



JOB UPDATE

MIDTVEJSEVALUERING



Periode maj-december 2012

Projekt JobUpdate Sdr. Omme Statsfængsel

◆ ”Jeg ser på afdelingen, at hvis de indsatte får mulighederne via JobUpdate, så stopper de misbrug, fordi de får et håb og en mulig fremtid. Det hjælper på mange. Nogle får lov at prøve arbejdsmarkedet, nogle som ellers aldrig har arbejdet”, citat fra en indsat i Sdr. Omme Statsfængsel.



Indhold

Forord	3
1. Introduktion	4
Formål.....	4
Fremgangsmåde.....	4
Evalueringsopbygning.....	5
2. Organisering	6
Hvordan er JobUpdate organiseret i fængslet?.....	6
Roller, opgaver og ansvar.....	6
Relevante kompetencer i forhold til arbejdet i JobUpdate.....	7
3. Aktiviteter	7
Hvilke aktiviteter er der i JobUpdate?.....	7
Tilgang af indsatte til projektet.....	8
Hvilke brobygningsindsatser har der været?.....	9
4. Samarbejde	11
Hvordan fungerer samarbejdet omkring den indsatte afklaringsforløb?.....	11
Det eksterne samarbejde.....	12
Case 1: Angst for løsladelse.....	13
Case 2: Indsatte ønskede hjælp.....	16
Case 3: Fra flere domme til fast arbejde.....	17
5. Hvad virker og hvordan virker det?	21
Hvad er forudsætningerne for at det virker?.....	22
Frivillighed eller tvang.....	23
Internt eller eksternt tilbud.....	24
JobUpdate – hvad betyder det for den indsatte?.....	27
6. Resumé og foreløbige konklusioner	32
7. Bilag	34
7.1 Arbejdsgangsbeskrivelse vedr. visitering af indsatte til JobUpdate.....	34
7.2 Arbejdsgangsbeskrivelse afklaring i fængslet.....	35
7.3 Arbejdsgangsbeskrivelse vedr. etablering af virksomhedspraktik via JobUpdate:.....	37
7.4 Ansvarsområder i snitfladerne mellem JobUpdate og Sdr. Omme statsfængsel.....	39

Forord

JobUpdate har eksisteret siden januar 2011 i sin nuværende form – det vil sige med fokus på implementering, metodeudvikling og klarlægning af muligheder og dilemmaer i arbejdet med afklaring af indsatte, som står mellem fængsel og løsladelse til hjemkommune. Erfaringsgrundlaget er baseret på JobUpdate medarbejders praktiske samarbejde med den indsatte, med fængslets medarbejdere og i samarbejde med jobcentrene i kommunerne. Fra januar 2011 til november 2012 er det samlede antal af sager på 252.



I perioden maj – december 2012 har vi evalueret processen og de foreløbige resultater, med henblik på eventuelt at justere indsatsen yderligere i den resterende projektperiode og løbende, at opsamle viden om, hvad og hvordan projektet virker i praksis – kan give et godt billede af effekten af projektet og udviklingsmulighederne. Vægten i evalueringen er overvejende på de umiddelbart kortsigtede effekter og kvalitative forhold, samt på de foreløbige erfaringer med organiseringen af projektet og udvikling af samarbejde. Disse evalueringresultater har til hensigt også danne grundlag for projektets 3. fase. De mere hårde data og langsigtede effekter af JobUpdate projektet, opgøres ved en slutevaluering og efterfølgende af Rockwool Fonden.

Konsulent ved JobCare Sanne Ganzhorn, har gennemgående været primær evaluator på projektet med bistand fra JobUpdate projektgruppen. Konsulent ved JobCare Nanna Kornerup Nielsen har varetaget den endelige redigering og bidraget til den afsluttende evaluering.

I. Introduktion

Formål

Projektgruppens bidrag til selve evalueringen er udarbejdet som en programteori, hvor formålet var at beskrive de forståelser og metoder, som JobUpdate arbejder ud fra. Derudover indgår projektgruppens løbende måltal.

Evalueringsresultater fra de indsatte har til formål at belyse, hvordan de indsatte oplever projektet og hvad de mener, at de får ud af det. Det er samtidigt en undersøgelse af om de antagelser som projektgruppen, og til dels også fængselsansatte, har om virkningsammenhænge også deles af projektets målgruppe.

Formålet med evalueringen af de fængselsansattes oplevelser med JobUpdate, har været at udarbejde en status på, hvorvidt det er lykkedes at etablere et velfungerende samarbejde med de forskellige faggrupper, som projektet i varierende grad samarbejder med og som projektets succes afhænger af. Fokus har været på deres oplevelser af JobUpdates betydning for de berørte indsatte, hvorvidt de tænkes ind og hvordan de oplever forløbene med og omkring de indsatte. For socialrådgiverne har der også været fokus på, hvorledes de oplever, at JobUpdate har bidraget til en udvikling af samarbejdet med jobcentrene.

Det er således også en evaluering af de definerede mål/delmål for projektet, der omhandler udviklingen af det interne samarbejde.

1. Det skal udbygges et forpligtende samspil mellem Statsfængslet Sdr. Omme og jobcentrene og herved sikre fælles fodslag med en fælles dagsorden og nye samarbejdsrelationer, for at løse beskæftigelsesopgaven med gruppen af afsonere længst væk fra arbejdsmarkedet: "Metodeudviklingen forudsætter et tæt samspil med projekt JobUpdate, fængslets værksteder og socialrådgiverne, da de sammen skal opbygge nye kompetencer til at varetage en helt ny form for arbejde med målgruppen".
2. Der skal udvikles og implementeres arbejdsmetoder, der kan øge arbejdsstyrken blandt målgruppen af afsonere længst væk fra arbejdsmarkedet, gennem en målrettet indsats for at opkvalificere den enkelte til selvforsørgelse.
3. Fængslet skal undervejs lære, hvorledes man afklarer en afsoner og beskriver vurderingerne på en kvalificeret måde, til brug for det videre samarbejde i jobcentret.

Jobcentrene blev inddraget i evalueringen for at undersøge betydningen af den brobygningsindsats, som projektet har afstedkommet. Selve brobygningsindsatsen beskrives forinden af JobUpdate.

Fremgangsmåde

Vi har evalueret projektet ved inddragelse af relevante parter omkring JobUpdate, der hver især har forskellig tilgang til og indsigt i opgaven med at få beskæftiget, motiveret og/eller afklaret indsatte ift. arbejdsmarkedet. Evalueringen omhandler:

- JobUpdate projektgruppen
- Samarbejdsparter internt i Sdr. Omme Statsfængsel
 - Socialrådgivere
 - Afdelingsledere
 - Betjente
 - Værkmestre

- Øvrige samarbejdsparter
- Indsatte med JobUpdate forløb i Sdr. Omme Statsfængsel
- Jobcentre

Evalueringsens opbygning

Det samlede evalueringsmateriale er temmelig omfattende og vi har kun inddraget materiale, der relaterer sig til de forhold der belyses i rapporten. Det samlede evalueringsmateriale kan findes som datagrundlag til denne rapport. Her indgår også de metodemæssige tilgang.

Evalueringen er struktureret, så der dels skabes overblik over organiseringen af JobUpdate i fængslet, samarbejdet med og omkring de indsatte, aktiviteterne i projektet og hvad der antages at virke for de indsatte og forudsætningerne for at det virker. Evalueringen besvarer således følgende spørgsmål, med inddragelse af evalueringsbesvarelser fra relevante målgrupper delt ind i kapitler:



Foto: Colourbox

2. Hvordan er JobUpdate tilbuddet organiseret i fængslet?

- Hvilke aktiviteter er der i JobUpdate og hvem gør hvad?

3. Hvilken brobygningsindsats har der været?

- Hvordan fungerer brobygningsindsatsen med jobcentre?

4. Hvordan samarbejdes der omkring den indsatte?

- Hvordan fungerer samarbejdet omkring den indsattes afklaringsforløb?

5. Hvad virker og hvordan virker det?

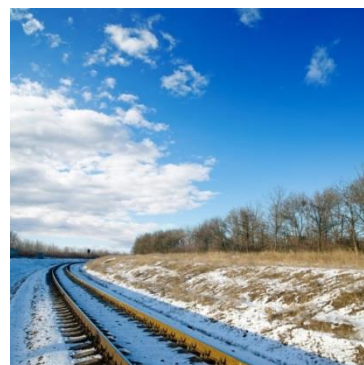
- Hvad er forudsætningerne for at det virker?

Til sidst i evalueringen beskrives et resume og den foreløbige konklusion.

2. Organisering

Hvordan er JobUpdate organiseret i fængslet?

Projektet gennemføres i tæt samarbejde mellem Statsfængslet Sdr. Omme, som er projektejer og konsulentfirmaet JobCare A/S som underleverandør. Projektledelsen varetages af Statsfængslet Sdr. Omme, mens metodeudviklingen og afklaringsforløbene varetages af JobCare.



JobUpdate er således i praksis organiseret som et (i henhold til Kriminalforsorgen) eksternt tilknyttet tilbud i Statsfængslet Sdr. Omme. Der er tre medarbejdere, der udgør arbejdsgruppen i JobUpdate og som er ansat ved JobCare; en virksomhedskonsulent og 2 socialfaglige konsulenter. Ud over arbejdsgruppen består JobUpdate af en projektgruppe bestående af arbejdsgruppen, direktøren fra JobCare, behandlingskonsulenten og beskæftigelseslederen fra Sdr. Omme Statsfængsel, der er repræsentanter for projektejeren. Vi anvender fremover betegnelserne arbejdsgruppe og projektgruppe.

Roller, opgaver og ansvar

Arbejdsgruppen:

- Kontakt til indsatte
- Iværksættelse af afklaringsforløb i fængslet og i virksomheder
- Etablering af kontakt til - og koordinering - af samarbejde med kommunerne
- Metodeudvikling i sagsgange, herunder arbejdsgangsbeskrivelser/procedurer
- Udvikling af værktøjer ift. afklaring, internt og eksternt
- Samarbejde og kontakt til interne afdelinger og værksteder mm.
- Opsøgende arbejde internt
- Formidling internt og eksternt (web, foldere, foredrag mv.)
- Opsøgende arbejde og kontakt til virksomheder
- Projektrelateret registrering og statistik

Repræsentanterne for projektejeren:

- Projektansvar
- Økonomiansvar
- At fungere som bindeled mellem projekt og fængsel, herunder:
 - Kontakt til værksteder
 - Døråbner, myndighedsperson internt og sparringspartner
 - Formidling internt og eksternt

Arbejdsgruppen er i sin nuværende form, placeret i en skurvogn centralt beliggende i forhold til fængslets afdelinger og værksteder. Herfra koordinerer medarbejderne opgaverne imellem sig og samarbejder i projektgruppen med fængslets projektdeltagere.

Ud fra en beskrivelse af de overordnede arbejdsopgaver og ansvarsområder, kan vi efterfølgende beskrive hvilke kompetencer projektarbejdet fordrer.

Relevante kompetencer i forhold til arbejdet i JobUpdate

Faglige	Personlige/sociale
<ul style="list-style-type: none">• Viden om lov om aktiv beskæftigelses indsats• Indsigt i lovgivning omkring arbejdsevnetoden• Indsigt i lovgivning omkring førtidspension• Kendskab til arbejdsmarkedet, herunder udviklingen på arbejdsmarkedet i forhold til virksomhedernes forventninger til medarbejderens faglige og personlige kompetencer• Indsigt i sygdomsforløb, herunder skånehensyn i forhold til arbejdsopgaver/arbejdsstillinger• Kan fortage socialfaglige analyser/vurderinger i forhold til arbejdsmarkedet med udgangspunkt i den enkeltes ressourcer og barrierer• Kan varetage den professionelle samtale/herunder arbejde processuelt• Kendskab til hvor viden kan hentes.	<ul style="list-style-type: none">• Empati, tålmodighed, rummelig og tillidsskabende• Gode samarbejdsevner• Løsningsorienteret• Overblik• God formidler mundtlig/skriftlige.• Har fingeren på pulsen• Opsøgende og nysgerrig• Kan håndtere at det planlagte ikke altid bliver som man forventer• Et menneskesyn der er for resocialisering og som indebærer lyst og vilje til at arbejde med disse grupper

3. Aktiviteter

Hvilke aktiviteter er der i JobUpdate?

De konkrete aktiviteter i JobUpdate omkring og med den indsatte er defineret i den udarbejdede programteori. De ansatte i JobUpdate har fokus på nedenstående i deres arbejde:

I samarbejde med den indsatte

- ✓ At skabe kontakt – relationsdannelse – vha. den anerkendende tilgang (vikarierende tro på dem – indtil de selv kan)
- ✓ At have samtaler ift. uddannelse og arbejdsmarked – for herved at skabe afklaring og i høj grad være motivationsskabende
- ✓ At tilbyde værkstedsafklaring
- ✓ At etablering af virksomhedspraktik og forsamtaler ift. praktiketablering
- ✓ At bidrage til forventningsafklaring sammen med den indsatte og virksomheden
- ✓ At skabe struktur sammen med den indsatte og udarbejde en overskuelig plan



Foto: Colourbox

I samråd med den ansatte i fængslet

- ✓ At varetage funktionen som informationsindhenter, samt at koordinerer mellem fængslets afdelinger
- ✓ At skabe brobygning mellem fængsel og jobcenter - etablerer en vej fra fængsel til jobcenter ved løsladelse
- ✓ At samle indsatsen omkring den indsatte med henblik på at komme på arbejdsmarked – skaber sammenhæng i aktiviteterne ift. arbejdsmarked
- ✓ At rekvirere den lægelige udredning – speciallægeundersøgelse
- ✓ At rekvirere FVU test (skoletest)
- ✓ At rekvirere tolkebistand

- ✓ At skabe struktur omkring den indsatte
- ✓ At forestå den håndholdte indsats – ingen slipper før andre har taget over (ideelt set – ikke altid muligt)

Ud over de førnævnte fokuspunkter afhænger JobUpdates succes i høj grad af de aktiviteter, som kan skabe synlighed om deres arbejde.

Tilgang af indsatte til projektet

Rekrutteringen af indsatte til afklaringsforløb, kan både ske på initiativ fra arbejdsgruppen og fra fængslets funktioner f.eks. afdelingsledere, betjente, socialrådgivere eller værksteder.

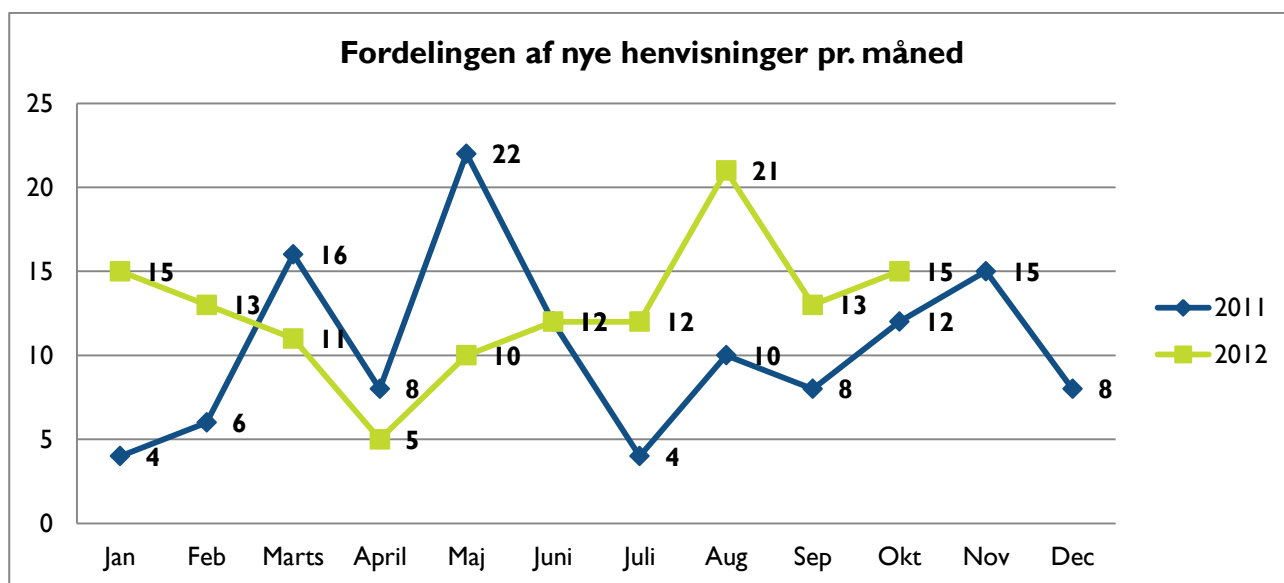


Fig. 1 Herover fremgår de løbende måltal af nye henvisninger til JobUpdate fra 2011 og 2012 (i 2012 er der opdateret til og med oktober måned).

Tilgangen til projektet har været svingende og haft nogle dyk i nye henvisninger gennem projektets levetid. Projektgruppen har en fornemmelse af, at disse dyk kan skyldes ferieperioder, omstrukturering af personale på fængslet, samt sygdom hos fængslets socialrådgivere. Et eksempel er et fald i april måned i både 2011 og 2012, hvor rigtig mange har afholdt restferie og det samme ses omkring juleferien.

Der har fra projektets start været en oplevelse af sammenhæng mellem tilgangen af indsatte til projektet og graden af samarbejde/kendskab til projektet, hos de relevante ansatte/funktioner. Projektgruppen har derfor drøftet tilgangen af indsatte til projektet ved hvert milepælsmøde, der har været afholdt ca. 3 gange årligt. Strategien har gennemgående været at styrke samarbejdet med de relevante fængselsansatte og at udbrede kendskabet til projektets formål, indhold og målgruppe. Primært gennem opsøgende aktiviteter og synlighed og sekundært gennem skriftligt informationsmateriale. Det er dels foregået ved oplysningsaktiviteter som f.eks. temamøder, informationsmøder, skriftligt oplysningsmateriale, nyhedsinformation mv.. Derudover har de JobUpdate ansatte prioriteret det opsøgende arbejde rundt omkring i fængslet ved værksteder, betjente, socialrådgivere mv..

Sammenhængen mellem de opsøgende aktiviteter og tilgangen af indsatte til projektet, fremgår også klart i evaluermaterialet (fokusgruppeinterviewene) fra både projektgruppen selv, men også hele vejen rundt blandt fængslets ansatte.

Hvilke brobygningsindsatser har der været?

Projektet har medført omfattende tværgående og koordinerende aktiviteter internt i fængslet og mellem fængsel og eksterne institutioner og jobcentre. Heri brobygning mellem:



JobUpdate og afdelingerne

Den primære indsats for arbejdsgruppen har været brobygningen til afdelingerne med henblik på at få/holde fokus på beskæftigelsesområdet. Herunder at afdække og afklare den indsattes ressourcer i forhold til at komme på arbejdsmarkedet eller i uddannelse. Koordinering af den indsattes afsoningsforløb foregår på afdelingen. Her udarbejdes handleplanen for den indsatte i samarbejde med kontaktpersonen (en fængselsbetjent) og afdelingens socialrådgiver. Alle tiltag under afsoningen er et led i handleplanen. Det er hele tiden nødvendigt at have fokus på, hvem der gør hvad, da der kan være flere ting i spil for den indsatte, der har betydning for både afsonings-forløbet og for indsattes muligheder på arbejdsmarkedet. Af samme grund er der udarbejdet en beskrivelse af rollefordeling og ansvarsområde mellem JobUpdate ansatte og fængslet. Se bilag 7.4 Ansvarsområder i snitflagerne mellem JobUpdate og Sdr. Omme Statsfængsel, sags flowdiagram og arbejdsgangsbeskrivelser.

Behandling og jobtræning

Der er også etableret brobygning mellem misbrugsbehandling, anden behandling og jobtræning. I forbindelse med misbrugsbehandling - både på behandlingsafdelingen og i Den Ambulante behandling, er der samarbejde omkring til den enkelte indsatte. Der koordineres i forhold til, hvornår det er relevant at iværksætte beskæftigelsestiltag. Formålet med at komme ud på en arbejdsplads er individuelt. Det kan f.eks. indebære at komme ud og prøve de forandringsstrategier af i praksis, som de har arbejdet med under behandlingen. For andre er det mere et spørgsmål om at komme i gang på en arbejdsplads, hvor fokus er på afklaring af konkrete fremtidige arbejdsmuligheder.

Der er brobygning mellem lægeligbehandling og afklaring af skånehensyn i beskæftigelse, som sker i samarbejde med sygeafdelingen, JobUpdate og arbejdspladsen. På denne måde igangsættes den rette lægelige behandling, hvor der ud fra de helbredsmæssige oplysninger, indarbejdes skånehensyn i forhold til beskæftigelsen. Det kan f.eks. udmøntes i nedsat tid og øgning af arbejdstimer på grund af progressionen i behandlingen eller vejledning ift. arbejdsstillinger, tempo og hjælp til at skabe struktur i arbejdet mm.

Skolen, uddannelsesstedet og arbejdsmarkedet

Indsatte kan være henvist til JobUpdate med henblik på afklaring til uddannelse. Samtalen påbegyndes ved en af de JobUpdate ansatte, med evt. iværksættelse af praktik i forhold til uddannelsesvalg og/eller henvisning til skolen vedr. konkret uddannelsesvalg og tilmelding. Det kan være uddannelse i form af AMU-kurser under afsoning eller uddannelse ved løsladelse. Der har også været brobygning, hvor uddannelse i form af AMU-kursus er fuldført først og derefter er der etableret praktik, med afsæt i de nye kvalifikationer.

Alkoholbehandling på Kærshovedgård og beskæftigelsesindsats

Indsatte der skal i alkoholbehandling og som samtidig er tilknyttet JobUpdate, følges i behandlingsperioden på de 4 uger på Kærshovedgård. Formålet er, at der i behandlingen arbejdes med forandringsmetoder, suppleret med et fremtidsfokus, der har relevans for den indsattes arbejdsmarkedstilknytning.

Brobygning til jobcenteret under afsoning og ved løsladelse

Som et led i den koordinerende handleplan er JobUpdates opgave, at have fokus på beskæftigelsesdelen under og efter afsoningen. Herunder at sikre kontakten til jobcenteret i hjemkommunen med henblik på, at etablere et samarbejde omkring tiltag, der understøtter det forløb, som den indsatte var i gang med inden afsoningen. Eksempelvis iværksættes arbejdsprøvning under afsoningen med en beskrivelse af forløbet. Formålet med dette er, at hjemkommunen kan træffe en afgørelse om den fremtidige indsats og tilknytningen til arbejdsmarkedet for den enkelte. F.eks. til ordinært job/uddannelse, praktik, revalidering, fleksjob eller førtidspension.

Forløbet ved JobUpdate under afsoningen indebærer også, at der bliver lavet en jobplan, som iværksættes ved løsladelse. Det kan være i form af uddannelse, virksomhedspraktik eller løntilskud. Det kan også være nødvendigt at iværksætte yderligere udredning og/eller behandling, inden den indsatte kan komme i gang med et mere beskæftigelsesrettet tilbud.

Vi har spurgt de ansatte socialrådgivere i fængslet, hvad de mener, er vigtigt ift. at skabe brobygning mellem fængsel og jobcenter og hvilken betydning de oplever, at det har?

Ansatte

Socialrådgivere

- ◆ *”At der er styr på kontaktpersonerne jf. den gode løsladelse – klarhed over kommunens kontaktpersoner. At de ’rigtige’ fagpersoner er involveret fra kommunen”*
- ◆ *”Det har lettet opgaven for socialrådgiverne, da man før selv skulle finde kontakt til kommunen”*
- ◆ *”Det kan dog give problemer, at Den gode løsladelses kontaktpersoner ikke er de samme som JobUpdates kontaktpersoner. JobUpdate skal læne sig op ad procedurer/kontaktpersoner i den gode løsladelse. Socialrådgiver kan også være koordinerende part mellem kommunen og JobUpdate”*
- ◆ *”Den gode løsladelse og JobUpdate skal koordineres ved handleplansmøde”*
- ◆ *”JobUpdate deltager efter behov – den indsattes behov”*

Metoderne ved brobygningen til jobcenteret, er den håndholdte overlevering ved løsladelsen. Dette kan være afholdelse af koordinerende løsladelsesmøde, direkte kontakt til sagsbehandler i jobcenteret, udarbejdelse af status/vurderingsbeskrivelse af den indsattes ressourcer og barrierer i forhold til arbejdsmarkedet, samt anbefalinger i forhold til videre tiltag. Dette tilsendes direkte til den sagsbehandler, der fremadrettet skal varetage beskæftigelsestiltagene.

4. Samarbejde

Hvordan fungerer samarbejdet omkring den indsatte afklaringsforløb?

Samarbejdet omkring den indsatte har vist sig meget afgørende at have styr på. Dels på grund af målgruppens udfordringer med selv at skabe struktur og sammenhæng i hverdagen. Dels på grund af organiseringen af tilbud og aktiviteter i fængslet, som flere forskellige funktioner og fagpersoner kan være involveret i.

Projektgruppen

Der skal ifølge arbejdsgruppen konstant samarbejdes og koordineres, så den indsatte ikke oplever huller, forvirring og uoverensstemmelser, eller pauser i forløbet mv.. Dette tætte samarbejde og koordinering omfatter (*JobUpdate programteori, forudsætninger for at indsatsen virker*):

- ✓ Tæt samarbejde internt i fængslet og eksternt til jobcenter og evt. andre aktører
- ✓ Videregivelse af relevante informationer på rette tidspunkt til rette person
- ✓ Konstant afklaring af snitflader, beføjelser og ansvarsfordeling (hvem gør hvad og hvornår)
- ✓ Opfølgning så den der overdrager kontakten, sikrer at der samles ordentligt op
- ✓ Faglige kompetencer ift. beskæftigelsessystemet skal være til rådighed i fængslet, internt eller eksternt
- ✓ Kendte primære kontaktpersoner og Kriminalforsorgens pensioner

For udvikling af dette samarbejde kræves følgende:

- ✓ Gensidig forståelse hos fagprofessionelle for hinandens faglighed og arbejdsvilkår, kultur, regler og systemer. Både internt i fængslet og mellem fængsel og JobUpdate ansatte (eksterne aktører generelt)
- ✓ Samarbejde mellem fængselsafdelinger skal fungere
- ✓ Interne ambassadører der etablerer samarbejde/kendskab (JobUpdate projekt)
- ✓ Der skal være et fælles sprog omkring og med den indsatte.
- ✓ Samarbejdet foregår formaliseret ved handleplansmøder, hvor de relevante parter indgår i afklaringen.

Koordinering og information

Samarbejdet med de andre funktioner i fængslet omkring de indsatte fungerer langt overvejende godt, men har fra starten været udfordret af, at de JobUpdate ansatte skal koble sig på en organisation og kultur med faste struktur, regler og systemer og sagsgange. De har ikke blot skulle sætte sig ind i det etablerede system, men har også skulle indføre nye sagsgange, metoder - og ikke mindst skullet redefinere den indsatte passive periode til en aktiv periode. Det har betydet, at de har, skulle igangsætte forskellige aktiviteter omkring og i samråd med indsatte, som tidligere beskrevet, der er relevant for afklaringen og de kommunale behov. Aktiviteterne skal dog samtidigt koordineres med det eksisterende systems præmisser, hvilket her kan indebære samarbejde med socialrådgiver, værksted, afdelingsleder, kontaktpersonen, skole, behandling osv. Koordineringen foregår ofte ved handleplansmøder, hvor JobUpdate deltager efter behov.

Ansatte

I forhold til socialrådgiverne har det været højt prioriteret at få etableret et godt og velfungerende samarbejde, da de har været de nærmeste samarbejdsparter omkring den indsatte. Det har også været et område, hvor der er sammenfaldende roller, opgaver og ansvar overfor den indsatte. Socialrådgiverne i fængslet oplever samarbejdet således (fokusgruppeinterviews):

- ◆ ”Der arbejdes stadig på at få en klar rolleafklaring og koordinering. Hvem skal gøre hvad og hvornår”

- ◆ ”Det er vigtigt, at JobUpdate laver aftaler med socialrådgiverne og holder sig til dem. Når der arbejdes struktureret, fungerer samarbejdet godt. Det er noget personafhængigt, hvor nemt struktureret det foregår. Fængselsystemet fungerer ved struktur og systemer”.
- ◆ ”Koordinering og tilbagemelding skaber tillid og tryghed til samarbejdet. Jævnligse tilbagemeldinger fra JobUpdate ansatte fungerer godt”
- ◆ ”Behovet for mundtlig og skriftlig koordinering forstærkes af, at man ikke er på fælles system”

Den centrale udfordring i samarbejdet omhandler koordineringen af opgaverne, det vil sige udveksling af information til de rette personer, på rette tid og sted. En stadig udfordring er også, som arbejdsgruppen selv siger, at kommunikere og informere nok til de rette mennesker på det rette tidspunkt. Denne informationsudfordring forstærkes yderligere af, at JobUpdate som eksternt tilbud ikke kan tilgå kriminalforsorgens systemer. Det vil sige, hverken kan orientere sig om indsattes forløb eller skrive i den indsattes sagsmappe. Det har på den anden side den positive konsekvens, at arbejdsgruppen nødvendigvis må være langt mere opsøgende i deres arbejde, da de ikke kan kommunikere via systemet.

Det eksterne samarbejde

Som beskrevet tidligere, har der været en brobygningsindsats mellem fængsel og jobcenter, hvor det væsentligste forhold er den håndholdte overlevering til jobcenteret. Dette kan være afholdelse af koordinerende løsladelsesmøde, direkte kontakt til sagsbehandler i jobcenteret, udarbejdelse af status/vurderingsbeskrivelse af den indsattes ressourcer og barrierer i forhold til arbejdsmarkedet, som tilsendes direkte til den sagsbehandler, der fremadrettet skal varetage beskæftigelsestiltagene.

Projektgruppen

Projektgruppen har i deres formulering af forudsætninger, som skal være til stede for, at det virker, sammenfattet en række forhold, hvoraf mange også vedrører samspillet mellem dem selv, socialrådgiverne i fængslet og jobcenteret.

- ◆ ”JobUpdate kan fungere som et talerør for den indsatte overfor en myndighed/jobcenter”

Der skal konstant samarbejdes og koordineres så den indsatte ikke oplever huller, forvirring og uoverensstemmelser, pauser mv.. Dette tætte samarbejde og koordinering omfatter:

- ✓ Tæt samarbejde internt i fængsel og eksternt til jobcenter og evt. andre aktører
- ✓ Videregivelse af relevante informationer, på rette tidspunkt til rette person
- ✓ Konstant afklaring af snitflader, beføjelser og ansvarsfordeling (hvem gør hvad, hvornår)
- ✓ Opfølgning, så den der overdrager kontakten sikrer at der samles ordentligt op.

For udvikling af dette samarbejde kræves følgende:

- ✓ Gensidig forståelse hos fagprofessionelle for hinandens faglighed og arbejdsvilkår, kultur, regler og systemer. Både internt i fængslet og mellem fængsel og JobUpdate ansatte (eksterne aktører generelt)
- ✓ Samarbejde mellem fængselsafdelinger skal fungere
- ✓ Interne ambassadører der etablerer samarbejde/kendskab (JobUpdate projekt)
- ✓ Der skal være et fælles sprog omkring og med den indsatte.
- ✓ Samarbejdet mellem fængsel og kommune er formaliseres med kendte arbejdsgange – i forhold til kommunen er det mest afgørende, at JobUpdate/fængsel kommer med ’den rigtige vare’

- ✓ Der kan med fordel samarbejdes ved hjælp af eksisterende systemer/'den gode løsladelse', så der ikke opstår nye evt. konkurrerende procedurer.
- ✓ Samarbejdet foregår formaliseret ved handleplansmøder, hvor de relevante parter indgår i afklaringen.

Her er det gennemgående tema også gensidig forståelse for hinandens faglighed og arbejdsvilkår og koordinering.

Jobcentrene

Det konkrete samarbejde med jobcentrene er i langt højere grad betinget af, at der har været konkrete forløb, omkring indsatte der løslades. Vi har i evalueringen valgt at fokusere på disse samarbejdsrelationer, frem for de samarbejdskommuner der er tilknyttet projektet. Forventningen var, at de kommuner der havde været samarbejde med omkring en borger, bedre kunne belyse deres oplevelser af samarbejdet.

Evalueringmaterialet fra jobcentrene er som nævnt meget tyndt. JobUpdate udsendte 42 udsendte skemaer til dem de havde haft kontakt med i forbindelse med en overdragelse. 10 skemaer kom retur, med 8 besvarelser af meget varierende kvalitet. Alle 8 besvarelser baseres hver på samarbejde omkring 1 indsat/borger. Dette materiale er ikke blevet sammenskrevet i et samlet dokument. Vi har i stedet udført interviews med 5 samarbejdspartnere fra jobcentre med fokus på: JobUpdates afklaringsmateriale, syn på afsoning, samarbejde med JobUpdate, samarbejde med fængslerne. Vi gennemgår efterfølgende 3 cases for at give et billede af samarbejdet. I case-opsamlingen følger vi op på fokuspunkterne.

Case 1: Angst for løsladelse

Baggrundsdata

- Casen omhandler en mand på 46 år
- Han har en dom på 1 år 2 mdr.
- Han er gået ud af 9. klasse uden eksamen
- Han har familie dvs. en far på et plejehjem, en datter og barnebarn
- Han har været på kontanthjælp siden 2000
- Han har nogle fysiske skavanker og handicap, såsom skæv ryg, hofteproblemer og ADHD (er i medicinsk behandling for lidelserne)
- Han har haft et misbrug af alkohol, hash og amfetamin
- Han har erhvervs erfaring fra landbrug og fabriksarbejde (siden 2000 kun aktiveringsprojekter)
- Han har egen lejlighed gennem 5 år.



Foto: Colourbox

Forløb

JobUpdate fulgte personen både i arbejdet på værksteder og i forhold til, hvordan han fungerede på afdelingen. Der blev indhentet lægeoplysninger for vurdering af den helbredsmæssige situation i henhold til, om der var flere behandlingsmuligheder set i forhold til arbejdsniveauet.

Det var vigtigt for afsoneren, at der blev holdt et løsladelsesmøde, hvor alle relevante personer var til stede. For den indsatte var angsten stor i forhold til løsladelse og han havde det helbredsmæssigt dårligt den sidste tid, hvor han afsonede. Løsladelsesmødet med kommunen, jobkonsulent og fremtidig arbejdsgiver lettede på angsten.

Der blev aftalt praktik i en virksomhed, møde i Misbrugscenter, KIF tilsyn, tandbehandling og mentorstøtte. Via referat konkret aftalt, hvem der gør hvad. Pågældende var udelukkende afprøvet på værksted i fængslet under afsoning og skulle derfor vurderes i praktik i virksomheden med henblik på tilkendelse af fleksjob.

Resultat

- Afklaring af indsattes arbejdsevne – via samarbejde med værksteder i fængslet
- Arbejds-mæssige muligheder i forhold til det helbredsmæssige
- Kontakt med virksomhed i indsattes hjemkommune
- Kontakt med socialrådgiver og jobkonsulent i hjemkommune
- Vurderingsskrivelse fremsendt til socialrådgiver i kommunen med henblik på fleksjob.

Fælles løsladelsesmøde med

- Indsatte
- Rådgiver i fængslet
- Arbejdsgiver rep. /mentor
- Jobkonsulent
- JobUpdate

Aftalt

- Tilsyn med KIF navn og tlf.
- Udbetaling på plads ved løsladelse
- Bolig på plads
- Aftale med arbejdsgiver om fremmøde og arbejdstiden den første periode
- Samarbejdet med jobkonsulent – udfyldelse af papirer
- Aftale om tandbehandling
- Aftale med misbrugscenter

Spørgsmål og kommentarer fra samarbejdspartnere

Hvordan har du oplevet samarbejdet med JobUpdate omkring den tidligere indsatte?

- ◆ ”Både fra mentor og min side, var der en stor tilfredshed med samarbejdet. JobUpdate medarbejderen var god til at forklare, hvilke problematikker der havde været i fængslet og hvad der også kunne være efterfølgende”, kommentar fra virksomhedskonsulent fra jobcenter.
- ◆ ”Den løsladte blev placeret i praktikken, men kom aldrig. Desværre. Denne person havde fysiske problemer og et misbrug (...). Hvis der kommer en mentor på, så bliver det et andet forløb, hvor der er sat støtte i gang efter løsladelse. Det skal helst ske før løsladelse, at der bliver bevilget en mentor, som kan varetage den koordinerende funktion. Det ville have været et andet forløb, hvor det var muligt, at man kunne holde fast i vedkommende, så personen ikke bliver overladt til sig selv. For det er svært at være overladt til sig. Så er det lettere at fortsætte i den gamle løbebane”, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.

Har løsladelsesforløbet med JobUpdate været anderledes end ved andre løsladelsesforløb?

- ◆ ”Man kan sige, at det har været et meget mere håndholdt forløb, hvor der er startet en indsats tidligere. F.eks. det at indsatte kan starte hos en psykiater”, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.
- ◆ ”Jeg har ikke erfaringer fra tidligere løsladelsessager, men jeg var glad for, at jeg kom ind i forløbet så tidligt”, kommentar fra virksomhedskonsulent fra jobcenter.

Hvilken forskel tror du, at JobUpdate forløbet har gjort for den tidligere indsatte?

- ♦ ”Jeg tror, at den indsatte før har været overladt til sig selv, hvor der nu bliver taget hånd om problemerne og iværksat fornødne udredning. Man spiller ikke tiden i fængslet, så vi skal starte forfra med udredning efter løsladelse”, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.

Hvad mener du er det vigtigste i overdragelsen af en løsladelsessag?

- ♦ ”At man får viden om konteksten, når man mødes før løsladelse. Når man mødes med den pågældende borger og har en forhåndsviden. En viden som omhandler, hvad der er sket i fængslet. Den indsatte være startet hos psykiater mv.. Men det er en baggrundviden der god at have, når man møder borgeren første gang”, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.
- ♦ ”Det er egentlig det vigtigste, at få at vide, hvor personen er - og hvor klar personen bliver vurderet til, at komme ud på arbejdsmarkedet. Det var også godt at få at vide, hvad der havde været af problematikker i fængslet, hvilket vi også blev orienteret om”, kommentar fra virksomhedskonsulent fra jobcenter.

Har forløbet påvirket dit syn på, hvad et fængselsophold kan bruges til?

- ♦ ”Ja, helt bestemt. Desværre endte denne sag ikke med, at den løsladte kom i job. Jeg kunne godt forestille mig, at der skulle være tilknyttet en mentor, som kunne være med de første par måneder efter løsladelse. Det kunne måske have gjort en forskel. I de tidligere sager som jeg har haft, hvor borgeren kommer i fængsel, har jeg normalt sluppet dem. - For at tage imod borgeren igen ved løsladelse. I de her forløb slipper man dem ikke, men man får et billede af, hvad der er sket i fængslet og hvad der er blevet iværksat. Det er et billede, som jeg føler, at jeg kan bruge som basis for det videre arbejde”, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.
- ♦ ”Jeg har fået anderledes indstilling til det. Jeg anede ikke noget om, hvad der foregik i fængslerne før. Nu kender jeg til mulige problematikker og muligheder”, virksomhedskonsulent fra jobcenter.

Bidraget JobUpdates forløb til ændringer i din praksis omkring håndtering af andre løsladelsesforløb?

- ♦ ”Hvis jeg bliver kontaktet, vil jeg helt sikkert prioritere at tage med til løsladelsesmøderne”, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.
- ♦ ”På længere sigt kunne det være givtigt, at styrke samarbejdet i kommunen, men også samarbejdet med Kriminalforsorgen. Som jeg ser det, er det denne dimension, som skal styrkes. I JobUpdate har I bedre erfaringer med denne målgruppe, end vi har. Det er godt at få de løsladte videre fra fængslet ud fra et JobUpdate forløb”, kommentar fra virksomhedskonsulent fra jobcenter.

Er der forhold, som du mener, JobUpdate skal være opmærksom på i fremtidige sager?

- ♦ ”Det der med boligforhold og at der bliver søgt kontanthjælp i god tid, som de har ret til. At den indsatte som står til løsladelse, får hjælp til at håndtere økonomien, når de kommer ud. – Hvad kommer der af udgifter? - Hvad ligger der allerede af regninger? Men også helbredsmæssigt problemer, som kan være uløste. At man søger kontakt til læge, så det er sat i værk. Det er vigtigt at der er nogle, som kan hjælpe dem med deres problemer, når de kommer ud. Så man f.eks. ikke skal låne penge af gamle venner til huslejen mv.”, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.
- ♦ ”Denne borger var ikke klar til at komme ud på arbejdsmarkedet. Det har ikke noget med JobUpdate at gøre, men mere den indsattes personlighed. Der er ikke noget tvivl om, at hvis samarbejdet blev styrket yderligere mellem kommune og Kriminalforsorgen, at det ville kunne hjælpe de indsatte, når de kom ud af fængslet. Da der er ingen tvivl om, at de indsatte kommer fra et beskyttet miljø i fængslet og skal ud i den pulserende verden udenfor”, kommentar fra virksomhedskonsulent fra jobcenter.

Case 2: Indsatte ønskede hjælp

Baggrundsdata

- Casen omhandler en mand på 38 år
- Han har en dom på 1 år 6 mdr. (9. gang han afsoner siden 2000)
- Han har en 9. klasses eksamen
- Han har taget et grundforløb som murer, men har ikke gennemført uddannelsen
- Han har en kæreste og 3 børn med 3 forskellige kvinder, samt 2 børnebørn
- Han var på kontanthjælp, før han blev fængslet
- Han har nogle fysiske skavanker f.eks. seneskedebetændelse i begge ben
- Han har et stort temperament
- Han har haft et misbrug af alkohol og hash
- Han har lidt erhvervs erfaring gennem ufaglærte jobs.
- Han har sin egen lejlighed
- Han har en stor gæld på ca. 1 million



Forløb

Den indsatte sad inde for 9. gang, hvor han hørte om JobUpdate og ønskede hjælp til praktik, erhvervsvalg og helbredsmæssig afklaring, samt behandling. Der blev sat en behandling i gang sammen med sygeafdelingen, samtidig med at der blev lavet en helbredsmæssig udredning og at der blev fundet praktiksted.

Det var i denne case vigtigt, at praktikken i starten blev enkelte dage med få timer. Efterhånden blev han trappet op til 5 timer hver dag. Der blev afholdt løsladelsesmøde med hjemkommunen og behandler, hvor der blev aftalt en plan fremadrettet. Arbejdsgiver gik med til, at praktikken kunne fortsætte efter afsoningen og den helbredsmæssige udredning fortsættes i kommunen.

I forløbet er der hele tiden foregået motivationsarbejde for at støtte den indsatte i sit ønske om et nyt liv med uddannelse og arbejde.

Resultater

- Helbredsmæssig afdækning sammen med sygeafdelingen
- Kontakt til virksomhed
- Virksomhedspraktik
- Ansøgning generhvervelse af kørekort
- Opfølgning i virksomhedspraktik
- Videreførelse af virksomhedspraktik efter løsladelse
- Samarbejde med socialrådgiver i kommunen omkring koordinering til andre kommunale instanser
- Samarbejde med coach fra anden aktør
- Koordinering af opfølgningsmøder og tværfaglige møder
- Hjælpe midler – behandling for fastholdelse i arbejde

Spørgsmål og kommentarer fra samarbejdspartneren

Har møderne bidraget med viden omkring muligheder og barrierer i samarbejdet omkring den løsladte borger?

- ◆ ”Jeg kendte borgeren i forvejen. Så de oplysninger jeg fik, var ikke nye for mig. Men det nye var, at der allerede var etableret praktik. Det havde været svært for mig før afsoning, at få den indsatte i praktik, men

nu var han klar til praktik. Det er altid rart ved møderne, at man kan aftale, hvem der gør hvad og hvem, som tager hånd om hvad”, sagsbehandler fra jobcenter

Hvad oplever du er det vigtigste i overdragelsen af en løsladelsessag?

- ♦ ”Det vigtigste er, hvis der er tvivlsspørgsmål eller noget, som skal undersøges, at man kan aftale, hvem gør hvad og det med tilbagemelding. Den indsatte kunne selv vælge, hvor han kunne afsones. Da han allerede var i et samtale-forløb hos JobCare (konsulentfirmaet bag JobUpdate), valgte han at afsones i Sdr. Omme på grund af JobUpdate, så han kunne fortsætte sit forløb”, sagsbehandler fra jobcenter.

Hvilken forskel tror du at dette JobUpdate forløb har gjort for borgeren?

- ♦ ”Jamen jeg tror, det har været vigtigt, at der var en glidende overgang. At han havde gang i et forløb og der var noget planlagt, til han kom ud. At der f.eks. var styr på den økonomiske del. At han vidste, hvad der var af muligheder, når han kom ud”, sagsbehandler fra jobcenter.

Har forløbet påvirket dit syn på hvad et fængselsophold kan bruges til?

- ♦ ”Jeg synes, at det er rigtig godt, at den indsatte får mulighed for at komme ud i praktik. Det gør det nemmere at snakke om tilknytning til arbejdsmarkedet, når han kommer ud igen. F.eks. havde vi også et møde inden løsladelse, hvor vi kunne få det økonomiske på plads. Nogle indsatte har siddet inde i lang tid og det er en ny verden, som de kommer til. JobUpdate gør det nemmere for dem”, sagsbehandler fra jobcenter.

Er der forhold du mener JobUpdate skal være opmærksom på i fremtidige sager?

- ♦ ”Nej, ikke rigtig. I vores kommune så er vi vant til, det der er en forskel, når vi får indsatte fra Sdr. Omme. Så er der nemlig allerede lavet aftaler, når de kommer her. Det gør en stor forskel. Jeg synes, det er et rigtig godt projekt”, sagsbehandler fra jobcenter.

Case 3: Fra flere domme til fast arbejde

Den indsattes baggrund

- Denne case omhandler en mand som er 26 år gammel
- Han afsoner en dom for vold på 9 mdr. (5 mdr. i Sdr. Omme statsfængsel)
- Han har 9 tidligere domme fra 2003-2009 bag sig (for vold, røveri og færdselsovertrædelser)
- Han har en 9. klasses eksamen
- Han har været i gang med tømreruddannelse, som han sprang fra.
- Han har ADHD
- Han har et misbrug af alkohol
- Han har en kæreste, som er gravid og føder under afsoningen (de går i familierapi)
- Han har været på kontanthjælp inden afsoning
- Han har en stor gæld på ca. 180.000 kr.
- Han er frakendt kørekort frem til november 2019



Foto: Colourbox

Forløb

Den indsatte havde et ønske om at komme i gang med tømreruddannelsen igen - eller få ansættelse inden for byggebranchen. Der bliver derfor taget kontakt til adskillige tømrervirksomheder, og der bliver aftalt praktikmøde med en lokal virksomhed i Sdr. Omme. Værkmesteren fra fængslet tager med til mødet for at tale godt for Peter. I den lokale virksomhed bliver der etableret praktik, med opfølgning ca. hver 3. uge. Her bliver der lavet vilkår på antabus under frigangen, da dette er et krav fra fængslets side.

Under opfølgningerne viser det sig, at den indsatte klarer sig rigtig godt. På virksomheden er de meget glade for at have ham. Godt 1 ½ mdr. efter opstart får den indsatte lov til at blive udstationeret til en anden lokal virksomhed. Derudover bliver der taget kontakt til den aktuelle kommune, for at høre om de vil videreføre praktikken. Deres tilbagemelding var, at de først kunne etablere praktik, når Peter var kommet ud på den nye virksomhed. Derfor blev det i første omgang aftalt, at JobUpdates medarbejder forlængede kontrakten, så kommunen havde lidt tid til at lave deres egen kontrakt. Der blev også taget kontakt til indsattes hjemkommune i forhold til en plan ved løsladelse. De var med på at overtage praktikken, mens den indsatte var udstationeret.

Der blev aftalt et fælles overdragelsesmøde, hvor jobkonsulenten og sagsbehandleren fra hjemkommunen, kontaktpersonen fra det første og andet praktikstedet, JobUpdate medarbejder og den indsatte var med. På mødet blev det aftalt, at den kommunale jobkonsulent ville lave opfølgninger under praktikken, og ellers gå i gang med at finde noget i hjemkommunen til den indsatte, så han havde noget ved løsladelse. Gerne i form af en lærerplads eller et job.

Sagen blev herefter afsluttet i JobUpdate, men vi har efterfølgende gennem fået af vide, at den indsatte - som nu er løsladt - har fået fast arbejde, og klarer sig godt.

Vigtige faktorer i forløbet

- Et godt praktiksted, som ville være med til samarbejdet med både JobUpdate og efterfølgende kommunen/jobcenteret.
- At praktikstedet ville være med til fællesmøde, så alle parter kunne høre om planen fremadrettet.
- At kommunen/jobcenter ville være med til fællesmøde, og så før den indsatte blev løsladt, og de ville være med til at køre en praktik videre som JobUpdate havde etableret.
- At jobkonsulenten gik straks i gang med at søge job/læreplads til Peter efter mødet.

Spørgsmål og svar fra samarbejdspartnere i denne case

Hvordan har du oplevet samarbejdet med JobUpdate omkring den tidligere indsatte?

- ♦ ”Samarbejdet med JobUpdate om den indsatte var rigtig godt. Vi blev kontaktet, da den indsatte stod til løsladelse. På det tidspunkt havde han allerede gang i et praktikforløb, som JobUpdate gerne ville have, at vi skulle overtage. Os fra kommunen tog ned og besøgte den virksomhed, hvor indsatte var i praktik. Her holdte vi møde, hvor vi talte om det videre forløb. Det fungerede super godt - jeg vil sige suverænt”, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.

Har løsladelsesforløbet med JobUpdate været anderledes end ved andre løsladelsesforløb?

- ♦ ”Vi har erfaringer med et par forløb tidligere, hvor at det viser sig, at det har betydning at den indsatte løslades på den gode måde. Det betyder bl.a. at den indsatte følges af JobUpdate personalet i fængslet og forberedt den indsatte på livet efter fængslet med samtaler – og nogle gange med en allerede etableret

praktik. Også det at JobUpdate personalet er med til første samtaler, fungerer rigtig godt. De har et godt kendskab til den indsatte, som kan gøre, at man hurtigere kan sætte noget i værk”, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.

Hvilken forskel tror du, at JobUpdate forløbet har gjort for den tidligere indsatte?

- ◆ ”JobUpdate forløbet for den indsatte har gjort, at han lynhurtigt kom i praktik, hvor der måske ellers kunne være gået lang tid, før han var klar. Risikoen for han var kommet et forkert og for ham måske et meningsløst sted, er med JobUpdate forløbet også undgået”, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.
- ◆ ”Den forberedelse som blev gjort i fængslet ikke kun for borgeren selv, men også i forhold til hjemkommunen er afgørende. Det at der er en lejlighed, et job eller et løntilskudsjob klar og at der er lavet planer i forhold til netværk mv.. Det er det, som kan gøre en stor forskel”, kommentar fra jobkonsulent i jobcenter

Hvad mener du, er det vigtigste i overdragelsen af en løsladelsessag?

- ◆ ”Der var megen information omkring borgeren, som er vigtigt at få overleveret - hvilke vanskeligheder og udfordringer mv. som den indsatte har, som også har betydning for det videre forløb”, kommentar fra jobkonsulent i jobcenter.
- ◆ ”Når jeg ser tilbage på det nu, så var det vigtigt at få overleveret det gode kendskab, som JobUpdate medarbejderen havde til den indsatte. Det var viden, som betød meget også for jobkonsulent. Den indsatte var velfungerende og havde gode kvaliteter”, så det var med at få ham ud på arbejdsmarkedet, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.

Har forløbet påvirket dit syn på, hvad et fængselsophold kan bruges til?

- ◆ ”Ja. På den måde, at man nu er mere bevidst om, at man gerne vil hjælpe til at lave udredninger i fængslet. Udrede og afklare helbreds- og arbejdsmæssige ressourcer, mens de er indsat. Hvor vi før tænkte, at de indsatte var væk de måneder - også kunne vi starte forfra, når de kommer ud. Det var frustrerende, når én skulle ind og sidde, hvis man var i gang med et godt forløb. Med JobUpdate er det muligt at fortsætte forløb i fængsel mv.”, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.
- ◆ ”Nej ikke rigtigt, men det at de har et forløb i Sdr. Omme Statsfængsel, som kan indeholde arbejdsprøvning er rigtig godt. Fængselsopholdet skal bruges til noget fremadrettet og se på, hvad er der muligheder for den enkelte indsatte bagefter”, kommentar fra jobkonsulent i jobcenter.

Er der forhold, som du mener, JobUpdate skal være opmærksom på i fremtidige sager?

- ◆ ”Jeg synes, at det har været et suverænt godt forløb. Det har virkelig været, hvor man tænkte ”Yes, det fungerede!”. Vi ved ikke altid på forhånd, når der er nogen, der bliver løsladt. Jeg tænker, at det kunne være smart, hvis vi tidligere kunne få viden om en løsladelse – før den løsladte står uden for vores dør. Men jeg synes, at vi har haft et godt samarbejde”, kommentar fra sagsbehandler i jobcenter.
- ◆ ”Det med at motivere den indsatte til en anden livsstil er afgørende for forløbet, mener jeg. Men også det arbejde man gør i forhold til hjemkommunen. Det at man prøver at skabe et nyt miljø – en ny løbebane for den enkelte. Det er tit ikke det samme netværk, de skal tilbage til, som det de efterlod da de blev fængslet”, kommentar fra jobkonsulent i jobcenter.

Case-opsamling

Opsamlingen indeholder besvarelsener fra jobcentrenes medarbejdere med primært fokus på samarbejdsrelationen med JobUpdate som brobygning ved løsladelse af en indsat. For uddybende svar se citaterne under hver case.

Anvendelse af afklaringsmateriale - De 5 adspurgte samarbejdspartnere fra jobcentrene mener, at afklaringsmaterialet som de fik fra JobUpdate, var anvendeligt og at det gav et godt billede af den indsatte situation og arbejdsmarkedssituation. Denne forhåndsviden er god for dem at have, bl.a. når de skal møde den indsatte første gang. 4 ud af 5 har deltaget i koordinerings- eller løsladelsesmøde med den respektive indsatte. I en sag foregik korrespondancen via mail. Ved møderne mener de, at det vigtigste var at få overdraget JobUpdates gode kendskab til den indsatte og konteksten – samt afklare tvivlsspørgsmål. En påpeger at, at møderne gør det muligt bl.a. at koordinere arbejdet om den indsatte, afklare tiltag og aftale konkret håndtering af opgaver, samt overgive konkrete opgaver ved løsladelse. En samarbejdspartner nævner, at hun vil prioritere løsladelsesmøder i fremtiden.

JobUpdates afklaringsmateriale, gør det muligt for sagsbehandleren hurtigere at sætte noget i gang i hjemkommunen efter løsladelse. Ligeledes er det muligt at lave et godt match mellem løsladte og tiltag. JobUpdates afklaringsmateriale betyder også, at sagsbehandleren ikke skal starte forfra med afklaring ved løsladelse.

Samarbejde med JobUpdate - Samarbejdspartnerne fra jobcentrene tilknytter ord som *rigtig godt, suverænt* og *stor tilfredshed* til samarbejdet med JobUpdate og med JobUpdate som projekt. Samarbejdspartnerne påpeger, at JobUpdates *forberedelsesforløb* med den indsatte og med hjemkommunen kan være afgørende for *den gode løsladelse*, men også at der til tider også kan være behov for en håndholdt indsats efter løsladelse – f.eks. i form af mentorstøtte (hvilket case-gennemgangen også belyser). Overgangen fra indsat til løsladt nævner flere samarbejdspartnere, ofte opleves som en stor omvæltning for den indsatte. Ved hjælp af JobUpdate og samarbejdet med hjemkommunen gøres overgangen fra indsat til løsladt mere *glidende* for den indsatte, mener en samarbejdspartner. Dette skyldes muligheden for praktik under afsoning, videreførelsen af en i gangværende indsat og igangsættelse af tiltag i fængslet, som rækker ud over løsladelsen.

Syn på afsoning - Nogle samarbejdspartnere nævner, at de har fået et nyt syn på en borgers fængselsophold. Før kunne de give slip på en sag ved afsoning, for at starte forfra med afklaring ved borgerens løsladelse. Nu er det muligt at køre et forløb videre under afsoning og få viden om forløbet ved en løsladelse. En viden som de kan bruge som basis for det videre arbejde. En nævner, *at man nu er mere bevidst om, at man gerne vil hjælpe til at lave udredninger i fængslet*. En enkelt samarbejdspartner kendte ikke til afsoning i fængsler før, andre har haft meget få løsladelsesforløb - men flere påpeger, at det er rigtig godt, at den indsatte får mulighed for arbejdsprøvning i fængslet, da det bl.a. gør det lettere at snakke om tilknytning til arbejdsmarkedet, når de er løsladte igen. Flere mener, at det er positivt at bruge afsoningen til noget afklarende og fremadrettet.

Samarbejde med fængslerne - Flere samarbejdspartnerne giver udtryk for, at løsladelsesforløb ikke sker så ofte for dem og at de derfor har svært ved at udtale sig om løsladelsesforløb generelt. En samarbejdspartner påpeger derfor, at JobUpdates indgående kendskab til målgruppen er vigtig ved en løsladelsessag. Andre mener, at JobUpdates indgående kendskab til den indsatte og *forberedelsen af den indsatte på verden udenfor*, gør at det er godt - og at det gør en forskel - at få en løsladelsessag fra JobUpdate.

I forhold til fremtidige sager nævnes det, at det er gavnligt at komme ind i løsladelsesforløbet så tidligt som muligt. Samt, at motivationen af den enkelte indsatte til et liv uden kriminalitet er afgørende. Men også at forberedelsesarbejdet i hjemkommunen er meget vigtigt. Hertil en vurdering af behov for evt. mentorstøtte efter løsladelse. En samarbejdspartner påpeger, at det kunne hjælpe den indsatte at styrke samarbejdet mellem kommunerne og Kriminalforsorgen yderligere.

5. Hvad virker og hvordan virker det?

Projektgruppen

Projektgruppen har i udviklingen af programteorien, svaret på hvad de mener, der gør en forskel for de indsatte og hvorfor.. De har defineret en række forhold der karakteriseres som relationsarbejde og samtidigt fremhævet værdien af praktik, som værende særligt væsentlige:



- ◆ ”At der skabes sammenhæng i fængselsaktiviteter for den indsatte, så der kommer overblik og retning:
 - ✓ Den indsatte oplever at der er en plan og får overblik
 - ✓ Der er et mål og små delmål som kan overskues
 - ✓ Overskuelig struktur for den indsatte, så de ved hvad de skal hvornår og hvorfor
 - ✓ Der skabes mening og sammenhæng i den indsattes tilværelse”

Relationsarbejde i mødet med JobUpdate:

- ✓ Den indsatte har kontakt med en ikke-myndighedsperson og indgår i en frivillig relation, samt at den indsatte har en mening og et valg i relationen.
- ✓ De mødes som unikke mennesker og håndteres på deres egne præmisser
- ✓ De mødes der, hvor de er og der tages udgangspunkt i deres drømme og ønsker
- ✓ De oplever omgivelserne som troværdige, at der er åbenhed og ærlighed og ingen skjulte dagsordner
- ✓ Den indsatte oplever, at der lyttes til ham og at omgivelserne, tror på ham
- ✓ Den indsatte oplever, at der stilles realistiske krav til ham under forløbet
- ✓ Den indsatte oplever, at have en allieret, ’en der kan og vil hjælpe mig’
- ✓ Den indsatte oplever, et håndholdt forløb med en gennemkoordineret indsats, hvor der ikke er nogle, der slipper, før andre har taget over

Praktik:

- ✓ Praktik medfører, at den indsatte kan spejle sig i almindelige mennesker
- ✓ Den indsatte oplever, at lykkes på arbejdsmarkedet i en virksomhedspraktik
- ✓ Den indsatte oplever, at få en chance og at nogen ’vil dem’ af interesse, uden at de får betaling for det
- ✓ Den indsatte for en fornemmelse af ’normalitet’
- ✓ Den indsatte oplever anerkendelse fra kolleger
- ✓ Den indsatte oplever sig som ansat i stedet for indsat, som bidrager til en sund identitetsudvikling
- ✓ Den indsatte oplever sig som mønsterbrydere

- ✓ Den indsatte for øje på sin egen progression og en fornemmelse af sammenhæng mellem indsats og resultater

Projektgruppens forestillinger om hvad det er, der virker i projektet, stemmer godt overens med de indsatte egen forståelse.

Hvad er forudsætningerne for at det virker?

Ansatte

Afdelingslederne formulerer en grundlæggende forudsætning, således:

- ◆ *”Mentaliteten i fængslet skal være den rette. Der skal være en åbenhed overfor nye tiltag, og at man vil arbejde med mennesker (ikke strafbetonet tankegang). Det vil sige man skal ville resocialisering på stedet. Indsatte og ansatte betragtes ’ligeværdigt’ som mennesker. Holdningen til de indsatte er vigtig”*

Forudsætningerne for at det virker, er også i høj grad betinget af, at samarbejdet og særligt koordineringen omkring den indsatte virker, som allerede beskrevet under samarbejde. Derudover har projektgruppen defineret en række andre relevante forudsætninger, der knytter sig til selve afklaringsforløbet i programteorien.

Projektgruppen

- ✓ Et godt match mellem praktikplads og praktikant
- ✓ Ansvar på arbejdspladsen
- ✓ Meningsfyldt arbejde
- ✓ Papir på afklaringen, noget at komme videre med
- ✓ Opbakning fra lokalsamfundet
- ✓ Høj troværdighed – tillid
- ✓ De oplever, at nogle gerne vil dem/ses som ’almindelige’ mennesker/mødes ligeværdigt



Foto: Colourbox

Ansatte

Socialrådgivere:

- ◆ *”Et godt match ml. praktikant og arbejde er afgørende og at man finder den rigtige lokalitet. At den indsatte føler sig hørt og set. At de har en betydning. At deres behov og ønsker til arbejde tages alvorligt”*

Afdelingsledere:

- ◆ *”At faggrupperne kan samarbejde omkring den indsatte og kan se tingene i et større perspektiv”*
- ◆ *”Tilbud i fængslet med eksterne samarbejdsparter er blevet mere almindeligt og betyder, at der skal samarbejdes mere omkring den indsatte”*

Betjente:

- ◆ *”Et godt match med arbejdspladsen er også afgørende. De indsatte skal ikke opleve sig som billig arbejdskraft. Der skal være en grundig vurdering af arbejdspladsen”.*
- ◆ *”Det opleves som mere meningsfyldt at komme ud på en rigtig arbejdsplads. Den interne afklaring opleves mere som et beskyttet arbejde. Nogle får og tager dog meget ansvar på værkstederne”*

- ◆ *”Ansvar på arbejdspladsen gør en forskel for den indsatte. Det virker motiverende”*

Sammenfattende er de grundlæggende forudsætninger, at samarbejde og koordinering omkring forløbet mellem alle involverede parter, fungerer. At der er et godt match med en eventuel virksomhedspraktik, hvor den indsatte oplever sig ordentligt/ligeværdigt behandlet. Og at arbejdet indebærer en vis grad af ansvar og mening.

Frivillighed eller tvang

Det er i udarbejdelsen af programteorien blevet pointeret af projektgruppen, at det frivillige aspekt i tilbuddet, også er en afgørende forudsætning for gode resultater i et afklaringsforløb:

- ◆ *”Det er desuden en vigtig forudsætning, at det forbliver et tilbud og ikke et krav, så det baseres på tilvalg og frivillighed, da det har betydning for motivationen. Det betyder for JobUpdate som et tilbud, at de hele tiden skal tænke hvor og hvordan de kan være synlige i fængslet overfor både ansatte og indsatte. Det er en fordel for tilbuddets succes, at der i forvejen er et beskæftigelseskrav i fængslet.”*



Foto: Colourbox

Denne holdning understøttes også bredt af fængslets ansatte i fokusgruppeinterviewene, der stort set enstemmigt siger, at der ikke kommer noget godt ud af tvang og at det er mere motiverende for de indsatte, at det er deres eget valg.

Indsatte

- ◆ *”Jeg er sikker på, at det har en betydning, at det er frivilligt. Det er vigtigt, at man skal kvalificere sig til det. Så får man turbo på sine ting. Man skal gøre sig fortjent til det. Det gør det attraktivt. Vigtigt, at der er et element af, at man skal gøre sig fortjent til det. Der snakkes om det, at det kunne man godt tænke sig. Der kommer mere gang i sagerne end det normalt sker i Kriminalforsorgen”*

Blandt de indsatte er der også generelt enighed om, at der ikke kommer noget godt ud af tvang og som det førnævnte citat fra en indsat beskriver, så er der noget 'attraktivt' blandt de indsatte, ved at det er frivilligt. En anden påpeger også, at så er 'der mere tid til de motiverede – mere kvalitetstid'.

I spørgeskemabesvarelserne fra de indsatte der har afsluttet JobUpdate forløb, svarer 19 at de er helt enige i, at det er vigtigt, at JobUpdate er et frivilligt tilbud og ikke tvang. 2 er delvist uenige i udsagnet.

At afklaring ikke er en tvungen aktivitet i fængslet, betyder imidlertid også for JobUpdate, at de hele tiden skal tænke hvor og hvordan de kan være synlige i fængslet overfor både ansatte og indsatte. Det at der er beskæftigelseskrav i fængslet, gør det lettere at motivere til at bruge afsoningen til afklaring af arbejdsevnen.

Ansatte

Holdningen blandt alle faggrupper i fængslet peger også overvejende på, at det er bedst at basere tilbuddet på frivillighed. Socialrådgivernes formuleringer dækker fint den samlede gruppe af ansatte:

Socialrådgivere:

- ◆ *”Tilbuddet skal fortsat være baseret på frivillighed. Det påvirker motivationen, lysten og oplevelsen af at nogen vil dem noget godt”*

Internt eller eksternt tilbud

Et andet forhold der kan have afgørende betydning, som en grundlæggende forudsætning for at tilbuddet virker, vedrører også projektets organisering. Det handler om, hvorledes det har betydning, at tilbuddet er eksternt forankret i modsætning til at være forankret i Kriminalforsorgen. Dvs. gør det en forskel, hvorvidt de JobUpdate ansatte er ansat af Kriminalforsorgen og projektet er en del af Kriminalforsorgens tilbud, eller at opgaven varetages af aktører udenfor Kriminalforsorgen.

Projektgruppen

Projektgruppen har nævnt to forhold i deres programteori. Dels har de defineret det som en virksom mekanisme at:

- ✓ Den indsatte har kontakt med en ikke-myndighedsperson, indgår i en frivillig relation og den indsatte har en mening og et valg i relationen.

Dels at det er en afgørende forudsætning at:

- ✓ Faglige kompetencer ift. beskæftigelsessystemet skal være til rådighed i fængslet, internt eller eksternt

Ansatte

Der er blandt de ansatte mere delte meninger, om tilbuddet skal være eksternt eller internt tilbud organiseret som en del af Kriminalforsorgen eller som en fremskudt jobcenterindsats. Ulemperne omhandler primært, at JobUpdate ikke kan tilgå systemet og at det vanskeliggør samarbejdet. Fordelene ved den aktuelle organisering vurderes at være:

- ◆ *"De har ikke en myndighedsrolle" og "De indsatte kan opleve modstand mod det offentlige"*
- ◆ *"De er ikke en del af Kriminalforsorgen"*
- ◆ *"De opleves som udefrakommende"*
- ◆ *"De har ikke uniform på og så har de indsatte ikke så meget paraderne oppe"*
- ◆ *"De er mere neutrale, når de ikke er knyttet til en bestemt kommune/politik"*
- ◆ *"Som ekstern funktion, kan man bedre udfordre det eksisterende system og se nye muligheder."*
- ◆ *"De indsatte vil gerne snakke med nogen, der ikke er i uniform og som er udenfor systemet, så er de mere åbne, har mindre paraderne oppe og er mindre mistroiske"*

Socialrådgiverne

- ◆ *"Fremtidig organisering skal ikke være kommunen, det giver for mange dårlige associationer for den indsatte. Det skal ikke påvirkes af en kommunes politik. Neutralitet er godt og de er ikke bundet op på en bestemt praksis"*
- ◆ *"Hvis de er ansat på fængslet vil de også opleves som en del af systemet. Men det er bedre end kommunen"*
- ◆ *"Det at JobUpdate medarbejderen kommer udefra, kan også bidrage til at udfordre fængselsystemet og der ses nye muligheder uden fængselsmæssige briller. Det er dog en udfordring at koordinere det og det kan være træls at blive 'forstyrret'. Der er fordele og ulemper, det udfordrer samarbejdet og giver også positive udviklingspunkter"*
- ◆ *"JobUpdate kan styrke samarbejdet mellem fængslets fagpersoner omkring den indsatte"*

Indsatte

De indsattes holdning er også delte, men overvejende synes de, at det er vigtigt, at tilbuddet er eksternt og at medarbejderne ikke er en del af Kriminalforsorgen. Begrundelserne varierer lidt. En gruppe af

argumenter hænger sammen med den myndighedsrolle som medarbejdere fra Kriminalforsorgen indtager/repræsenterer. F.eks. at:

- ◆ "... der er mange fordomme om dem der render rundt med nøgler, fordi de kan smide os på lukket"
- ◆ "... man stoler mere på dem (JobUpdate medarbejderne) end Kriminalforsorgen"

Andre begrundelser handler i højere grad om systemet og kulturen i og omkring fængslet. F.eks.

- ◆ "Hvis det var under Kriminalforsorgen, ville det blive for indspist ift. regler. JobUpdate kommer med et frisk pust og ser det fra en anden side. Det er fint. De har sikkert også mere erfaring med virksomheder."
- ◆ "Det er langsomt og firkantet. Det er nemmere at samarbejde med dem (JobUpdate), når det er eksternt.' Det er en fordel det ikke er Kriminalforsorgen. Krim¹ er lidt ligeglade. Jeg kunne godt mærke forskel, at de ikke var fra Krim. JobUpdate medarbejderen var villig til at undersøge nogle ting. Han gjorde en del mere selv og jeg skulle ikke 'rykke' (i betydningen presse på)."
- ◆ "Det gør en forskel, at de kommer udefra. De er ikke så firkantede og giver muligheder. Hvis de sad indenfor Kriminalforsorgen, så ville de være mere firkantede og give op på forhånd. F.eks. sige, 'du har ingen rettigheder' og 'det kan du ikke og det kan du ikke....'. JobUpdate arbejder hårdt for en, fordi de ikke er så firkantede. De giver en håb, selvom det ikke lykkes med det samme. Åbner muligheder"
- ◆ "Der er forskel på adfærden – JobUpdate har en bedre måde at gå i dialog"
- ◆ "Jeg vil ikke snakke med Kriminalforsorgen. Det er en fordel, at det er folk udefra. Dialogen er anderledes og imødekommende. Der er en anden dagsorden for samtalen end når betjente snakker med en."

I spørgeskemabesvareelserne fra de indsatte, der har afsluttet JobUpdate forløb, svarer 15, at de er helt enige i at, det er en fordel at medarbejderne i JobUpdate ikke er en del af Kriminalforsorgen. 5 er overvejende enige i udsagnet og 1 svarer ved ikke.

Projektgruppen

I udarbejdelsen af programteori med projektgruppen blev de spurgt ind til de forudsætninger, der skal være til stede for at JobUpdate virker, hvor gruppen påpeger, at kendskabet til JobUpdate er:

- ◆ "Der skal generelt være 'Nogen der griber anledningen', dvs. fængselsansatte skal komme i tanke om beskæftigelsesafklaring og JobUpdate, når de ser en potentiel kandidat. Det betyder at JobUpdate, som beskæftigelsestilbud skal være kendt, synligt og konstant opsøgende".

Ansatte

De fængselsansatte bekræfter, at tilgangen til projektet har været meget betinget af deres kendskab til projektet, projektets formål og indhold og særligt kendskabet til, hvem der er målgruppen i projektet. En gruppe betjente formulerede det således:

- ◆ "Der er mere samarbejde, jo mere synlige de er"
- ◆ "God information om målgruppen, tilbuddene i JobUpdate og mulighederne"
- ◆ "Information om formål og differentiering af succeskriterierne – synlighed af resultat og succes både overfor den indsatte og i fængslet."

Værkmestrene oplever også at have en aktiv rolle i at sikre tilgangen til



¹ Forstået Kriminalforsorgen

projektet, men også at JobUpdates synlighed er afgørende:

- ♦ ”De (værkmestrene) oplever selv at have en opgave i at foreslå JobUpdate til den indsatte og så skal tilbuddet være meget kendt og nærværende. Skriftlig information er ikke det vigtigste, men at de er synlige. Det er vigtigt, at de løbende gør opmærksom på deres tilstedeværelse”.

Det vurderes dog at være en kontinuerlig udfordring at informere og være synlige blandt fængslets ansatte og indsatte:

- ♦ ”Der skal hele tiden følges op på samarbejdet, da der hele tiden kommer nye indsatte. Man kunne evt. informere den indsatte om JobUpdate i indsættelsesmateriale”.
- ♦ ”Der er begrænset information om projektet – gerne mere synlighed, udover det skriftlige. Møder med medarbejderne gør mere indtryk. Mere ind omkring betjentuddannelsen. Der var f.eks. en gruppe nye betjente omkring skurvognen og det gav god indsigt”.

De returnerede kvantitative spørgeskemaer fra fængselsansatte, viser også en logisk sammenhæng på tværs af faggrupper, mellem kendskabet til og graden af samarbejde med JobUpdate og deres øvrige vurderinger af værdien af indsatsen. Det er særlig tydeligt blandt betjentene, der udgør langt den største faggruppe i fængslet. Forslag til forbedringer fra betjentene er også gennemgående, at de oplever et behov for bedre kendskab til hinandens arbejde, kommunikation og koordinering af indsatsen omkring den indsatte.

Indsatte

Ser vi på den foreløbige opgørelse af de indsatte spørgeskema-besvarelser, så svarer knap 50 procent af 21 adspurgte indsatte, at de hører første gang om JobUpdate fra kontaktpersonen og dvs. fængselsbetjentene.

De indsatte besvarelser fra spørgeskemaerne og i interviewene, vidner også om at henvendelsen omkring deltagelse ved JobUpdate, oftest foregår ved at den indsatte præsenteres for muligheden på afdelingen, overvejende gennem kontaktpersonen, men også gennem deres øvrige kontaktflader. Positivt er det også at se, at de indsatte kontakt til JobUpdate også kan ske gennem motivation fra andre indsatte.

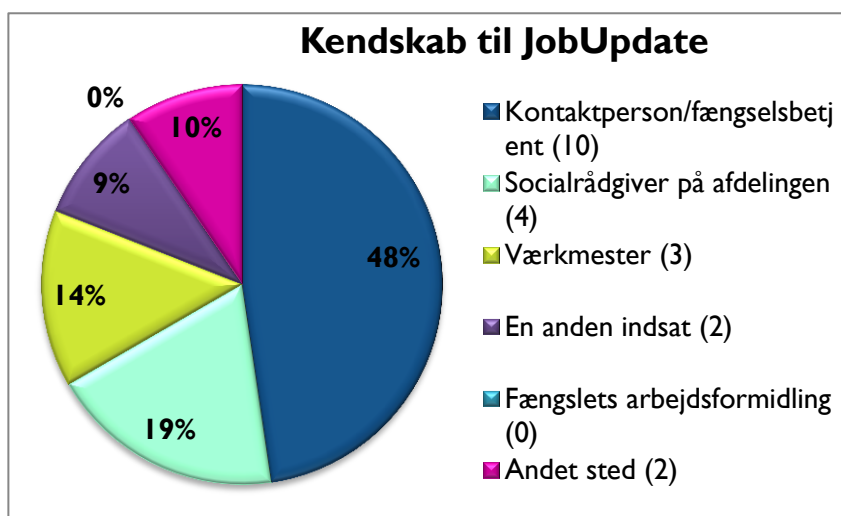


Fig. 2 viser hvordan den indsatte fik kendskab til JobUpdate – fordelingen er procentvis. Tallet efter kategorien viser antal besvarelser

Det fremgår også et par gange i forskellige interviews med de indsatte, at der nogle gange snakkes om JobUpdate blandt de indsatte og at det ansporer dem til, at selv at ville det. F.eks. på spørgsmål om, hvordan de havde fået kendskab til JobUpdate, svarer en:

- ♦ ”Gennem afdelingen og brochurer. Det var sammen med kontaktpersonen. En anden jeg kender, havde også været igennem JobUpdate”

En anden sagde:

- ♦ *"Jeg var i køkkenet, hvor vi lidt løst snakkede om, hvordan vi skulle videre. Derefter var det på handleplansmøde"*

Kontinuerlige udfordringer

Selvom der er sket store fremskridt i forhold til kendskabet til projektets målgruppe, formål, indhold fra starten af projektet til nu. På trods af dette, så bærer fokusgruppeinterviewene præg af (særligt betjentene og afdelingsledernes svar), at nogle forbinder JobUpdate med eksterne praktikforløb. F.eks.:

Ansatte

Hvordan modtages tilbuddet af den indsatte?

- ♦ *"Nogen ser det som en mulighed for at komme ud, snarere end et ønske om at komme i arbejde. De indsatte kan godt virke motiverede, blot fordi de trænger til forandring, men ikke fordi de vil noget."*
- ♦ *"Effekt vurderes på, at de kommer tilbage fra udgang, liver op, bliver mødestabile."*

Når der i interviewet spørges til JobUpdate, så viser svarene, at de umiddelbart forholder sig til den eksterne praktik. JobUpdate startede som et mindre projekt, hvor ekstern praktik var hovedformålet og dette har tilsyneladende bidt sig fast i flere medarbejderes bevidsthed. Dette er på trods af, at indsatte der har været i ekstern virksomhedspraktik, kun udgør 13,8 % af de gennemførte forløb i JobUpdate, mens intern praktik i fængslet udgør 48,1 %.

En yderligere forklaring på dette skisma kan være, at når der spørges til JobUpdates effekt eller betydning for den indsatte, så tænker mange på de mest succesrige JobUpdate forløb. De særligt gode historier som er bredt kendt, er også kendetegnet ved at være gode eksempler på eksterne praktikforløb, der virkelig har gjort en forskel og måske ført til senere ansættelse. Eller som nogle afdelingsledere siger:

- ♦ *"Den største effekt er, hvor der er en reel praktikplads. Folk der aldrig har lavet noget, får en succesoplevelse. De får nye muligheder og andre oplevelser med sig selv og deres evner. Der er en anden motivation/gulerod i at komme udenfor fængslet."*
- ♦ *"Intern afklaring har tilsyneladende ingen synlig effekt for den indsatte, men det har betydning for kommunens fremadrettede arbejde."*

JobUpdate – hvad betyder det for den indsatte?

Vi har spurgt de indsatte, hvilken betydning JobUpdate har for dem og deres situation- samt hvad de mener, er det vigtigste for dem, i det JobUpdate tilbyder. De adspurgte havde haft meget forskellige forløb af forskellig varighed. Over halvdelen var eller skulle i virksomhedspraktik. Deres svar viser, at det ikke først og fremmest er det, at det er ekstern praktik, der gør en forskel for dem. Det er mere gennemgående, at de med JobUpdate får et fremtidsperspektiv, en afklaring og måske en konkret plan for hvad de skal, når de bliver løsladt. De ser et alternativ til kriminalitet. Svar fra indsatte:

- ♦ *"Arbejds-mæssig afklaring, hvor jeg ved, hvad jeg skal bagefter. Jeg vil rigtig gerne arbejde og nu er det muligt at fortsætte med mit arbejde"*
- ♦ *"Det har stor betydning, da jeg har en afklaring, en plan og har noget at komme ud til"*
- ♦ *"Det betyder, at jeg måske kan det få færdiggjort afklaring herinde (har tidligere været i gang, men blev ikke færdig). Hvor står man henne, så kan man kigge frem i livet"*

- ◆ ”At de har været hjælpsomme ift. fremtiden”
- ◆ ”At jeg kunne se en mulig fremtid med lidt arbejde”
- ◆ ”JobUpdate medarbejderen har givet mig tanker om uddannelse evt. kurser. Ellers vil jeg bare arbejde”
- ◆ ”Muligvis kan jeg komme ud af kriminalitet og lave noget andet, end det jeg altid har gjort. Få nye venner der arbejder”
- ◆ ”At man er klar og ved hvor man står henne”

I spørgeskemaerne til de indsatte der er færdige med et JobUpdate forløb, har vi afsluttet med et åbent kommentarfelt. En god andel det vil sige 12 af 21, vælger at skrive en kommentar til forløbet:

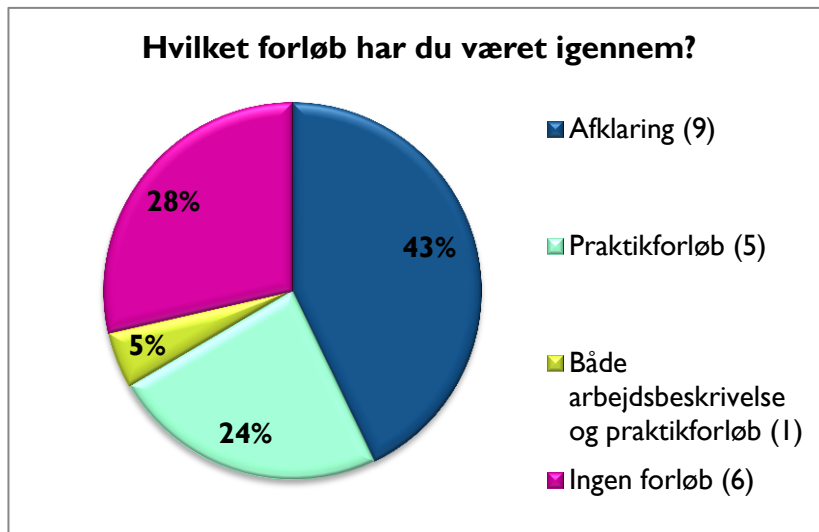
- ◆ ”Alle burde prøve det”
- ◆ ”Jeg må sige, at jeg kun har godt at sige om JobUpdate. Jeg har fået gjort mine jobmuligheder en hel del større”
- ◆ ”John (JobUpdate medarbejder) har været en god hjælpende hånd på rette vej i job muligheder”
- ◆ ”I er meget imødekommende”
- ◆ ”Jeg har været glad for JobUpdate, da det har været godt for mig, at der er en forbindelse mellem jobcenter og fængsel, da jeg før har følt, at det var ærgerligt, at man bare blev løsladt uden en egentlig aftale om, hvad der skal ske med en, når man kommer hjem”
- ◆ ”Har været et godt forløb, og medført praktikplads efter løsladelse”.
- ◆ ”Hej Elise. Tusind tak for din indsats og din opfølgning på min sag! Det er jeg glad for og sætter pris på det”
- ◆ ”Fint samarbejde! Tak for denne gang John. Fantastisk stykke arbejde fra din side”
- ◆ ”Kanon Hjælp. Det bedste der er sket i mit liv de sidste 15 år. En kæmpe stor tak til alle i JobUpdate i Sdr. Omme Statsfængsel. Uden dem var jeg ikke kommet der til, hvor jeg er nu. En kæmpe tak til John fra JobUpdate”
- ◆ ”Jeg synes, at JobUpdate er den god ting, og at der skulle være flere JobUpdate rundt om i landets fængsler”
- ◆ ”Tusind tak for hjælpen med HighFive. Det var, hvad jeg havde brug for efter min løsladelse!”
- ◆ ”Jeg vil gerne have haft, at der var et JobUpdate tidligere i mit liv, som kunne have taget sig af at få samlet oplysninger omkring mig, for at få opstartet en ansøgning til pension”

I spørgeskemaerne til de indsatte der afslutter et JobUpdate forløb, indgår også spørgsmål om projektets betydning for deres syn på egne fremtidsmuligheder.

Spørgsmål	Helt enig		Overvejende enig		Overvejende uenig		Uenig		Ved Ikke	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Samtaler med JU medarbejdere har betydet, at jeg ser mere positivt på mine fremtidsmuligheder i forhold til job/udd. efter afsoning	12	57,1	5	23,8	0	0,0	2	9,5	2	9,5
JU har betydet, at jeg har fået nye/ændret planer for job/udd. efter afsoning	8	38,1	6	28,6	0	0,0	3	14,3	4	19,0

Fig. 3 Besvarelser fra indsatte

Fig. 4 viser, at 81% af de indsatte er helt enige/overvejende enige i, at samtaler med JobUpdate medfører et mere positivt syn på deres fremtidsmuligheder. For 67 % har det medført ændrede planer for fremtiden. Her skal det nævnes, at mange af de indsatte selv kommer med en ide/plan, som JobUpdate hjælper dem med at realisere. Derfor er der naturligvis nogle indsatte der i deres evaluering, er "uenige"/"ved ikke" omkring påstanden om, at de har fået nye/ændret planer.



Der ser ikke umiddelbart ud til at være forskel på om deres forløb har indeholdt virksomhedspraktik eller afklaring.

Ansatte

De ansatte har også svaret på spørgsmålet, om de oplever, at JobUpdate bidrager til at den indsatte ændrer syn på sig selv og deres fremtidsmuligheder. Af 46 adspurgte, svares der gennemsnitligt, at de er nogenlunde enige.

Afdelingsledere:

- ◆ "I arbejdsprøvning mødes de af mennesker, der ikke kender dem og deres forhistorie"
- ◆ "De får ro til at afprøve deres ressourcer uden påvirkning fra deres sædvanlige omgivelser. Der er ro i deres liv og der er struktur og styring"
- ◆ "De får nogle andre erfaringer"
- ◆ "Chancen for at få indblik i almindelig livsførelse. Særligt ude i praktikken"
- ◆ "Man får dem til at tænke anderledes"

Betjente

- ◆ "Det at der er papir på deres forløb/afklaring, som de kan tage med, er afgørende – f.eks. et kursusbevis. Vigtigt for den løsladte at have noget papir på et gennemført forløb, praktik i virksomhed. Noget på CV'et"

Blandet faggruppe (skole, behandlere, sygepl. og arbejdsformidling)

Hvad er JobUpdates betydning for den indsatte?

- ◆ "Det giver dem et håb og en tro på en fremtid. Succeser i forhold til at kunne begå sig"
- ◆ "Mere selvværd og livskvalitet"
- ◆ "De oplever, at nogle gerne vil dem"
- ◆ "Det betyder noget, at nogen tager imod dem"
- ◆ "De ses på som arbejdskraft"
- ◆ "Det betyder noget at de indsatte får ros for det der lykkes"
- ◆ "De kan opkvalificeres"
- ◆ "De opleves som 'almindelige' medarbejdere. Der ses ikke skævt til dem"

- ◆ *JobUpdate virker fordi den passive periode gøres aktiv og opholdet udnyttes fremadrettet”*

Værkmestre:

- ◆ *”JobUpdate gør en forskel, ved at der sker en afklaring inde i fængsel. Det gør løsladelse lettere og de lades i fred efterfølgende. For de unge kan praktikken gøre dem klar på, hvad de gerne vil”*
- ◆ *”Der er mindre, der skal afklares, når man kommer ud. Der har de nok at se til”*

Hvor disse faggrupper er rimelig enige om, at JobUpdate har en betydning og gør en forskel for den (motiverede) indsatte, så er socialrådgiverne mere uddybende i deres svar på JobUpdate betydning for den indsatte:



Socialrådgivere:

- ◆ *”For dem der vil og tror på en fremtid, er JobUpdate et godt tilbud. De kan dog godt stå af undervejs. Når de skal kæmpe for det, kan det blive problematisk”*
- ◆ *”Nogle er vant til fiasko og forventer det også i et JobUpdate forløb”*
- ◆ *”Afklaringsprocessen er en udfordring for den indsatte. De har prøvet det før ved kommunen og har dårlige erfaringer. De vil gerne lades i fred og en god udtalelse kan være problematisk, da der så forventes mere af dem bagefter”*
- ◆ *”JobUpdate kan i kombination med andre tilbud i fængslet gøre en positiv forskel. Derfor er koordineringen afgørende. Under alle omstændigheder kan det indimellem føre til andre tanker eller tro på en fremtid. Små succeser kan også være påbegyndelse af aktiviteter, f.eks. fodbold”*
- ◆ *”Små ændringer i deres livssituation kan risikere at vælte alle igangværende aktiviteter”.*
- ◆ *”De indsatte er vant til at spille forskellige roller i fængslet – gode til splitting”.*
- ◆ *”JobUpdate kan få dem over i en anden rolle. Det kan påvirke den indsatte og fagpersonerne omkring den indsatte. Derfor er det godt, at JobUpdate er et eksternt tilbud”.*

Man skal have in mente, at ovenstående kommentarer er baseret på tre deltagere i fokusgruppeinterviewet, men det ser ud til at deres større kendskab til området bidrager til uddybende besvarelse. Socialrådgiverne adskiller sig også fra de øvrige ansatte, ved at have både dybere indsigt i de enkelte sager og bredere kendskab til langt flere og mere komplekse sager. De har erfaring med at mange ting indenfor fængslet, såvel som udenfor fængslet, let kan forpurre en god plan og resultere i et tilbagefald.

Man kan således sige, at stabilitet omkring den indsatte er en af forudsætningerne for, at JobUpdate indsatsen virker, men den er ingen herre over. Andre forudsætninger har dog også betydning.

Hvad er JobUpdates betydning for den indsatte?

- ◆ *”En virksomhedspraktik der gik godt havde stor betydning for den indsatte. Han blev mere glad og glad at stå op. Det opleves som mere motiverende at være i praktik udenfor fængslet. Der er flere gode eksempler, men betjentene har ikke været involveret (kun hørt om det)”, svar fra fængselsbetjent.*

De gode eksempler omfatter tilsyneladende alle en eksternt virksomhedspraktik.

Værkmestrene i fængslet er mere direkte involveret i de interne afklaringsforløb, og de svarer også mere direkte på, hvad afklaringen i sig selv betyder for den indsatte:

- ◆ *”JobUpdate gør en forskel ved at der sker en afklaring inde i fængsel. Det gør løsladelse lettere og de lades i fred efterfølgende. For de unge kan praktikken gøre dem klar på hvad de gerne vil”.*

- ◆ *”De modtager det positivt. De har lyst og er motiveret”.*

Hvad er det der virker og hvordan kan I se det har en effekt?

- ◆ *Der er mindre, der skal afklares, når man kommer ud, de har nok at se til.*

Heri fremgår de ansattes antagelser om, hvad det er i JobUpdate, der gør en forskel for de indsatte. Det har været et gennemgående fokusområde i alle evalueringer.

6. Resumé og foreløbige konklusioner

Evalueringen har primært fokuseret på samarbejdet omkring den indsatte og på hvad der virker, hvordan det virker og hvilke forudsætninger der skal fungere, for at det virker.

Tilgang – Den første forudsætning for at projektet kom til at fungere, var at få etableret en kontinuerlig tilgang af indsatte til tilbuddet. Dette kræver et gennemgående og konsekvent opsøgende arbejde fra arbejdsgruppen og fængslets repræsentanter i projektgruppen. De væsentligste fokuspunkter i det arbejde, handler om at skabe synlighed og udbrede kendskabet til formål, målgruppe og indhold, blandt fængslets mange ansatte.

De vigtigste medarbejdergrupper i fængslet ift. at sikre tilgang til projektet er socialrådgiverne og fængselsbetjentene, i det de i deres arbejdsfunktioner er ansvarlig for koordinering af handleplan, de har en mere detaljeret viden omkring den enkelte indsatte og særligt for socialrådgiverne har de en socialfaglig fokus og viden.



Koordinering og information - I forhold til at sikre gode JobUpdate forløb omkring de indsatte, så handler det meget om koordinering og information på tværs og klare rammer for samarbejdet. Her er socialrådgiverne meget centrale, men generelt er det vigtigt at sikre koordineringen med alle de fagpersoner, der er involveret i indsatserne ift. handleplanen. Hele koordineringsarbejdet er omfattende. Det indebærer gensidigt kendskab til hinandens roller, opgaver og ansvar mellem fængselsansatte og projektansatte, samt kontinuerlig afklaring af snitflader og beføjelser, mellem projektet og de forskellige fængselsfunktioner. Dels fordi man opererer i forskellige systemer og kulturer, men i særdeleshed også fordi de indsatte er gode til at spille omgivelserne ud mod hinanden. En udfordring er at JobUpdate som et eksternt tilbud, ikke kan tilgå fængslets IT-systemer og informationerne på de indsatte. Selvom det besværliggør koordineringen, så har det også den fordel at JobUpdate-medarbejderne har været nødsaget til at være meget opsøgende på fængslets afdelinger dels for at skaffe og give information om indsatte i JobUpdate forløb, dels for at gøre opmærksomme på sig selv. De opsøgende aktiviteter vurderes gennemgående at have en stor betydning for at projektet tænkes ind af de ansatte som en mulighed for den indsatte.

Samarbejde på tværs - På baggrund af materialet kan vi konkludere, at samarbejdet har været under udvikling over lang tid, men generelt vurderes at være velfungerende. Kendskabet til JobUpdate er godt for de mindre faggrupper, mens der stadig skal være fokus på udbredelse og etablering af samarbejde med den store gruppe af betjente. Samarbejdet omkring koordineringen JobUpdate-forløbene på tværs af faggrupper, er også overvejende godt og langt mere afklaret/formaliseret, end i starten af projektet. Der er dog stadig udfordringer i konkrete sager, hvor forløbene kan påvirkes af sagernes kompleksitet, om der er tidspres og forskelle i individuelle arbejdsmetoder. Heri ligger også et spørgsmål om at skabe en balance mellem at kunne handle hurtigt i en sag og det at overholde faste aftaler, der kan virke bremsende for en proces. At samarbejdet er velfungerende, ses også på den relativt stabile tilgang af indsatte til projektet.

En god relation - I samspillet med den indsatte handler det for de JobUpdate ansatte, om at skabe en god relation til den indsatte hvor nøgleordene er; troværdighed, tillid og respekt. Det handler også om at bidrage med relevant faglighed og sikre en afklaring, der er fremadrettet og tilpasset den enkeltes situation.

Et godt match - De indsatte vi har interviewet eller som har besvaret spørgeskemaerne, udtrykker næsten alle generelt både glæde, optimisme og taknemmelighed for deres JobUpdate forløb, hvad enten det har været internt afklarende forløb eller omfattet en ekstern praktik eller fast arbejde. I forhold til den eksterne praktik kan vi også konkludere, at et godt match mellem indsat og virksomhed, kan gøre et afklaringsforløb til en endnu større succes.

En vellykket overdragelse - Et afsluttet forløb skal ideelt set, både opleves som meningsfuldt for den indsatte og som relevant og brugbart for jobcenteret. I bedste fald, kommer den løsladte direkte i ordinær arbejde/uddannelse og vender ikke tilbage til jobcenteret. De kommentarer der er kommet fra jobcentrene, indikerer at de JobUpdate forløb, som de har kendskab til, bidrager til en lettere sagsbehandling. Det afgørende for en vellykket overdragelse, er at sagen overleveres direkte til beskæftigelsesmedarbejder i jobcenter/kommune, der fremadrettet skal hjælpe den løsladte videre i systemet, så den aftalte plan kan følges. Ligesom uforudsete forhold i den indsattes privatliv kan vælte en god plan og resultere i tilbagefald til kriminalitet, så kan uforudsete problemer i sagsforløbet også kaste den løsladte tilbage i kriminalitet. Udarbejdelse og ikke mindst overholdelse af en realistisk plan, hvor de indsatte kan forestille sig en alternativ fremtid, er nøgleordene.

Frivillighed - I forhold til organiseringen af projektet er det en afgørende forudsætning at JobUpdate tilbuddet er baseret på frivillighed. Dels har det den betydning, at dem der deltager, i en eller anden grad, er motiveret for at komme videre. Dels kan det tilsyneladende også virke motiverende for nogle indsatte, at et JobUpdate forløb har karakter af at være en slags belønning for god adfærd.

Eksternt tilbud - Organiseringen af JobUpdate som eksternt tilbud, har for de indsatte overvejende den betydning, at de forholder sig til JobUpdates ansatte, som 'ikke-myndighedspersoner' og derfor lettere at snakke med. Det handler dels om de indsatte egne forestillinger, men også om at de JobUpdate ansatte heller ikke selv handler ud fra kendte praksisser og tankegange i Kriminalforsorgen, men ud fra tilbuddets præmisser hvor metodeudviklingsformålet, skaber mere luft til at gå nye veje. Dette påvirker tydeligvis relationen mellem projektmedarbejderne og de indsatte positivt. Derudover er det vigtigt, at den rette faglighed til at løfte opgaven er til stede, det gælder både kendskab til virksomheder og kendskabet til det socialfaglige system og mere specifikt, jobcentrenes behov, muligheder og vilkår.



7. Bilag

7.1 Arbejdsgangsbeskrivelse vedr. visitering af indsatte til JobUpdate

1. Den indsatte visiteres til forløb i JobUpdate via socialrådgiveren på afdelingen, kontaktpersonen, værkfører eller Arbejdsformidlingen. Dette sker ved telefonisk, personlig eller e-mail kontakt.
2. Såfremt socialrådgiveren på afdelingen ikke er den visiterende part, kontaktes denne for en drøftelse af problemstillingerne i sagen, samt en aftale om hvorledes sagen skal gribes an.
3. JobUpdate får kopi af stamdata og handleplan for gennemlæsning, og den første vurdering af om den indsatte hører ind under målgruppen for projektet. Såfremt den indsatte ud fra dette vurderes at være i målgruppen afsættes der tid for 1. samtale.
4. Som almen information til kontaktpersonen - sendes mail omkring modtagelse af visitationen og dato for 1. samtale hos JobUpdate.
5. Den indsatte indkaldes til en personlig samtale. Samtalen har til formål at afdække den indsattes ønsker til fremtiden og diskutere hvilke muligheder der kan være, ud fra handleplanen, stamdata og den indsattes egne oplysninger.
6. Såfremt den indsatte under samtalen giver udtryk for at ville deltage i forløbet hos JobUpdate, registreres denne i systemet ved brug af oplysningerne fra stamdata og handleplanen.
7. Socialrådgiveren på afdelingen og kontaktpersonen informeres via e-mail omkring udfaldet af samtalen, samt planen for det videre forløb. Evt. tvivlsspørgsmål, der er opstået under samtalen med den indsatte, drøftes også med disse inden forløbet fortsætter. Afdelingen sørger for at aftalerne indsættes i handleplanen.
8. Sagen medbringes på førstkommende gruppemøde i JobUpdate, for drøftelse af sagen og det videre forløb.
9. Undervejs i forløbet orienteres socialrådgiver og kontaktperson løbende **via e-mail**, omkring udviklingen i den indsattes forløb.

OBS: det er ikke muligt at etablere tiltag i JobUpdate, der ikke fremgår af den indsattes handleplan, hvorfor det er vigtigt at sikre sig at denne opdateres løbende.

Inddragelse af øvrige samarbejdspartnere sker efter behov. Der indhentes kun oplysninger hos andre, hvor målet med dette er åbenlyst, og nødvendig for det fortsatte forløb.

7.2 Arbejdsgangsbeskrivelse afklaring i fængslet

1. Anmodning om afklaringsforløb vil som oftest komme i forbindelse med visiteringen til JobUpdate.
2. Såfremt det ikke er socialrådgiveren på afdelingen der har visiteret til afklaring, kontaktes denne og informeres omkring anmodningen, samt en faglig drøftelse og vurdering af behovet for afklaring.
3. Den indsatte bliver derefter, ved personlig samtale introduceret til muligheden for en afklaring, samt hvad dette indebærer. Såfremt den indsatte accepterer det, opstartes der et afklaringsforløb.
4. Den indsatte får udleveret brochure, med information omkring afklaring i JobUpdate. Brochuren indhold gennemlæses med den indsatte, således at han har mulighed for at stille uddybende spørgsmål.
5. Det aftales med den indsatte om afklaringen skal finde sted på den nuværende arbejdsplads i fængslet – såfremt at han har en sådan – eller om der skal findes et andet arbejdsområde. **OBS:** at vi ikke kan skifte arbejde for den indsatte, men det skal være den indsatte selv, der skal anmode om jobskifte. Såfremt den indsatte ikke har en arbejdsplads i fængslet henvises han til at kontakte fængslets arbejdsformidling omkring dette, og her blive henvist til en passende arbejdsplads.
6. Kontakt til arbejdsgiver hvor afklaringen skal finde sted, og informere om, at der påbegyndes afklaringsforløb for den indsatte, og hvad dette vil indebære for arbejdsgiver.
7. Kontakt til socialrådgiver på afdelingen samt kontaktpersonen for information omkring at afklaringsforløbet påbegyndes. Det drøftes med socialrådgiveren på afdelingen om der er behov for sagsakter fra hjemkommunen, herunder specielt lægelige/helbredsmæssige oplysninger. Som hovedregel er det socialrådgiveren på afdelingen der anmoder om eventuelle sagsakter. Der kan i sjældne tilfælde være behov for indhentelse af en lægeerklæring eller lign under afklaringsforløbet. Dette sker gennem socialrådgiveren for afdelingen. JobUpdate indhenter således ikke selvstændigt lægelige oplysninger.
8. Der følges op på den indsattes arbejdsplads en gang ugentlig. Opfølgningen bør indeholde både den indsatte og arbejdsgivers oplevelse af den forløbne uge. Ved opfølgningen anvendes **JobUpdates opfølgningsskema**. Skemaet udfyldes elektronisk og ligges i pågældendes sag i Bosted som vedhæftet fil. Under opfølgningen aftales der med arbejdsgiver og den indsatte om der skal ske ændringer i arbejdstider, opgaver eller andet i den kommende uge.
9. Der aftales ny tid for næste opfølgning – således at den indsatte og arbejdsgiver er forberedt på hvornår den skal ske.
10. Der kan i nogle tilfælde være behov for skift af arbejdsplads undervejs, for at opnå det mest hensigtsmæssige forløb. I så fald drøftes dette med den indsatte og afdelingen / socialrådgiveren, og det aftales hvorledes et sådan skifte skal finde sted. Den indsatte skal selv være indstillet på et jobskifte.
11. Varigheden af afklaringsforløbet varierer fra sag til sag. Afklaringsforløbet bør som minimum forløbe over 4 uger for at få en fyldestgørende beskrivelse af forløbet.
12. Afklaringsforløbet afsluttes med **JobUpdates udvidede vurderingsskemaet**. Vurderingsskemaet udfyldes ud fra opfølgningsskemaerne samt journalnotaterne fra samtaler med arbejdsgiver, den indsatte afdelingen mfl. Skemaet afsluttes med en vurdering af den indsattes ressourcer og barrierer i forhold til arbejdsmarkedet, samt en samlet vurdering med anbefaling om fremtidig arbejdsmarkedstilknytning og eventuelle tiltag for at bedre denne.
13. **Det udvidede vurderingsskema** gennemgås med socialrådgiveren på afdelingen og den indsatte – gerne ved et fælles møde. Den indsatte har mulighed for at vedlægge eventuelle kommentarer til forløbet.

14. Socialrådgiveren på afdelingen sørger som hovedregel for at formidle vurderingsskemaet til hjemkommunen, såfremt der skal koordineres handleplan.
15. Der kan i de enkelte tilfælde aftales at JobUpdate har den direkte kontakt til hjemkommunen vedr. afklaringsforløbet. Dette vil dog kun ske efter konkret aftale med den enkelte socialrådgiver på afdelingerne.

7.3 Arbejdsgangsbeskrivelse vedr. etablering af virksomhedspraktik via JobUpdate:

Forudsætningen for at der kan etableres praktik, er at der i forbindelse med handleplan er aftalt at pågældende kan komme i praktik og der fra socialrådgiveren på afdelingen eller kontaktpersonen, er givet grønt lys for mulighed for frigang til praktik under afsoning.

1. Ud fra personlig samtale, drøftes muligheden for etablering af virksomhedspraktik med den indsatte. Den indsatte orienteres omkring formål, krav og muligheder for praktik. Såfremt den indsatte ønsker at medvirke i en virksomhedspraktik, det drøftes det med ham, hvilke arbejdsområde han ønsker at virksomhedspraktikken skal etableres inden for. Der bør være opmærksomhed på om den indsatte deltager i andre aktiviteter, der kan have indflydelse på planlægning af arbejdstiderne.
2. Der tages telefonisk kontakt til virksomheder i lokalområdet. Max grænse er en radius på 30 km., mellem fængsel og arbejdspladsen. JobUpdate undersøger transportmulighederne med offentlig transport før virksomheden kontaktes. Virksomheden informeres telefonisk omkring projektet, formål og muligheder. Virksomheden kan tilbydes fremsendelse af informationsmateriale omkring projektet, på e-mail. Orienterende møde på virksomheden kan tilbydes såfremt virksomheden efter telefonisk henvendelse fortsat er i tvivl omkring projektet og/eller målgruppen. (Der er ikke mulighed for at etablere virksomhedspraktik hos familie eller venner /bekendte til den indsatte). Generelt har den indsatte alene indflydelse på, hvilket fagområde der skal søges inden for, hvorimod de konkrete virksomheder der kontaktes, afgøres af JobUpdate alene.
3. Såfremt en virksomhed viser interesse for etablering af en virksomhedspraktik, tilbydes der et personligt møde med den indsatte og en medarbejder fra JobUpdate. Den indsatte orienteres omkring fundet af virksomhed og at der ønskes en samtale
4. Socialrådgiveren og kontaktpersonen på afdelingen orienteres via e-mail, omkring fundet af virksomhed og at der ønskes en samtale
5. Socialrådgiveren eller kontaktpersonen forestår, at der udarbejdes udgangspas til den indsatte, således at han kan deltage i samtalen på virksomheden. Dette aftales individuelt.
6. JobUpdate og den indsatte deltager i personlig samtale på virksomheden. Såfremt virksomheden ikke har fået informationsmateriale omkring projektet, medbringes dette til samtale. Under samtalen aftales så vidt muligt, rammerne for virksomhedspraktikken, herunder mødetider / mødedage, praktikkens længde, særlige regler eller hensyn. Virksomhedspraktikken etableres som udgangspunkt for max. 4 uger ad gangen. Arbejdsgiver orienteres omkring hvorledes denne skal forholde sig i tilfælde af udeblivelse fra den indsatte eller der opstår overarbejde mv. Der aftales desuden en startdato. Skal der foretages P-høring for den indsatte, lægges en foreløbig startdato 10 arbejdsdage efter p-høringen er fremsendt. Der aftales om den indsatte selv skal medbringe arbejdstøj og sikkerhedssko. (Den indsatte kan i så fald få dette udleveret på depotet i fængslet.).
7. Efter samtalen orienteres socialrådgivere og kontaktpersonen via mail, omkring samtalen, startdato for virksomhedspraktik, mødedage/tider, kontaktperson mv. Socialrådgiveren eller kontaktpersonen forestår af der afsendes P-høring.
8. JobUpdate udarbejder en praktikkontrakt, der skal underskrives af afdelingslederen for den afdeling hvor den indsatte bor samt arbejdsgiver. Denne fremsendes til underskrift hos arbejdsgiver der herefter returnerer denne til JobUpdate.

9. Der foretages opfølgning på virksomhedspraktikken. Hyppigheden vurderes individuelt. I. opfølgning finder dog altid sted i løbet af den første uge efter den indsatte er startet i praktikken. Som udgangspunkt følges der op igen 14 dage efter den telefoniske kontakt, med mindre andet taler for hyppigere opfølgning. Denne opfølgning sker ved personligt fremmøde på virksomheden. Der udfyldes i den forbindelse opfølgningsskema til sagen. Opfølgningsskemaet vedhæftes den indsatte's sag i Bosted.
10. Socialrådgiver og kontaktperson informeres efterfølgende omkring indholdet af opfølgningen.
11. I starten af praktikkens 4. uge tages der stilling til om praktikken skal etableres for yderligere 4 uger. Muligheden for forlængelse af virksomhedspraktikken afgøres af afdelingen.
12. Ved praktikkens afslutning udarbejder JobUpdate en samlet beskrivelse af forløbet i praktikken, den indsatte's egen oplevelse af forløbet, samt en vurdering af den indsatte's kompetencer og fremadrettede muligheder inden for det konkrete fag. Til dette anvendes den "udvidede vurderingsnøgle".

7.4 Ansvarsområder i snitfladerne mellem JobUpdate og Sdr. Omme statsfængsel

På afdelingen	JobUpdate	Arbejdspladsen
<ul style="list-style-type: none"> •Henviſning •Udarbejde handleplan og godkendelse heraf i forhold til de aktiviteter der sker omkring den indsatte •Opfølgning af handleplanen og justering af den. •Koordinerer handleplaner med hjemkommunen, jf. serviceloven. Herunder også beskæftigelses indsat. •Ansvarlig for kontakten til hjemkommunen. •Ansvarlig for udarbejdelse af frigangspapir til praktik. •Ansvarlig for koordinering af transport til praktikstedet. •Kontakt til virksomheden i forhold til sygemelding/udeblivelse/o verarbejde mm 	<ul style="list-style-type: none"> •Visitation •Samtale med den indsatte i forhold til formålet med deltagelse i JobUpdate. •Opfølgningssamtaler – udarbejde referat heraf. •Opfølgning på arbejdspladsen med fokus på den indsattes arbejdssevne. Herunder dialog omkring punkter, der kan være relevante at have fokus på i forhold til at bedre/udvikle arbejdssevnen. Udarbejde referat heraf. •Aftale samspillet med afdelingen i forhold til kontakt til hjemkommune/Jobcenter. •Orienterer afdelingen løbende i forhold til forløb – herunder anledning til ændringer til gældende handleplan •Samarbejde med øvrige afdelinger i fængslet - sygeafdelingen, behandlerne, skolen i forhold til at indhentelse af oplysninger samt koordinere tiltagende i forhold til den indsatte og muligheder på arbejdsmarkedet. •Etablere praktik i virksomhed og opfølgning heraf på virksomheden. Udarbejdepraktikaftalen. Koordinere med afdelingen i forhold til praktiske tiltag. •Kontakt til eksterne samarbejdspartnere. •Udarbejde beskrivelse af forløbet – I form af Udvidet vurderingsskema / statusbeskrivelse. Herunder foretager vurdering af de fremadrettede beskæftigelsestiltag for den indsatte. Koordinere med socialrådgiveren på afdelingen i forhold til videreformidling af beskrivelsen til hjemkommunen. 	<ul style="list-style-type: none"> •Henviſning •Arbejdspladsen deltager i opfølgningssamtaler – byder ind med deres viden i forhold til den indsattes evner i jobbet. Har den daglige dialog med den indsatte og observere/motivere på de arbejdspladser der er aftalt i forhold til den enkelte. Være med til at motivere i forhold til arbejdsmarkedet. •Være med til at vurdere den indsattes beskæftigelsesmuligheder med baggrund i den indsattes faglige, sociale færdigheder, samt pege på muligheder på arbejdsmarkedet.

Snitflader mellem JobUpdate og Sdr. Omme Statsfængsel

