

RIE THOMSEN
CHARLOTTE MATHIASSEN
BJARNE WAHLGREN

VEJLEDNING OG KOMPETENCEAFKLARING I DANSKE FÆNGSLER EKSEMPLER OG ANBEFALINGER

NCK
NATIONALT CENTER FOR
KOMPETENCEUDVIKLING



AARHUS UNIVERSITET

Rie Thomsen, Charlotte Mathiassen, Bjarne Wahlgren

VEJLEDNING OG KOMPETENCEAFKLARING
I DANSKE FÆNGSLER
EKSEMPLER OG ANBEFALINGER

Nationalt Center for Kompetenceudvikling (NCK)
Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU)
Aarhus Universitet, 2013

Titel:

*Vejledning og kompetenceafklaring i danske fængsler
- eksempler og anbefalinger*

Forfattere:

Rie Thomsen, Charlotte Mathiassen, Bjarne Wahlgren

Udgivet af:

Nationalt Center for Kompetenceudvikling

Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU), Aarhus Universitet, 2013

© 2013, forfatterne

1. udgave

Kopiering tilladt med tydelig kildeangivelse

Omslag og grafisk tilrettelæggelse:

Knud Holt Nielsen

Forsidefoto:

Colourbox

ISBN:

978-87-7684-911-5 (elektronisk)

Indhold

ANBEFALINGER VEDRØRENDE VEJLEDNING I FÆNGSLER	5
INDLEDNING	7
STRAFFULDBYRDELSLOV OG NORMALISERINGSTANKEN	8
FREMGANGSMÅDE	10
UDDANNELSES- OG ERHVERVSVEJLEDNING	12
VEJLEDEREN SOM PROCESANSVARLIG	13
DET DANSKE VEJLEDNINGSSYSTEM	15
REALKOMPETENCEVURDERING OG KOMPETENCEAFKLARING	24
REALKOMPETENCEPROCESSEN	25
MODEL FOR REALKOMPETENCEPROCESSEN	26
VEJLEDNING I FÆNGSLER	31
EKSEMPLER PÅ VEJLEDNINGSAKTIVITETER	35
ANBEFALINGER OG UDDYBNING	39
ANBEFALING VEDRØRENDE MÅLSÆTNING FOR VEJLEDNING	40
ANBEFALING VEDRØRENDE VEJLEDNINGSFAGLIGE TEORIER OG METODER	41
ANBEFALING VEDRØRENDE ADGANG TIL VEJLEDNINGSAKTIVITETER	42
ANBEFALING VEDRØRENDE VEJLEDNINGENS INTEGRATION OG SAMARBEJDE	43
ANBEFALING VEDRØRENDE VEJLEDNING EFTER ENDT AFSONING	45
ANBEFALING VEDRØRENDE UDDANNELSE OG EFTERUDDANNELSE	46
ANBEFALING VEDRØRENDE KENDSKAB TIL VEJLEDNING OG KOMPETENCEAFKLARING BLANDT ALLE FAGGRUPPER OG VEJLEDNINGSKOMPETENCE	47
ANBEFALING VEDRØRENDE CENTRAL KONSULENTFUNKTION OG NETVÆRK	49
BEMÆRKNING VEDRØRENDE KØN	50
LITTERATUR	52
ORDLISTE	56
BILAG 1 FORSLAG TIL VIDERE LÆSNING VEDRØRENDE VEJLEDNINGSFAGLIG LITTERATUR	58
BILAG 2 OVERSICHT OVER VEJLEDNINGSFAGLIG VIDEN, PUNKT OPSTILLING	59
BILAG 3 OVERSICHT OVER EMPIRI	61

Anbefalinger vedrørende vejledning i fængsler

Som en indledning præsenterer vi her en *kort* opsummering af rapportens anbefalinger. Denne opsummering af anbefalingerne kan *ikke* stå alene hvorfor læseren for at få det fulde udbytte af rapporten anbefales at læse de afsluttende afsnit. I disse afsluttende afsnit uddybes og begrundes hver enkelt af anbefalingerne. Rapportens andre afsnit bidrager med væsentlig information om udvalgte fængslers nuværende praksis. De udpeger endvidere udviklingsmuligheder ved at præsentere relevant faglitteratur vedrørende uddannelses- og erhvervsvejledning, kompetenceafklaring og realkompetence vurdering.

Det er vores anbefaling:

1. At der udarbejdes en klar målsætning for uddannelses-, og erhvervsvejledning i fængsler og arresthuse.
2. At der udvikles systematisk praksis baseret på vejledningsfaglige teorier og metoder.
3. At man er opmærksom på, at vejledning er en proces, der består af forskellige aktiviteter og at der kan være behov for at skabe (bedre) adgang til nye vejledningsaktiviteter.
4. At vejledningen integreres i fængslets praksis og koordineres mellem faggrupper i fængslet med tydelig ansvarsfordeling.
5. At der udvikles procedurer for udslusning af indsatte, som medvirker til deres fastholdelse i uddannelse efter endt afsoning og at det overvejes hvordan fængslets vejledere i samarbejde med andre institutioner

kan medvirke aktivt til fastholdelse af indsatte i uddannelse eller beskæftigelse.

6. At uddannelses- og erhvervsvejledning i fængsler og arresthuse varetages af personer med vejledningsfaglig viden, kompetencer og kvalifikationer svarende til diplomuddannelse i vejledning.
7. At der udvikles et kompetenceforløb for det undervisende personale med henblik på styrkelse af den pædagogiske vejledningskompetence.
8. At udvikling af procedurer, rutiner, praksis for uddannelses- og erhvervsvejledning i fængsler og arresthuse understøttes af en central konsulentfunktion med vejledningsfaglige kompetencer og at der etableres netværk for vejlederne på tværs af institutioner.

Indledning

Denne rapport fokuserer på uddannelses-, og erhvervsvejledning og kompetenceafklaring i de danske fængsler. Endvidere fokuserer rapporten på, hvilke metoder og praksisser man med fordel kan udvikle for at optimere indsatsen med henblik på at styrke vejledning og tilbud om kompetenceafklaring til de indsatte i de danske fængsler; herunder uddannelse og eventuel efteruddannelse til personale og/eller nye ansættelser.

Overordnede mål i Kriminalforsorgens satspuljeansøgning om "Styrket uddannelse til indsatte" er, at der skal være mere kompetencegivende uddannelse i fængslerne, der skal være mere kvalitet i undervisningen og der arbejdes hen imod et mere standardiseret tilbud i fængslerne. For så vidt angår denne rapport drejer det sig her i særlig grad om den vejledning og kompetenceafklaring, som fører til kompetencegivende uddannelse. Der indgår flere projektmål i den samlede satspuljeansøgning:

FVU- tilbud til alle indsatte, AVU- tilbud til alle, hvilket implicerer mulighed for grundskoleeksamen, *vejlednings- og kompetenceafklaringstilbud*, styrkelse af erhvervsuddannelse og forsøg med import af undervisning i arresthusene. I denne rapport vil der blive fokuseret særligt på *vejlednings- og kompetenceafklaringstilbud*.

"Styrket vejlednings- og kompetenceafklaringstilbud til indsatte" indgår i det samlede satspuljeprosjekt "Styrket uddannelse til indsatte" (Projektbeskrivelse, april, 2013, DFK/SFK). Målgruppen er de indsatte, der afsoner en reststraf på mere end to måneder, og som har behov for og ønske om vejlednings- og kompetenceafklaringstilbud. Endvidere er målgruppen indsatte i Københavns Fængsler, der har behov for og ønske om vejlednings- og kompetenceafklaringstilbud (ibid. s. 4).

Straffuldbyrdseslov og normaliseringstanken

Indsatte i fængsel har ret til at være beskæftiget med arbejde eller uddannelse (Engbo, 2005) og deres rettigheder er reguleret af internationale anbefalinger og konventioner. Således har de forskellige medlemslande i FN og i Europarådet forpligtiget sig til at leve op til de anbefalinger og de konventioner, som de har været med til at vedtage. Som udmøntning heraf har landene - i dette tilfælde Danmark - inkorporeret den europæiske menneskerettighedskonvention i sin straffuldbyrdseslov (jf. Eikeland, Manger og Asbjørnsen (red.), 2008).

Ifølge straffuldbyrdsesloven (herefter sfbl.) § 38 kan den indsatte såvel ret som pligt til at være beskæftiget under sin afsoning foregå ved, at den pågældende enten deltager i arbejde, uddannelse eller "anden godkendt aktivitet" (sfbl. § 38). Det afgøres i hvert enkelt tilfælde, hvilken type af beskæftigelse, der er relevant. Denne afgørelse beror på en samlet vurdering af den pågældende indsatte forhold (sfbl. § 39). I samme paragraf anføres det, at der "så vidt muligt [skal] tages hensyn til den indsatte eget ønske og til den indsatte mulighed for at opnå arbejde eller uddannelse udenfor fængslet" (sfbl. § 39). I forbindelse hermed anføres det, at "den indsatte skal vejledes om mulighederne for ved undervisning eller anden uddannelse at afhjælpe manglende skolekundskaber eller mangel på erhvervsmæssig eller anden uddannelse" (sfbl. § 39).

Som det fremgår af Direktoratet for Kriminalforsorgens projektbeskrivelse angående "Styrket vejlednings- og kompetenceafklaringsstilbud til indsatte" (Projektbeskrivelse, april, 2013, DFK/SFK), må den kompetencegivende uddannelse til de indsatte i landets fængsler også betragtes som et beskæftigelsesmoment, der er en del af Kriminalforsorgens resocialiserende arbejde. Det betyder her, at den dømte skal støttes og motiveres gennem uddannelsesmæssig udvikling, således at chancerne for at den pågældende kan leve en kriminalitetsfri tilværelse efter afsoning forøges (ibid.).

I direkte forlængelse heraf og med det mål at støtte og styrke de valg, som de indsatte skal træffe om uddannelse, er vurderingen fra Direktoratet for Kriminalforsorgen, at indsatsen med vejledning og kompetenceafklaring af og med de indsatte skal styrkes. Denne styrkelse skal endvidere bidrage til en øget støtte og styrke til de indsatte fortsatte deltagelse i uddannelse – både under afsoning og i overgangen fra fængslet til en tilværelse under udslusning og herefter.

Det er Direktoratet for Kriminalforsorgens ønske, at de kurser og uddannelser som indsatte kan gennemføre i arresthuse og fængsler i højere grad end tilfældet er nu bliver integreret med det omgivende samfunds uddannelsessystem (Straffuldbyrdselskontoret, 2011, s. 4).

Så:

Formålet med at styrke vejlednings- og kompetenceafklaringsindsatsen i fængsler, herunder Københavns Fængsler, er at motivere flere indsatte til at påbegynde, fastholde og gennemføre en uddannelse, samt sikre at allerede erhvervede kompetencer dokumenteres. Endvidere skal indsatsen understøtte en mere smidig overgang til (fortsat) uddannelse ved interne overførsler og i udslningsforløb (Projektbeskrivelse, april, 2013, DFK/SFK, s. 2).

Det vil altså sige, at man i planlægningen af denne indsats inddrager et motivationsaspekt. Det ekspliciteres i forhold til begge målgrupper, at de pågældende indsatte både skal have *behov for* og *ønske om* at deltage i vejlednings- og kompetenceafklaringsstilbud. Endvidere er rammen, som det fremgår af de refererede paragraffer (38 og 39) fra straffuldbyrdselsloven, at man skal vurdere og tilpasse i forhold til en samlet vurdering af hver enkelt indsattes totale livssituation (den pågældende indsattes forhold).

Kriminalforsorgen arbejder ud fra normaliseringstanken (jf. Principprogrammet, 1998). Pointen er her, at forholdene i det 'almindelige samfund' altid skal medtænkes, når man tilrettelægger hverdagen for de indsatte. Det betyder, at hverdagslivet i fængslet og hverdagslivet udenfor fængslet skal have så mange ligheder som muligt. Herunder skal også de fysiske forhold tilpasses og udvikles i takt med de ændringer, som foregår udenfor fængslet.

Man kunne sige, at disse principper og bemærkninger animerer til en ambitiøs og stringent indsats i forhold til optimeringen af indsattes uddannelsesmuligheder – vejledning og kompetenceafklaring. Og at dette bliver endda mere påkrævet i en fængselskontekst, der på grund af sin særlige restriktive karakter vanskeliggør en 'normaliseret' indsats på dette område.

Der synes endvidere at være forskningsmæssigt belæg for, at uddannelse vil kunne medvirke til at nedsætte recidiv, og også derfor forekommer det helt relevant at få optimeret indsatsen på dette område (Eikeland, Manger og Asbjørnsen (red.), 2008, s. 20; Chapell, 2003, s. 2).

Som første skridt i udvikling af indsatsen for så vidt angår kompetenceafklaring og vejledning af de indsatte i danske fængsler, har straffuldbyrddelseskontoret vurderet, at der er behov for at få et yderligere overblik over eksisterende praksis. Herunder ønskes behov og potentialer på vejlednings- og kompetenceområdet identificeret. Nationalt Center for Kompetenceudvikling (NCK) er blevet bedt om at forestå en undersøgelse, der bl.a. kan afdække ovenstående. Straffuldbyrddelseskontoret har endvidere ønsket, at der på den baggrund redegøres for relevante vejledningsmodeller overfor målgruppen.

Fremgangsmåde

NCK's opgave er at beskrive modeller for, hvordan vejledning og kompetenceafklaring af indsatte kan foregå både indenfor det erhvervsfaglige og det almenne område. Opgaven er endvidere at beskrive mulige efteruddannelsestiltag for ansatte i institutionerne i forhold til vejledning og kompetenceafklaring af de indsatte.

NCK skal kortlægge den nuværende praksis og altså opstille anbefalinger til en styrket og systemiseret kompetenceafklarings- og vejledningsindsats samt komme med anbefalinger til relevante efteruddannelsestiltag for ansatte.

Projektet er gennemført som en kvalitativ undersøgelse af udvalgte fængsler og arresthuse¹. Der er under besøgene i arresthuse og fængsler foretaget kvalitative interviews med forskellige fagpersoner og med indsatte enkeltvis og i grupper. Interviewene er dels udført som semi-strukturerede interviews med interviewguide (Kvale 1997) og dels som obser-view (Kragelund in press). Besøg i fængsler og arresthuse, interview, observationer og obser-view er gennemført og dokumenteret af Linda Kragelund og Kristina Anderson. Besøgene fandt sted primo juli til primo september 2012². Nærværende rapport er udarbejdet af Rie Thomsen, Charlotte Mathiassen og Bjarne Wahlgren på grundlag af kortlægningsmaterialet samt relevante dokumenter udleveret ved møde mellem Lea Holst Reenberg og Charlotte Mathiassen 6. marts, 2013 og projektbeskrivelser med status som interne arbejdsdokumenter i Straffuldbyrddelseskon-

¹ Udvalget er foretaget af Direktoratet for Kriminalforsorgen.

² Bilag 3 indeholder en oversigt over kortlægningsmaterialet. Bilaget er udarbejdet af Linda Kragelund, som også har udarbejdet ordlisten, der optræder i revideret form efter litteraturlisten.

toret (SFK) indhentet via mail i april, 2013 samt 'Nøgletal fængselsskoler 2011 og 2013'³. Endvidere er inddraget rapporter og materiale fra netværk i henholdsvis Norge, Sverige og Danmark samt relevant faglitteratur om vejledning og kompetenceafklaring. De detaljerede henvisninger fremgår som vanligt løbende i teksten og med reference i litteraturlisten ved rapportens afslutning. De enkelte eksempler fra fængslernes praksis er taget fra kortlægningsmaterialet. Det samme gælder de præsenterede opsummeringer. Begge dele præsenteres i denne rapport i let revideret udgave. Når vi fremover henviser til Kragelunds arbejde hermed sker det med reference til "kortlægningsmaterialet".

Nærværende rapport skal danne baggrund for, at Direktoratet for Kriminalforsorgen kan udarbejde et oplæg til den overordnede indsats på vejlednings- og kompetenceafklaringsområdet. Vi håber, at dokumentet vil kunne bidrage produktivt i denne proces.

³ Rapporten er forfattet med udgangspunkt i forslag fra Direktoratet for Kriminalforsorgen angående disposition.

Uddannelses- og erhvervsvejledning

Vejledning defineres som en *proces*, der består af en række aktiviteter (EU, 2008). Af EU's 'Resolution om bedre integration af livslang vejledning' fremgår det, at vejledning er:

... en proces, der sætter borgere i alle aldre i stand til gennem hele livet at gøre sig deres evner, kompetencer og interesser bevidst, at træffe beslutninger vedrørende uddannelse, erhvervsuddannelse og beskæftigelse og at tilrettelægge deres individuelle livsforløb med hensyn til læring, arbejde og andre omstændigheder, hvor man tilegner sig og/eller bruger disse evner og kompetencer. Vejledning omfatter individuelle eller kollektive aktiviteter vedrørende oplysning, rådgivning, kompetencevurdering, mentorordninger samt undervisning i de kompetencer, der er nødvendige for beslutningstagning og karriereplanlægning (EU, 2008).

Processen skal tilrettelægges systematisk og aktiviteterne indbyrdes sammenhæng og relevans skal begrundes i vejledningsfaglige teorier og metoder. Målet med vejledningen er, at den indsatte bliver i stand til at træffe beslutninger og tilrettelægge livsforløb med henblik på fremtidig deltagelse i læringsaktiviteter, uddannelse og/eller beskæftigelse. I vejledningsprocessen indgår aktiviteter som retter sig mod 'bevidstgørelse' af evner, kompetencer og interesser (EU 2008). Kompetenceafklaring er derfor en væsentlig aktivitet i vejledning og det er yderst relevant at forholde sig til disse to områder i sammenhæng.

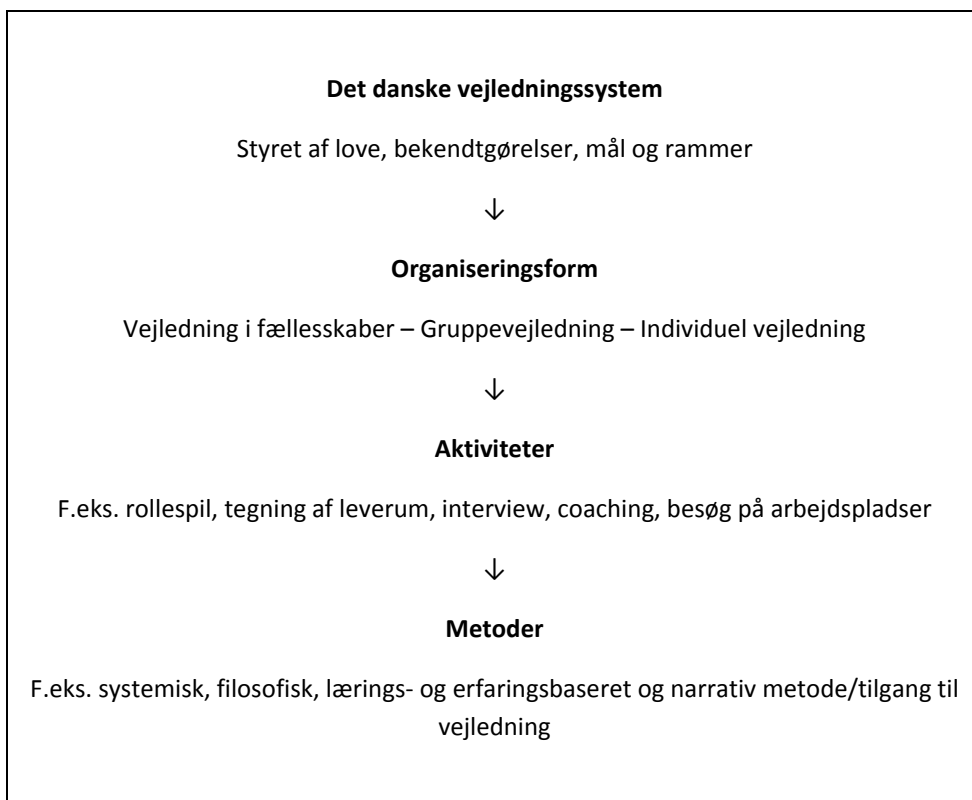
Bevidstgørelse forstår vi her som: At den indsatte i samarbejde med eksempelvis vejleder og andre relevante personer samt i konkrete aktiviteter bliver klar over hvilke evner, kompetencer og interesser han eller hun har eller ønsker at udvikle.

Definition af uddannelses-, og erhvervsvejledning i denne rapport: Vejledning er en proces, hvis mål er at støtte den indsatte i at blive bevidst om egne evner, kompetencer og interesser, træffe beslutninger om uddannelse og beskæftigelse og tilrettelægge et forløb med henblik på læring og arbejde.

I vejledningsprocessen kan der indgå forskellige aktiviteter som f.eks. individuel- eller gruppevejledning, information, rådgivning, praktik, besøg på uddannelsesinstitutioner, støtte til kompetenceafklaring og realkompetencevurdering, samt undervisning i de kompetencer der skal til for at den indsatte i samarbejde med vejlederen kan tage beslutninger om uddannelse og job og lave karrierplanlægning i forhold til disse. Det er f.eks. beslutningskompetence, planlægningskompetence, studiekompetence, mm. Den undervisning hvis mål er tilegnelse af disse kompetencer kaldes indenfor vejledningsfeltet for *karrierelæring* og er også det som finder sted i folkeskolens fag "Uddannelses-, erhvervs- og arbejdsmarkedsorientering" (UEA) (Undervisningsministeriet, 2009).

Vejlederen som procesansvarlig

En del af vejlederes arbejdsopgaver består i at kunne tilrettelægge vejledningsprocesser ud fra en analyse af målgruppens behov. Vejlederen kan vælge mellem en række forskellige metoder og aktiviteter. Thomsen, Skovhus og Buhl (2013) skelner mellem vejledningens **system**, **organiseringsform**, **aktiviteter** og **metoder**.



Organiseringsform, aktiviteter og metoder til vejledning (Thomsen, Skovhus og Buhl 2013 s. 24)

Vi anvender denne skelnen til at tydeliggøre de forskellige professionelle valg som en vejleder skal tage, når vejledningsprocesser tilrettelægges.

Vejlederen repræsenterer en faglighed, som kan holde overblik over den indsattes proces i forhold til at komme i gang med og gennemføre en uddannelse. Vejlederen repræsenterer også en faglighed som kan vurdere, hvilke tiltag der er behov for således at den indsatte *bliver parat* til at gå i gang med en uddannelse. Eksempelvis foretager vejledere ansat i Ungdommens Uddannelsesvejledning uddannelsesparathedsvurderinger af de unge i forhold til om de er parate til en ungdomsuddannelse og vejledere i jobcentre vurderer borgerne i forhold til parathed til arbejdsmarkedet.

Vejlederne anbefaler relevante tiltag i samarbejde med andre faggrupper som f.eks. socialrådgivere, læger, psykologer. Eksempelvis vil nogle indsatte have brug for afvænnings, træning af studiekompetence eller støtte til at styrke de sociale kompetencer, det kræver at følge en uddannelse udenfor fængslet. Det er vejlederen, som er ansvarlig for, at den indsatte tilbydes en sammenhængende vejledningsproces og dermed ansvarlig for de forskellige aktiviteter indbyrdes koordinering og samspil. Det betyder ikke, at vejlederen selv tilbyder disse tiltag.

Det danske vejledningssystem

I Danmark foregår hovedparten af vejledningen i enten statsligt eller kommunalt regi, hvor det er rammesat af love og bekendtgørelser. Organiseringen af uddannelses- og erhvervsvejledning defineres via "Vejledningsloven" (LBK671, 2010). Heraf fremgår det, at vejledning skal tilbydes via Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU), som er forankret i kommunerne, via studievalgcentre, som er statsligt forankret, og via e-vejledning, som ligeledes er statsligt forankret. Lovgivningen deler også vejledernes arbejdsopgaver i overgangs- og gennemførselsvejledning, hvor sidstnævnte har skiftet navn til fastholdelsesarbejde og nu kan involvere mange forskellige faggrupper (Heie, 2010, s. 23).

I Danmark har uddannelses-, erhvervs-, og karrierevejledningen siden 2003 afspejlet en række professionaliseringstendenser. Disse tendenser inkluderer f.eks.:

- Oprettelsen af institutionsuafhængige vejledningscentre.
- De regionale Studievalgcentre som vejleder om videregående uddannelse.
- De kommunale Ungdommens Uddannelsesvejledningscentre (UU) som vejleder unge op til 25 år om grunduddannelse og ungdomsudannelse.
- Der er oprettet en national e-vejledningsportal.
- En række Voksen- og Efteruddannelsescentre (VEU) hvis primære målgruppe er små og mellemstore virksomheder samt voksne i beskæftigelse.

- Med til professionaliseringen af vejledningen hører også et øget kompetenceniveau for vejledere. Det forudsættes eksempelvis at vejledere i UU-centrene og Studievalg har en fuld diplom- eller masteruddannelse i vejledning.

Som det fremgik af straffuldbyrdsloven har fængslerne en vejledningsforpligtigelse overfor de indsatte. En forpligtigelse som både handler om at afklare hvilke interesser den indsatte har, at vejlede om relevante tilbud og at medvirke til, at den indsatte fortsætter i uddannelse eller job efter endt afsoning. Det fremgår af kortlægningsmaterialet, at denne forpligtigelse imødekommes på forskellige måder. Der samarbejdes nogle steder med UU vejledere, andre steder med Jobcentre og atter andre samarbejder med private konsulentfirmaer, som varetager vejledningsopgaver.

De fleste personer, som varetager vejledningsopgaver i fængslerne i dag, er lærere (jf. nøgletal, 2013), hvoraf nogle men langt fra alle har en vejledningsfaglig efteruddannelse.

I Danmark er Efterskolerne og efterskoleforeningen et eksempel på en organisation, som - i lighed med kriminalforsorgen - har ønsket at professionalisere deres vejledningsindsats og tilbyde en professionel og tidssvarende vejledning. Selvom efterskolerne og kriminalforsorgen har forskelligt klientel og forskellige opgaver og derfor ikke er direkte sammenlignelige, finder vi, at kriminalforsorgen kunne lade sig inspirere af de tiltag efterskoleforeningen har gjort for at understøtte deres vejledningsopgave. Dette er dokumenteret i bogen 'Vejledning i samspil' (Thomsen & Jensen, 2011).

En central udfordring som kriminalforsorgen fremadrettet vil dele med efterskolerne er, at der er få vejledere på hver skole. Efterskolerne imødekommer denne udfordring gennem en række initiativer. Efterskoleforeningen har således ansat en konsulent med fokus på udviklingen af efterskolernes vejledning. Konsulenten udvikler, rådgiver og informerer om vejledning. Efterskoleforeningen faciliterer endvidere en række faglige fora:

En årlig vejlederkonference, regionale vejledermøder, lokale vejledningsnetværk med deltagelse af UU samt en central vejledningsfaglig baggrundsgruppe, som mødes 3-4 gange årligt og iværksætter undersøgelser

og fremsætter løbende anbefalinger til efterskolens vejledningspraksis. Anbefalingerne formidles via nyhedsbreve, den årlige vejlederkonference, efterskolernes årsmøde og de regionale netværk (ibid.).

Vejledningens organiseringsformer

I bogen "Vejledning ansigt til ansigt" skelner Tove Løve mellem individuel vejledning, gruppevejledning og kollektiv vejledning (Løve, 2005). I en vejledningsproces indgår der forskellige aktiviteter, f.eks. samtaler og kompetenceafklaring. Vejlederen skal tage stilling til, om aktiviteterne skal foregå enkeltvis eller i grupper.

Organiseringsform handler derfor om, at vejlederen tager stilling til hvorvidt en aktivitet skal afvikles individuelt, i grupper eller i fællesskaber og at vejlederen kan begrunde valget af organiseringsform i forhold til målet med den pågældende vejledningsaktivitet. Hvis målet med vejledningsaktiviteter eksempelvis er at identificere kompetencer, kan det være godt, at det foregår i en gruppe, hvor flere kan komme med ideer til hvilke kompetencer, der kan beskrives.

I mange år har den vejledning som tilbydes i Danmark overvejende været organiseret individuelt. Dette har ikke altid været et velbegrundet valg men snarere et udtryk for traditioner og fortsættelse af den eksisterende praksis (Thomsen, 2009). I de senere år har man fået øje på potentialerne i gruppevejledning og vejledning i fællesskaber (Thomsen, 2012).

Individuel vejledning

Individuel vejledning er:

Uddannelses- og erhvervsvejledning, som gives af en vejleder individuelt til den enkelte vejledte. Individuel vejledning består af én eller flere individuelle vejledningssamtaler, evt. suppleret af andre aktiviteter. (ug.dk⁴)

⁴ <http://www.ug.dk/flereomraader/videnscenter/leksikon/vejledningsfagligterminologi>

Formålet med at organisere vejledning individuelt kan være at give den enkelte fuld opmærksomhed, god tid og intensiv dialog med vejlederen baseret på særlige metodiske tilgange. Det kan være hensigtsmæssigt at organisere vejledning individuelt, hvis vejlederen skal give tilbagemeldinger på vurderinger eller test, eller hvis vejledningen vil berøre følsomme emner og oplysninger.

Gruppevejledning

Gruppevejledning betyder selvfølgelig, at ressourcerne til vejledning anvendes anderledes og at vejlederen kan vejlede flere på én gang. Der er imidlertid en lang række andre potentialer ved gruppevejledning.

Gruppevejledning er:

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. (ug.dk)

I gruppevejledning kan deltagerne erfare, at andre har de samme spørgsmål og problemer, som de selv har. En sådan erfaring kan bidrage til lettelse, hvilket igen kan bidrage til en følelse af at være 'normal' (Borgen, 1998; Krøjer & Hutter, 2008; Thomsen, Skovhus, & Buhl, 2013).

Thomsen, Skovhus og Buhl (2013) nævner følgende potentialer i forbindelse med gruppevejledning:

- Genkendelse af egne oplevelser og problemer.
- Oplevelse af normalitet.
- Lytte til spørgsmål andre stiller.
- Lytte til andres erfaringer.
- At lære af hinanden.
- At se og forstå sig selv på nye måder.
- Få øje på, udvikle og planlægge nye handlemuligheder.
- Udvikling af deltagernes kompetence, herunder beslutningskompetence.
- Oplevelse af fællesskab.

Vejledning i grupper indebærer også udfordringer (jf. Westergaard, 2012) herunder udfordringer i forbindelse med sammensætning af grupperne med hensyn til gruppedynamik, køn og etnicitet, udfordrende adfærd så som manglende samarbejdsvilje, grov sprogbrug, mobning fysisk og psykisk, manglende engagement, træthed, bekymring osv. Det vil være væsentligt at tage udfordringerne i betragtning, hvis kriminalforsorgen ønsker at tænke denne organiseringsform ind i vejledningen i fængslerne, hvilket vi også mener, der kan være gode argumenter for at gøre⁵. Gruppevejledning i fængslet vil skulle foregå i restriktive institutionelle rammer. Her fungerer særlige magtstrukturer og hierarkier - både i fængslet generelt og i gruppen af indsatte. Det kan eksempelvis betyde, at nogle indsatte vil holde sig tilbage i en undervisnings- og vejledningssammenhæng af frygt for, hvordan deres formåen eller mangel på samme vil blive modtaget og eventuelt sanktioneret af de andre indsatte udenfor en mere formaliseret vejledningsramme. En problemstilling som nævnes af ansatte, som er interviewet og som det synes hensigtsmæssigt at være opmærksom på.

Når vejlederen tilrettelægger de forskellige vejledningsaktiviteter, som indgår i vejledningsprocessen, er det relevant at vejlederen kan begrunde hvornår det er befordrende at tilbyde aktiviteterne henholdsvis individuelt og i grupper.

Vejledning i fællesskaber

Vejledning i fællesskaber betyder, at vejledningen foregår ude blandt de mennesker, som skal vejledes frem for på et kontor (Thomsen et. al., 2013). 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. Der er endvidere fokus på at udvikle aktiviteter tilpasset

⁵ Westergaard (2012) anbefales som videre læsning i forhold til gruppevejledning og udfordrende adfærd.

målgruppen, at nedbryde barrierer for målgruppen og der er fokus på at samarbejde med andre professionelle om at nå målet med vejledningen. Vejledning i fællesskaber bidrager til vejlederes kompetencer indenfor koordination, konsultation og advocacy - tre væsentlige begreber som defineres senere i rapporten.

”Et fællesskab i forbindelse med vejledning i fællesskaber er karakteriseret ved:

- At flere mennesker er samlet på et sted (fysisk eller virtuelt).
- At deltagerne har forskellige begrundelser for at være en del af netop dette fællesskab.
- At fællesskabet opretholdes fysisk eller virtuelt gennem individers fælles handlinger.
- At fællesskabet ikke (nødvendigtvis) er etableret med henblik på vejledning.
- At mennesker i fællesskabet kan deltage i dette ud fra forskellige positioner, som skifter over tid.

Eksempler på fællesskaber kan være en arbejdsplads, en uddannelsesinstitution, en højskole, en mødregruppe, en familie, en ungdomsklub eller et gadefællesskab. Mennesker er samlet med et andet formål end vejledning, hvor formålet kan være: At arbejde, at hænge ud, at udveksle erfaringer, at tage en uddannelse med videre. Når der vejledes i fællesskaber, er det et kendetegn, at vejlederen bevæger sig ud til mennesker, der hvor de er, og skaber mulighed for samtale. F.eks. går vejlederen på erhvervsuddannelsen eller læreruddannelsen en tur gennem værkstederne eller fællesarealerne, og undervejs opstår samtaler, spørgsmål stilles, og svar gives. Eller UU-vejlederen besøger den lokale ungdomsklub. Vejlederen søger at nærme sig de allerede eksisterende fællesskaber og kan lytte, deltage i dialoger og indlede dialoger. Eller studievalgsvejlederen går ud blandt deltagerne, eksempelvis i pausen på skolen, ved skolearrangementer, fremlæggelser eller andre aktiviteter, hvor hun kan medvirke på en naturlig måde.” (Thomsen, Skovhus og Buhl 2013, s. 37).

Et fællesskab er i denne forbindelse ikke karakteriseret ved fælles interesser eller følelsen af sammenhørighed. Det er karakteriseret ved at flere menne-

sker er til stede og opretholder en praksis sammen. De mennesker som er i et givent fængsel f.eks. på en afdeling eller i et værksted udgør i denne forståelse et fællesskab.

Vejledningens aktiviteter

Vejledning er en proces som består af en række aktiviteter. Hvilke aktiviteter den indsattes vejledningsproces skal indeholde bør besluttes af vejlederen og den vejledte i fællesskab og hvor det er relevant gerne med inddragelse af andre faggrupper f.eks. værkmestre, socialrådgivere, psykologer og lærere.

I nogle situationer kan det være vanskeligt eller umuligt for den indsatte at afklare sine uddannelsesønsker med afsæt i aktiviteter som samtale og information. Her kan der være behov for aktiviteter som:

- Besøg på uddannelsesinstitutioner.
- Samtale med fagvejledere.
- Minipraktik eller lignende.

Det betyder, at en indsat i nogle tilfælde vil have brug for at komme ud på besøg eller i minipraktik *før* den endelige plan foreligger.⁶

Metoder

De forskellige metoder har hver deres filosofiske ophav og kan som skildret være rettet mod forskellige organiseringsformer.⁷ Det er forskelligt hvordan man, indenfor de forskellige vejledningsmetoder, ser på afklaringsprocessen. Den kan f.eks. ses som en proces, der finder sted *inden* den indsatte. Her går metoden typisk ud på at stille spørgsmål på en særlig måde og at opbygge samtalen med henblik på, at den indsatte bliver mere afklaret i forhold til sine interesser og ønsker til uddannelse og beskæftigelse.

⁶ Netop denne situation har vi af en tidligere fængselslærer, i en personlig kommunikation, fået beskrevet som en udfordring ved vejledning i fængsel. Det kan være vanskeligt at få organiseringen af udgang til sådanne besøg på plads, men det beskrives som helt nødvendigt.

⁷ Højdal og Poulsen introducerer i deres bog *Karrierevalg teorier om valg og valgprocesser* en række overvejende individuelle vejledningsmetoder. (Højdal & Poulsen, 2007).

Afklaringsprocessen kan også ses som en proces, der knytter sig til den indsatte *erfaringer*. Her betragtes vejledningsgruppen som et sted, hvor den enkelte får mulighed for at reflektere over, hvor de selv er i forhold til det tema som tages op. Temaerne i gruppevejledningen skal være vedkommende for målgruppen. For de indsatte kunne det f.eks. være 'at følge en uddannelse mens man afsoner', 'udgang til job', 'fordomme om fanger', 'erfaringer med realkompetencevurdering', løsladelse og gennemførelse af uddannelse' m.fl. Et eksempel på en sådan erfaringsbaseret metode til gruppevejledning er FFAST-modellen (Westergaard, 2012): "FFAST-modellen foreslår en kronologi i forhold til ugemedarbejderens planlægning og gennemførelse af PLU-sessioner, som skal sikre, at gruppevejledningen er velstruktureret og tilbyder maksimale læringsmuligheder ved at benytte en række velvalgte aktiviteter og teknikker" (Thomsen et al., 2013). FFAST står for:

- Fokus (tema).
- Formål.
- Aktiviteter.
- Struktur.
- Teknikker.

Det vil variere fra person til person, hvilke aktiviteter og metoder, der virker bedst og giver mest mening i forhold til vejledning og afklaring. Derfor er det vigtigt at have øje for de muligheder som henholdsvis samtalebaserede og erfaringsbaserede metoder rummer og vurdere hensigtsmæssigheden af metoderne fra situation til situation.

I de samtalebaserede metoder trækkes ofte på erfaringer fra tidligere arbejde eller uddannelse. Hvis disse erfaringer er meget begrænsede, kan det være nødvendigt, at vejlederen medvirker til at skabe mulighed for at den indsatte kan gøre sig nogle erfaringer, der efterfølgende kan tales om i vejledningen (jf. afsnittet 'vejledningens aktiviteter').

De forskellige vejledningsteorier og metoder tager ikke i samme grad højde for om vejlederens opgave *både* består i at tilrettelægge en vejledningsproces, så den indsatte kan blive bevidst om egne interesser, kompetencer og ønsker og

også består i at medvirke til at de indsatte får mulighed for at realisere deres ønsker.

Community Guidance

Niles og Harris-Bowlsby kalder deres vejledningsmetode for Community Guidance (Niles og Harris-Bowlsby, 2009, s. 419), hvilket kan oversættes til fællesskabsbaseret vejledning. De karakteriserer metoden derved, at den kræver kompetencer i forhold til koordination, konsultation, advocacy og case-management – i tillæg til de kompetencer som vejledning generelt kræver.

Koordination indebærer, at vejlederen undersøger, hvilke behov for vejledning de indsatte har, og hvilke ressourcer der er til rådighed. I nogle tilfælde f.eks. ressourcer hos andre faggrupper såsom misbrugskonsulenter, socialrådgivere, psykologer, lærere, som kan hjælpe direkte i forhold til at afhjælpe problemer, som måtte medvirke til, at den indsatte ikke er parat til uddannelse.

Advocacy kan oversættes til det at advokere for eller tale på vegne af andre. I denne sammenhæng i forhold til at varetage de indsattes interesser, så de får mulighed for at uddanne sig og komme i beskæftigelse både under og efter afsoning.

Konsultation indebærer, at konsultere andre professionelle på vegne af målgruppen.

Case-management indebærer, at vejlederen kan administrere en række forskellige vejledningsaktiviteter og andre tiltag, som er indbyrdes koordineret og afstemt med hinanden. Aktiviteter og tiltag kan gennemføres af vejlederen selv eller af andre faggrupper, som vejlederen samarbejder med.

Målgruppen 'indsatte' har ofte problemer og udfordringer i tillæg til, at deres adgang til uddannelse er begrænset som følge af, at de afsoner i et fængsel⁸ (jf. også, Friestad og Skog Hansen, 2004; Skardhamer, 2002, 2003; Hammerlin, 2010; Mathiassen, 2011; 2012 & kortlægningsmaterialet).

Derfor synes det relevant for de vejledere, som arbejder i fængslerne, at være i stand til at varetage konsulerende, advokerende og koordinerende funktioner.

⁸ Og som bekendt er særligt indsatte i lukkede fængsler begrænsede af det højere sikkerhedsniveau sammenlignet med åbne fængsler. I tillæg hertil kommer naturligvis de forskellige betingelser de indsatte har grundet de varierende domslængder.

Realkompetencevurdering og kompetenceafklaring

Fra 2000 fik voksne ret til at få vurderet deres kompetencer i forhold til de kompetenceniveauer, der er nødvendige, for at få uddannelsesbeviser fra voksenuddannelser, som spænder fra erhvervsuddannelse til diplomniveau. Siden 2007 gælder dette også for AMU og AVU.

Realkompetencevurdering foretages af den uddannelsesinstitution, der udbyder den uddannelse, i forhold til hvilken, den indsatte ønsker at få sine kompetencer vurderet.

Derfor kan fængsler og arresthuse ikke foretage realkompetencevurderinger uden et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne.

Realkompetencevurderinger skal bidrage til, at den enkelte bliver motiveret til at deltage i uddannelse. De aktualiserer samtidig behovet for vejledning om, hvad mulighederne for uddannelse er, samt en vejledning der kan skabe motivation for at undersøge egne kompetencer og interesser hos den indsatte.

Anerkendelse af en persons realkompetencer gennem en realkompetencevurdering (RKV) kan åbne nye muligheder i uddannelsessystemet i forhold til:

- At blive optaget på en uddannelse, hvor man ikke opfylder de formelle adgangskrav (et adgangsbevis).
- At få afkortet et uddannelsesforløb eller opnå en særlig tilrettelæggelse af dette.
- At få et bevis på det man kan, i forhold til målene på den pågældende uddannelse (et uddannelsesbevis) eller dele heraf (et kompetencebevis).

I loven (Lov nr. 556 af 6. juni 2007) anvendes begreberne realkompetencevurdering (RKV) og individuel kompetencevurdering (IKV) synonymt.

En person kan få sine realkompetencer anerkendt og vurderet inden for følgende uddannelsesområder: Almen voksenuddannelse (AVU), almengymnasiale fag (herunder hf-enkeltfag), arbejdsmarkedsuddannelser (AMU), grunduddannelse for voksne (GVU), videreuddannelse for voksne (VVU) og

diplomuddannelser. I forbindelse med påbegyndelse af en erhvervsuddannelse (EGU/EUD) indgår tilsvarende en realkompetencevurdering.

Resultatet af en RKV skal dokumenteres ved et adgangsbevis, et kompetencebevis eller et uddannelsesbevis.

For både AVU og almen gymnasiale fag gælder det, at der kan udstedes kompetencebeviser i forhold til dele af fag eller hele fag. Men loven giver ikke adgang til at udstede uddannelsesbeviser for en hel uddannelse. RKV vil typisk forkorte et forløb og erstatte undervisning og eventuel prøve/eksamen.

På AMU kan uddannelsesinstitutionerne både udstede uddannelsesbeviser for hele arbejdsmarkedsuddannelser og udstede kompetencebeviser for dele heraf. På AMU anvendes RKV først og fremmest til at lave uddannelsesplaner og til afkortning af forløb. Det samme gælder tilsvarende for GVU.⁹

Realkompetenceprocessen

Realkompetencevurdering består imidlertid ikke kun af en vurdering af den indsattes kompetencer. Forud for vurderingen ligger:

- At den indsatte bliver motiveret til at indgå i realkompetencevurdering.
- At den indsatte får identificeret relevante kompetencer.
- At den indsatte får afklaret hvilken uddannelse, det vil være relevant at søge dem vurderet i forhold til.
- At der bliver tilvejebragt dokumentation og arrangeret aftale om vurdering.

Den individuelle realkompetencevurdering er en proces, der omfatter:

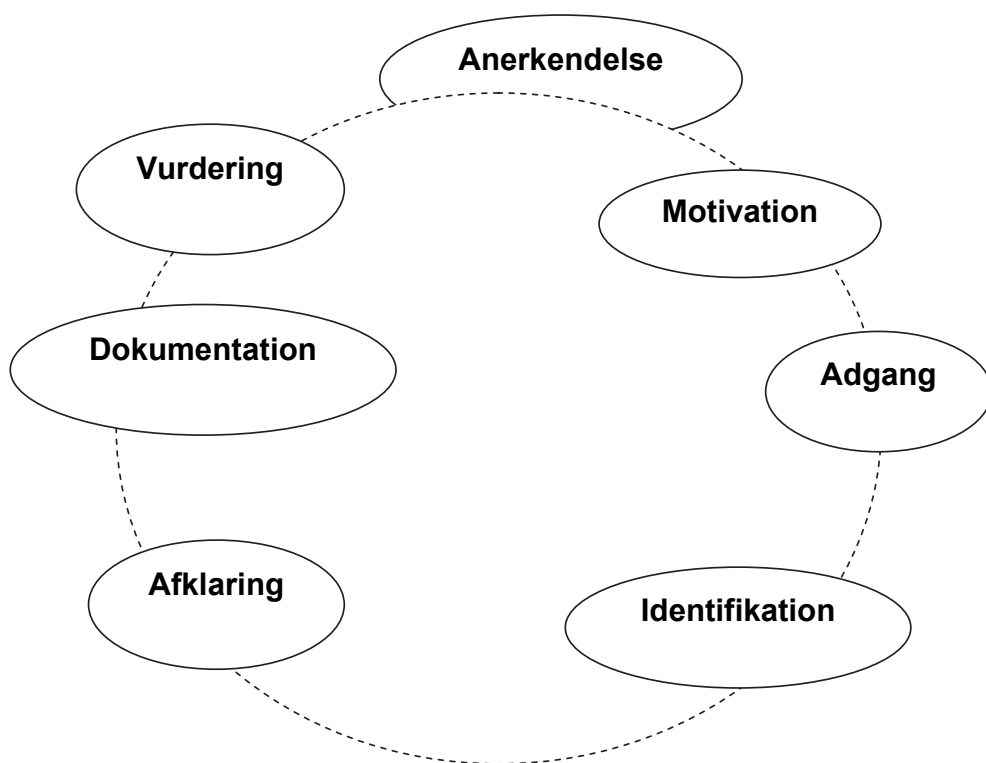
1. Indledende samtale og vejledning.
2. Indsamling og dokumentation.
3. Realkompetencevurdering.
4. Anerkendelse af realkompetencer.

⁹ Se rapporten *Anerkendelse af realkompetencer på VEU-området m.v.* (EVA, 2010).

5. Afsluttende tilbagemelding og vejledning (Undervisningsministeriet, 2008).

I processen indgår afklaring af beskæftigelses- eller uddannelsesønsker, kobling til uddannelsesmål, identifikation og dokumentation af realkompetencer, vurdering af realkompetencer i forhold til uddannelsesmål, udbyttet af realkompetencevurderingen i forhold til uddannelsesadgang, individuelt tilrettelagt og afkortet uddannelsesforløb, forbedrede job- og beskæftigelsesmuligheder og motivation for læring (NVR/NCK, 2012). Processen omkring realkompetence illustreres i nedenstående model. Modellen er medtaget her for at tydeliggøre behovet for vejledning i forbindelse med kompetenceafklaring og realkompetencevurdering.

Model for realkompetenceprocessen



Idet begrebet 'kompetence', som det fremgik ovenfor, bliver sammenstillet med ord som 'afklaring' og 'vurdering', kan det være nødvendigt at begrebs sætte realkompetencevurdering som en *proces*, der indeholder forskellige elementer.

Ovenstående model anvendes af Nordiskt expertnätverk for Validering i rapporten *E-værktøjer og realkompetence – betydningsfelter og dilemmaer* som grundlag for en analyse af udvalgte nordiske e-værktøjer, der kan bruges på forskellig måde i realkompetenceprocessen (Dahler-Larsen & Grunnet, 2010).

I denne sammenhæng skal modellen bruges til at tydeliggøre, at realkompetenceprocessen indeholder forskellige elementer. Disse elementer stiller forskellige krav til deltagerne og til de værktøjer, de kan betjene sig af. Hvis der er tale om vurdering af realkompetence foretages denne af udbyderne af de uddannelser den indsatte ønsker sine kompetencer vurderet i forhold til. I denne rapport fokuseres der på elementerne *motivation*, *adgang*, *identifikation*, *afklaring* og *dokumentation*, da det er i forbindelse med disse elementer, at vejlederen og andre faggrupper i fængslerne kan bidrage mest.

Motivation til kompetenceafklaring med henblik på uddannelse og beskæftigelse

Elementet *motivation* handler om, at de indsatte bliver opmærksomme på muligheden for at få vurderet de kompetencer de har. Flere kategorier af ansatte kan indgå i forhold til motivationselementet. Fængselslærere, værk mestre, vejledere men også betjentene kan spille en rolle i forhold til at motivere de indsatte til at indgå i en vejledningsproces med henblik på kompetenceafklaring og realkompetencevurdering.

Elementet *adgang* sætter fokus på, hvordan der skabes strukturer som støtter op om den indsatte i forhold til at komme i gang med processen. Strategier, organisering og rutiner i fængslerne spiller en rolle når det gælder skabelsen af strukturer, som støtter op om de indsatte adgang til vejledning.

Identifikation af kompetencer

Dette element handler om at få tegnet det brede billede af en indsatte kompetencer og få identificeret alle de kompetencer, den indsatte har. Kigger vi her på regeringens definition af realkompetencebegrebet, så ledsages dette med teksten: "Det du kan" - og det fremhæves, at det handler om kompetencer enhver

vet i såvel formelle- som nonformelle læringssammenhænge (UVM, 2005). I forbindelse med identifikationselementet er der derfor tale om at søge at få alt det med, som *både* den indsatte og vejlederen kan se og beskrive. Identifikation af kompetencer kan foregå individuelt, men kollektivt arbejde med dette element kan være en fordel, idet grupper af indsatte, som har lærings- eller arbejds erfaringer til fælles, ideelt set vil kunne supplere hinanden i at identificere og beskrive kompetencer (se evt. forbehold nævnt under afsnit ”gruppevejledning”).

Vejlederen kan medvirke til at have fokus på, at identifikationsfasen skal pege på *flere* afklaringsmuligheder. Det er vigtigt, at den indsatte ser *flere* handlemuligheder, hvis der skal være tale om et aktivt valg. Hvis realkompetencevurderingen ikke fører en positiv tilknytning til uddannelse eller arbejdsmarked med sig, er det vigtigt, at den indsatte har andre muligheder at vende tilbage til, uden at skulle starte forfra med en ny identifikationsproces. Identifikationselementet kan ses som den brede del af en tragt, hvor alle kompetencer kortlægges - også dem som indsatte ikke umiddelbart ønsker at anvende eller kan se.

Afklaring af kompetence og ønsker til fremtidig uddannelse og beskæftigelse

Afklaringselementet kan betragtes som en indsnævring af tragtformen, hvor den indsatte sammen med vejlederen undersøger hvilke(n) uddannelse(r), det vil være interessant for vedkommende af få sine kompetencer vurderet i forhold til. Det kræver selvsagt, at vejlederen har viden om forskellige uddannelsesmuligheder og hvilke kompetencer, der sædvanligvis tilskrives værdi på den pågældende uddannelse. At hjælpe en indsat til afklaring med henblik på realkompetencevurdering kræver også, at vejlederen har indsigt i den pågældende indsattes konkrete muligheder for at forfølge specifikke uddannelsesønsker. Vejlederen kan være optaget af spørgsmål som: Hvad ønsker du at bruge dine kompetencer til? - og kan vejlede om hvilke kompetencer der tilskrives værdi i den relevante sammenhæng.

Afklaringen kan også være af praktisk karakter og tilrettelægges som besøg, praktik, virksomhedspraktik m.m., hvor den indsatte afprøver sig selv, sine

kompetencer og ønsker i forhold til særlige jobsituationer eller uddannelsesønsker.

Vejledningens rolle i forhold til afklaring

Afklaringsselementet peger på to særlige opmærksomhedsområder for vejlederen: Det ene retter sig mod de kompetencer, der blev kortlagt i forbindelse med identifikationen, og det andet retter sig mod de institutionelle muligheder for at omsætte disse kompetencer.

Vejledningen kan i den forbindelse forstås som en form for 'oversættelsesarbejde'. Oversættelsesarbejdet handler om, at vejlederen har indblik i de forskellige muligheder for uddannelse og beskæftigelse og kan forklare hvilke kompetencer, der tilskrives værdi i relation til disse. Samtidig har vejlederen gennem samtale med den indsatte indblik i det kompetencebillede, som den indsatte og vejlederen sammen har identificeret. I tillæg til samtale med den indsatte kan vejlederen have mulighed for at observere den indsatte i undervisning eller på værkstederne, som det f.eks. sker i eksemplet "Mad til mennesker", som findes under eksemplerne på vejledningsaktiviteter i denne rapport.

Der kan også være et systematisk samarbejde mellem de forskellige faggrupper i fængslet med henblik på at støtte op om den indsattes identifikation af sine kompetencer og afklaring af hvilke uddannelser, de kan vurderes i forhold til. Afklaringen bevæger sig her i et, for vejledning klassisk, kontinuum mellem fokus på individets ønsker og fokus på samfundsmæssige behov og muligheder.

Dokumentation af kompetence

Elementet dokumentation handler om at tilvejebringe den dokumentation, som uddannelsesinstitutionerne kræver i forhold til i realkompetencevurdering, men også dokumentation som kan støtte den indsatte i at få job efter løsladelsen f.eks. uddannelsespapirer, udtalelser, CV, kompetencebeskrivelser.

Værktøjer og vejledning

Der findes en række værktøjer, som den indsatte i samarbejde med vejlederen kan anvende i vejledningen i forbindelse med realkompetenceprocessen. Flere af disse er e-værktøjer, som retter sig mod elementerne *afklaring*, *identifikation* og

dokumentation (Dahler-Larsen & Grunnet, 2010)¹⁰. Ministeriet for børn og Uddannelse har udviklet 'Min kompetencemappe', der kan bruges som støtte til at skabe overblik over kompetencer og til at dokumentere disse (se www.minkompetencemappe.dk). Dette er et eksempel på portfolio-metoden som e-værktøj og kan både fungere som selv vurderingsværktøj og som oplæg til vejledningssamtale.

Kompetencer kan også afklares gennem praktisk løsning af opgaver, samtale om autentiske problemstillinger og erfaringer eller gennem vejlederens observation af en indsat i arbejde eller i gruppevejledning. I kortlægningsmaterialet findes eksempler på, at det er muligt at lave kompetenceafklaring gennem praktisk løsning af opgaver.

JobSpor er et værktøj, som både kan fungere som selvbetjeningsværktøj forud for vejledning og som oplæg til en samtale, der giver mulighed for afklaring af uddannelsesniveau og kompetencer, men også giver mulighed for at få indblik i mange forskellige jobs. JobSpor udmærker sig ved at understøtte svage læsere med billedmateriale, videoer og interview med personer i forskellige jobs.

Ug.dk er Ministeriet for børn og uddannelses officielle hjemmeside for alle uddannelser i Danmark. Her findes også en særlig indgang med Voksen- og efteruddannelse. Det synes relevant at Ug.dk er tilgængelig for de indsatte i vejledningsprocessen.

Opsummerende vil vi pege på, at vejledning, kompetenceafklaring og realkompetencevurdering ikke kan begribes adskilt fra hinanden. Det er ikke hensigtsmæssigt at iværksætte realkompetencevurderinger uden at sikre adgang til vejledning før, under og efter selve vurderingen. Til gengæld kan man sagtens forestille sig at kompetenceafklaring indgår som en aktivitet i vejledningsprocessen uden at det efterfølges af en formel realkompetencevurdering. Kompetenceafklaringen optræder i så fald som en aktivitet, der kan støtte den indsatte i at blive bevidst om egne kompetencer, interesser og ønsker til uddannelse.

¹⁰ For en drøftelse af indsattes adgang til internettet se f.eks. Rikke Frank Jørgensen og Peter Scharff Smiths artikel "Fængsler og internet – bør frihedsberøvede have adgang til nettet?" Problemstillingen angående indsattes adgang til internettet er helt aktuel i denne sammenhæng.

Vejledning i fængsler ¹¹

Det fremgår af SFK's projektbeskrivelser (april, 2013), at de forskellige institutioner i Kriminalforsorgsregi arbejder forskelligt og uensartet med kompetenceafklaring, realkompetencevurdering og vejledningspraksis. Det synes også at være tilfældet ifølge kortlægningsmaterialet, der samtidig efterlader indtrykket af et engageret og kompetent personale. I det følgende vil vi præsentere en let revideret udgave af materialets opsummering angående de forskellige fængslers praksis:

I fire ud af seks fængsler kommer de indsatte i kontakt med den organisatoriske enhed i fængslet, der tager sig af at arbejdsplacere dem i løbet af de første en til tre dage, de er i fængslet.

Alle fængselsskoler er halvdagsskoler. Det betyder, at de indsatte der går i skole også går på arbejde (i eller udenfor fængslet), bortset fra de indsatte der er selvstuderende. Der er deltidsundervisning på alle fængsler (DfK/SFK, 2011, s. 7). I alle fængsler er der også tilbud om FVU og AVU (ibid., s. 8). En stor del af fængselsskolernes undervisning er FVU. Uddannelses- og erhvervsvejledning er ofte integreret i undervisningen og ikke klart adskilt, det finder sted ad hoc, når de indsatte har behov for det¹².

Fængslerne har organiseret sig forskelligt:¹³

Inst. 1 a: Fængselsskolens personale bliver ikke systematisk underrettet om nye indsattes ankomst. Personalet finder det betydningsfuldt, at beskæftigelsen og skolen kunne arbejde mere sammen, end tilfældet er i dag, hvor vejledningen ikke er sat i system. Der kan gå år, før fængslslærerne får kontakt med indsatte. I fremtiden vil fængselsskolen gerne kunne præsentere skolen og dens tilbud for alle indsatte.¹⁴

¹¹ Udvalgte fængsler har bidraget, hvorfor der ikke tale om en gennemundersøgt praksis i alle fængsler. Se venligst oversigt over det kvalitative empiriske materiale i bilag 3.

¹² Gruppeinterview Inst. 1 a; gruppeinterview Inst. 6 f.

¹³ Se bilag 3 for en oversigt over de besøgte institutioner.

¹⁴ Gruppeinterview Inst. 1 a.

Inst. 2 b: Her har skolen kontakt med alle nye indsatte i løbet af det første døgn, de er i fængslet.¹⁵ Alle nye indsatte kommer til en "screeningssamtale" på cirka 5 minutter hos en fængselslærer. Formålet med samtalen er at undersøge, om de indsatte ønsker at gå i skole og/eller at gå på arbejde, og hvis de ønsker at gå i skole, hvilke fag de så har lyst til at følge og på hvilket niveau. Det beskrives, at lærerne gennemfører en form for *uformel* realkompetencevurdering af de indsatte¹⁶. Når en indsat skal have en *formel* realkompetencevurdering i forhold til AVU, kommer der en lærer fra VUC og gennemfører den.

Inst. 3 c : Her får de indsatte ikke systematisk og formel uddannelses- og erhvervsvejledning. Fængselslærere og værk mestre varetager det, der betegnes 'uformel vejledning'. De indsatte kan være i fængslet i flere år, uden at de har kontakt med fængselsskolen.¹⁷

Inst. 4 d: Her kommer alle indsatte i kontakt med beskæftigelseskontoret, hvor der også sidder ansatte med ansvar for uddannelses- og erhvervsvejledning af indsatte. Det er muligt at tale med en af dem i løbet af de første dage i fængslet, hvis en indsat har brug for det. Ansatte fra fængslets skole besøger de indsatte i løbet af den første uge af afsoningen for at hjælpe dem med at finde ud af, hvordan de bedst kan bruge tiden under deres afsoning.¹⁸ Begrundelsen herfor er, at det er vanskeligt for den indsatte at vurdere dette på første eller anden dag af afsoningen.

Inst. 5 e: Her gennemfører fængselslærerne uddannelses- og erhvervsvejledning med de indsatte. Der synes ikke at være system i vejledningen. Det fremgår, at alle fængselslærere taler med de indsatte, og at der bliver talt med alle indsatte. I den forbindelse udfylder de et skema i relation til skoleundervisning. Nogle indsatte ønsker, når deres løsladelse nærmer sig, en fornyet samtale med henblik på at tage en uddannelse (på VUC eller teknisk skole). Fængselslærerne har et ønske om at udvikle bindende kontrakter, som bl.a. indeholder en tidsplan og mål for uddannelse, med de indsatte. Fængselslærerne synes imidlertid ikke at have den fornødne tid til at udvikle kontrakten, eller til at gennemføre opfølgende samtaler med de indsatte i forhold til kontrakten.

¹⁵ Gruppeinterview Inst. 2 b.

¹⁶ Gruppeinterview Inst. 2 b.

¹⁷ Gruppeinterview Inst. 3 c.

¹⁸ Interview Inst. 4 d.

Manglende tid anføres med andre ord som grund til, at ideen ikke føres ud i livet.¹⁹

Inst. 6 f. Alle indsatte, med undtagelse af de som deltager i behandling mod narkomisbrug, taler med uddannelseslederen (leder af fængselsskolen) den første dag for at blive arbejdsplaceret. Uddannelseslederen har "åbnings-samtaler" med de indsatte. Samtaler der på sigt (måske) fører til vejledning. En-ten tager uddannelseslederen en opfølgende kontakt til de indsatte, eller hun opfordrer de indsatte, der ikke umiddelbart har noget ønske om undervisning og/eller uddannelse, til selv at henvende sig igen. Der skal være frit valg i forhold til at gå i skole.²⁰

Hovedparten af de besøgte institutioner gennemfører forskellige former for kompetenceafklaring angående grundlæggende voksenuddannelse (GVU), almen voksenuddannelse (AVU) og erhvervsuddannelser (EUD).

Endvidere synes det at være lærere fra uddannelsesinstitutionerne som gennemfører realkompetencevurdering. F.eks. er det lærere fra voksenuddannelsescentre (VUC), der gennemfører realkompetencevurderinger i forhold til AVU og faglærere fra tekniske skoler, når det gælder realkompetencevurderinger af de indsatte i forhold til EUD. EUD kan tillade at fængslerne gennemfører realkompetencevurdering i forhold til EUD, såfremt de finder, at de nødvendige kompetencer er til stede hos lærerne. Der er et enkelt tilfælde af dette i eksemplet "mad til mennesker" (jf. nedenfor).

Arresthusenes praksis i forhold til at tilbyde de indsatte uddannelses- og erhvervsvejledning fremstilles ligeledes noget uens.

De ansatte, der har deltaget i undersøgelsen, fremstår med faglig viden om kriminalforsorgen og de regler, de indsatte skal følge i forbindelse med undervisning og uddannelse. Ansatte, der giver indsatte uddannelses- og erhvervsvejledning, synes også at have viden om de forskellige typer af undervisning og uddannelse, som den enkelte institution udbyder. Fængselslærere og værk mestre beskrives som engagerede i at fastholde de indsatte i undervisning og uddannelse, når et forløb er i gang.

De indsatte, der afsoner en dom skal i løbet af få dage, efter de er begyndt deres afsoning, enten arbejdsplaceres på fuldtid eller arbejde og gå i skole eller

¹⁹ Interview Inst. 5 e.

²⁰ Interview Inst. 6 f.

være under uddannelse på deltid.²¹ De indsatte har mulighed for at skifte arbejde, undervisning og uddannelse under deres afsoning.

Ansatte beskriver, at eksempelvis indsatte med bandetilknytning, indsatte med diagnoser, indsatte der har overdreven brug af stoffer og/eller misbrug eller indsatte af anden etnisk herkomst end dansk stiller helt særlige krav både i den sociale og interpersonelle kontakt og som følge af de særlige restriktioner og retningslinjer, der gælder for nogle af disse grupper. Endvidere har de ansatte fremhævet, at flere indsatte har brug for assistance på mange fronter - herunder hvad vi her vil betegne som udvikling af personlige og sociale kompetencer. Det fremgår også, at en del indsatte har erfaring fra arbejdsmarkedet med mange og korte ansættelsesforhold bag sig – ofte uaglærte²².

Koudahl (2010) beskriver blandt andet gruppen af indsatte, der blev interviewet i hans undersøgelse "Uddannelse i fængslerne, hvad siger de indsatte?", på følgende måde:

I denne undersøgelse er der interviewet indsatte, der uden for murene har egen virksomhed med eller uden ansatte, indsatte der er almindelige lønmodtagere, indsatte der kun har ernæret sig gennem kriminalitet og indsatte der aldrig har haft arbejde, men som er overgået til førtidspension som 18-årige. Der er en del af de yngre indsatte, der sidder inde for første gang (...) (Koudahl, 2010, s. 28).

Koudahl beskriver endvidere at gruppen af indsatte generelt er sammensat "med mange forskellige behov, også i uddannelsesmæssig sammenhæng" (ibid.). Samtidig fremhæver han visse fællestræk i forhold til de indsattes uddannelsesbaggrund. Den karakteriseres som "gennemgående (...) ringere sammenlignet med resten af befolkningen" (ibid., s. 29).

I Mathiassen (2011) beskrives de kvindelige indsatte også som en sammensat gruppe. Hvad angår uddannelse var der på det tidspunkt hvor undersøgelsen fandt sted flere kvinder med 8. og 9. klasse, der var kvinder som havde arbejdet uaglært, kvinder uden reel arbejds erfaring, men der var også kvin-

²¹ Få indsatte studerer på fuldtid. Det er de selvstuderende.

²² Ovenstående gennemgang er udarbejdet af Linda Kragelund og herefter let revideret til brug for nærværende rapport.

der med både mellemlange og videregående uddannelser, ligesom enkelte havde ernæret sig ved selvstændig virksomhed. Pointen er her at give forskellige eksempler på diversiteten i gruppen af indsatte og allerede her minde om, at man i vejledningssammenhæng *også* skal være opmærksom på de indsatte, som har de grundlæggende skolekundskaber i orden og derfor har brug for anden vejledning end den som kræves, når man har 'ringe' uddannelsesbaggrund og arbejds erfaringer (som beskrevet ovenfor).

De ansatte har blandt andet fremhævet, at uddannelses- og erhvervsvejledning må ses i forhold til den enkelte indsatte samlede situation, hvilket *er helt på linje* med den ramme, som udstikkes i straffuldbyrdelsesloven. Vi vil i det følgende præsentere:

Eksempler på vejledningsaktiviteter²³

Handleplan og "trepartssamtaler"

En indsat er i gang med at få lagt en handleplan, der bl.a. indeholder en erhvervsuddannelse. Den indsatte havde mellem to vejledninger ændret mening i forhold til, hvilken uddannelse han ønskede. En smedeuddannelse, som han kunne starte på i fængslet, eller en uddannelse til karrosserismed, som kun bliver udbudt to steder i landet. Uddannelseslederen, som forestod vejledningen og udformning af handleplan beskrives som havende en "viden både om kriminalforsorgen og dens regler og om uddannelsessystemet, og også om, hvilke almene fag på FVU-niveau, det var vigtigt for den indsatte at følge som led i en smedeuddannelse"²⁴. Af kortlægningsmaterialet fremgår det, at denne uddannelsesleder har indkaldt til "trepartssamtale" mellem den indsatte og de ansatte fra forskellige faggrupper, der har med ham at gøre. Denne "trepartssamtale" skulle munde ud i, at alle bliver enige om en plan for den indsatte.

²³ Eksemplerne er udarbejdet af Linda Kragelund og herefter revideret til brug for nærværende rapport.

²⁴ Vejledningen havde også et aspekt af personlig støtte, idet den indsatte talte med uddannelseslederen om, hvad han skulle gøre for at han kunne komme til at se sine børn. Uddannelseslederen sagde, at han skulle tale med en socialrådgiver. Den indsatte havde allerede anmodet om det (observer-view Inst. 6 f).

Mad til mennesker

I dette eksempel er der tale om, at seks varetægtsindsatte var i gang med deres anden uge af *Mad til mennesker* og i forbindelse med madlavningen fik deres realkompetencer vurderet af en værkfører. Værkføderen, der stod for forløbet, beskrives som på alle måder kompetent til at gennemføre et sådant forløb. Hun gennemførte endvidere *formel* RKV af de indsatte på grundforløbet til kok. Forløbet fremstår som særdeles vellykket.

Seks mandlige varetægtsindsatte (to danske mænd og fire mænd med anden etnisk baggrund end dansk) skulle undervises på erhvervsuddannelsernes grundforløb til kok, *Mad til mennesker*, efter at havde været i gang med uddannelsen i 14 dage. De skulle lave et almindeligt måltid dansk mad. Værkføderen underviste i, hvordan man laver bøf. Derefter skulle der ryddes op i skabe og skuffer i køkkenet. De indsatte skulle have en realkompetencevurdering i forbindelse med den måde, de lavede mad på. De samarbejdede to og to, koncentreret og interesseret.

Da de indsatte havde lavet maden, skulle værkføreren smage på den. De tre hold, med to indsatte på hvert, skulle være færdige med 10 minutters mellemrum. Værkføderen gav de indsatte en positivt kritisk feedback, hvilket også synes at blive modtaget som sådan af deltagerne. Der skulle herefter gøres rent i køkkenet, hvor hver udførte opgaver, der var blevet dem tildelt.

Man kunne sige, at de indsatte i dette eksempel gør sig erfaringer med en velfungerende RKV praksis. Den varetages af en værkfører, som også forestår undervisningen såvel teoretisk som praktisk. Det fremgår af kortlægningsmaterialet, at flere af de indsatte motiverede deres deltagelse i kurset med at "de kunne lære noget for livet". Det kunne være et job i madbranchen, når de blev løsladt; herunder at blive uddannet kok. Deltagelsen beskrives positivt og derudover som en anledning til at forlade "afdelingens trummerum" for en stund.

Udvikling af faglige kompetencer på højt niveau

Som vi har været inde på ovenfor, er indsatte i de danske fængsler en mangfoldig gruppe. Om end der er mange som har en lang social og psykologisk tabsliste, er der også indsatte, som ikke er psykisk syge, som ikke mangler sociale kompetencer og som har faglige kompetencer på højere eller højt niveau. Vi mener, det er vigtigt, at man i Kriminalforsorgen også inddrager denne gruppe

i sin planlægning af indsatsen, således at man også kan vejlede i forhold til mellemfag og videregående uddannelser, når det er relevant. Ligesom vejledning om fagudbuddet nok skal favne bredere end de helt elementære fag, som vurderes tilstrækkelige for den del af indsatte gruppen, som ikke har basale skolekundskaber. Herunder efter- og videreuddannelse og i nogle tilfælde nye uddannelser til folk, med højt eller højere kompetenceniveau indenfor et givent fagområde.

Kriminalforsorgens praksis i forhold til FVU

Indsatte som ønsker at starte på FVU bliver testet, inden de starter på undervisning i læsning og/eller matematik. Det gøres, så de kan blive placeret på et fagligt trin, der passer til deres forudsætninger. Denne test bliver gennemført af fængselslærere med kompetence til det, dvs. de nødvendige og relevante diplommoduler fra en pædagogisk diplomuddannelse. Praksis i forbindelse med FVU synes i nogen grad at være systematiseret og de fleste lærere har de kompetencer, der kræves eller begynder på efteruddannelse for at opnå dem. En stor del af fængslernes og (til dels) arresthusenes undervisning er FVU (DfK Straffuldbyrddelseskantoret 2011, s. 12). Dog er det nogle steder et problem, at der ikke er tilstrækkeligt mange fængselslærere, som er kvalificeret til at undervise i FVU, da mange indsatte har behov for undervisning på det niveau.²⁵

Om efteruddannelse

Når det gælder fængselslæreres og værkmeisters efteruddannelsesbehov, peger kortlægningsmaterialet i retning af, at de *oplevede behov* her er forskellige.

Fængselslærerne synes uenige om, hvorvidt alle fængselslærere skal have en hel Diplomuddannelse i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning. Men det fremgår, at alle fængselslærere ønsker sig en vejlederuddannelse af en slags. De her nævnte fængselslærere formulerede dog ikke præcist hvilken uddannelse, de havde i tankerne. Kortlægningsmaterialet beskriver, at de forestillede sig "en basisuddannelse med specialisering, der er tilpasset kriminalforsorgen. De

²⁵ Gruppeinterview Inst. 3 c

ansatte er ikke enige om, hvorvidt de taler om en ekstern diplomuddannelse eller om en intern uddannelse i kriminalforsorgens regi (KUC)”.

Der synes ikke at være enighed blandt de ansatte i spørgsmålet om, hvorvidt et krav om formaliseret uddannelse i uddannelses- og erhvervsvejledning på linje med det krav, som stilles i forhold til at kunne foretage FVU test, vil være en god ide. Nogle fremhæver imidlertid, at professionalisering af vejledningsindsatsen er positivt samt, at det kan være en ide, at denne samles hos en eller et par personer i hvert fængsel.

Anbefalinger og uddybning

Anbefalingerne begynder med en gentagelse af den punktopstilling, der indleder rapporten. Efterfølgende uddybes hver enkelt af anbefalingerne i særskilte afsnit.

1. At der udarbejdes en klar målsætning for uddannelses-, og erhvervsvejledning i fængsler og arresthuse
2. At der udvikles systematisk praksis baseret på vejledningsfaglige teorier og metoder
3. At man er opmærksom på, at vejledning er en proces, der består af forskellige aktiviteter og at der kan være behov for at skabe (bedre) adgang til nye vejledningsaktiviteter
4. At vejledningen integreres i fængslets praksis og koordineres mellem faggrupper i fængslet med tydelig ansvarsfordeling
5. At der udvikles procedurer for udslusning af indsatte, som medvirker til deres fastholdelse i uddannelse efter endt afsoning og at det overvejes hvordan fængslets vejledere i samarbejde med andre institutioner kan medvirke aktivt til fastholdelse af indsatte i uddannelse eller beskæftigelse
6. At uddannelses- og erhvervsvejledning i fængsler og arresthuse varetages af personer med vejledningsfaglig viden, kompetencer og kvalifikationer svarende til diplomuddannelse i vejledning

7. At der udvikles et kompetenceforløb for det undervisende personale med henblik på styrkelse af den pædagogiske vejledningskompetence
8. At udvikling af procedurer, rutiner, praksis for uddannelses- og erhvervsvejledning i fængsler og arresthuse understøttes af en central konsulentfunktion med vejledningsfaglige kompetencer og at der etableres netværk for vejlederne på tværs af institutioner

Anbefaling vedrørende målsætning for vejledning

1. *Det er vores anbefaling at der udarbejdes en klar målsætning for uddannelses- og erhvervsvejledning i fængsler og arresthuse*

Praksis varierer fængslerne imellem. Derudover synes praksis på de fleste af de institutioner, som er besøgt, at være præget af en vis mangel på systematik. Samtidig beskrives en meget engageret personalegruppe, som på seriøs vis reflekterer over hvilke muligheder og strategier, der er og kunne være hensigtsmæssige. I nogle fængsler beskrives konkrete ideer til udvikling af en mere helhedsorienteret praksis. Også i denne sammenhæng synes fængslets restriktive karakter og mangel på tid at begrænse visse tiltag.

En fælles målsætning for uddannelses- og erhvervsvejledning i fængsler kan/skal bidrage til klarhed om vejledningsopgaven og danne grundlag for udarbejdelse af procedurer og rutiner for både vejledning og kompetenceafklaring. Der er en række forhold, det er vigtigt at have in mente, når målsætningen udarbejdes. Samfundets eventuelt negative holdninger og forventninger til gruppen af indsatte kan være med til at begrænse deres muligheder for deltagelse i uddannelse og erhverv, både under varetægt og afsoning, men også efter endt afsoning (se evt. Kolind, 1999).

Når kriminalforsorgen ønsker at de uddannelsestilbud, som indsatte kan deltage i, i højere grad bliver integreret med det omgivende samfunds uddannelsessystem (Straffuldbyrdselskontoret, 2011: 4), så bør dette indgå, når man fastsætter mål for vejledningsindsatsen, sådan som det er denne rapportes anbefaling, at kriminalforsorgen og de enkelte institutioner gør.

Det betyder, at det er relevant at tage stilling til om den vejledning, som vejledere i fængsler praktiserer, skal have en målsætning, som både er rettet

mod de indsatte, mod det omgivende samfund og mod at skabe muligheder for, at de indsatte kan deltage i uddannelse og få job. Thomsen foreslår en målbeskrivelse for uddannelses- og erhvervsvejledning, som sætter fokus på, at vejledningsopgaven ikke kun rummer den enkeltes afklaring og valg men også rummer konkret mulighedsskabelse for de personer, som er vejledningens målgruppe. Thomsens målbeskrivelse lyder: "At skabe nye muligheder i forhold til den enkeltes deltagelse i uddannelse og erhverv i forbindelse med brud og overgange" (Thomsen, 2009, s. 196). Med konkret skabelse af muligheder menes, at vejlederen *også* arbejder for at mindske barrierer og skabe mulighed for, at indsatte kan gøre sig erfaringer eller deltage i læringsaktiviteter, som ellers ikke umiddelbart var tilgængelige for dem.

For målgruppen i fængslerne gælder det, at vejlederens opgaver ikke kun retter sig mod at skabe motivation for uddannelse, hjælpe den indsatte til at blive bevidst om egne kompetencer og interesser samt afklare hvilke veje i uddannelsessystemet, der er farbare, realistiske og mulige. Vejlederne varetager også funktioner i forhold til at finde praktikpladser, kontakter uddannelsesinstitutioner mv.. Det er derfor væsentligt at være opmærksom på, at vejledningsopgaven i fængslerne har en dobbelt målsætning, hvor målet med vejledningsprocessen også er at *skabe muligheder* for deltagelse i afklaringsaktiviteter, læringsaktiviteter, uddannelse og/eller beskæftigelse. Hvis man i fængslerne vedtager en målsætning, hvor vejledningen også har til mål at skabe muligheder udenfor fængslet, er det oplagt at vejledere og uddannelsesleder og/eller beskæftigelsesleder i fængslerne samarbejder om denne del af vejledningsopgaven.

Anbefaling vedrørende vejledningsfaglige teorier og metoder

2. Der udvikles systematisk praksis baseret på vejledningsfaglige teorier og metoder

Vi vil i det følgende *ikke* anbefale, at man centralt lægger sig fast på én enkelt vejledningsmetode fremfor en anden.²⁶ Vejledning i en fængselskontekst er en mangfoldig affære både på linje med vejledning generelt og fordi et fængsel er

²⁶ Se bilag 1 for anbefalinger af vejledningsfaglig litteratur.

en restriktiv sammenhæng med særlige praksis'er, regimer og magtformer (jf. f.eks. Goffman, 2001; Minke, 2012; Hammerlin & Mathiassen, 2006; Ugelvik, 2011). Det er væsentligt i forhold til vejledning i fængsler at tænke vejledningen i et indre forhold til såvel de indsattes særlige livsforløb og livssituation samt institutionens særlige logikker, der naturligvis varierer mellem institutioner – ikke mindst imellem arresthuse, lukkede fængsler (højt sikkerhedsniveau) og åbne fængsler (lavere/lavt sikkerhedsniveau).

Det synes relevant med en reflekteret stillingtagen i fængslerne for så vidt angår hvilke vejledningsteorier, man vil lade sig inspirere af og hvilke metoder, man vil anvende hvornår. I det ovenstående er det påpeget, at det er nødvendigt med metoder, som berører vejledningens organisering, metoder som indeholder konsulerende, koordinerende og advokerende aspekter samt metoder til både individuel, gruppebaseret og fællesskabsbaseret vejledning.

Ligeledes synes det relevant at gennemføre monitorerede udviklingsprojekter med forskellige vejledningsmetoder, sådan at der skabes erfaringer med metoderne i forhold til målgruppen. Ud fra kortlægningsmaterialet, synes den nuværende praksis ikke umiddelbart at være reflekteret i en konsekvent vejledningsfaglig stillingtagen, hvorfor det er vanskeligt for os at udpege 'best practice' for uddannelses- og erhvervsvejledning i fængsler og arresthuse med afsæt i den nuværende praksis.

Anbefaling vedrørende adgang til vejledningsaktiviteter

3. *At man er opmærksom på at vejledning er en proces der består af forskellige aktiviteter og at der kan være behov for at skabe (bedre) adgang til nye vejledningsaktiviteter*

En central del af uddannelsen til vejleder er, at vejlederen bliver i stand til at kunne vælge hvilken metode, der er relevant hvornår, sammensætte en proces af forskellige vejledningsaktiviteter samt begrunde valgene vejledningsfagligt. At have vejledningskompetencer betyder derfor at kunne analysere de indsattes behov for vejledning og tilrettelægge en vejledningsproces for den indsatte bestående af forskellige aktiviteter og med tilbud om forskellige organiseringsformer, f.eks. individuelt eller i grupper.

For nogle indsatte vil det være tilstrækkeligt at få relevante informationer og deltage i vejledningssamtaler individuelt eller i grupper. For andre indsatte, særligt for dem som har begrænsede erfaringer med job og uddannelse, vil det ikke være muligt for den indsatte at afklare sine uddannelsesønsker med afsæt i samtaler og information. Der kan således være behov for aktiviteter som:

- Besøg på uddannelsesinstitutioner.
- Samtale med fagvejledere.
- Minipraktik eller lignende.

Anbefaling vedrørende vejledningens integration og samarbejde

4. *At vejledningen integreres i fængslets praksis og koordineres mellem faggrupper i fængslet med tydelig ansvarsfordeling*

Idet de indsatte skal arbejdsplaceres indenfor de første dage af deres afsoning, vil vi foreslå, at man betragter dette tidspunkt som et centralt 'kontaktpunkt' mellem indsatte og vejleder i forhold til faste procedurer for vejledning (jf. praksis i nogle fængsler)²⁷. Samtidig betragter flere ansatte det som for tidligt at indlede et vejledningsforløb på dette tidspunkt.

Kortlægningsmaterialet peger på, at en hel del af de indsatte har dårlige erfaringer med at gå i skole, og at det ifølge mange af de ansatte, der har deltaget i undersøgelsen her, tager tid at udvikle en relation til de indsatte, således at de overvinder en modstand eller usikkerhed i forhold til at gå i skole og uddanne sig.²⁸ Derfor fremhæves det som nødvendigt, at de ansatte, der vejleder de indsatte, får mulighed for at opbygge en relation til dem og på den baggrund give dem en målrettet og realistisk uddannelses- og erhvervsvejledning.

Dermed forekommer det relevant:

²⁷ Jf. den tidligere præsentation af "åbningssamtaler" inst. 6 og "screeningssamtaler" inst. 2.

²⁸ Gruppeinterview Inst. 2 b; gruppeinterview Inst. 3 c; interview Inst. 4 d; interview Inst. 5 e; interview Inst. 6 f.

1. At udnytte dette 'kontaktpunkt' til at få indgået en aftale om et evt. videre forløb med hensyn til vejledning – hvad enten det drejer sig om at aftale et foreløbigt nyt tidspunkt for at mødes med vejlederen (jf. relationsopbygning) eller for opstart af et decideret vejledningsforløb.
2. At tidsaspektet tages alvorligt, således at man – også og måske særligt ved udlån af vejlederne til arresthuse - tænker dette ind i praksis.
3. At man ikke kommer til (kun) at vejlede med udgangspunkt i de beskæftigelsesmuligheder, der allerede findes i fængslet men udfører reel afsøgende/udforskende vejledning med afsæt i den indsattes interesser og ønsker.

I forlængelse heraf kunne man sige, at såfremt der inddrages vejledere udefra, da kan det være en fordel at medtænke det faktum, at det kræver tid at bearbejde skolemodstand. Altså, at et vejledningsforløb med fordel kan medtænke dette tidsperspektiv i planlægning og udførelse.

Det forekommer nødvendigt både at rette fokus mod udarbejdelse af rutiner og procedurer for vejledning, for kompetenceafklaring og for realkompetencevurdering. Det er det for, at den indsatte og kriminalforsorgen og samfundet kan opnå det fulde udbytte af en intensiveret uddannelsesindsats. Rutinerne bør forankres lokalt men gerne understøttes nationalt. Det forekommer oplagt at igangsætte udviklingsarbejde og evaluering af udarbejdelsen af rutiner for vejledning med henblik på at afdække muligheder og begrænsninger i forskellige måder at intensivere vejledningspraksis i fængslerne.

For at sikre, at der er mulighed for faglig sparring på hver institution i forhold til uddannelses- og erhvervsvejledningsopgaven, foreslår vi, at der er mindst to ansatte på hver institution, som varetager uddannelses-, erhvervs-, og karrierevejledningsfunktioner. Det synes relevant, at den ene af disse har en intern koordinerende funktion og en ekstern koordinerende funktion. Som beskrevet ovenfor strandede arbejdet med at lave handlingsplaner for nogle institutioners vedkommende, fordi lærerne, som varetog vejledningen, ikke følte, at de havde tid til det. Det er væsentligt at være opmærksom på dette. En måde at imødekomme behovet for bedre tid på kunne være at samle vejledningsopgaverne på færre personer - eventuelt personer som arbejder fuld tid med vejledningsopgaven. På den måde vil vejledningsopgaven ikke være i konkurren-

ce med andre vigtige opgaver. Eksempelvis kan den person som er koordinerende vejleder have vejledning som sin hovedfunktion og være ansat på fuld tid som vejleder. De(n) øvrige kunne så varetage både vejledningsfunktioner og undervisning. Denne arbejdsdeling kunne også sikre en kobling af erfaringer fra undervisningen til vejledningen og omvendt.

Anbefaling vedrørende vejledning efter endt afsoning

5. *Der udvikles procedurer for udslusning som medvirker til fastholdelse i uddannelse efter endt afsoning og det overvejes hvordan fængslets vejledere i samarbejde med andre institutioner kan medvirke aktivt til fastholdelse i uddannelse eller beskæftigelse.*

Hvis de metoder som vælges indeholder konsulerende, koordinerede og advokerende elementer, kan dette medvirke til at sætte fokus på vejledningens og vejlederens interaktion med det omgivende samfund samt fokus på at skabe de bedst mulige betingelser for den indsatte deltagelse i uddannelse under afsoning og i forbindelse med udslusning.

Det fremgår af kriminalforsorgens indsats på vejledningsområdet, at indsatsen skal understøtte en mere smidig overgang til (fortsat) uddannelse ved interne overførsler og i udslusningsforløb (Projektbeskrivelse, april, 2013, s. 2). Her synes det væsentligt at være opmærksom på samarbejdet med andre vejledningsinstanser f.eks. UU eller Jobcentret, og der kan være behov for, at de forskellige vejledningsinstanser etablerer støttefunktioner som f.eks. mentorordninger. Det anbefales, at der for hvert enkelt fængsel eller arresthus formuleres procedurer for det eksterne vejledningssamarbejde med henblik på at bidrage til at sikre et ensartet vejledningstilbud på tværs af institutioner. Endvidere med henblik på at bidrage til en styrkelse af blikket på uddannelse og job i forbindelse med udslusning.

Nogle ansatte påpeger, at der er indsatte, som har brug for at udvikle sociale færdigheder eller kompetencer - så som almindelig omgang med andre mennesker, at kunne møde til tiden, mv. - før de kan passe et job.

I forhold til den problemstilling synes det relevant, at vejleder har blik for hvilke særlige behov, der kunne være for en given indsat af mere motivationsmæssig art eller i relation til udvikling af mere grundlæggende sociale kompe-

tencer. Hermed dog ikke sagt at vejlederen skal påtage sig at løse eller indfri disse behov. Anders Lovén viser i sin forskning, at uddannelses- og erhvervsvejledere bør være opmærksomme på at fastholde, at målet med *uddannelses- og erhvervsvejledning* er deltagelse i uddannelse og erhverv og at vejlederen med fordel kan samarbejde med andre faggrupper, hvis mål i større udstrækning eksempelvis er personlig udvikling (Lovén, 1995).

Som allerede nævnt synes en tværfaglig indsats med en tydelig ansvarsfordeling relevant. Noget som der også er ansatser til at foreslå blandt nogle af de ansatte. En fordel ved dette kunne være, at give vejledere mulighed for at fastholde fokus på det vejledningsfaglige, og at give lærere generelt mulighed for at fastholde fokus på undervisning og læring. Det er for os at se centralt, at fokus fastholdes og ansvarsfordeling tydeliggøres og at der foretages en løbende vurdering af hvordan dette sikres – og altså under inddragelse af hele det relevante og tilgængelige personale.

Anbefaling vedrørende uddannelse og efteruddannelse

6. *Uddannelses- og erhvervsvejledning i fængsler og arresthuse varetages af personer med vejledningsfaglig viden, kompetencer og kvalifikationer svarende til diplomuddannelse i vejledning*

Vi finder det relevant, at de ansatte, som varetager vejledningsopgaver i fængslerne svarende til vejledningsopgaver andre steder i vejledningssystemet eksempelvis Ungdommens Uddannelsesvejledning, skal have kvalifikationer svarende til det, der kræves for at være vejleder i andre offentlige vejledningstilbud. Derfor anbefaler vi, at vejledere i fængslerne bør have en vejlederkompetence, der svarer til en diplomuddannelse i uddannelses-, erhvervs- og karrierevejledning. For så vidt angår de vejledere som allerede nu varetager vejledningsopgaver i fængslerne, så anbefales det, at de søger om at få deres realkompetencer vurderet i relation til de forskellige moduler på diplomuddannelsen. En sådan realkompetencevurdering foretages af de University Colleges, som udbyder diplomuddannelsen i uddannelses-, erhvervs-, og karrierevejledning. Dermed udnyttes og formaliseres den kompetence, som allerede findes i de forskellige fængsler.

Vi finder det helt oplagt at imødekomme de ansatte, der, som det fremgår af kortlægningsmaterialet, er tøvende overfor et krav om en diplomuddannelse. I den henseende er det vigtigt, at uddannelsen i så stor udstrækning som muligt bygger på de ansattes realkompetencer. Det betyder, at det skønnes hensigtsmæssigt at vurdere hvilke muligheder for merit og godskrivning, som foreligger på baggrund af deres reelle vejledningsfaglige kompetence.

Derudover bør diplomuddannelsen være tilrettelagt sådan, at deltagernes reelle viden om og erfaringer - her med fængselsfaglige forhold - udgør centrale elementer i undervisningens planlægning og gennemførelse og ikke mindst i valget af undervisningsindholdet. Tilpasningen bør for de tre obligatoriske moduler ske i forhold til kompetencekravene til institutionsrelevant vejledning. For modul 1 "Vejledning og vejleder" drejer det sig om vejlednings- og karriereteorier i forhold til målgruppen af indsatte. For modul 2 "Vejledning og individ" drejer det sig om teoretiske tilgange til forståelse af individets udvikling, herunder personlighedsdannelse og identitet i psykologisk, sociologisk og kulturteoretisk perspektiv i forhold til målgruppen. For modul 3 "Vejledning og samfund" drejer det sig om viden om samfundsmæssige forhold og udviklingstendenser og deres betydning for uddannelse og beskæftigelse i forhold til gruppen af indsatte. Vi vil herudover pege på følgende valgfrie moduler som særligt relevante for vejledere i fængslerne: "Særlige behov for vejledning", "vejledning i fællesskaber og grupper" samt "karrierevejledning af voksne."

Anbefaling vedrørende kendskab til vejledning og kompetenceafklaring blandt alle faggrupper og vejledningskompetence

7. *At der udvikles et kompetenceforløb for det undervisende personale med henblik på styrkelse af den pædagogiske vejledningskompetence*

I forbindelse med indføring af nye rutiner for vejledning er det centralt med en præcisering af de forskellige faggruppes roller, funktioner og muligheder. Vi finder derfor, at andre faggrupper end de, som varetager vejledning, med fordel kan have et grundlæggende kendskab til, hvad vejledning er og kompetenceafklaring. Ikke fordi de skal vejlede, men fordi de dermed kan bidrage til og understøtte den indsats, som gøres i vejledningsregi.

Det vil sige, at både kontaktperson, betjente og andre lærere samt værk-mestre bør have et minimumskendskab til, hvad vejledning er for noget, hvad kompetenceafklaring og realkompetencevurderinger er og hvordan det foregår. Det vil være befordrende for hele processen, at de vejledningsforløb og real-kompetencevurderinger, som er i gang, støttes af de relevante samarbejdspart-nere og det relevante personale.

Den del af de ansatte der har undervisningsopgaver kan med fordel tilby-des et kortere kompetenceforløb med henblik videreudvikling af deres vejled-ningskompetencer. Formålet er at optimere mulighederne for at motivere og støtte de indsatte til at gennemføre deres uddannelsesforløb. Ligeledes med henblik på skabelse af en fælles forståelse af begreberne uddannelses- og er-hvervsvejledning samt kompetenceafklaring.

Som allerede nævnt, foretager en del af det undervisende personale alle-rede forskellige former for vejledning. Det forekommer sandsynligt, at kompe-tenceudviklingen vil kunne bidrage til at nedbringe det betydelige frafald på de indsattes uddannelsesforløb (se f.eks. EVA's rapport om AVU undervisningen i fængsler). Det ville samtidig bidrage til at styrke den samlede vejledningsind-sats, idet vejledning ville blive et gennemgående tema på institutionerne, og det ville begrebssætte vejledning som aktivitet.

Der lægges derfor vægt på, at kompetenceudviklingen videreudvikler den eksisterende kompetence hos de ansatte. For så vidt gælder efteruddannelse af de ansatte, kan den følge en model, hvor hovedvægten ligger på de konkrete aktiviteter, som er en konsekvens af en opprioriteret uddannelses- og vejled-ningsindsats. Udgangspunktet er en praksisnær og delvis differentieret kompe-tenceudvikling. En sådan efteruddannelse kan tilrettelægges/opnås ud fra føl-gende principper:

- At den videreudvikler den kompetence, som allerede findes og anven-des.
- At den tilegnes i en sådan form, at den får et direkte og umiddelbart kvalitetsløft i de ansattes pædagogiske virke.
- At den skal give mulighed for kontinuerlig udvikling af de ansattes kompetencer.

- At indholdet i efteruddannelsen er differentieret i forhold til deltageres reelle kompetencer og i forhold til fængselslærere og værk mestre.

På den baggrund anbefaler vi, at der udvikles et kompetenceforløb for det undervisende personale med henblik styrkelse af den pædagogiske vejledningskompetence, det vil sig kompetencen til at vejlede i forhold til at støtte de indsatte i at gennemføre de uddannelses- og undervisningsforløb, som de påbegynder. Man kan tale om en 'gennemførelsesvejledning', der blandt andet omhandler motivation, skabelse af overblik, sikring af kontinuitet og progression af *læreprocessen*, men også om at kunne bidrage til at fastholde et fremadrettet perspektiv på uddannelse for den indsatte.

Opgaven kunne placeres ved Kriminalforsorgens Uddannelsescenter (KUC). Ved at placere opgaven på KUC gives der mulighed for at tilrettelægge et kompetenceforløb, der i videst mulig omfang relaterer sig til institutionsspecifikke forhold, de indsattes forudsætninger og de ansattes nuværende kompetencer. Det vil samtidig muliggøre, at viden og erfaringer kumuleres 'internt' med henblik på løbende og fremadrettet kompetenceudvikling. Hvis ikke KUC vil/kan påtage sig opgaven (som beskrevet nedenfor), vil det være afgørende vigtigt, at en given uddannelsesudbyder har solidt kendskab til det aktuelle kontekst eller tilrettelægger kompetenceforløbet i tæt samarbejde med KUC.

Anbefaling vedrørende central konsulentfunktion og netværk

8. *At udvikling af procedurer, rutiner, praksis for uddannelses- og erhvervsvejledning i fængsler og arresthuse understøttes af en central konsulentfunktion med vejledningsfaglige kompetencer og at der etableres netværk for vejlederne på tværs af institutioner*

Når kriminalforsorgen ønsker at styrke uddannelses- og erhvervsvejledningsindsatsen i fængslerne, er det vigtigt, at dette arbejde foregår kontinuerligt og baseret på vejledningsfaglig ekspertise. Denne ekspertise kan kriminalforsorgen vælge at købe ind ad hoc, men da processen er omfattende og længerevarende, anbefaler vi, at der etableres en central konsulentfunktion, som kan støtte fængslerne i udvikling af procedurer, rutiner og praksis for uddannelses- og erhvervsvejledning. Denne person bør have kvalifikationer svarende til en ma-

steruddannelse i vejledning og meget gerne kendskab til fængslernes praksis eller vejledning af grupper med særlige behov (jf. de tidligere pointer om målgruppen). Med få vejledere på hver institution, synes det nødvendigt at skabe netværk af vejledere på tværs af flere institutioner. En central konsulentfunktion kunne facilitere skabelsen og opretholdelsen af netværkene. Vi har tidligere peget på fordelene ved, at der gennemføres udviklingsarbejder, hvor forskellige vejledningsmetoder, organiseringsformer og aktiviteter afprøves i fængsler og arresthuse. Det er vigtigt, at en central konsulent kan assistere med dette.

Bemærkning vedrørende køn

Vi har med ovenstående opsummering fokuseret på at opstille nogle anbefalinger til en styrket og systemiseret kompetenceafklarings- og vejledningsindsats. Vi er endvidere kommet med nogle forslag til, hvordan ansatte, der skal vejlede, kan få opkvalificeret deres kompetencer.

Der er ikke differentieret på hverken køn eller etnicitet i de anbefalinger, som er inddraget her. I denne afsluttende replik vil vi bemærke, at visse grupper har udfordringer, som med fordel kan adresseres. Eksempelvis vil mennesker som skal udvises have andre udfordringer og behov end dem, som skal løslades til danske forhold. Kvinder er fortsat en minoritet i danske fængsler, sådan som det også er tilfældet internationalt (Mathiassen, 2011). Kortlægningsmaterialet har ikke fokuseret særligt på kvinder, men ud fra tidligere undersøgelser ved vi, at kvinders interesser og behov i nogen udstrækning kommer til at skulle indrette sig efter de indsatte mænds interesser og behov. Det skyldes den nævnte status som minoritet, der i Danmark kan siges at blive understreget af, at kvinder afsoner i fængsler, hvor langt hovedparten af de indsatte er mænd (ibid.). Vi har ikke fængsler kun for kvinder i Danmark, sådan som tilfældet er i langt hovedparten af de lande vi i øvrigt sammenligner os med – og globalt. Vi mener derfor, at det også i denne sammenhæng er vigtigt med en opmærksomhed på, at indsatte kvinder skal have samme relevante vejlednings- og kompetenceafklaringsmuligheder som indsatte mænd og at det er væsentligt at være opmærksom på uddannelses tilbud, som matcher indsatte kvinders interesser og ønsker. Flere undersøgelser viser, at indsatte kvinder set som gruppe har flere og andre helbredsmæssige, sociale og psykologiske ud-

fordringer end indsatte mænd set som gruppe. I forskellige fængsler vil nogle tilbud til kvinder have karakter af sysler så som håndarbejde og lignende. En målrettet vejledning under inddragelse af den tværfaglighed, som vi anbefaler ovenfor, vil også her være helt relevant. Ligeledes kan det være relevant at være ekstra opmærksom på at støtte og motivere til at undersøge det reelle mulighedsfelt for så vidt angår uddannelse og job for kvinder, således at man ikke lader de umiddelbare muligheder af mere sysselsættende karakter bremse for en mere ambitiøs (og krævende) uddannelses- eller jobmæssig udvikling.

Når det gælder vejledningsmetode, da synes det relevant at tage hensyn til, hvorvidt den pågældende kvinde har været udsat for vold og andre overgreb fra mænd, og *måske* derfor ikke skal vejledes i gruppe med mænd. Når vi fremhæver dette, skyldes det igen, at kvinder er en numerisk minoritet, hvilket kan gøre det vanskeligt at oprette grupper kun for kvinder. Vælger man at blande køn i en vejledningsproces, vil vi anbefale, at man er særligt opmærksom på de dynamikker – også bundet til køn – der kan opstå i gruppen. Og at man sikrer, at det er udvikling af de faglige mål, der er i centrum – ikke kønsspil og lignende. Dette forekommer også at være i mændenes interesse (jf. afsnittet ”gruppevejledning” under ”vejledningens organiseringsformer”).

Med disse afsluttende ekstra indspil vil vi afslutte rapporten og gentage vores ønske om, at nærværende arbejde må være til produktiv gavn i den videre udviklingsproces.

Rie Thomsen, Charlotte Mathiassen og Bjarne Wahlgren.

Litteratur

- Borgen, W. A. (1998). *Gruppevejledning teori og metode*. Kbh.: Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Chappell, Cathryn A. (2003) Post-Secondary Correctional Education and Recidivism: A Meta-Analysis of Research Conducted 1990-1999. Ph.d. Thesis
- Dahler-Larsen, A. M., & Grunnet, H. (2010). *E-værktøjer og realkompetence – betydningsfelter og dilemmaer*. Sverige Nordiskt nätverk för vuxnas lärande, NVL.
- Direktoratet for Kriminalforsorgen (1998). *Kriminalforsorgens Principprogram*. <http://www.kriminalforsorgen.dk/Principprogram-251.aspx>.
- Direktoratet for Kriminalforsorgen, Straffuldbyrdelseskontoret (2011). *Uddannelse for fremtiden - kompetenceløft til indsatte i Kriminalforsorgen. Indstilling vedrørende udviklingsplan for undervisning af indsatte i Kriminalforsorgen*.
- Direktoratet for Kriminalforsorgen, Straffuldbyrdelseskontoret (2013). *Styrket vejlednings- og kompetenceafklaringstilbud til indsatte. Projektbeskrivelse*.
- Direktoratet for Kriminalforsorgen, Straffuldbyrdelseskontoret (2013). *Styrket uddannelse til indsatte. Projektbeskrivelse*.
- Eikeland, O.; Manger, T. & Asbjørnsen, A. (red.) (2008): Innsatte i nordiske fængsler, Utdanning, uddannelsønske og motivasjon. I: *TemaNord* 2008:592. København: Nordisk Ministerråd
- Engbo, H. J. (2005) "Straffuldbyrdelsesret", Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- EU. (2008). *Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Retrieved from http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf.
- EVA. (2010). *Anerkendelse af realkompetencer på VEU-området m.v.* København: Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. (2013) *Almen voksenuddannelse - Evaluering af reformen fra 2009*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.

- Friestad, C & Skog Hansen, I.L. (2004). Levekår blant innsatte. Oslo: Fafo, Fafo rapport 429.
- Hammerlin, Y. & Mathiassen, C. (2006). Før og nå - KRUS rapport. Oslo: Kriminalomsorgens utdanningscenter.
- Hammerlin, Y. (2010). Å bryte livet i fengsel. *Suicidologi*, 15, 2.'
- Heie, B. (2010). *Edderkoppen*. Uddannelses- og erhvervsvejledning som vidensfelt. Studie og Erhverv. Forhandles af Schultz
- Højdal, L., & Poulsen, L. (2007). *Karrierevalg teorier om valg og valgprocesser*. Fredensborg: Studie og Erhverv.
- Jørgensen, R. F. & Smith, P.S. (2012). Fængsler og internet – bør frihedsberøvede have adgang til nettet? I: *Social Kritik. Tidsskrift for social analyse & debat*. Nr. 132, 24. årg.
- Koudahl (2010). *Uddannelse i fængslerne, hvad siger de indsatte? En interviewundersøgelse*. 2. reviderede udgave, Danmarks Pædagogiske Universitetsskole.
- Kolind, T. (1999) Den betingede accept: Løsladtes identitetsproblemer i mødet med den "normale" verden. I: *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab*, Vol. 86, Nr. 1.
- Kragelund, L. (2013). Kortlægningsmateriale, ikke publiceret.
- Kragelund, L. (2013 in press). Obser-view: a method of generating data and a learning space. In: *Nurse Researcher May 2013, Vol. 20, No. 5, p. 5-10*. RCN Publishing Company
- Krøjer, J., & Hutter, C. (2008). Kollektivet som korrektiv: Fortælleværksteder som kritik af neoliberalt selvarbejde. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 10(1), 72-88.
- Kvale, S. (1997). *InterView - En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag
- Vejledningsloven. Bekendtgørelse af lov om vejledning om uddannelse og erhverv samt pligt til uddannelse, beskæftigelse m.v., LBK nr. 671 af 21/06/2010 Gældende C.F.R. (2010).
- Lovén, A. (1995). *Vejledning i nærbillede. en analyse af den individuelle vejlednings forudsætninger, vilkår og indhold*. Kbh.: Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning.
- Løve, T. (2005). *Vejledning ansigt til ansigt. teorier og metoder i den individuelle vejledning*. Fredensborg: Studie og Erhverv.

- Mathiassen, C. (2012). Between freedom and captivity : life projects of male ex-prisoners. In: Valsiner, J. & Branco, A. (eds.). *Cultural psychology and human values*. Charlotte, N.C. : Information Age Publishing, incorporated, 2012. p. 265-288
- Mathiassen, C. (2011). *Perspektiver på kvinders dagligdag i danske fængsler : erfaringer med kvinders og mænds fælles afsoning*. København : Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet.
- Minke, L. K. (2012). *Fængslets indre liv*. København: Jurist og økonomiforbundets forlag.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2009). *Career Development Interventions in Community Settings Career Development Interventions in the 21.st Century*. New Jersey: Pearson Education.
- NVR/NCK. (2012). *Anerkendelse af realkompetencer - sådan gør vi*: Nationalt Videncenter for Realkompetence og Nationalt Center for Kompetenceudvikling.
- Schiersmann, C., Ertelt, B.-J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., & Weber, P. (2012). *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Common points of reference*. . Heidelberg: Heidelberg University, Institute of Educational Science.
- Skardhamar, T. (2002). *Levekår og livssituasjon blant innsatte i norske fengsler*. Institutt for kriminologi og retts sosiologi, Universitetet i Oslo
- Skardhamar, T. (2003). Inmates' social background and living conditions. *Journal of Scandinavian studies in criminology and crime prevention*, 4, 39–56
- Straffuldbyrdsloven hentet fra:
<https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=141683>
- Thomsen, R. (2009). *Vejledning i fællesskaber - karrierevejledning fra et deltagerperspektiv*. Fredensborg: Studie og Erhverv.
- Thomsen, R. (2012). Guidance in Communities - A way foreward? *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, March 2012(28), 39-45.
- Thomsen, R., & Jensen, U. H. (2011). *Vejledning i samspil*. Valby: Schultz Forlag.
- Thomsen, R., Skovhus, R. B., & Buhl, R. (2013). *At vejlede i fællesskaber og grupper*. Valby: Schultz
- Undervisningsmnsiteriet. (2005). *Det du kan – på sporet af Danmarks skjulte kompetencer*. In Hauch & Jørgensen. (Eds.). Undervisningsministeriet.
- Undervisningsministeriet. (2008). *Realkompetencevurdering inden for voksen- og efteruddannelse - en håndbog*. København: Undervisningsministeriet.

- Undervisningsministeriet (2007). *Lov om ændring af forskellige love på Undervisningsministeriets område*. (Udbygning af anerkendelse af realkompetence på voksen- og efteruddannelsesområdet m.v.) LOV nr. 556 af 06/06/2007 København: Undervisningsministeriet
- Undervisningsministeriet. (2009). *Fælles Mål 2009. Uddannelses-, erhvervsog arbejdsmarkedsorientering. Faghæfte 22*. København: Undervisningsministeriets håndbogsserie
- Westergaard, J. (2012). *Effektiv gruppevejledning af unge*. København: Schultz.

Nøgletal på vejledningsområdet fra henholdsvis 2011 og 2013 udleveret af DFK/SFK.

Ordliste

Ordlisten er udarbejdet af Linda Kragelund, revideret til brug for denne rapport

AMU:	ArbejdsMarkedsUddannelser
AVU:	Almen VoksenUddannelse
DfK:	Direktoratet for Kriminalforsorgen
ECTS:	European Credit Transfer System
EGU:	ErhvervsGrundUddannelse. Erhvervsgrunduddannelsen henvender sig til unge under 30 år, der ikk umiddelbart kan gennemføre en anden kompetencegivende ungdomsuddannelse. En EGU giver mulighed for at fortsætte på en EUD
Erhvervsskoler:	er en samlebetegnelse for skoler som f.eks. handelsskoler, tekniske skoler, social- og sundhedsskoler og landbrugsskoler
EUD:	ErhvervsUDdannelse
FVU:	Forberedende VoksenUndervisning
GVU:	Grundlæggende VoksenUddannelse
JUVU:	Job og Uddannelse for Varetægtsfængslede Unge
KUC:	Kriminalforsorgens UddannelsesCenter
Merit:	Merit har fokus på en persons formelle kompetencer, dem der er uddannelses-/kursusbevis for.
NCK:	Nationalt Center for Kompetenceudvikling
RKV:	Realkompetencevurdering. Det kan være i forhold til AVU eller EUD. RKV har i modsætning til merit fokus på en persons reelle kompetencer uanset beviser og godskrives det personen reelt kan i forhold til en læreplans fag, moduler osv.
UU:	Ungdommens Uddannelsesvejledning
VVU:	Voksen VidereUddannelse (videreuddannelsessystemet for voksne) også kaldet akademiuddannelser
VUC:	VoksenUddannelsesCenter, f.eks. handelsskoler, tekniske skoler, social- og sundhedsskoler og landbrugsskoler

Oversigt over bilag

- Bilag 1: Forslag til videre læsning vedrørende vejledningsfaglig litteratur.
- Bilag 2: Oversigt over vejledningsfaglig viden, pkt. opstilling.
- Bilag 3: Oversigt over empiri.

Bilag 1

Forslag til videre læsning vedrørende vejledningsfaglig litteratur

Heie, B. (2010). *Edderkoppen*. Uddannelses- og erhvervsvejledning som vidensfelt. Studie og Erhverv. Forhandles af Schultz

Højdal, L., & Poulsen, L. (2007). *Karrierevalg teorier om valg og valgprocesser*. Fredensborg: Studie og Erhverv.

Løve, T. (2005). *Vejledning ansigt til ansigt. teorier og metoder i den individuelle vejledning*. Fredensborg: Studie og Erhverv.

Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2009). *Career Development Interventions in Community Settings Career Development Interventions in the 21.st Century*. New Jersey: Pearson Education.

Peavy, R. V. (2005). *At skabe mening. den sociodynamiske samtale*. Fredensborg: Studie og Erhverv.

Plant, P. (2009). *Fæste. Dansk uddannelses- og erhvervsvejledning, 1886-2008*. Fredensborg: Studie og Erhverv

Thomsen, R., Skovhus, R. B., & Buhl, R. (2013). *At vejlede i fællesskaber og grupper*. Valby: Schultz

Westergaard, J. (2012). *Effektiv gruppevejledning af unge*. København: Schultz.

Bilag 2

Oversigt over vejledningsfaglig viden, punkt opstilling

Vejledningsfaglig viden er:

- Vejledningens teorier og metoder.
- Vejledningens målgrupper og funktioner.
- Vejledningens rammer og organisering herunder etiske retningslinjer.
- Uddannelses-, erhvervs-, og arbejdsmarkedsforhold (Løve, 2005).

Kernekompetencer for vejledere er:

- Individuelt, gruppe, og fællesskabsbaseret vejledning.
- Karrierelæring, information og vurdering.
- Kvalitetskontrol og udvikling af vejledningspraksis og intervention i sociale systemer (Schiersmann, 2012).
- Konkrete kvalifikationsprofiler.

I forhold til ønsket om opprioritering af uddannelsesindsatsen indenfor kriminalforsorgen, skal de ansatte i fængsler og arresthuse som forestår vejledning og kompetenceafklaring være i stand til at:

- Afdække de indsattes interesser og behov for undervisning og arbejde og udmønte dette i en uddannelsesplan.
- Motivere de indsatte til at indgå og gennemføre et (formelt) uddannelsesforløb.

- Vejlede de indsatte til at vælge det uddannelsesforløb, som er relevant og adækvat i forhold til den indsatte forudsætninger.
- Vejlede de indsatte i forhold til en realkompetence – de skal kunne se muligheden i en realkompetencevurdering (RKV).
- Gennemføre kompetenceafklaring med de indsatte enkeltvis eller i grupper.
- Vejlede med henblik på at gennemføre et uddannelsesforløb.

De ansatte skal på den baggrund have viden om:

- Det formelle grundlag for uddannelsesmuligheder som indsat.
- De kompetencekrav der stilles til de relevante uddannelser.
- De ansattes indstilling til og potentielle barriere mod uddannelse.
- Forskellige vejledningsteoretiske metoder og tilgange.
- Individuel vejledning, gruppevejledning og vejledning i fællesskaber.
- Vejledningens etik.

De ansatte skal på den baggrund have færdighed i:

- At kommunikere med de indsatte og vejlede om uddannelse og beskæftigelse.
- At motivere til uddannelse og til aktivt at deltage i undervisning.
- At søge og anvende aktuel vejledningsrelevant viden.

De ansatte skal på den baggrund have kompetence til:

- At samarbejde med kolleger om vejledning.
- At samarbejde med andre aktører f.eks. virksomheder og uddannelsesinstitutioner om vejledning.
- At fastholde et vejledningsperspektiv over for den indsatte (selv om det kan være en vanskelig proces).
- At kunne viderevikle egne kompetencer gennem videnudveksling og identificere egne behov for efteruddannelse.
- At skabe muligheder for deltagelse i afklaringsaktiviteter, læringsaktiviteter, uddannelse og/eller beskæftigelse.

Bilag 3

Oversigt over empiri

Oversigten over empirien er udarbejdet af Linda Kragelund

Institution	Deltagere	Type data	Besøgets længde	Obser-view	+/- voice recorder	Normal-sider data
Inst. 1 a	• en beskæftigelsesleder • to folkeskolelærere • en merit lærer	gruppe-interview med fire ansatte	ca. 2 timer		+ voice recorder	14,6
Inst. 2 b	• en souschef for uddannelse • en lærer • en fængsels-skolebetjent • fire indsatte	uformelt gruppe-interview med tre ansatte, der gik til og fra & obser-view med fire indsatte	ca. 2 timer	obser-view med 5 indsatte, af hver 5 min. varighed	ingen voice recorder. Kunne ikke få den til at virke	10,8
Inst. 3 c	• en læreruddannet beskæftigelseskonsulent • to lærere • en værkmeester	to gruppe interview	ca. 4 timer		ingen voice recorder ved begyndelsen af første gruppe interview, hvor der var morgenmad. Derefter voice recorder	8
Inst. 4 d	• en uddannelses-leder • en indsat	interview med en ansat & obser-view	længde af interview ca. 1 time	1 indsat. Tid ca. ½ time (hvor jeg obs. og ½	+ voice recorder til interview og	12½

		med en indsat	længde af obser-view ca. 1 time	time med refleksion og spørgs- mål)	obser- view	
Inst. 5 e	• en vicefængselsinspektør • to værkme- stre • en lærer • fem indsatte	interview med en ansat & obser-view med fire indsatte interview med en lærer & obser-view med en indsat interview med en værkme-ster	længde af interview & obser-view med fire indsatte 1½ time længde af interview med lærer 45 min. & obser-view 45 min. længde af interview med værkme-ster 2 timer	1 indsat ca. ½ time, hvor K observerede ansat tale med indsat (arbejdsplace-ring). Der står ingen ting om refleksions-delen af de fire obser-view ("scree-ning"). I forbindelse med femte obser-view, er der re-fleksion	delvis voice recorder	15,8
Inst. 6 f	• en uddannelsesleder • en VUC-lærer • en folkesko-lelærer • en indsat	interview med en ansat gruppein-terview med tre ansatte	interview med ud-dannelses-lederen tog ca. 2 timer. gruppein-terview tog ca. 45 min. sam-tidig med frokost obser-view tog ca. 45 min.	1 indsat. Tid ca. ½ time (hvor jeg obs. og ca. 20 min. med refleksion og spørgs-mål)	enkelt-mands-interview og obser-view blev optaget på voice recorder. Det gjorde grup-pe- inter-view ikke, fordi det var ufor-melt over frokosten	18
Inst. 7 g	• en jobkonsu-lent • en socialrådgiver • en indsat • to undervi-sere (en fængselslæ-rer og en fri-villig fra	gruppe-interview med to ansatte et obser-view deltog i EXIT un-dervisning med to undervise-	gruppe-inter-viewet tog ca. 1 time obser-viewet tog ca. 1 time inkl. den efterføl-gende refleksion	1 indsat - obser-view på celle	+ voice recorder til inter-view og obser-view ingen voice recorder til under-visning	14

	EXIT. (teolog og psykoterapeut) • en værkme-ster • seks indsatte • en fængsels-lærer	re. Mad til mennesker observere undervisning. interview med en ansat i ca. 45 min. interview med en ansat i ca. 1 time	7 indsatte (2 danske, 5 med anden etnisk baggrund) var sammen med værkme-ster og 6 indsatte til madlav-ning på grundfor-løb til erhvervs-uddan-nelse (i alt ca. 2½ time)		og efter-følgende samtale ingen voice recorder til under-visning og inter-view. den an-satte ønskede ikke voice recorder	
Inst. 8 h	• en overvagt-mester	interview med en ansat	interview tog ca. 2 timer		+ voice recorder	11,1
Inst. 9 i	• en arrestfor-varer • en fængsels-lærer	gruppe interview med to ansatte	interview 2 timer 2 timer til at blive vist rundt og spise frokost		interview optaget på voice recorder	8,9

Som det fremgår af tabellen blev der i alt gennemført:

- 7 individuelle interviews med ansatte
- 7 gruppeinterviews med ansatte
- 11 obser-views med indsatte og ansatte
- ca. 4 timers observationer af indsatte, der blev undervist. Et hold, der fik "klasseundervisning" i forbindelse med afklaring af deres personlige kompetencer (7 indsatte i varetægt), og et hold (6 indsatte i vare-tægt), der lavede mad og fik deres realkompetencer vurderet, på EUD-grundforløbet *Mad til mennesker* (i alt 13 indsatte).

Der deltog 46 personer i undersøgelsen. 28 ansatte og 18 indsatte. I alt udgør transskriberede data ca. 114 normalsider.