



Udviklingsprojekt

Det Lærende Fængsel

Vikarbureauet



"Vores vision er at gøre fængsler udviklende og ikke afviklende".

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

Indhold

Resumé	2
1. Baggrund.....	3
2. Projektets Formål	5
3. Målbare Succeskriterier/ forventede effekter	6
4. Målgruppe	6
5. Hoved Aktiviteter.....	7
6. Milepæle og Tidsplan	11
7. Organisering & Samarbejdsrelationer	12
8. Projektets Synlighed	14
9. Projektets Forankring	14
10. Evaluering	14
11. Kommunikationsplan.....	15
12. Budget.....	15

Resumé

Projektets mål er at få eksindsattes ressourcer i spil og få deres potentiale bragt frem. Dette med henblik på at eksindsatte skal kunne bidrage med deres kompetencer til arbejdsmarkedet og vores samfund. Helt konkret sker det ved at tidligere indsatte gennemgår mentale, sociale og professionelle læringsforløb med det formål at den eksindsatte bliver selvforsynende.

Det Lærende Fængsels Vikarbureau er baseret på helt konkrete og udvalgte metoder der enkeltvis har vist positiv effekt i socialisering af tidligere indsatte. Metoderne er i vores udviklingsprojekt samlet i et fremadskridende og koordinerende forløb, understøttet af vores mentorteam, hvilket forventes vil give betydelig større effekt end hidtil.

Læringsforløbet iværksættes som et 12 måneders udviklingsprojekt, hvor konceptet afprøves i praksis og inddelt i to hoved faser; fase 1 - den mentale og sociale læringsproces, fase 2 - jobtræning i virksomhed. Målgruppen er ressourcestærke mellem til langtidsindsatte hovedsagelig fra det lukkede fængselssystem.

Projektet forventes at have følgende resultater:

- I udviklingsfasen vil 66 eksindsatte gennemgå læringsforløbet
- Vi forventer ca. 15 % tilbagefald, som hovedsagelig vil ligge i screeningsforløbet og under praktikopholdet i virksomhed, hvilket betyder en succesrate på ca. 80-85 %

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

- Udviklingsprojektet er et initiativ der forventes at skabe fundamentet for en ny metode til socialisering af eksindsatte, styrke deres adgang og forankring til arbejdsmarked og forventes efterfølgende at fortsætte som en bæredygtig social økonomisk virksomhed

1. Baggrund

Kriminalitet koster det danske samfund enorme summer, ressourcer der kunne være anvendt til andre formål. Ifølge tal fra kriminalforsorgen koster det samlet antal indsatte 5 millioner kr. om dagen¹. 25-33 % begår ny kriminalitet indenfor 2 år efter endt afsoning og returnere til fængslet. Ydermere modtager 35 % af tidligere indsatte sociale ydelser enten i form af førtidspension eller kontanthjælp, dette tal stiger til 40-50 % efter fem år².

Ovenstående viser med al tydelighed de høje omkostninger kriminalitet har for det danske samfund. Det ses at indsatsen for socialiseringen af den indsatte ikke er optimal og at eksindsatte ofte begår ny kriminalitet. Det Lærende Fængsel tror på at uddannelse, læring og træning til arbejdsmarked er vejen til et liv ud af kriminalitet. Ved at lære nye adfærdsmæssige erfaringer og nye tankemønstre, opnås indsigt og forståelse for socialisering gennem *learning by doing* og psykoedukation.

Mangel på uddannet arbejdskraft

Frem mod 2019 vil Danmark mangle uddannet arbejdskraft. Manglen på 45.000 erhvervsuddannet vil betyde at samfundet mister 29 milliarder kr. Manglen på arbejdskraft vil kun gælde den uddannede arbejdskraft. Det vil betyde at en stor del af de ufaglærte fremadrettet kan få mærkbare problemer³. Derfor er det nødvendigt allerede *nu* at tage et større og koordinerende initiativ til at få denne målgruppe igennem et lærende forløb, der iværksættes umiddelbart efter deres løsladelse.

I de lukkede fængsler er der mange og strenge restriktioner i forhold til uddannelse. I nogle fængsler tilbydes job i "produktionsenhed", hvor der ofte arbejdes med produktioner der ikke længere eksisterer på det danske arbejdsmarked, og i få tilfælde tilbydes selvstudie. Endvidere ytres at flere indsatte efterlyser

¹ Kriminalforsorgen (2010). "Statistik 2010"

² Tranæs & Geerdsen (2008). "Forbryderen og samfundet - livsvilkår og uformel straf". Gyldendal & Rockwool Fonden

³ Pihl, M. D. (2010). "Mangel på uddannet arbejdskraft koster Danmark milliarder". Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

mere praktiske uddannelsestilbud, omkring en tredjedel af de indsatte udtaler at de ønsker at tage en erhvervsuddannelse hvis de havde muligheden⁴.

Socialiseringen virker ikke

Der findes i dag nogle forskellige tiltag i de danske fængsler, hvis formål er at uddanne og socialisere indsatte. Fællesnævneren for disse tilbud er at de ikke er konstrueret som et samlet og koordineret forløb og at de involverede partnere ikke interagerer tilfredsstillende med hinanden⁵. Der findes specielle tilbud til unge der bliver løsladt, men den største gruppe indsatte i fængsler og arresthuse⁶, ligger aldersmæssig over 25 år og udgør 70 %, hvilket betyder en del af dem hører til vores målgruppe.

Realiteten er at tilbagefaldet til fængslerne stadig er for høj, især i forhold til de økonomiske ressourcer der år efter år bliver afsat til formålet. Indikationen for, at de nuværende initiativer endnu ikke er optimale eller mangler den nødvendige viden og/eller samarbejdsrelationer, kan konstateres ved at siden 2006 er andelen af dømte der vender tilbage til fængsel været stabil⁷.

Hvad er det nye?

DLF er baseret på tiltag der har haft positiv effekt i socialisering af tidligere indsatte og disse er samlet i et fremadskridende og koordineret forløb understøttet af vores mentorteam, hvilket forventes et betydelig bedre out put. Overordnet adskiller DLF sig fra de nuværende tilbud på følgende områder;

- **Samler socialiseringen i et samlet og koordineret forløb opdelt i nøje tids tilrettelagt moduler.**
- **Hver enkelte eksindsatte er tilknyttet en mentor, der samtidig vil virke som fast kontaktperson og bindeled mellem virksomhederne og Vikarbureauet.**
- **Indgående erfaring og viden om infrastrukturen i fængselsystemet**
- **Højtuddannede eksindsatte, udgør en del af projektledelsesgruppen, hvilket for målgruppen optimerer korpsånd, fælles identitet, og motivationen til også at lykkes.**
- **Etableret som et tværfagligt samarbejde, mellem det offentlige og private**

⁴ Peter Koudahl 2007

⁵ ⁸Rigsrevisionen (2011). "Beretning om kriminalforsorgens initiativer til forebyggelse af dømtes tilbagefald til kriminalitet"

⁶ Kriminalforsorgen (2009). "Statistik 2009"

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

2. Projektets Formål

Missionen er at skabe en platform for nytænkning af en socialiserings processen for tidligere indsatte, hvor målet er at få dem ud på arbejdsmarked, da nuværende initiativer endnu ikke har haft den store succes. Derfor iværksættes DLF Vikarbureau som et udviklings projekt med henblik på at afprøve og udvikle et koncept der i praksis, når udviklingsperioden udløber, forventes at fortsætte som en bæredygtig social økonomisk virksomhed

Vikarbureauets formål er at få eksindsattes ressourcer og kompetencer i spil og få deres potentiale bragt frem. Det Lærende Fængsel er et samlet og koordineret læringsforløb, imellem os og vores professionelle samarbejdspartnere. Indsatsen handler konkret om at:

- **Gøre tidligere indsatte i stand til at indgå i samfundet som sunde sociale individer**
- **Give tidligere indsatte værktøj til at gøre op med den kriminelle tankegang**
- **Give tidligere indsatte værktøj til at bearbejde daglige udfordringer**
- **Styrke den enkeltes job kompetencer gennem forskellige kursusforløb**
- **Støtte den enkelte ved hjælp af mentor indsatser**
- **Træne den enkelte i en fast forankring til arbejdes marked**
- **Motiverer og inspirer til at skabe fælles vidensplatform samarbejdspartnerne imellem**

Konceptets 3 grundpiller

DLF vikarbureau er overordnet set baseret på tre grundpiller;

Grundpille 1: Kognitiv Adfærdsterapi

Den kriminelle skal gøre op med sin kriminelle tankegang - ved at lære at vende negative automatisk tanker til positive konstruktive automatiske tanker. Undersøgelser viser at kognitiv adfærdsterapi har den største succes rate i at socialisere tidligere indsatte.

Grundpille 2: Mentor ordningen

Undersøgelser har påvist, at tidligere indsatte der er tilknyttet en mentor som støtter og vejleder personen, at sandsynligheden for tilbagefald til kriminalitet er betragtelig reduceret⁸. Ordningen omfatter også de virksomheder der vælger at tage den tidligere indsatte i praktik og forventede ansættelse. Udebliver den

⁸ Nordisk Campbell Center (2008). "Hvad virker? Evidens om effekter". SFI Campbell

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

forventede ansættelse, ansættes den tidligere indsatte i Vikarbureauet. Mentoren vil fungere som kontaktperson/ sparringspartner til virksomheden i forbindelse med de forskellige udfordringer der kan opstå i forløbet.

Grundpille 3: Forankring på arbejdes marked

Tilknytning til arbejdes marked forankrer tidligere kriminelle til samfundet og giver selvtilid og viljen til at bryde den kriminelle løbebane. De faste rutiner, eksempelvis udfordringer med forventninger og stress på arbejdspladsen, lærer den tidligere indsatte at håndterer arbejdslivet og at få struktur på sin hverdag. Her skal det bemærkes at 41 % af tidligere indsatte mister deres job efter 12 måneder⁹, det er altså ikke jobbet i sig selv der sikre en succesfuld socialisering men jobbet skal ses som en del af løsningen.

3. Målbare Succeskriterier/ forventede effekter

Projektet forventes at have følgende resultater:

- **I udviklingsfasen vil 66 eksindsatte gennemgå læringsforløbet**
- **Vi forventer en succesrate på ca. 80-85 %**
- **Udviklingsprojektet er et initiativ der forventes at skabe fundament for en ny metode til socialisering af eksindsatte, til at styrke deres adgang og forankring til arbejdsmarked og som forventes at fortsætte som en bæredygtig social økonomisk virksomhed**

4. Målgruppe

Målgruppen er ressourcestærke mellem til langtidsindsatte hovedsagelig fra det lukkede fængselssystem, denne gruppe koster årligt 700.000 i direkte omkostninger¹⁰. Aldersmæssig er de ca. mellem 24-50 år og altså i den arbejdsdygtige alder, denne gruppe udgør omkring 70 % af indsatte i fængslerne¹¹.

⁹ Rockwool Fondens Forskningsenhed (2008). Tal fra Danmarks Statistik

¹⁰ Rigsrevisionen 2011

¹¹ Kriminalforsorgen 2010

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

5. Hoved Aktiviteter

Læringsforløbet er inddelt i to hoved faser; fase 1 - den mentale og sociale læringsproces, fase 2 - jobtræning i virksomhed.



De to faser sikre at den eksindsatte, også benævnt som mentees, opnår størst mulighed tilknytning til arbejdes marked og derigennem bliver selvforsynende. Da vi her taler om mennesker med psykosociale udfordringer er det vigtigt at vi ikke udsætter dem for yderligere stress, derfor har vi lagt vægt på en handleplan der sikre at fuldføre forløbet.

Mentorteamet i Vikarbureauet skal ses som et trænings forløb for denne proces, hvor den enkeltes forståelse for sociale spilleregler udvikles. Personlig læring, uddannelse og job er af afgørende betydning, for at kunne kvalificere til at vælge kriminalitet fra, og for at kunne indgå i vedvarende sociale forhold efter endt afsoning.

Fase 1 (3 måneders forløb)

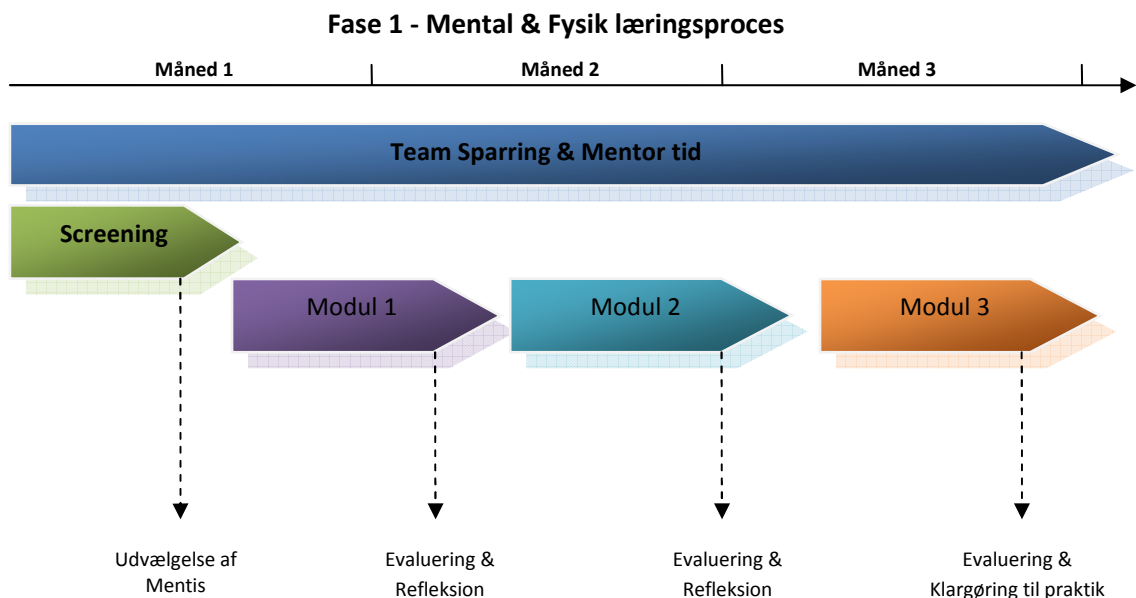
I fase 1 gennemgår eksindsatte det mentale og sociale læringsproces der sikre at eksindsatte vil være i stand til at opfylde de krav en kommende arbejdsgiver ville have til medarbejderen, mentoren vil her yde støtte og motivation. Forløbet består af følgende trin;

Aktivitet	Formål	Indhold	Deltagere	Ansvarlig
Screening	Udvælgelse af mentiees	Screenings proces	Mentorer og psykolog samt aspiranter	DLF
Prison S.M.A.R.T. Mental træning	Positiv personlig udvikling	Teknikker der udvikler empati og koncentration, hvilket er godt for læringsprocesser, større fokus og selvforståelse	Mentees	DLF og Prison S.M.A.R.T
SCITT				
Kognitiv træning	Kognitive redskaber til at omstrukturere negative tanker, til	Teknikker der arbejder på adfærdsændring	Mentorer og mentiees Kognitive	DLF og Scitt

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

	positive tanker		psykologer fra Scitt	
Personlig træning med mentor	Træning i at kunne begå sig i forskellige sociale situationer	Kognitive redskaber, coaching m.m.	Mentor og mentiees	DLF
Team Sparring	At lære at være aktiv deltager i en gruppe	Social interaktion, problemstillinger	2 mentorer pr. hold	DLF

- Screening. Forventnings afstemning mellem eksindsatte og DLF, hvor der fra begge sider vurderes om viljen til at deltage er tilstede. Processen består af et forløb på 10 dage, hvor de første 20 valgte profiler er sammen med udvalgte mentorer og en psykolog
- Mentale, sociale og professionelle læringsforløb, hvor mentor sørger for en særlig guidning og træning i at kunne begå sig i den udvalgte virksomhed eller Vikarbureauet, samt personlig træning i at kunne begå sig i forskellige sociale situationer. Denne periode indeholder også to forskellige kursusforløb bl.a. træningsforløb i de kognitive principper med henblik på at omstrukturere negative automatiske tanker
- Etablere samarbejde mellem Vikarbureauet og den virksomhed hvor eksindsatte skal i praktik med henblik på fastansættelse. Udebliver fastansættelse, bliver eksindsatte ansat i Vikarbureauet



Modul 1: Prison S.M.A.R.T.

Modul 2: SCITT

Modul 3: Praktikplads

Figuren illustrerer opbygningen af fase 1. Der vil løbende være team sparring (2 time om ugen opdelt i 2 hold) og mentor tid til den enkelte (10 timer om ugen) i hele fase 1. Efter hvert modul vil der være evaluering i form af interview eller workshop. Den

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

overordnet evalueringen af modulerne vil blive foretaget af ekstern enhed, den endelige evaluering og rapportering vil ligeledes blive foretaget af ekstern enhed.

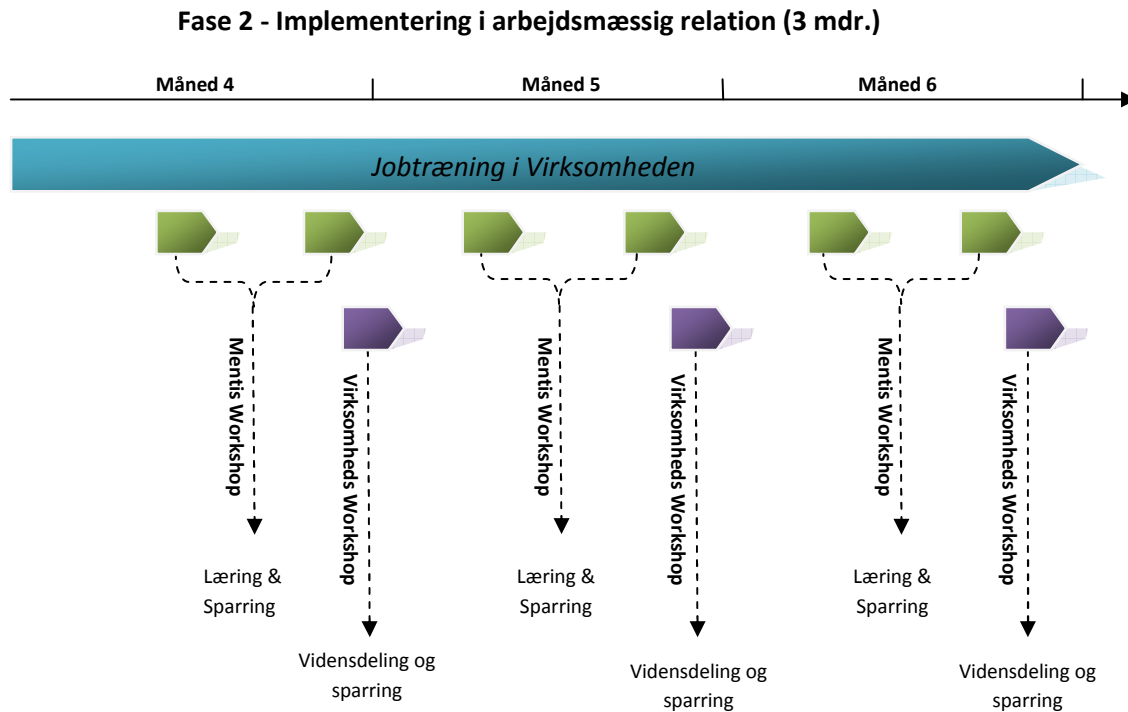
Fase 2 (3 måneders forløb)

I fase 2 skal alt det som læres i fase 1 implementeres i en arbejdsmæssig relation. Der vil endvidere løbende være workshop for mentiees og mentor og repræsentanter fra virksomhederne. Afslutningen af forløbet vil enten være en fast ansættelse i virksomheden, efter endt praktikperiode eller ansættelse i Vikarbureauet.

Aktivitet	Formål	Indhold	Deltagere	Ansvarlig
Jobtræning i virksomheden	Oplæring i virksomheden	Individuel træning	Mentiees	DLF i samarbejde med virksomhederne
Virksomheds workshop	Vidensdeling og sparring		Mentiees, HR/CSR ansvarlig og mentorer	DLF
Team sparring	At tage hånd om de udfordringer der lige nu og her, så de ikke vokser sig større	Hvad rør sig lige nu og her, relevante emner, social interaktion	Mentiees og mentor	DLF
Menties Workshop	At hjælpe mentiees til at indgå i fællesskaber og netværkssparring	Relevante emner, netværk	Mentiees og mentor	DLF

- Jobtræning i virksomheden
- 1 månedlig Workshop for repræsentant fra virksomheden (HR/CSR-chefen/nærmeste leder), eksindsatte og mentor. Formålet er vidensdeling og sparring
- Team sparring mellem mentor og eksindsatte
- Hver 14 dag workshop for eksindsatte

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau



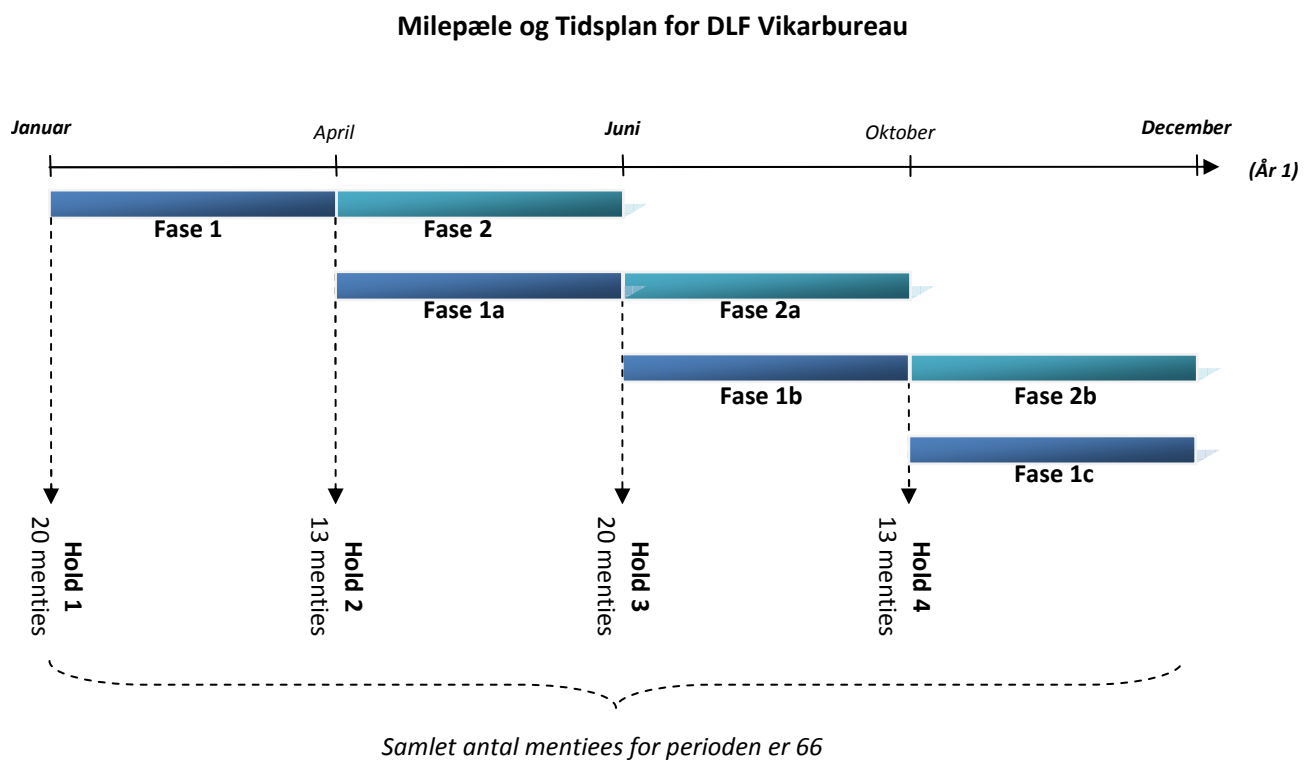
Figuren illustrerer opbygningen af fase 2. Overordnet er jobtræning i virksomheden den primære aktivitet, men der vil også være mentor tid til den enkelte mentiees (4 timer om ugen).

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

6. Milepæle og Tidsplan

Læringsforløbet iværksættes som et 12 måneders udviklingsprojekt, hvor konceptet afprøves i praksis. Der vil efter hvert modul være evaluering i form af interview med deltagere og efterfølgende dokumentation.

Der vil efter hvert 3 måned iværksættes et nyt hold, da overgangen fra fase 1 til fase 2 frigiver mentor timer der muliggør at der kan opstartes nyt (reduceret) hold. Antal mentees der gennemgår forløbet på et år er 66.



Figuren illustrerer de forskellige overlap der er ved hver fase. Efter fase 1 starter ny fase (fase 1a) samtidig med at fase 2 iværksættes med hold der startede i januar. Ved overgang fra fase 1 til fase 2 frigives timer fra mentorerne og dermed kan nyt hold iværksættes.

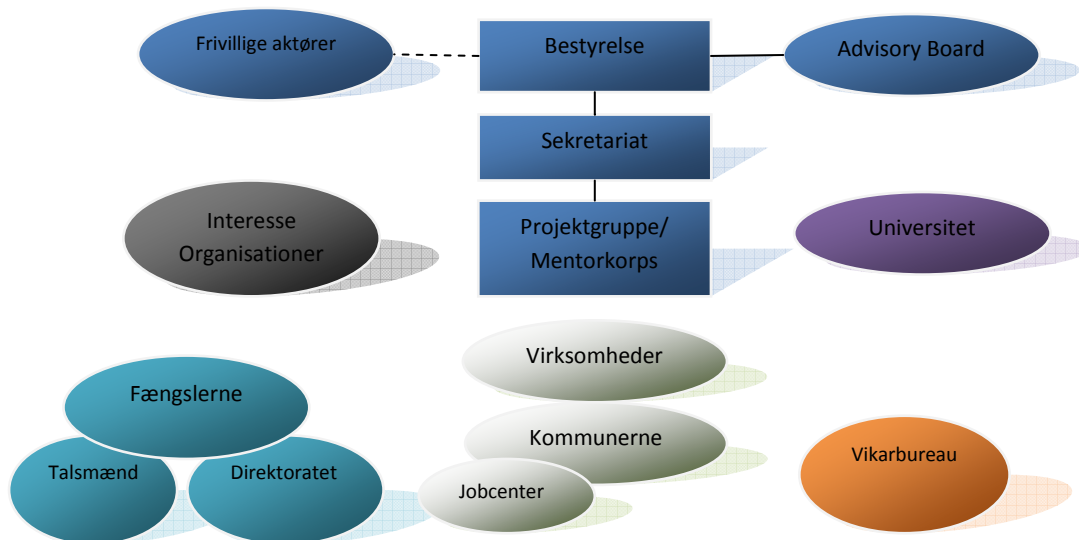
Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

7. Organisering & Samarbejdsrelationer

Det Lærende Fængsel er baseret på en organisatorisk tillidsmodel, hvor netværk, samarbejde og læring har høj prioritering. Det Lærende Fængsels består af et sekretariat, en bestyrelse, et Advisory Board, projektledelse samt andre frivillige aktører. Advisory Board - fungerer som Det Lærende Fængsels tænketank, og består af fagekspertter med forskellige baggrunde, kompetencer og ekspertiser. Bestyrelsen - Bestyrelsen er ansvarlig for sekretariatet mht. strategi, økonomi, ressourcer og at medarbejderne er i overensstemmelse med mål og værdier. Sekretariat - Det Lærende Fængsels sekretariat har ansvaret for den daglige drift, økonomi og projekternes fremdrift. Projektgruppe/Mentorteamet - Forestår den praktiske udførelse af projektet.

Nedenstående figur illustrerer organiseringen af Det Lærende Fængsel samt samarbejdsrelationerne.

Organisering & Samarbejdsrelationer



De blå elementer er selve DLF's organisation. Den turkise del er baggrunden for vores målgruppe. Den grønne del illustrerer vores samarbejdspartnere i selve læringsforløbet. Den orange illustrerer den større konsulentvirksomhed vi forventer at indgå samarbejde med. Den lilla figur illustrerer vores samarbejde med forskellige universiteter i forbindelse med (videnskabelige) værdi og dokumentation af resultater. Endelig illustrere den sorte enhed vores samarbejde med 3F og Dansk Metal

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

Samarbejdsskema

Samarbejdsrelation	Samarbejdsform
Fængslerne	Fængslerne forventes at indgå i et informerende samarbejde mht. at oplyse vores målgruppe om udviklingsprojektet
Talsmænd (Indsatte)	Overordnet er der valgt talsmænd som tovholder til at distribuerer og formidle udviklingsprojektet inde i fængslerne. Det skaber ejerskab og større sikkerhed for at det er virkelige motiveret eksindsatte der søger projektet. Tesen er at denne form for inddragelse i projektet kan skabe ansvar og engagement blandt indsatte.
Direktoratet	På sigt er det hensigten at der skal etableres et samarbejde med Direktoratet for Kriminalforsorgen der giver fængslerne mulighed for frit at kunne anvende DLF's læringsforløb.
Virksomheder	Private virksomheder er i første omgang vores samarbejdspartnere. Især dem der allerede har inkorporeret CSR i deres forretningspolitik, men også andre der er interesseret i CSR.
Kommunerne	Samarbejdet med kommunerne vil være på forskellige planer. Det 6 måneders træningsforløb til de eksindsatte sælges til kommunerne og fag kompetencerne fra Vikarbureauet sælges til både private virksomheder og det offentlige.
Jobcenter	Jobcentre er en naturlig samarbejdspartner i forhold til udvælgelse.
Vikarbureau	Vores eget Vikarbureau forventes at indgå samarbejdsaftale med en større konsulentvirksomhed, da partnerskab giver win-win situationer ift. ekspertise, større drift fordele og viden.
Universiteterne	Universiteternes rolle bliver i samarbejde med en allerede valgt ekstern enhed at varetage monitoring og evaluering af projektgennemførelsen med særlig henblik på vidensdeling og forskning.
Interesse organisationer - (Fagforeninger, DI, CSR)	Samarbejdet med interesse organisationer er af yderst vigtighed i forhold til at sikre at de ikke opfatter de indsatte som en trussel mod deres medlemmer.

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

8. Projektets Synlighed

Branding og PR er essentielle i forhold til projektets synlighed i debat forum og generelt hos den danske befolkning. Siden DLF blev etableret har der løbende været kontakt til medier, politikere, universiteter og andre interessenter med henblik på at kaste lys på de udfordringer der eksisterer i at forbedre socialisering af indsatte og tidligere indsatte. Synlighed og debat har høj prioritet for DLF fordi det er vigtigt for projektets succes at der skabes forståelse og velvilje hos politikere og i befolkningen.

Der er endvidere blevet etableret en *Kultur og Event* del der gennem forskellige kunstneres frivillige indsats vil skabe opmærksomhed omkring DLF's mission og vision.

9. Projektets Forankring

Erfaringerne og resultaterne fra udviklingsprojektet skal skabe en platform til debat om indsatsen for socialisering, målet er:

- En holdningsændring til den danske socialiserings indsats
- Dokumentation af resultaterne og erfaringerne vil blive delt via hjemmesiden og pressen
- Samarbejdet med universiteterne med henblik på forskning og vidensdeling
- Skabe bro mellem fængslerne, de indsatte og projektet, hvor målet er at informere og lokalisere motiveret indsatte, samt at informere om DLF
- Forsat dialog med involverede virksomheder om deres erfaringer og den gode historie
- Løbende samarbejde med kommunerne/jobcenter (målrettet vejledning og information)

10. Evaluering

Overordnet vil der være evaluering efter hvert modul i form af interview med åbne spørgsmål, denne data vil blive anvendt til evaluering og dokumentation af de erfaringer der gøres, med henblik på kontinuerligt at forbedre og dokumentere forløbet. Den valgte eksterne enhed og universiteternes rolle er at varetage monitoring og evaluering af projektgennemførelsen med særlig henblik på vidensdeling og forskning.

Udviklingsprojekt: Det Lærende Fængsels Vikarbureau

11. Kommunikationsplan

Hvem (interessenter)	Virkning (hensigt med budskab)	Hvad (budskab)	Hvordan (medie)	Hvornår
Kommunerne	Inddragelse og kapital	Hjælp til selvhjælp	Møder	Før og under
Jobcenter	Samarbejde med at finde kandidater og finansiering af forløb		Møder	Før og under
Tidligere indsatte	Deltagelse	"Vi vil støtte og motiverer jer til et liv uden kriminalitet"	Talsmænd, kommunerne (jobcenter)	Før og under
Virksomhederne	Inddragelse og praktikpladser	Mulighed for at vise CSR og få kompetent og motiveret arbejdskraft	Møder	Før og under
Fængslerne	Samarbejde med at finde kandidater	Hjælpe med "den gode løsladelse"	Møder	Før og under
Politikerne	Inddragelse, vidensdeling og kapital	Socialisering der virker og frigiver ressourcer	Møder	Før
Fagforbund (interesse organisationer)	Accept og god omtale	"Projektet hjælper tidligere indsatte tilbage på arbejdsmarkedet"	Møder	Før
Finansieringsyderne	Kapital	"Projektet er en god investering og mulighed for CSR"	Møder	Før
Universiteterne	Inddragelse og evaluering	Skabe platform for forskning	Møder	Før
Vikarbureau	Aftage mentees som vikar emner	Hjælpe tidligere indsatte tilbage på arbejdsmarkedet og vise CSR	Møder	Før og under

12. Budget

Estimeret budget på 3,5 millioner