der er foregået, i forhold til vejledning og kompetenceafklaring.

Denne vejleder savner et nyt sted, hvor forhold omkring vejledning skal registreres samlet, og hun ærgrer sig over, at det ikke er klart, hvor man skal finde de oplysninger, der måske er at finde. Hun siger:

"Der mangler et vejledningsmodul i KS (klientsystemet), hvor man kunne se indholdet i vejledningssamtalerne – hvis man vidste, hvor man skulle kigge henne, ville det være en start. Og man skal også vide, hvor man finder det, som er rekvireret af f.eks. uddannelsespapirer – vi skal være enige om, hvor det er journaliseret (vejleder)".

En anden vejleder siger:

"For mig, at se handler det om uddannelse og introduktion i KS og KØLS¹⁴. Jeg har ikke fået noget introduktion og jeg gør det, som jeg nu tænker, der giver mening, mens min kollega gør noget andet! Vi er kede af at skulle registrere så meget (vejleder)".

Denne vejleder oplever, at registreringen virker tilfældig og ukoordineret. Hun har ikke fået nogen introduktion og hun kan se, at andre gør det på en anden måde. Samtidig oplever hun, at hun skal registrere meget.

Datamaterialet tyder på, at dokumentationen af vejledningen og resultaterne af vejledningen af de indsatte på de fleste fængsler beskrives mest grundigt i den indsattes handleplan under overskrifterne "Uddannelse" og "Beskæftigelse". Selv om det på den måde ikke tyder på, at der er store variationer viser interviewmaterialet, at usikkerheden udgør en væsentlig bekymring og frustration hos vejlederne. Frustrationen opstår idet der kan opstå tvivl om, om man har kigget de steder og har de dokumenter, hvor der muligvis kunne være dokumenteret noget, der er relevant for vejledningen af den indsatte.

Der er pt. ingen konkrete planer om at oprette nye eller justere på felter eller faneblade med henblik på dokumentation af uddannelse og herunder uddannelsesvejledning i det nuværende Klientsystem. I flerårsaftaleprojektet om udviklingen af en databank, der forventes at være implementeret senest primo 2017, er det planen, at det skal være muligt at dokumentere alle relevante forhold omkring uddannelse for den indsatte, og herunder afklaring og vejledning. Det er dog uklart i hvilket omfang formen på dokumentationen i det, som udvikles i databanksprojektet vil imødekomme den frustration, som nogle vejledere oplever i forhold til dokumentation.

¹⁴ KS er Kriminalforsorgens Klientsystem, hvor hver enkelt klient har en journal, hvor forholdene omkring den indsatte dokumenteres. KØLS er Kriminalforsorgens Økonomi og Lønssystem, hvor det registreres, når den indsatte deltager i aktiviteter, der resulterer i lønudbetaling.

Når de indsatte overføres

Når vejlederne ikke oplever, at det er tydeligt og ens på tværs af institutionerne, hvordan vejledernes arbejde med de indsatte dokumenteres og registreres opstår der frustration ved overførsler af indsatte.

Nogle institutioner har forsøgt at imødekomme udfordringen ved at lave bilaterale møder. Citatet herunder viser, hvordan to institutioner er mødtes med henblik på at sikre en bedre overførsel:

"Har I tænkt i retning af at sige, - okay der er nogle vi kan se, at dem sætter vi langt flere af til end andre. Der har vi måske mere brug for en eller anden overdragelsesvirksomhed? (interviewer)

Det var derfor vi havde besøg af [et fængsel], fordi de får mange fra os. Så de ville rigtig gerne... De tog selv initiativ til at komme her (vejleder)

Okay. De ville gerne se nogle procedurer eller? (interviewer)

Ja de har jo, kan man sige, vores procedure herfra, hvordan vi gør det, og hvor vi skriver henne. Men det er også klart, at nu har vi set de vejledere der kom derfra, og de sagde, hvor er det vi skriver henne og sådan nogle ting. For at lette det på en eller anden måde, og det letter også bare at ringe til hinanden. Det er i hvert fald noget af det vi snakkede meget om, det der med at... Det er jo en simpel måde at gøre det på (vejleder)".

Citatet herover viser for det første, at nogle institutioner, har fundet behov for at sikre et godt kendskab til hinanden både i forhold til skriftlig dokumentation og personlig og bilateral kontakt i forbindelse med overførsel af indsatte. For det andet underbygger det ligesom tidligere citater i afsnittet her, at det ikke er en klar procedure for, hvor "man skriver henne".

I den skabelon, som fængslerne skulle bruge i forhold til at beskrive procedurerne for vejledning er der fortrykt en overskrift, hvor det skal beskrives, hvad der skal ske, når den indsatte overføres til en anden institution. I stort set alle procedurer er det beskrevet, at vejleder skal tage kontakt pr. mail eller telefon til den vejleder, der er på den modtagende institution, når de sender en indsat videre ligesom de skal tage kontakt med vejlederen på den institution, hvor den indsatte kommer fra, når de modtager en indsat fra en anden institution.

I tråd med det, der er beskrevet i procedurerne beskriver en vejleder her, at hun sender en mail til den vejleder, der modtager den indsatte på en anden institution. Udfordringen er, at hun ikke oplever, at der er det forpligtende samarbejde, hun mener, der bør være vejlederne imellem.:

"Jeg bruger meget energi på at indhente papirer, og få det ind i handleplanen. De har ifølge egne udsagn meget erfaring og mange kompetencer. Og det prøver jeg så at dokumentere – nogen gange er den jo god nok. Når jeg overfører til andre fængsler sender jeg lige en mail, så de lige ved noget om, hvad de lige kan være opmærksom på. Jeg tror kun jeg har modtaget én retur, hvor jeg tænker - hvor er de lige henne? Vi har jo en forpligtelse i at samarbejde med hinanden (vejleder)".

Der er flere eksempler på, at de beskrivelser, der er i procedurerne omkring telefon- eller mailkontakt ifølge vejlederne, ikke følges i praksis. En vejleder siger f.eks.;

"Når vi har overflytninger, så hører jeg intet om uddannelser, andet end hvad jeg kan læse i handleplanen, når vi får en ny indsat. Og der kunne det måske være rart, at vores uddannelsesplaner ser ens ud i Kriminalforsorgen (vejleder)."

Evaluator vurderer, at vejledernes udtalelser giver anledning til at overveje, om det er nødvendigt med en fælles og dermed mere forpligtende aftale på tværs af institutionerne, der beskriver, hvad man kan forvente af henholdsvis modtager- og afsenderinstitution og hvilke dokumenter, man som hovedregel arbejder med og sørger for at dele ved overførsler.

Flere vejledere siger (ved interview gennemført sidst på året i 2014), at de nu – efter de har fået navne og ansigter på vejlederne på de andre fængsler - ofte ringer eller skriver en mail til vejlederen på den institution, der modtager eller afsender den indsatte. Ved mailkontakt kan de også overføre de eventuelle dokumenter, der er indhentet og udarbejdet (f.eks. eksamensbeviser og uddannelsesplan). Det tyder således på, at en del af frustrationen imødekommes med tiden, som vejlederne får bedre kendskab til hinanden.

9.5 Opsummering

Det generelle indtryk er, at vejlederne i fængslerne flere steder har tænkt i alternative organiseringsformer af vejledningen; og rigtig mange steder vejledes der i fællesskaber. Den fællesskabsbaserede vejledning bruges dog mest som et supplement til den individuelle vejledning og den vejledning, der foregår i fællesskaber handler i høj grad om at gøre vejlederen synlig. Enkelte steder afprøves gruppevejledningen, men vejlederne oplever, at det er udfordrende, idet deres erfaring er, at de indsatte ikke har den åbenhed over for hinanden, som gruppevejledningens dynamik bygger på. Der er også nogle vejledere, der ikke eller kun i meget begrænset omfang har forsøgt sig med andre organiseringsformer end den individuelle.

Der er i interviewmaterialet positive eksempler på, at vejlederne gør brug af de ressourcer, der er at hente i det ordinære uddannelsessystem uden for murene. Det giver de indsatte førstehåndsviden og fortrolighed med de tilbud, der findes, og det giver dem mulighed for at se sig selv, og lave identitetsdannelse ud fra en selvforståelse som elever eller studerende. Der er en tendens til, at den indsatte oplever, at Kriminalforsorgen og dermed også vejlederen først og fremmest ser den indsatte som "kriminell" og "indsat klient".

Dette kapitel viser også, at vejlederne oplever frustration i forbindelse med at dokumentere forhold omkring uddannelse og vejledning for de indsatte. En del af frustrationen handler om de situationer, hvor indsatte overføres fra et fængsel til et andet. Der er dog tegn på, at vejlederne med tiden, som de har fået bedre kendskab til hinanden, er blevet bedre til at kontakte hinanden, når en indsat overføres fra et fængsel til et andet. På baggrund af frustrationerne kunne man i projektet fremadrettet overveje om en central beskrivelse af, hvor og hvordan hvilke ting dokumenteres og deles, som går på tværs af fængslerne, kan imødekomme frustrationerne omkring dokumentation.

10. Målopfyldelse

I dette kapitel sættes fokus på, om de mål, der er opstillet i projektbeskrivelsen for indsatsen om at styrke vejlednings- og kompetenceafklaringen, er opnået. Der er i projektbeskrivelsen for indsatsen beskrevet fem mål og målene er fastsat centralt i Direktoratet for Kriminalforsorgen. De 14 fængselsinstitutioner er bekendt med projektbeskrivelsen og følgegruppen med deltagere af inspektører fra fængslerne har forud for indsatsen været inddraget i formuleringen af målene i projektbeskrivelsen. Herunder afklares det, hvorvidt indsatsen er på rette spor i forhold til de fem mål. De fem mål behandles hver for sig.

10.1 De lokale procedurer for vejledning

I indsatsen er følgende mål opstillet:

Alle institutioner har udviklet og beskrevet en plan for deres vejlednings- og kompetenceafklaringstilbud, og ved udgangen af 2014 er de opdateret og justeret

Alle 14 fængsler indsendte en procedure for deres vejlednings- og kompetenceafklaringstilbud ved udgangen af 2013. Således er den første del af målsætningen opnået.

Den anden del af målet er, at procedurerne er opdateret og justeret ved udgangen af 2014. Direktoratet for Kriminalforsorgen har valgt, at man ikke ville stille et formelt krav til fængslerne om at opdatere procedurerne ved udgangen af 2014. Valget er truffet ud fra en vurdering af, at det er mere hensigtsmæssigt at fængslerne først opdaterer og indsender opdaterede procedurer, når modtagelsesafdelinger – og procedurer har været i drift et stykke tid. Alle fængsler skulle senest 1. januar 2015 implementere modtagelsesafdelinger eller modtagelsesprocedurer (jf. flerårssaftaleprojekt nr. 19). Det er planen, at fængslerne skal indsende nye procedurer i løbet af 2015.

En interviewrunde, hvor en vejleder fra hvert fængsel har deltaget, viser, at man på tre ud af de 14 fængsler alligevel har opdateret og justeret procedurerne. En del af de 11 fængsler, der *ikke* har justeret procedurerne har opdateret og justeret deres praksis, selv om de ikke har justeret procedurerne skriftligt. Enkelte steder har man haft så god erfaring og føling med rammerne og mulighederne for at vejlede, at det, der er beskrevet i de oprindelige procedurer, fortsat er retvisende ifølge vejlederne. De justeringer, der er foretaget dels i praksis og dels i de nedskrevne procedurer handler især om, at vejledningsindsatsen skal integreres med de nye modtagelsesafdelinger og -procedurer.

De skriftlige procedurer varierer i forhold til indhold, detaljeringsgrad og omfang. Størstedelen fylder mellem to og seks sider, mens en enkelt fylder 11 sider. Indholdsmæssigt er der i nogle procedurer meget fokus på vejledningens rolle i det samlede afsoningsforløb for klienten. I andre procedurer er der meget fokus på de vejledningsfaglige metoder. I nogle procedurer er opfølgingsmetoder og tilgange i vejledningen beskrevet detaljeret under de enkelte punkter. I andre procedurer lever man, efter evaluators vurdering, ikke op til kravet i vejledningen til procedurerne, hvor der står, at det under alle punkter for procedurerne bør fremgå "*hvem, overfor hvem og hvorfor/hvor ofte det skal ske*". Beskrivelserne er under nogle af overskrifterne i nogle af procedurerne med andre ord mere brede hensigtserklæringer, end det er en beskrivelse af en systematisk metode. I indledningen til skabelonen for procedurerne er det beskrevet, at procedurerne skal understøtte en systematik omkring vejledningen.

I forlængelse af variationerne i procedurerne er det nogle steder en nyansat vejleder med begrænset kendskab til institutionen og klientellet og Kriminalforsorgen, der har udarbejdet procedurerne. Andre steder er det lærere på skolen og/eller ledelse, der har beskrevet, hvordan man ville gribe vejledningen an. Der har altså været vidt forskellige forudsætninger for at udfylde procedurerne. Nogle fængsler må i procedurerne forholde sig detaljeret til forskellige delmålgrupper pga. f.eks. sektionering eller en blanding af åbne og lukkede pladser. På andre fængsler har de en mere ensartet målgruppe at forholde sig til. Også derfor varierer kompleksiteten og omfanget af procedurerne.

Størstedelen af vejlederne beskriver, at de bruger procedurerne indirekte. De har ikke dokumentet fremme, men de er bevidste om de beskrivelser og mål, de har sat sig i procedurerne, og det fungerer som retningslinjer for arbejdet som vejleder.

Som nævnt er det beskrevet, at procedurerne skal støtte op om at skabe systematik i indsatsen. Vejledernes udsagn tyder på, at det er lykkedes at skabe systematik i forbindelse med de indsattes første og indledende møde med vejlederen. Det er derimod mere blandet, om der er indført nok systematik, når det gælder det opfølgende arbejde med at imødekomme de indsattes ønsker og behov for vejledning i løbet af afsoningen, jf. afsnit 8.2.

Målsætningen om procedurer er delvist opnået. Den første del om udarbejdelsen er opnået, mens målet om at opdatere procedurerne ved udgangen af 2014 er udskudt til 2015. Det indholdsmæssige mål om at styrke systematikken er opnået. Der er uden tvivl en mere systematisk vejledningsindsats i 2014, end der var i 2013 på Kriminalforsorgens fængsler, og vejledernes henvisning til procedurerne tyder på, at procedurerne har været en medvirkende faktor. Det er dog værd at bemærke, at den styrkede systematik mest kommer til udtryk i forbindelse med indsættelsen og nogle steder synes at halte i forhold til det løbende arbejde med de indsatte under deres afsoning.

10.2 Opkvalificering og opnormering af vejlederressourcerne

I projektet er følgende mål opstillet:

Der er uddannede vejledere på alle institutioner ved slutningen af 2014

Hertil er det senere præciseret i en udmelding til institutionerne, at der skal tages initiativ til at ansætte eller efteruddanne, så **der er to uddannede vejledere på alle institutioner**. Det er ikke præciseret, hvornår der skal være to uddannede vejledere.

Interviewmaterialet viser, at der ved udgangen af 2014 er ti ud af de i alt 14 fængsler, der har en vejleder med diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning (DUEK)¹⁵. Således er det oprindelige mål ikke opnået. På to af de fire fængsler, der ikke har en uddannet vejleder er den første vejleder færdig med uddannelsen i 2015. På de to andre fængsler er den første vejleder færdig med sin uddannelse i 2016. Det vil sige, at der efter de gældende planer er minimum en færdiguddannet vejleder på alle fængsler i 2016. Når det ikke er lykkedes at opnå målet i 2014 skyldes det, at man flere steder opkvalificerer en tidligere ansat frem for

¹⁵ Anstalten ved Herstedvester, Statsfængslet i Jyderup, Statsfængslet i Ringe og Statsfængslet ved Sønder Omme.

at ansætte en, der allerede har DUEK. Uddannelsen gennemføres for de flestes vedkommende over en periode på tre år, og derfor tager det tid, før målet er nået¹⁶.

Til gengæld er der flere steder, hvor man uddanner flere vejledere, og udsigterne er, at der i 2015 er to uddannede vejledere på fem af de 14 fængsler. I 2016 vil der efter de nuværende planer være to uddannede vejledere på 11 af de 14 fængsler. Der er ikke sat et mål for, hvornår der skal være to uddannede vejledere på alle institutioner.

I forbindelse med indsatsen er det mundtligt blevet præciseret, at det er et krav med indsatsen, at der er minimum én fuldtidsvejleder på hvert fængsel. På et enkelt fængsel er hende, der er den primære vejleder på nedsat tid, men ellers er dette mål opnået. Kravet om en fuldtidsvejleder handler ikke kun om, at der skal være 37 timer afsat til vejledning og kompetenceafklaring. Det handler også om, at der skal være én ansat, som har vejledning og kompetenceafklaring af de indsatte som sit ansvarsområde og som sin kerneopgave.

En oversigt over vejledernes baggrund fra april 2013 viser, at der på to fængsler var *en* medarbejder på daværende tidspunkt, der havde en uddannelse i vejledning på diplomniveau. Flere af dem, der foretog vejledning havde grunduddannelsen for uddannelsesvejledere inden for almen voksenuddannelse. Et par stykker havde enkelte moduler om vejledning fra en uddannelse på bachelor- eller diplomniveau. Det vil sige, at der er sket en markant styrkelse af de kvalitative ressourcer i forhold til vejledning af de indsatte allerede i 2014, selv om målet ikke er opnået.

Alt i alt er målet om, at alle fængsler har uddannede vejledere ved slutningen af 2014 ikke opnået. Der er dog vejledere under uddannelse alle steder, og efter planen har alle fængsler minimum én uddannet vejleder i 2016. I relation til målet om at alle fængsler har to uddannede vejledere, er der efter planerne pr. udgangen af 2014 i 2016 11 af de 14 fængsler, der har to vejledere færdiguddannet på DUEK.

10.3 Alle indsatte skal have mulighed for vejledning og kompetenceafklaring

I projektet er følgende to mål opstillet:

- a) **Alle indsatte med en forventet opholdstid over 2 måneder og med ønske og behov herfor har haft en afklarende vejledningssamtale af en uddannet vejleder**
- b) **Alle indsatte med en forventet opholdstid over 2 måneder og med ønske og behov herfor er i vejledningsforløb under ansvar af uddannede vejledere**

Det er ikke afdækket, hvor mange af de indsatte, der har ønske og behov for en afklarende vejledningssamtale eller et vejledningsforløb. Derfor er det uvist, hvor stor populationen er, og derfor er det ikke muligt at måle kvantitativt, om målet er opnået. I stedet er vejlederne blevet spurgt, om de vurderer, at man på det enkelte fængsel, når de to opstillede mål.

Målsætning a

12 af de 14 fuldtidsvejledere vurderer, at de når alle eller stort set alle i målgruppen i forhold til at give dem en afklarende vejledningssamtale. I vejledernes beskrivelser af den systematik og de frister, der har været med til at skabe rammerne for vejledernes første møde med den indsatte er flerårtaftaleprojektet om modtagelsesafdelinger/modtagelsesprocedurer tydelig. Se mere i afsnit 7.1.

¹⁶ Uddannelsen består af 5 moduler plus et afgangprojekt. De seks elementer tager typisk hver især et halvt år af gangen.

Når de nye modtagelsesafdelinger/modtagelsesprocedurer har haft en afgørende effekt på vejledningsindsatsen skyldes det, at den har bidraget med en ufravigelig systematik i forhold til at afdække de indsatte behov. I forbindelse med modtagelsen skal der for alle nye indsatte, der forventes at opholde sig på institutionen i mere end 7 dage udarbejdes en afsoningsplan inden for 7 dage. I afsoningsplanen skal det blandt andet afdækkes, om den indsatte har kriminogene behov, der peger på en indsats, der skal forbedre den indsatte uddannelses- eller beskæftigelsesmuligheder. Med undtagelser af enkelte afdelinger af enkelte fængsler er det indført, at det er ensbetydende med, at vejlederen skal tale med den indsatte inden for de første 7 dage inden afsoningsplanen udarbejdes. Flere vejledere fortæller, at de allerede inden for de første 2-3 dage taler med den indsatte. Her laves en første og indledende afklaring og vejlederen giver sit bidrag til arbejdsplaceringen af den indsatte. Kravene i modtagelsesprocedurerne har med andre ord givet en naturlig indgang for at få vejlederen på banen i forhold til alle indsatte tidligt og på en systematisk måde – og dermed understøttet målsætningen om, at alle indsatte med behov og ønske får en afklarende samtale.

Interviewmaterialet viser, at vejledernes arbejde med nye indsatte mange steder er mere systematisk, end det er beskrevet i procedurerne. Procedurerne er udarbejdet i ultimo 2013, hvor arbejdet med de nye krav om modtagelse stadig var uklare.

I målsætning a er det et krav, at den afklarende vejledningssamtale gennemføres af en uddannet vejleder (underforstået uddannet på DUEK). Da der stadig er mange af vejlederne, der er under uddannelse er denne del af målet selvsagt ikke opnået i 2014. Hvis man udvider målet, så det i stedet er sådan, at de afklarede vejledningssamtaler gennemføres ved en medarbejder, der er uddannet *eller* under uddannelse er der også grundlag for at rejse et opmærksomhedspunkt. Som det underbygges i afsnit 3.2 under overskriften "Hvordan er opgaverne fordelt?" er der i interviewdatamaterialet eksempler på, at den brede afklarende og motiverende uddannelses- og erhvervsvejledning også foretages af medarbejdere, der ikke er uddannet eller under uddannelse. Det kan ikke konkluderes her, hvad det skyldes. Der er dog eksempler fra data, der tyder på, at forklaringen nogle steder er, at de uddannede vejlederressourcer ikke alle steder matcher mængden af vejlederopgaver. Der er også eksempler, der tyder på, at fængslerne og vejlederne ikke er opmærksomme på, at der er et krav om, hvem der foretager hvilke dele af vejledningen med de indsatte.

Målsætning b

I forhold til målsætning b, som beskriver, at alle indsatte med ønske og behov herfor skal have et vejledningsforløb er svaret fra vejlederne umiddelbart positivt. Ni af de 14 fuldtidsvejledere vurderer nemlig, at de giver de indsatte, der har ønske og behov herfor et vejledningsforløb. To kan ikke rigtig svare på, om de mener, de opnår målet og tre svarer, at det er meget tæt på, at det lykkedes give alle de indsatte der har ønske og behov herfor et vejledningsforløb.

Er opfølgningen på de indsatte behov og ønsker god nok?

I forhold til at nå målet om, alle indsatte med ønske og behov får tilbudt vejledning er billedet overordnet positivt. Der er dog eksempler i interviewene med vejlederne, der giver anledning til at spørge om opfølgningen på de indsatte løbende behov for yderligere afklaring og vejledning i løbet af afsoningen er god nok. Den potentielle udfordring er underbygget i afsnit 8.2. Den potentielle udfordring går særligt på de indsatte, der ikke er i uddannelse, og som ved indsættelsen ikke viste interesse for at modtage vejledning. I de tilfælde risikeres det, at mere stille eller resourcesvage indsatte, der ikke er i uddannelse eller på anden vis har tæt kontakt med personale, der er uddannet til at være opmærksom på vejlednings- og uddannelsespotentialer, ikke motiveres til og får den vejledning, som de faktisk har behov for. Der er også

enkelte eksempler på, at vejlederne ikke oplever de har den tid, det kræver at følge op på de indsatte, der selv er i stand til at ønske vejledning, fordi arbejdet med modtagelsen fylder meget. I de tilfælde må det formodes, at det systematiske og opsøgende arbejde med den gruppe af indsatte, der *ikke* selv er opsøgende, virkelig er udfordret.

Over og under 2 måneder

I forhold til formuleringen af de to målsætninger forholder vejlederne sig til, at der skelnes mellem indsatte med en forventet opholdstid på under eller over to måneder: En vejleder fortæller her:

”Jeg taler med alle uden undtagelse. Hvis det er en der skal sidde i 40 dage, så skruer jeg lidt ned for ambitionerne, men jeg taler stadig med dem (vejleder)”.

Yderligere understreger flere vejledere, at mange af de indsatte, der forventes at være på institutionen i kort tid ofte har et meget relevant behov for vejledning. Det drejer sig især om forhold omkring udslusning, eller om at støtte den indsatte i at holde kontakt og motivation ved lige i forbindelse med en uddannelse eller en arbejdspladstilknøytning, som den indsatte inden længe kan vende tilbage til. En vejleder fortæller her om et konkret eksempel:

”Dem, der er her under 2 måneder får også vejledning – de har jo meget behov – de står tættere på løsladelse. Nogen er også stoppet midt i en uddannelse, da de blev kaldt ind. Så forhandler vi med uddannelsesinstitutionerne om de indsattes muligheder for at vende tilbage eller komme i gang igen, når de kommer ud. Der var en indsat, der kunne fastholde sit arbejde, hvis han brugte en time om dagen ud af hans beskæftigelse. Han var mødebooker og kunne fastholde sit arbejde på den måde (vejleder)”.

På den baggrund kan det med fordel tages op til overvejelse, hvorvidt en skelnen mellem de indsatte, der har en forventet opholdstid på over og under to måneder, skal formuleres anderledes i målsætningen, hvis det skal afspejle dels behovet og dels praksis på institutionerne.

Overordnet synes de to målsætninger om at give alle indsatte med behov og ønske herfor dels afklarende vejledning dels vejledningsforløb i høj grad at være opnået. Særligt er man tæt på at nå målsætning a om afklarende vejledningssamtaler, som især afholdes eller i hvert fald indledes i forbindelse med modtagelsen. Der er dog grundlag for at være opmærksom på, om der nogle steder er brug for mere systematik i det arbejde, der følger op og motiverer de indsatte i forhold til at imødekomme de indsattes potentialer og behov for afklaring og vejledning i løbet af afsoningen – særligt for de indsatte, der ikke er i uddannelse.

10.4 Individuelle realkompetencevurderinger af de indsatte

I projektet er følgende mål opstillet:

Flere indsatte har fået en formel realkompetencevurdering af en lokal uddannelsesinstitution

Det har ikke tidligere været registreret, hvor mange indsatte, der har fået en formel realkompetencevurdering (herefter RKV). Derfor er det ikke muligt at sammenligne antallet i 2014 med tidligere. I stedet er vejlederne blevet bedt om bagudrettet at vurdere, hvor mange RKV'er der sådan ca. er lavet i 2014, og om antallet er udtryk for en stigning i forhold til tidligere.

Ud fra vejledernes vurderinger er der på tre af de i alt 14 fængsler lavet i omegnen af ti RKV'er i 2014. På tre andre fængsler er der lavet et sted mellem fire og syv RKV'er, og på tre andre igen er der "et par enkelte indsatte", der har fået en RKV ved en lokal uddannelsesinstitution i 2014.

Hertil er der to fængsler, hvor vejlederne ikke har fået realkompetencevurderet nogen indsatte ved en uddannelsesinstitution under afsoningen, men hvor de i forbindelse med udslusning har forberedt papirer og formidlet kontakt, så den indsatte efter afsoning kan få lavet en RKV. Endelig er der to andre fængsler, hvor man ikke er kommet i gang med at arbejde med RKV.¹⁷

Mange af vejlederne har ikke viden om, hvorvidt det er noget, der blev arbejdet med før, men flere vurderer forsigtigt, at det er noget, som man er begyndt at arbejde mere med. Når vejlederne ikke kan vurdere, om der er sket en stigning handler det især om, at vejlederne er nye på fængslet. Der er dog to vejledere, der vurderer, at der er sket en markant stigning i antal RKV'er i forhold til tidligere. En anden vejleder beskriver, at niveauet ligger på det samme som tidligere og vurderer, at det antal, som har fået en RKV afspejler det antal, som klientellet giver grundlag for. Nogle vejledere fortæller, at det er begrænset, hvor stor målgruppen er. Nogle steder beskriver vejlederne, at de mener, det skyldes, at mange af de indsatte er unge, som ikke har realkompetencer, som de kan få merit for. I fængsler med indsatte med lange domme er målgruppen også begrænset, ifølge vejlederne. Det skyldes, at der for en stor del af klientellet er lang udsigt til at få brugt kompetencerne, og at realkompetencebeviset udløber efter fem år.

Som de to citater herunder viser er der stor variation fra institution til institution. Her fremhæves først et uddrag fra interview med en vejleder, der er erfaren på området:

"Arbejder I med formelle individuelle realkompetencevurderinger af de indsatte, hvor de vurderes af en uddannelsesinstitution?"

Det har vi gjort i mange år. Det er især på EUD-niveau. Det er samme niveau som før i forhold til, hvor mange vi får vurderet. Det har vi altid været opmærksomme på. Så er de (indsatte) der ude 2 dage eller 14 dage. De kan måske få halveret en uddannelse. Samarbejdet fungerer godt i den forbindelse. Nogle gange får vi det til en AMU pris, nogle gange gratis. De [uddannelsesinstitutionerne] ved ikke rigtig altid, hvad det er (vejleder)".

En anden vejleder, som er mere ny i forhold til at arbejde med RKV beskriver her hendes arbejde med området og siger:

"Det er ikke noget, vi har arbejdet så meget med. Vi har ikke fået vurderet nogen. Vi har fået undersøgt og forberedt det. Vi havde f.eks. en fitnessinstruktør, der havde en masse erhvervs erfaring, som kan godskrives. Det er et større arbejde. Man skal have en faglærer ind på fængslet, og mange gange kan det ikke laves i vores faciliteter med de tekniske ting, det kan kræve. Men vi har forberedt det og lavet forarbejdet med at indhente papirer og fundet ud af, hvor de skal henvende sig – det er forberedt, så de selv kan arbejde videre med det, når de kommer ud (vejleder)."

I forlængelse af de to citater ovenfor oplever nogle vejledere, at der er visse barrierer forbundet med at give de indsatte mulighed for at få en formel realkompetencevurdering. Den ene vejleder herover nævner, at det er en udfordring, at de indsatte skal kunne komme ud på uddannelsesstedet, da fængslerne ikke altid har de

¹⁷ Da der ikke er opstillet konkrete måltal for antal kompetencevurderinger og antallet er så begrænset foretages fremadrettet ikke en registrering af, hvor mange kompetencevurderinger, der gennemføres ved eksterne uddannelsesinstitutioner. Evaluatoren følger dog udviklingen i arbejdet med RKV kvalitativt og afdækker vejledernes erfaringer med at arbejde med formelle kompetencevurderinger.

nødvendige faciliteter. En anden nævner i den sammenhæng, at faglærerne fra skolerne ikke altid er villige til at komme ud på fængslet. Kan den indsatte samtidig ikke få frigang på grund af den enkeltes situation har det svære vilkår at gennemføre RKV'er under afsoningen.

Den anden vejleder citeret ovenfor nævner, at hun oplever, at uddannelsesinstitutionerne ikke altid har så meget erfaring med RKV, og at det på vejlederen virker som om, der er uklarhed om økonomien. De uddannelsesinstitutioner, der er aktuelle at samarbejde med i forbindelse med RKV mener i nogle tilfælde, at det er noget, som de skal gøre gratis. Andre steder mener de, at Kriminalforsorgen skal betale for ydelsen. Vejlederne efterspørger, at der er mere klarhed på området i forhold til, hvem der skal betale. En vejleder siger f.eks.:

"Jeg har arbejdet med det ja, men jeg er ikke kommet så langt med det. Jeg forsøger. Barriererne er, at de tekniske skoler ikke kan finde ud af hvem, der skal betale. Der er ingen klare aftaler (...) Det kunne være fedt, hvis der var en central aftale mellem Kriminalforsorgen og [uddannelsesinstitutionerne], men jeg er ikke sikker på det kan lade sig gøre, idet de gør det så forskelligt ude på uddannelsesinstitutionerne (vejleder)."

Endelig er det også en udfordring, at realkompetencevurderingerne skal foretages af forskellige uddannelsesinstitutioner. Det betyder, det er et omfattende arbejde at etablere samarbejde med de institutioner, der skal involveres. Der kan f.eks. oparbejdes et godt samarbejde med den skole, der udbyder uddannelser inden for træfaget, men så kommer der en indsat, der med fordel kan få vurderet sine kompetencer inden for malerfaget, og det er en anden skole, der skal på banen. Vejlederne savner en fælles indgang til realkompetenceafklaringer, og de oplever ikke, at uddannelsesinstitutionerne ved særlig meget om rammerne for at arbejde med RKV. Vejledernes oplevelse underbygges af en rapport om området fra januar 2010. Rapporten viser, at uddannelsesinstitutionerne har implementeret området meget forskelligt, og at der er stor variation i forhold til, hvor meget de bakker op om ideen med at anerkende realkompetencer som alternativ til formel uddannelse¹⁸.

Alt i alt tyder det på, at det nogle steder er lykkedes at få mere fokus på den mulighed, der er, for at give de indsatte en formel realkompetencevurdering på en uddannelsesinstitution. Der er dog stor variation fra fængsel til fængsel, og der er muligt, at et øget fokus på de muligheder, der er med RKV kunne styrke indsatsen på nogle fængsler. Der er nogle vejledere, der slet ikke er kommet i gang med at arbejde med RKV. Vejlederne nævner forskellige barrierer, som Direktoratet for Kriminalforsorgen kan overveje, om man kan hjælpe vejlederne med at imødekomme i forhold til at give flere indsatte en RKV.

¹⁸ Nistrup & Lund: "Anerkendelse af realkompetencer – udbredelse, barriere og gældende praksis" (2010) Nationalt Center for Kompetenceudvikling.

10.5 Supplerende undervisning til indsatte i erhvervsrettede uddannelser

I projektet er følgende mål opstillet:

Indsatte, der er i EUD og AMU-forløb¹⁹ får i fornødent omfang supplerende FVU eller avu-undervisning

De findes ikke valide registreringer af, hvilke indsatte der får præcist hvilke uddannelses tilbud. Derfor må status på dette mål også beskrives ved hjælp af vejledernes udsagn og vurderinger. På ni ud af de i alt 14 fængsler fortæller vejlederne, at de generelt er gode til at give de indsatte mulighed for at følge et fag i skolen ved siden af en anden beskæftigelse.

Vejlederne fortæller, at det især er de indsatte, der er i EUD-forløb, der i en eller anden form bliver støttet i f.eks. matematik eller dansk i skolen. I forhold til indsatte, der følger AMU-kurser, er det generelle billede, at skoleundervisningen ikke tænkes ind som et supplement, der er knyttet sammen med AMU-forløbet, men at de indsatte mange steder godt kan få AMU-kursus og derefter komme i skolen. Ifølge projektlederen for indsatsen i Direktoratet for Kriminalforsorgen er det ikke overraskende, at det især er i forbindelse med EUD-forløb, hvor der er behov for at supplere med fag på avu- eller FVU-niveau. "AMU-kurserne er langt mere praktiske og stiller sjældent lige så store krav til grundlæggende læse-, skrive- og regnefærdigheder som EUD-forløb gør", forklarer projektlederen for indsatsen.

Det generelle billede er, at de indsatte, som har behov for supplerende undervisning, får det *inden* de påbegynder et EUD-forløb eller efter de har afsluttet et EUD-forløb. Det vil sige, at de f.eks. deltager i matematikundervisning inden de påbegynder et grundforløb som tømmer enten internt eller i frigang. En vejleder fortæller f.eks.:

"Når de er på EUD er det meget fastlagt med timer og fag fra 8-14. Det meste undervisning i skolen ligger samtidig med de faste timer på EUD. Så det er noget, vi gør, før de begynder på EUD eller efter de er færdige. Man kunne nok godt og man kan have noget på cellen, men det er mere noget vi gør efter eller før de starter (vejleder)."

På den måde er det udbredt, at man tænker i at supplere med undervisning i f.eks. dansk og matematik og det er ofte noget, der foregår før eller efter et EUD-forløb.

Der er dog også eksempler på, at institutionerne bygger den supplerende undervisning ind i selve EUD-forløbet. En vejleder siger f.eks.:

"Får indsatte, i et EUD-forløb eller deltagere på AMU-kurser suppleret med avu og FVU undervisning, når de har behov? (interviewer)"

Jeg mener, det ligger i værkstretenes undervisning. Man har valgt at man har fuldtidsskole eller ikke skole her på stedet. De kommer ikke over i skolen fysisk, men lærerne kommer over på værkstedet, og der ligger man det så ind, at de kan få noget ekstra støtte på den måde. Der er stort set ingen, der kan gå rent igennem et grundforløb uden ekstra støtte (vejleder)."

Et andet eksempel er en indsat, der har svært ved matematikken på det grundforløb, som han følger i frigang. Den indsatte får nogle opgaver fra erhvervsskolen, som matematiklæreren på fængselskolen hjælper den indsatte med, hvis der er behov for støtte.

¹⁹ I målbeskrivelsen gælder målet også for indsatte i EGU-forløb. Der er ikke oprettet forsøg med EGU, og derfor er det ikke aktuelt at evalueringen forholder sig til dette.

Det er evaluators forståelse, at dette mål afspejler en bagvedliggende hensigt om, at der skal være et godt samarbejde mellem skolen og værkstederne, så man er fælles om at løfte klienten og give klienten den faglige støtte og udvikling, som klienten har behov for. Det generelle billede er, at det bagvedliggende mål om, at der skal være et godt samarbejde om klienten på tværs af skolen og værkstederne nogle steder lykkedes, mens det andre steder halter. For at give et eksempel på variationen fremhæves to citater fra vejledere på to forskellige fængsler, hvor vilkårene er meget forskellige i forhold til samarbejdet mellem skole og værksted. Citaterne herunder omhandler altså ikke kun den afgrænsede målformulering men også det bagvedliggende formål om at skabe et godt samarbejde mellem skole og værksted. Den ene vejleder siger:

”Vi tilbyder FVU dansk og matematik og avu dansk og matematik plus samfundsfag på basisniveau og lidt andre. Alle bliver præsenteret for skolen. (...) Det fungerer problemfrit, at de kan begge dele [værksted og skole]. Det må værkstedet finde sig i. Hvis de har brandtravlt med produktion, finder vi du af det, så kan de droppe et par timer her og der, men ellers er det bare vilkårene, at de også skal have noget dansk og matematik ved siden af (vejleder).”

En anden vejleder beskriver, at enkelte fagtilbud (frem for heltidsskole) til de indsatte er noget, som vejlederen og skolen gerne vil. Udfordringen, at arbejdspladserne ikke er meget for at afgive arbejdskraften, da de har meget at lave på værkstederne:

”Vi vil gerne tilbyde arbejdspladserne noget FVU. F.eks. FVU dansk to gange om ugen for dem på arbejdspladserne. Men arbejdspladserne mangler arbejdskraft. Og de synes, det er vigtigt. Derfor er det lidt blandet, om de synes, det er en god ide [på værkstederne] at få dem, der arbejder, i noget FVU to gange om ugen. Hovedargumenterne fra os (vejleder og skole) er, at der går nogen rundt, som er rigtig dygtige medarbejdere, men den dag, de skal ud, skal de have et ufaglært job, - og det er svært - så de skal kunne begå sig godt, og så kan det støtte dem. Hvis alternativet er heltidsskole ser vi dem ikke, men kan vi give dem få timer, kan vi give dem en god oplevelse med skole, som kan give dem mod på det efter løsladelse (vejleder)”.

Sammen med det tidligere citat, hvor en vejleder fortæller, at skolen kun er for fuldtidselever tyder dette citat på, at der nogle steder er plads til forbedring på to områder i forhold til at kombinere erhvervsrettede uddannelsesforløb eller arbejde med grundskolefag. For det første er der plads til forbedring i forhold til den praktiske organisering af skolen, så det er muligt at tage enkelte fag og altså have deltidsskole. En vejleder vurderer, at nogle indsatte kan opbygge selvtillid på skoleområdet, hvis de kan begynde med et enkelt fag. Vejlederen vurderer, at indsatte med mange års dårlig skolegang og faglige nederlag bag sig sjældent er i stand til at overskue en hel dag på skolebænken syv dage om ugen. På baggrund af evalueringen, kan det ikke konkluderes, hvorvidt der er fængsler, der ud fra de gældende lokale vilkår ikke har mulighed for at tilbyde skole på deltidsvilkår.

For det andet er der ifølge vejlederne plads til forbedring i forhold til at skabe samarbejde mellem skole og værksteder, så der er en fælles opbakning til, at indholdet i klientens afsoning kan bestå af beskæftigelse eller uddannelse på værkstedet og grundfag i skolen, hvis det er det, der bedst imødekommer klientens behov.

Alt i alt må det konkluderes, at en overvægt af fængslerne ifølge vejlederne er gode til at give de indsatte i erhvervsrettede uddannelsesforløb eller i andre beskæftigelsestilbud uden for skolen mulighed for at følge et eller flere fag i skolen. Evalueringen peger dog også på, at der nogle steder er plads til forbedringer i forhold til at skabe bedre organisatoriske rammer og et bedre samarbejde på tværs af skolen og værkstederne.

10.6 Opsummering

Samlet set er det gået godt med målopfyldelsen. Det betyder ikke, at alt er lykkedes, men at indsatsen er godt på vej. Med henblik på at styrke målopfyldelsen vil evaluator fremhæve fire områder, hvor opmærksomheden med fordel kan rettes i det fremadrettede arbejde med indsatsen. **For det første** kan der med fordel sættes fokus på, om de indsattes behov for vejledning i løbet af afsoningen, opfanges. Risikoen kan nogle steder være, at der mangler tid og systematik i opfølgningen på de indsattes behov, hvis det skal sikres at de ressourcensvage indsatte, der ikke er i uddannelse ikke bliver tabt til fordel for de indsatte, der er i stand til at gøre opmærksom på sig selv eller allerede er i gang med uddannelse, vejledningsforløb eller opbygning af erhvervs erfaring. Den systematik det kræver, kan med fordel - som det også har været tænkt fra begyndelsen i projektet - måske styrkes gennem øget fokus på *hvem, hvad og hvornår* i kravene til de opdaterede procedurer for vejledning. **For det andet** er det værd at sætte fokus på de barrierer, der gør at det nogle steder er en udfordring at give de indsatte et målrettet tilbud, der består af både grundskolefag i fængslets skole og erhvervs erfaring eller erhvervsrettet uddannelse på fængslets værksteder og i fængslets vedligehold. Det kunne med andre ord nogle steder være en fordel af styrke samarbejdet på tværs af skole og øvrige beskæftigelsestilbud med henblik på at sætte den indsatte behov i centrum. **Den tredje ting**, det kan være relevant at være opmærksom på fremadrettet, er, hvordan de ressourcer, der er allokeret til vejledningsopgaven bruges. Der er eksempler på, at en del af den vejledning, der gennemføres, ikke foretages af de vejledere, der er uddannet eller er under uddannelse på DUEK. Endelig giver status på målopfyldelsen anledning til at overveje, om der nogle steder er behov for mere fokus på de muligheder, der er, for at give de indsatte realkompetencevurderinger. Der er nogle steder, hvor man ved udgangen af 2014 ikke er kommet i gang med at arbejde med RKV.

Bilag A: Interviewguide til dybdegående interview med fuldtidsvejledere

Introduktion af interviewer, formål og evaluering samt genstandsfelt

Information om Interviewer, anonymitet, interviewformen

Genstandsfelt: Delindsatsen om vejledning og kompetenceafklaring i satspuljeprojektet Styrket uddannelse til indsatte

Formål: Kvalitativ status på projektet og afdækning af implementering og organisering samt eksempler på succeser, barrierer og drivere i indsatsen. Hertil forklaringer og ord på, hvorfor de enkelte institutioner (ikke) har formået at styrke vejledningen til de indsatte.

Introducerende spørgsmål om vejlederen, organiseringen og opstarten

Hvor længe har du været på institutionen og hvad er din baggrund?

Hvor mange er i på fuldtid og deltid i forhold til vejlederopgaven, og hvad er teamets faglige profil?

Hvordan er arbejdsopgaverne fordelt og organiseret mellem dem, der løser vejledningsopgaven?

Hvornår startede i rigtig op med en systematik vejledningstilbud, og hvordan så tilbuddet ud?

Hvordan har det været at opstarte vejledningsopgaven på x fængsel? (implementering, barriere og succeser)

Bruger i de procedurer, som i afleverede til Direktoratet op til årsskiftet?

Målgruppen

Er der nogle grupper af indsatte du/I oplever, er svære nå/rumme? Hvem er det og hvorfor er de udfordrende?

Er det få der får meget vejledning, eller mange/alle får lidt vejledning (bredde vs. dybde)

Visitation og information til de indsatte – *den indsattes vej igennem systemet*

Kan du prøve at beskrive hvordan den indsatte oplever tilbuddet om vejledning og begynde med hvor, hvordan og fra hvem han første gang hører om vejledning?

Bliver de informeret/mindet om tilbuddet senere – hvornår, hvordan systematiserer i det?

Ved betjentene hvad vejledningen kan?

Hvor befinder i du dig/jer helt praktisk, når du/i vejleder, kommer I ud på afdelingerne og opsøger de indsatte eller kommer de til jer?

Hvem afklarer om den indsatte har ønske og behov for vejledning?

Er der vejlederressourcer nok til at imødekomme den efterspørgsel, der er på vejledning? (hvis ikke – hvordan prioriterer I så i praksis?)

Indhold og metoder

Hvilken type vejledning anvendes og fungerer godt i vejledningen af indsatte i fængsler? (individuelt, gruppe- og fællesskabsbaseret)

Hvor meget fylder de forskellige dele af vejledningsopgaven (uddannelsesvejledning, erhvervsvejledning, kompetenceafklaring, motivationsarbejde, gennemførelsesvejledning, indhentning af skolepapirer, samarbejde med lokale aktører, klientrelateret arbejde i forhold til overflytning/endt afsoning osv.)

Til vejledere, der er nye i Kriminalforsorgen: Adskiller vejledningen sig fra vejledning uden for murene? – hvordan?

Hvor meget fylder arbejdet med RKV og IKV?

Har i den viden, som i har behov for om Kriminalforsorgen i forhold til hvad mulighederne er her og på andre institutionerne?

Gavn af vejledningen

Er der forskel på, hvilke grupper, der er mere eller mindre modtagelige for vejledning?

Er der forskel på, hvilke grupper, der profiterer af vejledningen?

Kan du give konkrete eksempler på indsatte, hvor vejledning helt tydeligt var en god indsats og et andet hvor vejledning ikke gjorde nogen forskel?

Dokumentation

Hvilke redskab(er) bruger I til dokumentation af vejledningen? Og hvordan fungerer det?

Hvordan skaber i relationer til Kriminalforsorgens andre institutioner med henblik på god overførsel af viden ved overførsel?

Samarbejde internt og eksternt

Samarbejder i med de andre faggrupper på fængslet om en klients muligheder – hvem og hvordan, er det formaliseret, fungerer det, er det tydeligt, hvem, der skal gøre hvad? Er de bekendt med krav og procedurer for vejledningsopgaven?

I hvilket omfang og hvordan skaber i relationer til relevante institutioner uden for (UU, kommunerne, uddannelsesinstitutionerne osv.)

I Marts var der et seminar, hvor der blev oprettet tre faglige netværk om vejledning – har du været involveret i noget i den forbindelse?

Bilag B: Interviewguide til struktureret interview med fuldtidsvejledere

Introduktion

Formål og anonymitet

Baggrund og ressourcer

1. På hvilken dato vil du vurdere, at vejledningsindsatsen var oppe at køre på fængslet?
2. Hvor mange uddannede vejledere er I på fængslet? Har alle disse diplomuddannelsen eller andet eller er de realkompetencevurderet? Er der nogen under uddannelse?
3. Har I justeret og opdateret jeres procedurer? Hvornår? Bruger i dokumentet?
4. Hvordan er vejledning/vejlederne placeret organisatorisk? I tilknytning til modtagelsen, skolen, værkstederne – andet?

Målet for vejledningen

5. Hvor mange af de indsatte, der har en forventet opholdstid på 2 måneder og som har ønske og behov (hvad forstår de ved det?) for vejledning har fået en afklarende vejledningssamtale? (hvad forstår de ved en afklarende vejledningssamtale?)
6. Hvor mange af de indsatte, der har en forventet opholdstid på 2 måneder og som har ønske og behov her for er i et vejledningsforløb? (hvordan definerer de et vejledningsforløb?)

Sammenhæng mellem de indsatte og udbuddet på fængslet

7. Hvor ofte oplever du at de indsatte har realistiske ønsker og behov for uddannelse, som ikke kan imødekommes på fængslet? Hvilke uddannelsesønsker er der især tale om?
8. Hvor mange af de indsatte, som du har været i kontakt med har konkrete - men i forhold til deres egne evner og uddannelsesbaggrund urealistiske - ønsker til uddannelse?
9. Hvor mange indsatte vil du vurderer, at der ca. er i målgruppen for at påbegynde et erhvervsuddannelsesforløb internt på institutionen?

Status på specifikke virkemidler i indsatsen

10. Hvor mange indsatte er blevet afklaret med en realkompetencevurdering/individuel kompetencevurdering hos en uddannelsesinstitution i 2014? Hvor mange blev lavet i 2013?
11. Får indsatte, i et EUD-forløb eller deltagere på AMU-kurser suppleret med avu og FVU undervisning, når de har behov? Får alle dem, der har behov muligheden?

Afslutning

12. Er der noget, som vi ikke har været inde på, som du synes har fyldt meget?