

## Ny model for modtagelse af indsatte i danske fængsler

– Proceसेvaluering af implementeringen



Nichlas Permin Berger, Leif Olsen, Alexandrina Schmidt, Helene Jepsen og Henrik Lindegaard Andersen

*Ny model for modtagelse af indsatte i danske fængsler  
– Procesevaluering af implementeringen*

© VIVE og forfatterne, 2020

ISBN: 978-87-7119-685-6

Arkivfoto: Ole Bo Jensen/VIVE

Projekt: 11002

**VIVE – Viden til Velfærd**

**Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd**

Herluf Trolles Gade 11, 1052 København K

[www.vive.dk](http://www.vive.dk)

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

# Forord

Denne rapport er en del af forskningsprojektet om indførelsen af modtagelsesafdelinger og procedurer for modtagelse af nye indsatte, der formelt blev indført pr. 1. januar 2015 i Kriminalforsorgens fængsler i Danmark. Formålet med den nye modtagelse er at opnå en mere systematisk modtagelse, der afdækker den indsattes ressourcer, kompetencer, behov og udfordringer samt prioriterer de indsatser, der kan øge sandsynligheden for, at den indsatte ikke vender tilbage til kriminalitet efter afsoning og løsladelse.

Rapporten formidler resultaterne fra den del af projektet, der evaluerer den nye praksis, som skabes med implementeringen af de nye modtagelsesafdelinger og -procedurer i såvel modtagelsesforløbet som i afsoningsforløbet. Hovedspørgsmålet for evalueringen er: *Hvordan er fængslernes modtagelsespraksis blevet ændret siden 1. januar 2015, hvor der blev indført nye modtagelsesprocedurer og nye modtagelsesafdelinger for indsatte?* Væsentligt i de nye procedurer er indførelsen af det evidensbaserede redskab LS/RNR (Level of Service/Risk-Need-Responsivity), som er et risiko- og behovsvurderingsredskab udviklet i den canadiske kriminalforsorg, baseret på kriminologisk forskning i, hvilke faktorer der er mest knyttet til kriminalitet. Formålet med redskabet er at bidrage til vurdering af den indsattes risikofaktorer for fremtidig kriminel adfærd og derved understøtte en målrettet tilrettelæggelse af indsatsen over for den enkelte i forhold til dennes behov og særlige profil, karakteristika, styrker og svagheder.

Forskningsprojektet udspringer af et forskningssamarbejde mellem Direktoratet for Kriminalforsorgen og VIVE og er finansieret af TrykFonden under navnet: *A Research Evaluation of the Improved Intake Assessment Proces in the Danish Prison and Probation Service.*

I forbindelse med procesevalueringen har vi besøgt tolv fængsler i løbet af efteråret 2017 og interviewet indsatte, medarbejdere og ledere i fængslerne samt observeret praksis omkring screening med LS/RNR. Alle har bidraget med deres erfaringer og unik viden om de danske fængslers rammer og virkemåder. Til alle informanter vil vi gerne rette en stor tak. Navne på informanter og på de enkelte fængsler er anonymiseret, kun stillingsbetegnelser og funktioner er bibeholdt.

Informanterne har tilført projektet unik viden om, hvordan nye tiltag og politikker i Kriminalforsorgen omsættes til konkrete praksisser, og demonstreret, at implementering aldrig foregår i ligefremme og lineære processer, men består af langstrakte processer, som indbefatter læring og nye erkendelser, samtidig med at de organisatoriske og politiske rammer og vilkår forandrer sig. Derved får implementering også karakter af innovation, forstået som en grundlæggende dynamisk proces med forskellige variationer af løsninger på de mange forskellige udfordringer.

VIVE har haft tilknyttet en følgegruppe til projektet, som har bidraget med vigtig faglig viden og erfaringer. Følgegruppen bestod af en række videnspersoner fra Kriminalforsorgens institutioner og områder, faglige og frivillige organisationer, en kommune samt af en række forskere. Vi vil også gerne takke Direktoratet for Kriminalforsorgen for samarbejdet om gennemførelsen af projektet.

Procesevalueringen er gennemført af forsker Nichlas Permin Berger, der har fungeret som projektleder; seniorforsker Leif Olsen, der har bidraget til dataindsamlingen, den kvalitative analyse og udvikling af evalueringsrammen; analytiker Alexandrina Schmidt, der har bidraget til rapportens kvalitative analyse; forsker Henrik Lindegaard Andersen, der har bidraget til rapportens kvantitative analyse og studentermedhjælper Helene Jepsen, der har bidraget med kvalitativ databehandling.

*Kræn Blume Jensen*

Forsknings- og analysechef for VIVE Social  
2020

# Indhold

1	Sammenfatning .....	5
2	Baggrund for og formål med "ny modtagelse" i danske fængsler .....	9
2.1	Formål med evalueringen .....	11
2.2	Kriminalforsorgens grundlag for "ny modtagelse" .....	13
3	Evalueringens teoriramme og design.....	23
3.1	Evalueringens hovedspørgsmål .....	23
3.2	Evalueringens design.....	24
3.3	Fremmende og hæmmende faktorer for implementeringen .....	24
3.4	Forandringsmodel .....	25
3.5	Analytiske fremgangsmåder .....	26
4	Hovedprincipper for "ny modtagelse" .....	32
4.1	Tidlig og hurtig udredning .....	32
4.2	Helhedssyn på indsatte.....	33
4.3	Systematisk og prioriteret koordinering af indsatser.....	35
4.4	Indsatser svarende til afdækkede risici og behov via LS/RNR.....	36
4.5	Der skabes rum for, at den modtagende afdeling kan præge den indsatte i positiv retning .....	37
4.6	Lederes og medarbejderes vurderinger "ny modtagelse" og recidiv .....	40
4.7	Opsamling.....	42
5	Vurderinger af og erfaringer med "ny modtagelse" før og efter 1. januar 2015.....	44
5.1	Generelle vurderinger af den nye modtagelsesmodel.....	44
5.2	Institutionschefer og afdelingsledere – system, behov og "pænt goddag" .....	47
5.3	Socialrådgivere og case-managere – kulturændring, tid og tværfaglighed .....	50
5.4	En mere personlig modtagelse .....	53
5.5	Indsatte .....	57
5.6	Opsamling.....	63
6	Implementering, praksis og effekter.....	65
6.1	Evaluering og effekter .....	65
6.2	Kvantitativ analyse af data med henblik at matche kriminogene behov med indsattes aktiviteter .....	67
6.3	Systematisk arbejde med modtagelse af indsatte .....	69
6.4	Screening af de indsatte med LS/RNR.....	74
6.5	Opsamling.....	83
7	Konklusion og perspektivering.....	85
7.1	Konklusion .....	85
7.2	Perspektivering .....	91
	Litteratur .....	94

# 1 Sammenfatning

Den 1. januar 2015 oprettede Direktoratet for Kriminalforsorgen nye modtagelsesafdelinger og procedurer for modtagelse af nye indsatte i samtlige danske fængsler. Formålet med det nye tiltag er at skabe mere målrettede modtagelsesprocesser samt bedre og mere sammenhængende forløb for den indsatte. Tiltaget bygger på en idé om, at jo før man "får fat" i den enkelte og får lagt en plan for og med denne, jo bedre chance er der for at få igangsat en positiv udvikling og skabt motivation for den enkelte indsatte til at forandre sin adfærd.

Rapporten er en del af et forskningsprojekt, som gennemføres i samarbejde med Direktoratet for Kriminalforsorgen og er finansieret af TrykFonden. Projektet undersøger og evaluerer implementering og de mulige langsigtede effekter af indførelsen af dette nye tiltag, der blev besluttet politisk ved regeringens flerårsaftale for Kriminalforsorgens økonomi 2013-16.

Hovedspørgsmålet, som besvares i denne evalueringsrapport, er: *Hvordan er fængslernes modtagelsespraksis blevet ændret siden 1. januar 2015, hvor der blev indført nye modtagelsesprocedurer og modtagelsesafdelinger for indsatte?*

Rapporten er den tredje i rækken af flere publikationer i projektet, som afsluttes ultimo 2019. I 2017 publicerede vi resultaterne fra en evaluering af pilotprojektet MOVE, som er et motivationsprogram for indsatte (Berger et al., 2017), samt et kapitel, hvor vi gennemgik og diskuterede RNR-modellen (Risk-Need-Responsivity) i en antologi i forbindelse med KRIMs 50 års-jubilæum (Berger, 2017). I 2018 udkom en videnskabelig artikel om måling af behandlingsudbytte af fængselsindsatser med redskabet GPPM (Berger, Ladenburg & Hjelmar, 2018).

Fængselsansatte – ledere såvel som medarbejdere – og indsatte vurderer generelt, at den nye modtagelsesmodel medfører en stor forandring i måden, de indsatte modtages på i de danske fængsler. Vurderingerne af "ny modtagelse" er overordnet positive, og dette begrundes med, at modtagelsen er mere professionaliseret, systematisk og ensartet, end den var tidligere. Disse positive vurderinger knytter sig til, at "ny modtagelse" bidrager til at skabe en række ønskede forandringer i retning af: 1) en mere professionaliseret, systematisk og ensartet modtagelse, 2) en velbegrundet og systematisk afdækning af kriminogene behov, 3) målrettet overlevering fra modtagelse til afsoningsafdeling og 4) bedre forudsætninger for samarbejde med kommunen ved løsladelse.

Evalueringen har først og fremmest undersøgt medarbejdernes oplevelse af realiseringen af de fem hovedprincipper for "ny modtagelse". Hovedprincipperne er:

1. at der er tale om en tidlig (og hurtig) udredning
2. at der anlægges et helhedssyn på klienten
3. at der sker en systematisering, prioritering og koordinering af indsatser
4. at der peges på indsatser svarende til de afdækkede risici og behov
5. at der skabes rum for, at den modtagende afdeling/det modtagende fængsel kan præge klienten i positiv retning.

Ledere og medarbejdere vurderer, at *det første princip om hurtig og tidlig udredning* i høj grad er realiseret, mens der er mere differentierede vurderinger af, i hvor høj grad princippet om *helhedssyn* er implementeret. Det tredje og fjerde princip kædes sammen i vurderingerne, idet *systematisering, særlig prioritering og koordinering af indsatser* hænger tæt sammen med *mulighederne for at gen-*

*nemføre indsatser*, der modsvarer de indsattes risici, behov og modtagelighed. Den generelle vurdering er, at det giver store udfordringer, at det ikke i tilstrækkelig grad er muligt at gennemføre de indsatser, der er prioriteret og afdækket ved LS/RNR. Denne skeptiske vurdering giver ledere og medarbejdere også udtryk for i forhold til det femte princip om muligheden for at *skabe rum for at præge den indsatte i en positiv retning*, som også vurderes svært at realisere. Dette, fordi det er svært i praksis at adskille indsatte på modtagelsesafdelingerne fra de øvrige indsatte. Det vurderes dog også, at der er et potentiale for at implementere principperne, såfremt der skabes bedre muligheder for at iværksætte indsatser inden for de prioriterede områder.

Ledere og medarbejdere bliver i undersøgelsen bedt om at vurdere spørgsmålet om, hvorvidt "ny modtagelse" har potentiale til at nedbringe tilbagefald til kriminalitet (recidiv), dvs. til at styrke resocialiseringen. Forandringsteorien for "ny modtagelse" beskriver dette mål som et af de endelige mål. Vurderingen er imidlertid, at dette mål først kan realiseres, når Kriminalforsorgen kan tilbyde indsatser, der passer til de afdækkede behov. Herudover peger ledere og medarbejdere på, at det er en forudsætning, at det er muligt at påvirke holdninger og motivation hos den enkelte indsatte, altså deres modtagelighed, hvis målet skal nås. Dette er ifølge informanterne svært realiserbart, da en sådan holdningsændring i stort omfang afhænger af den indsatte selv. Det vurderes dog, at de ansatte i arbejdet med kriminogene behov har mulighed for at påvirke de indsatte gennem støtte med udgangspunkt i de indsattes ressourcer, gennem gode relationer og gennem en ordentlig modtagelse. Passende indsatser og indsattes modtagelighed og motivation for forandring er således gensidigt afhængige i forsøget på at reducere recidiv, og her er udfordringen, at der ikke altid findes relevante indsatser, mens de indsatser, som findes, i mange tilfælde alene omfatter misbrugsbehandling, uddannelse og arbejdsplacering.

De største udfordringer ved "ny modtagelse" vurderes at være manglen på passende og relevante indsatser til de afdækkede behov samt begrænset mulighed for at differentiere i tilgangen til og have ekstra fokus på indsatte, som har særlige udfordringer.

De indsattes oplevelser med "ny modtagelse" fordeler sig hovedsageligt i to grupper. En stor del af de indsatte værdsætter, at modtagelsen har skabt en bedre relation til de ansatte og en god oplevelse af LS/RNR-screeningen. Andre indsatte påpeger nogle problemer med "ny modtagelse": 1) Nogle modtagelsesafsnit kan opleves som stressende og kaotiske, da indsatte er en særdeles heterogen gruppe med forskellige udfordringer og problemstillinger samlet ét sted, og indsatte er utålmodige efter at komme videre til den egentlige afsoningsafdeling, 2) der mangler engagement fra og kontakt med fængselsansatte, og 3) LS/RNR opleves som utilstrækkelig og som en upersonlig computertest, og det påpeges, at den mangler fokus på den indsattes personlige og sårbare spørgsmål. Endelig oplever nogle indsatte, at LS/RNR holder fast i fortidens kriminalitetshistorik, og at det hæmmer deres motivation til forandring.

Denne evaluering undersøger processen med at implementere fængslernes nye model for modtagelse af indsatte i fængslerne. En model, som består af nedenstående elementer i form af trin og virkemidler:

1. Modtagelsesafdeling og/eller procedurer
2. Modtagessamtale og afdækning af psykiatriske forhold
3. LS/RNR og afsoningsplan
4. Tværfaglig koordinering og overlevering til afsoning
5. Handleplan, afsoning og løsladelse.

Interviewpersonerne vurderer, at implementeringen af disse elementer overordnet set er godt integreret i fængslernes daglige praksis. Ved brug af kvantitativ metode har vi med tilgængelige data fra Kriminalforsorgen forsøgt at matche de indsatte kriminogene behov "en-til-en" med, hvordan de anvender deres tid til aktiviteter under afsoningen. Kriminalforsorgens data har imidlertid ikke en tilstrækkelig høj kvalitet til, at vi med stor sikkerhed kan koble aktiviteter til den systematiske vurdering af de indsatte kriminogene behov og afsoningsplanen. Dette gælder særligt for bestemte aktivitetstyper, hvor der sker en forholdsvis mangelfuld eller fejlagtig registrering, hvilket giver visse udfordringer med validiteten.

Kriminalforsorgen følger i dag systematisk op på og monitorerer, at indsatte i fængsler (og i arrester) kommer i beskæftigelse og uddannelse på fuld tid. Kriminalforsorgen er, ifølge loven, forpligtet til at sikre dette. Men Kriminalforsorgen har på grund af den utilstrækkelige datakvalitet endnu ikke mulighed for at monitorere, dokumentere og følge op på, om der igangsættes de beskæftigelsesrettede eller kriminalitetsforebyggende indsatser, som Kriminalforsorgen selv har vurderet, at de indsatte har behov for (Rigsrevisionen, 2019). Tilsvarende har Kriminalforsorgen heller ikke haft mulighed for at undersøge, om indsatserne faktisk målrettes de indsatte, som har de største og fleste kriminogene behov.

Vi anbefaler derfor, at Kriminalforsorgen udvikler en praksis for monitorering og dokumentation af indsatte aktiviteter, idet et stærkt datagrundlag er afgørende for, at man vil være i stand til at gennemføre stærke og valide matching-analyser af fængselspersonalets praksis for tildeling af indsatser til de indsatte og derved af niveauet for implementeringen af RNR-principperne i fængslerne. Kriminalforsorgen er netop aktuelt i gang med at udvikle og implementere et nyt registreringssystem, (PUMA<sup>1</sup>), som man forventer, vil kunne anvendes til at undersøge matchingen mellem de indsatte behov og de beskæftigelsesaktiviteter, som indsatte tilbydes (Rigsrevisionen, 2019: 40).

De største udfordringer ved ny modtagelse er, ifølge medarbejderne: 1) at betjente har vanskeligt ved at kunne arbejde videre på den relation, de har etableret til de indsatte i modtagelsen, 2) vanskeligheder med at iværksætte indsatser, der modsvarer de indsatte prioriterede behov, 3) at der er for lidt opmærksomhed på de aktiviteter, som man kan sætte ind med i hverdagen, selv når der mangler specifikke indsatser til de indsatte, 4) at der på tværs af fængslerne opleves en forskelligartet integration af det tværfaglige samarbejde, som har varierende succes, samt 5) udfordringer i relation til målsætningen om at nedbringe recidiv, hvilket bl.a. forudsætter motivation til forandring hos de indsatte selv, og i forlængelse heraf at man arbejder målrettet med den indsatte motivation.

LS/RNR-redskabet bidrager i socialrådgivernes optik med et grundigt indblik i den indsatte liv og situation og kan give den indsatte større selvindsigt. På den kritiske side problematiseres manglen på relevante indsatser. Socialrådgiverne berører nogle problematikker, som angår professionens etik og værdier: 1) redskabets pres på socialfaglighedens ekspertise, for eksempel når der opstår uoverensstemmelse mellem screeningens resultater og socialrådgivernes egen socialfaglige vurdering (sådanne situationer kan adresseres ved en såkaldt "faglig tilsidesættelse", som dog kun ganske få socialrådgivere har benyttet), 2) udfordringen med at forklare betydningen af scoren til de mere kognitivt udfordrede indsatte og samtidig undgå at virke alt for kognitivt overlegen af hensyn til at vedligeholde en god relation til den indsatte samt 3) den etiske udfordring, der kan ligge i at åbne op for meget personlige emner, som der ikke nødvendigvis bliver fulgt op på senere, fordi der ikke er mulighed for at give et relevant tilbud, hvilket for eksempel kan skyldes, at bestemte indsatser ikke findes i det pågældende fængsel.

---

1 PUMA står for Programvirksomhed, Uddannelse, Misbrugsbehandling og Arbejde og er navnet på Kriminalforsorgens nye registreringssystem til beskæftigelse.

Evalueringen viser således, at fængslerne i perioden fra 1. januar 2015 til udgangen af 2017 kom i gang med en proces, hvor "ny modtagelse" blev implementeret på forskellige måder og i forskellige grader i alle danske fængsler. På trods af at implementeringen af "ny modtagelse" er et godt stykke fra at være helt i mål på en række centrale områder, særligt når det gælder grundlaget og mulighederne for at kunne omsætte afsoningsplanernes prioriteringer til praksis i handleplanerne, så er de foreløbige erfaringer perspektivrige. Der er en forholdsvis bred opbakning fra ledere og medarbejdere til de grundlæggende virkemidler og hovedprincipper i den nye modtagelsesmodel. Denne opbakning kan – sammen med et øget fokus på og en prioritering af interne såvel som eksterne ressourcer – understøtte fængslernes fortsatte implementering af virkemidler og hovedprincipper i fastholdelsen og videreudviklingen af de sammenhænge, som indtil videre er skabt i de danske fængsler. Evalueringen viser også, at fængslerne fra startdatoen for den formelle implementering den 1. januar 2015 ikke starter fuldt implementeret. Derimod følger alle fængsler et nogenlunde ensartet udviklingsmønster ved løbende og i stigende grad at implementere de centrale elementer af "ny modtagelse" fra start og frem mod slutningen af 2017.



## 2 Baggrund for og formål med ”ny modtagelse” i danske fængsler

At forebygge kriminalitet i samfundet er et centralt mål for Kriminalforsorgen og de forskellige myndigheder i det danske retssystem. Kriminalforsorgen arbejder mod dette mål gennem at tilbyde fængselsindsatte indsatser under afsoningen inden for behandling, forebyggelse, sundhed og skadesreduktion. Med effektive og målrettede indsatser er ideen at støtte og motivere den indsatte til at komme ud af den kriminelle løbebane. Kriminalforsorgens indsatser og aktiviteter har altså – ud over straffuldbyrdelse – et mål om forebyggelse af kriminalitet, som skal opnås gennem en *resocialiserende indsats*<sup>2</sup>. Det vil sige, at de støttende indsatser effektivitet og målrettedhed i Kriminalforsorgen i vidt omfang vurderes på, i hvilken grad de kan siges at virke kriminalpræventivt.

Med den politiske flerårsaftale 2013-16 for Kriminalforsorgens økonomi blev det besluttet at gøre en indsats for, at færre vender tilbage til fængsel, og for at reducere antallet af mulige ofre (Justitsministeriet, 2012). Ifølge aftalen var tanken, at dette skulle ske gennem at udvise konsekvens over for kriminalitet og gennem styrkede rammer for fængselsafsoningen. Det blev blandt andet formuleret, at:

*Der skal være færre gengangere i fængslerne. Dette vil føre til færre ofre for kriminalitet og bidrage til, at flere får et liv uden kriminalitet. Den resocialiserende indsats skal derfor nytænkes og målrettes mod tiltag, der har en effekt på tilbagefaldet til kriminalitet.*

Man ønskede dermed at give indsatte bedre muligheder for at leve en kriminalitetsfri tilværelse efter endt afsoning gennem en effektiv forebyggelse og en målrettet indsats.

I arbejdet med denne målsætning var et element i flerårsaftalen 2013-16, at man ville styrke fængslernes modtagelse af nye indsatte for at understøtte og sikre, at en ”tidligere afdækning af de indsattes udfordringer og kompetencer vil understøtte en mere målrettet og effektiv uddannelses- og beskæftigelsesindsats. Herved forbedres mulighederne for at skabe en tilknytning til arbejdsmarkedet efter løsladelse.” (Justitsministeriet, 2012). Dette blev udmøntet i en ny model for modtagelsesafdelinger og -procedurer, som formelt blev indført den 1. januar 2015 i danske fængsler som led i bestræbelsen på at styrke modtagelsesprocessen i sin helhed, herunder at understøtte en systematisk prioritering af indsatserne til indsatte under afsoning, understøtte muligheden for at foretage en tidlig sikkerhedsmæssig vurdering i forhold til placering samt understøtte frontmedarbejdere i at træffe beslutninger og opnå resultater i sagsbehandlingen af indsatte (Kriminalforsorgen, 2016a). Alle fængsler blev i den forbindelse anvist nye, faste procedurer og retningslinjer for modtagelsen af nye indsatte, og der blev – med få undtagelser – oprettet egentlige modtagelsesafdelinger i hvert fængsel.

Som del af flerårsaftalen for 2013-2016 blev desuden indført en evidensbaseret rehabiliteringsmodel med navnet ”RNR” i Kriminalforsorgen, hvilket står for de tre centrale principper Risk-Need-Responsivity (Andrews & Bonta, 2010). RNR er en model for rehabilitering af indsatte, som før flerårsaftalen var ny og uprøvet i den danske kriminalforsorg. På verdensplan er den i dag den afgjort mest udbredte model for indsatser og behandling af kriminelle i regi af fængsler og tilsynsvirksomhed. Modellen anvendes internationalt af frontmedarbejdere i fængsler, ikke blot i relation til indsatser og sagsbehandling, men også i vurderinger af kriminalitetsdømte samt til at informere og guide politiske beslutningstagere og ledere inden for kriminalforsorgen. Selvom RNR-modellen ikke er en egentlig interventionsteori, er dens principper forankret i en række forskellige kriminalpræventive indsatser

<sup>2</sup> Kriminalforsorgen selv anvender betegnelsen ’resocialisering’ eller ’den resocialiserende indsats’ om det, som har til formål at reducere tilbagefald til kriminalitet.

og sagsbehandling, men den har også dannet baggrund for udviklingen af forskellige redskaber, som kan afdække kriminelles risiko- og behovsniveau. Et af disse er LS/RNR (Level of Service/Risk-Need-Responsivity), som blev indført med RNR-modellen af Kriminalforsorgen i Danmark.

### **LS/RNR – et screeningsredskab**

Baseret på empirisk forankret viden om, hvilke individuelle faktorer der er associeret med fremtidig kriminalitet, og hvilke forandringskabende faktorer der kan bidrage til at reducere recidiv, har RNR-modellen også dannet baggrund for udviklingen af forskellige redskaber, som frontmedarbejdere kan anvende i deres daglige praksis.

LS/RNR er baseret på tre RNR-principper, som skal forankres i og understøtte den nye model for modtagelse af nye indsatte. Principperne vedrører den kriminalitetsdømtes risiko ('risk'), behov ('need') og modtagelighed over for indsats ('responsivity'). Kort beskrevet handler princippet for risiko om, at det samlede indsatsniveau for den enkelte indsatte skal tilpasses dennes risikoniveau, sådan at jo højere risikoniveauet er, jo større er indsatsen. Behovsprincippet handler om, at indsatsen skal målrettes klientens kriminogene behov, det vil sige de behov, som er af dynamisk karakter, og som derfor potentielt kan forandres. Endelig er der princippet om modtagelighed, som dækker over, at indsatsen skal tilpasses dømtens *generelle modtagelighed*, hvormed menes, at der må anvendes metoder, som passer til den specifikke målgruppe og den *specifikke modtagelighed*, som dækker over de individuelle forskelligheder vedrørende for eksempel den enkeltes motivation og sprog.

Modellen udgør et gennemgribende brud med den historiske tendens, hvor ressourcerne i mange lande, herunder i Danmark, overvejende blev prioriteret til de mest motiverede og samarbejdsvillige indsatte. Set i en RNR-optik er en sådan prioritering af indsatser en ringe og ineffektiv brug af knappe menneskelige og økonomiske ressourcer. Dette til trods for, at frontpersonalet ofte har en fornemmelse og vurdering af, at deres arbejde giver positive resultater for den indsatte. Dette er måske, fordi arbejdet med personen gik let, og den indsatte havde en positiv indstilling samt gav en god tilbagemelding. Disse indsatte, som er mest motiverede, er også ofte dem med lavest risiko, og som er mest "modtagelige" over for indsatser, og de kan derved give socialrådgiveren en større oplevelse af at lykkes med det resocialiserende arbejde i forhold til andre mindre motiverede og modtagelige. Dermed kan man sige, at praksislogikken i identifikationen af relevante indsatte er meget forskellig fra praksissen før indførelsen af RNR.

LS/RNR-redskabet er udformet til at kunne give et indtryk af den dømtes risiko for tilbagefald til kriminalitet og af, hvilke indsatser der kan iværksættes for at imødegå denne risiko. Gennem brug af LS/RNR er målet at afdække og vurdere den indsattes risiko- og behovsområder, som samlet set betegnes *de kriminogene behov*. Med denne karakteristik præciseres, 1) at det særligt drejer sig om behov, som ifølge forskningen på området bidrager direkte og selvstændigt til kriminel adfærd, samt 2) at det ikke vedrører de almene og legitime menneskelige behov, som ikke direkte kan relateres til fremtidig kriminel adfærd.

### **Afsoningsplaner**

Som del af den nye model for modtagelse udviklede og indførte Kriminalforsorgen et nyt koncept om *afsoningsplaner*, som skulle udgøre et væsentligt bindeled mellem afdækning af den enkeltes risici og behov (de såkaldte *kriminogene behov*) og de eksisterende handleplaner. Formålet med afsoningsplanerne er at styrke afsoningsforløbet generelt og understøtte en systematisk prioritering af indsatserne. I Kriminalforsorgens flerårsaftale for 2013-2016 står, at begrundelsen for etablere "ny modtagelse" er, at understøtte en bedre prioritering af indsatserne til den enkelte, hvorved "de

indsattes behov for bl.a. undervisning og arbejde kan afdækkes og udmøntes i en afsoningsplan” (Justitsministeriet, 2012).

Den oprindelige målsætning for modtagelsen er grundlæggende videreført i den seneste flerårsaftale (2018-2021) for Kriminalforsorgen (Justitsministeriet, 2016) trods de to aftalers forskellighed. I den seneste aftale er der tilføjet nye fokusområder i forhold til modtagelsen, som netop inkluderer fokus på evidensbaserede indsatser, kvalitetsløft af modtagelsesprocedurerne gennem inddragelse af øvrige myndigheder og andre eksterne aktører tidligt og i forbindelse med modtagelsen af den dømte i fængslet samt en målretning af beskæftigelsesindsatser.

Kriminalforsorgen har, siden de nye modtagelsesprocedurer og -afdelinger formelt blev indført, haft en opgave med at implementere disse i praksis og tilpasse dem bedst muligt til de enkelte fængslnes organisationer. Der har i den forbindelse været afholdt en række driftsstyringskurser, som udvalgte medarbejdere og ledere i modtagelsesafdelingerne har deltaget i, ligesom der har været afholdt temadage om RNR-princippet og -modellen. Desuden er der blevet uddannet en række case-managere i hvert fængsel, som har ansvaret for at sikre gennemførelsen af risiko- og behovsafdelingen i LS/RNR.

## 2.1 Formål med evalueringen

Med indførelsen af nye procedurer for modtagelse og visitation af nye indsatte i Kriminalforsorgen i Danmark er der lagt op til at søge at styrke og skabe de bedst mulige rammer for afsoningen. Derved er tanken, at modtagelsen og de tilknyttede procedurer skal udgøre rammen for tidlig afdækning af den indsatte ressourcer, kompetencer, behov og udfordringer samt beskrivelse af de indsatser, der skal tilrettelægges. Dette med henblik på, at den indsatte får de bedste muligheder for efterfølgende at leve en kriminalitetsfri tilværelse, jf. *Indstilling – Modtagelsesafsnit* (Kriminalforsorgen, 2015) samt *Håndbog i modtagelsesprocedurer i fængslerne*.

Med de nye modtagelsesprocedurer arbejdes der på grundlag af ensartethed og sammenlignelighed med en hurtig og effektiv afdækning med henblik på, at hele afsoningstiden udnyttes bedst muligt, samt sikring af, at alle klienter modtages og udredes på samme måde på tværs af forskellige fængsler.

Internationalt set bliver evalueringer i det strafferetslige system som oftest gennemført med henblik på at afdække effektivitet i form af undersøgelser af outcome, der som oftest måles på recidiv (sigtelse og ny dom efter løsladelse), hvilket politisk såvel som i forhold til befolkningen også har stor bevågenhed og interesse. Klassiske effektevalueringer af indsatser gennemføres typisk med eksperimentelle, kvasi-eksperimentelle eller tidsserie-design og gennem brug af kvantitative data. Sådanne systematisk, standardiserede data er meget stærke til at analysere på aggregerede niveauer, gennem høj repræsentativitet, hvilket muliggør generalisering. Effektanalyser tager dog ikke højde for hverdagslivet og fortæller kun lidt om det ”virkelige liv” og dets kontekst og intet om for aktørernes erfaringer og perspektiver. En kvalitativ analyse kan åbne for denne ”black box”; det vil sige for processen omkring implementering af nye indsatser eller modeller. Nærværende forskningsprojekt integrerer begge dele.

Det samlede projekts forskningsspørgsmål er: *at undersøge om og hvordan de nye modtagelsesprocesser virker og under hvilke betingelser.*

Forskningsprojektet indeholder således både en klassisk effektevaluering og en procesevaluering af implementeringen af "ny modtagelse". Inspiration hertil hentes fra den realistiske evalueringstilgang (Pawson & Tilley, 1997; Tilley, 2009) med dens anvendelse af forandringsteori eller forandringsmodel.

Hvor procesevalueringen, som afrapporteret i denne rapport, beskæftiger sig med implementeringsprocesser for indførelsen af "ny modtagelse", estimeres mulige effekter af modellen med særligt fokus på recidiv ved hjælp af et kvasi-eksperimentelt design og gennem anvendelse af matching-teknikker. De to dele integreres, når resultater fra procesevalueringen indgår og anvendes som ressource til at forklare, hvorfor resultaterne af effektanalysen ser ud, som de gør. Derved kan det samlede projekt opdeles i følgende tre dele:

1. Procesevaluering: Viden om implementeringsprocesserne, som har fundet sted, fra den nye modtagelse formelt set blev indført den 1. januar 2015.
2. Effektevaluering: Opnåelse af viden om de mere langsigtede effekter af indførelsen af den nye modtagelsesmodel.
3. Integrering: Undersøgelse af forbindelsen mellem implementeringen af modtagelsesprocedurerne og effektanalysens fund.<sup>3</sup>

Nærværende rapport udgør altså den samlede afrapportering af evalueringens første del, procesevalueringen (punkt 1).

I næste kapitel beskriver vi evalueringens genstand, "Kriminalforsorgens grundlag for modtagelsesafdelinger og -procedurer", som vi i kort form vælger at kalde "ny modtagelse". Vi præsenterer desuden RNR-modellens principper og forskning i disse samt dokumenterede erfaringer med redskabet LS/RNR. Dette grundlag er vigtigt for at forstå de fængselsansattes og de indsattes erfaringer med "ny modtagelse", som udgør det empiriske omdrejningspunkt for evalueringen.

Kriminalforsorgen i Danmark bruger ikke officielt betegnelsen "rehabilitering". Når vi alligevel gør det her, er det, fordi begrebet er alment i international, kriminologisk litteratur om fængsler, indsatser og RNR: I denne litteratur problematiseres selve ideen og begrebet om rehabilitering af indsatte og karakteriseres som værende i et grundlæggende, konstant og spændingsfyldt dilemma mellem begreber om straf og kontrol.

I denne evaluering omtaler vi dømtte til afsoning i fængsel, som modtages via den nye modtagelsesmodel, som "indsatte". Når der bliver henvist til "klienter" i eksempelvis socialrådgivernes kvalitative udtalelser, skal disse således også forstås som indsatte.

Evalueringsrapporten er struktureret sådan, at der efter dette indledende kapitel 2 følger en beskrivelse af evalueringens teoriramme, hovedspørgsmål, seks arbejdsspørgsmål og datagrundlaget, samt hvordan disse indgår i afdækningen og besvarelsen af de stillede spørgsmål. De efterfølgende kapitler 4-6 er rapportens analysekapitler. Kapitel 4 beskriver de forskellige aktørers forståelser og vurderinger af realiseringen af de fem hovedprincipper, som ligger til grund for modellen for "ny modtagelse". Kapitel 5 afdækker forskelle i fængselsansattes (institutionschefer og afdelingsledere, socialrådgivere, case-managere og betjente) og indsattes oplevelse af den nye modtagelsespraksis, som også indebærer en skildring af de fire centrale forandringselementer af praksis efter indførelsen af den nye modtagelsesmodel pr. 1. januar 2015. Kapitel 6 præsenterer en analyse af centrale er-

---

<sup>3</sup> Resultaterne vedrørende punkt 1 formidles i denne rapport og i en videnskabelig artikel, mens resultaterne vedrørende punkt 2 og 3 vil blive formidlet i videnskabelige artikler.

faringer og vurderinger af implementeringen af Kriminalforsorgens indsats "ny modtagelse" og herunder oplevede virkninger af den nye indsats og praksis, som implementeringen har medført. Kapitel 7 præsenterer evalueringens samlede konklusion og afsluttes med en perspektivering.

## 2.2 Kriminalforsorgens grundlag for "ny modtagelse"

Kriminalforsorgens arbejde med etablering af modtagelsesafdelinger og -procedurer i alle danske fængsler blev – som tidligere nævnt – beskrevet som et flerårsaftaleprojekt med titlen "Modtagelsesafsnit" i den politiske flerårsaftale om Kriminalforsorgens økonomi for 2013-2016, hvori det blev besluttet at oprette modtagelsesafsnit i samtlige danske fængsler fra den 1. januar 2015 (Kriminalforsorgen, 2014).

Projektbeskrivelsen herfor blev udmøntet i "Indstilling – Modtagelsesafsnit", hvori Kriminalforsorgen redegjorde for hovedformålet med differentiering af fængslernes modtagelsesafdelinger og -procedurer, for fem grundlæggende hovedprincipper og for en lang række virkemidler, der skal implementeres i fængslerne for at realisere formålene og indarbejde hovedprincipperne i fængslernes praksis. Herunder følger en kort punktvis beskrivelse af hovedformål, hovedprincipper og virkemidler, som formidles detaljeret i Kriminalforsorgens indstilling (Kriminalforsorgen, 2015) til det, vi kort kalder Kriminalforsorgens "ny modtagelse". Hovedformålet med indførelsen af "ny modtagelse" er:

1. at afsoningstiden udnyttes bedst muligt, således at den enkelte klient får bedre muligheder for at leve en kriminalitetsfri tilværelse efter endt afsoning.
2. at gennemføre en tidlig afdækning af den enkelte indsatte ønsker, udfordringer og kompetencer og herunder danne grundlag for en prioritering af, hvilke indsatser der skal iværksættes, og i hvilke rammer (=afdeling, fængsel) klienten mest hensigtsmæssigt har mulighed for at lykkes med dette.
3. at foretage en sikkerhedsmæssig vurdering af den enkelte indsatte, således at den pågældende placeres korrekt i relation til dette aspekt.

Afsoningsplanen bygger på identifikationen af de kriminogene faktorer og afdækning af den indsatte modtagelighed med henblik på at vurdere, hvad der skal arbejdes med under afsoningen, samt hvilke barrierer der er for, at indsatsen lykkes og recidiv forebygges. Indsatserne vurderes, jf. risikoprincippet i RNR, ud fra den indsatte behov og fordeles således, at de med størst risiko for at recidivere også modtager den største indsats (Kriminalforsorgen, 2015). Derved prioriteres ressourcerne også systematisk efter dem, som har mest behov, hvilket i øvrigt er i fuld overensstemmelse med et helt centralt rationale i selve det teoretiske grundlag for RNR-modellen (Andrews & Bonta, 1994). Til sidst er der også fokus på, at modtagelsesafsnittet får mulighed for at præge den indsatte, før de øvrige indsatte præger vedkommende, hvilket gøres ved at adskille de nye indsatte fra de resterende indsatte i fængslet i løbet af modtagelsesproceduren, som spænder over syv hverdage (Kriminalforsorgen, 2015, 2016b).

Det overordnede mål med "ny modtagelse" er, at den skal understøtte Kriminalforsorgens opgave, der, ud over at fuldbyrde straf, er at medvirke til, at færre vender tilbage til kriminalitet og dermed reducere recidiv gennem indsatser, der bringer dømte videre til et liv uden kriminalitet.

Hovedprincipperne, som ligger til grund for "ny modtagelse", er opsummeret i næste afsnit.

### 2.2.1 Hovedprincipper for ny modtagelse

Der er en række hovedprincipper i "ny modtagelse". I disse hovedprincipper anerkendes vigtigheden af en tidlig og effektiv afdækning af klientens ressourcer, kompetencer, behov og udfordringer, samt at en god og tryk modtagelse vil kunne understøtte en mere målrettet og effektiv recidivforebyggende indsats og give den indsatte muligheden for at bruge sin afsoningstid konstruktivt (Kriminalforsorgen, 2015:8). Hovedprincipperne er:

1. at der er tale om en tidlig (og hurtig) udredning
2. at der anlægges et helhedssyn på klienten
3. at der sker en systematisering, prioritering og koordinering af indsatser
4. at der peges på indsatser svarende til de afdækkede risici og behov
5. at der skabes rum for, at den modtagende afdeling/det modtagende fængsel kan præge klienten i positiv retning.

Vi behandler fængselsansattes oplevelse af, hvorvidt disse principper er blevet realiseret i praksis, i kapitel 4.

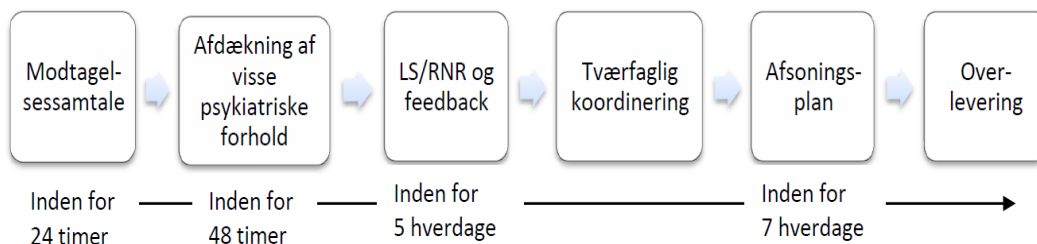
### 2.2.2 Virkemidler

Til implementeringen af "ny modtagelse" gør Kriminalforsorgen brug af en række forskellige *virkemidler*. Nogle af de mest centrale er oplistet nedenfor:

1. Modtagelsesafsnit
2. Modtagelsesprocedurer
3. Målgruppeafgrænsning
4. Tidsrammer for de forskellige aktiviteter
5. Seks trin i modtagelsesforløbet:
  - a. modtagelsessamtalen
  - b. afdækning af psykiatriske forhold
  - c. afdækning af behovsområder ved brug af LS/RNR
  - d. vurdering, feedback og konkretisering
  - e. behovsprioritering og afsoningsplan
  - f. overlevering til afsoning.
6. Aktivitetsplan for en modtagelsesafdeling
7. Idékatalog til yderligere ikke-obligatoriske aktiviteter
8. Undervisning i anvendelse af LS/RNR og en intern praksishåndbog i LS/RNR
9. Erfaringer fra pilotprojektet i Sønder Omme (Clausen & Bentsen, 2014)
10. Vejledende materialer: "Indstilling – modtagelsesafsnit" (Kriminalforsorgen, 2015) og "Håndbog i modtagelsesprocedurer i fængslerne" (Kriminalforsorgen, 2016b)

Hvad angår "Håndbog i modtagelsesprocedurer i fængslerne" (Kriminalforsorgen, 2016b) var baggrunden, at der viste sig et behov for en mere konkret og praksisnær håndbog. Bogen indeholder de vigtigste elementer og anvisninger til anvendelse i den daglige praksis i fængslerne. Den giver bl.a. en grafisk præsentation af modtagelsesprocedurerens seks forskellige aktiviteter og de tidsrammer, de skal gennemføres inden for, i løbet af de første syv hverdage i modtagelsesforløbet for de indsatte.

**Figur 2.1** Modtagelsesforløbet for indsatte



Kilde: "Håndbog i modtagelsesprocedurer i fængslerne" (Kriminalforsorgen, 2016b).

Kriminalforsorgens "ny modtagelse" indeholder tre ambitiøse mål, fem hovedprincipper og mange virkemidler, der blev formelt indført i alle danske fængsler pr. 1. januar 2015 med det mål, at alle får et fælles grundlag at arbejde ud fra i modtagelsen af indsatte. Modtagelsen starter fra det tidspunkt, hvor de indsatte ankommer til fængslet, og slutter med overleveringen af den indsatte til afsoningen, hvor bl.a. afsoningsplanen omsættes til mål og aktiviteterne i indsattes handleplaner. Som det fremgår af Figur 2.1, skal der gennemføres en modtagelsessamtale inden for de første 24 timer, efter at den indsatte er ankommet til fængslet, og dernæst skal der inden for de første 48 timer foretages en afdækning af, om den indsatte har psykiatriske problemer. Inden for de første fem hverdage skal der desuden gennemføres en screening af den indsatte med LS/RNR, og den indsatte skal have feedback på denne screening. En LS/RNR-screening skal afdække klientens risiko og behov, men også de personlige forhold (og *ikke-kriminogene* behov), herunder behov vedrørende bolig og økonomi og oplysninger om eventuelle tidligere behandlinger eller om familieforhold.

Screeningen gennemføres for de fleste, men ikke alle indsatte. Målgruppen for gennemførelse af LS/RNR er personer, som opfylder følgende kriterier:

1. Der er mindst 28 hele dage tilbage til forventet løsladelse, og den indsatte opfylder kriterierne for prøveløsladelse.
2. Den indsatte har en kombinationsdom, hvor den ubetingede del er på mere end 2 måneder, og der er mindst 28 dages afsoning tilbage til forventet løsladelse regnet fra tidspunktet for ankomst til fængslet.

I starten indgik også udvisningsdømte, der opfylder ovenstående betingelser, men Direktoratet for Kriminalforsorgen besluttede i 2017 at undtage udvisningsdømte fra dette, sådan at der pr. 1. juli 2017 som udgangspunkt ikke længere skulle udarbejdes LS/RNR for indsatte, der er udvist af landet ved dom<sup>4</sup>.

I forlængelse heraf er målgruppen for denne evaluering indsatte i danske fængsler, der gennemgår modtagelsesforløb, og som falder inden for ovenstående målgruppe for LS/RNR.

I løbet af de dage, de nyindsatte tilbringer i modtagelsen, skal der gennemføres tværfaglig koordinering, og på baggrund af LS/RNR-screeningen udarbejdes en afsoningsplan. Denne indeholder det, der skal formidles videre via en overlevering til fængselsansatte på fælleskabsafdelingerne – det er typisk personer, der er centrale for den indsattes afsoningsforløb og handleplansarbejde.

<sup>4</sup> Der står anført i den interne beslutningsskrivelse fra Direktoratet for Kriminalforsorgens ledelse, at der fortsat vil være mulighed for at udarbejde LS/RNR, hvis et konkret, socialfagligt skøn viser, at det er formålstjenligt i den enkelte udvisningsdømtes sag.

Den konkrete implementering af "ny modtagelse" kræver et vist omfang af lokale tilpasninger og differentieringer i forhold til fængslernes forskellige typer af indsatte, fysiske og organisatoriske rammer osv. Det betyder bl.a., at de seks trin i modtagelsesforløbet, der fremgår af Figur 2.1, implementeres både i selvstændige, fysiske modtagelsesafdelinger og i afsoningsafdelinger.

Programmet for "ny modtagelse" bygger på, at de enkelte fængsler står for implementeringen med udgangspunkt i Kriminalforsorgens indstilling og håndbog samt uddannelse af medarbejdere til at screene de indsatte med LS/RNR og foretage driftsstyring af de nye virkemidler i "ny modtagelse". De enkelte fængsler får således en kompleks opgave med at implementere de mange elementer, der skal indpasses i fængslernes eksisterende fysiske rammer, redskaber, aktiviteter og samlede organisation. I programmet for "ny modtagelse" ligger således ikke, at der tilføres nye eller flere indsatser – modtagelsen har derimod til formål at sikre en bedre udnyttelse af det eksisterende og med LS/RNR at understøtte en ny systematik for tildeling af indsatser til de indsatte afhængigt af den beregnede risiko for, at denne begår ny kriminalitet. Med LS/RNR etableres således et nyt perspektiv på og et nyt videns- og informationsgrundlag for arbejdet med de indsatte.

### 2.2.3 RNR-modellen – en ny rehabiliteringstilgang

Internationalt set er RNR-modellen (Risk-Need-Responsivity, på dansk Risiko, Behov, Modtagelighed) – blevet den dominerende model i udviklingen af redskaber, som understøtter en risiko- og behovstilgang til kriminalitetsdømte. Særlig de nyere redskaber kan anvendes som del af grundlaget for at træffe beslutninger i sager om indsatte eller andre dømte i praksis.

LS/RNR blev allerede i 2013 indført i Kriminalforsorgen i Frihed sammen med tilsynsmodellen MO-SAIK<sup>5</sup>, og den blev efterfølgende evalueret (Clausen, 2016; Rönneling & Lund-Sørensen, 2017). LS/RNR, som bygger på RNR-modellen, er på verdensplan det formentlig mest udbredte redskab til håndtering og vurdering af dømte i det strafferetslige system (Wormith & Bonta, 2018). Forskningen understøtter generelt, at indsatsen for at maksimere den kriminelles evne til at lære fra rehabiliterende behandlingsindsatser generelt bør være kognitiv adfærdsbehandling og tilpasset den enkeltes læringsstil, motivation, evner og styrker (Andrews, Bonta & Wormith, 2011).

RNR-modellen er teoretisk funderet i en psykologisk tilgang til forståelsen af kriminel adfærd (Newsome & Cullen, 2017), og der foreligger betydelig evidens for, at indsatser, som er baseret på RNR, kan reducere recidiv og er mere effektive end indsatser, som ikke anvender disse principper (Andrews, Bonta & Hoge, 1990; Herzog-Evans, 2017). Før udviklingen af risiko- og behovsvurderingsredskaber, og før RNR-modellen blev indført, fx i Danmark, var vurdering af kriminelle risici alene baseret på det professionelle fængselspersonales vurderinger, hvilket vil sige baseret på personalets egne erfaringer, viden og uddannelse. Ved modtagelsen af nye indsatte er formålet at søge at danne et billede af vedkommendes sikkerhedsrisiko og risiko for at begå vold samt af den indsatte særlige behov i relation til rehabilitering. Med RNR-modellen indføres et evidensbaseret redskab, som skal hjælpe personalet i sådanne vurderinger. Hvordan fængselspersonale arbejder med og forstår RNR-modellen og principperne, er centralt at undersøge, eftersom modellen har medført udvikling af nye tilgange og måder at tackle og håndtere de indsatte afsoningsforløb på (Haqanee, Peterson-Badali & Skilling, 2015).

Forskningslitteraturen peger på, at der er substantiel evidens for, at en række kriminalitetspræventive indsatser overordnet set fører til reduktion i recidiv, når grupper, der har modtaget indsatsen,

---

<sup>5</sup> Motiverende Samtaleintervention i Kriminalforsorgen.



sammenlignes med en sammenlignelig gruppe, som ikke har modtaget indsatsen (en kontrolgruppe). Litteraturen viser også, at nogle typer af indsatser viser større effekt end andre, hvilket har flyttet fokus til at undersøge, hvilke særlige indsatsskarakteristika der giver de bedste resultater.

Disse karakteristika er RNR-princippet, som afspejler de centrale grundlæggende og vejledende principper for effektive fængselsinterventioner (Gendreau, 1996). Smith, Gendreau & Swartz (2009) viser, at den højeste grad af effektivitet opnås, når disse interventioner implementerer alle tre principper frem for alene et eller to af dem. Det var oprindeligt de canadiske forskere Don Andrews og James Bonta og kolleger, som udviklede principperne på en måde, som gjorde, at deres egen teori om RNR blev testbar. Den videnskabelige værdi af disse principper blev tydeliggjort ved hjælp af relativt avancerede metaanalytiske teknikker, hvor man kunne skabe overblik over meget store mængder af litteraturstudier om effektiviteten af indsatser over for kriminelle (Andrews & Bonta, 1994; Lipsey, 1992). De tre principper for RNR, som de udviklede, har følgende betegnelser:

1. Den kriminelles risiko (risk)
  2. Den kriminelles behov (need)
  3. Den kriminelles modtagelighed over for en indsats (responsivity)
- (Andrews, 1995a; Andrews & Bonta, 1994).

Andrews, Bonta og kolleger viste med en af disse metaanalyser, at indsatser, som var godt forankret i principper for en effektiv indsats, kunne reducere recidivet med helt op til 30 % (Andrews & Bonta, 1994; Andrews et al., 1990). Andrews, Bonta og deres kolleger har således været med til at etablere en relativt bred konsensus om, hvorvidt der er særlige karakteristika eller principper ved de mest effektive rehabiliterende indsatser (Andrews, 1995b). Siden har flere studier dokumenteret, at indsatser, som benytter RNR-princippet, kan nedsætte recidivet op til 35 % i forhold til de indsatser, som ikke benytter dem (Andrews & Bonta, 2010; Gendreau, 1996). Modellen har også vundet stor udbredelse og er nok den bedst dokumenterede indsatssmodel på området. Der diskuteres, bl.a. i USA, hvorvidt man skal udbrede brugen af RNR-modellen tidligere, dvs. allerede i forbindelse med strafudmålingen i retten, og her give input til, hvilken form for strafretlig sanktion der skal tildeles den dømte. Der er altså umiddelbart meget, som taler for, at RNR er en effektiv, rehabiliterende indsatssmodel.

Risikoprincippet indeholder både statiske risikofaktorer (såsom kriminel baggrund) og dynamiske risikofaktorer (Newsome & Cullen, 2017). Princippet bygger på forudsigelser af engagement i kriminel aktivitet og en vurdering af en passende behandlingsindsats på baggrund af et aktuelt risikoniveau, hvor antagelsen er, at den bedste forebyggelse af recidiv sker ved målretning af indsatsen mod dømte med højest risikoniveau (Newsome & Cullen, 2017). Princippet om behov (need) bygger på, at man bør målrette rehabiliterende indsatser mod de dynamiske faktorer for at mindske recidiv (Newsome & Cullen, 2017:1032). I teorien for RNR vedrører de "kriminogene behov" eksempelvis problematiske handle- og tankemønstre, mens de "ikke-kriminogene behov" kan være sindslidelser, offerhistorik og mangel på ambitioner.

Modtagelighedsprincippet (responsivity) angår effektiviteten af indsatsen på to niveauer. Det *generelle niveau* indebærer ændring af adfærd mod en pro-social adfærd, og her viser kognitiv adfærdsterapi sig at være en af de mest effektive behandlingsstrategier. Det *specifikke niveau* pointerer derimod, at dømte har individuelle forskelligheder, som kan udfordre indsatssens effektivitet, da dømte reagerer forskelligt på former af indsatser og læringstilgange (Andrews & Bonta, 2010; Newsome & Cullen, 2017:1032). Her er de otte risiko- og behovsfaktorer (kaldet "Central Eight"), hvoraf den fjerde – kriminalitetshistorik – er statisk, mens de syv øvrige karakteriseres som dynamiske, altså mulige at forandre:

1. Pro-kriminelle tanker og værdier samt prokriminell holdning
2. Pro-kriminelle venner/netværk
3. Antisocialt temperament/personlighed (lav selvkontrol, fjendtlighed, ikke-interesse i andre mv.)
4. Kriminalitetshistorik
5. Familie-/ægteskabelige omstændigheder (ægteskabelig ustabilitet, dårlige forældrekompetencer eller kriminalitet)
6. Arbejde/uddannelse
7. Fritid (fx mangel på pro-sociale interesser)
8. Misbrug (Andrews & Bonta, 2010).

Modellen har dog også mødt forskellig kritik, bl.a. for utilstrækkelighed i den psykologiske tilgang, mangel på inkorporering af moralske og sociale aspekter af kriminaliteten og for lidt fokus på de dømtes ressourcer (Berger, 2017:134; Polaschek, 2012; Ward, Yates, & Willis, 2011). Også modellens primære fokus på at reducere risiko for gentagen kriminalitet, snarere end at genskabe eller berige dømtes liv, har fået kritik, og det er blevet fremført, at hvis man ikke lykkes med at engagere og motivere dømte i deres egen rehabilitering/resocialisering, risikerer man at underminere chancen for, at de får succes i samfundet på sigt (McNeill, 2012; Willis & Ward, 2013). Ward (2015) anfægter begrebsliggørelsen af dynamiske og statiske risikofaktorer og foreslår i højere grad at forstå de dynamiske faktorer som risikoforudsigelser, som yderligere kan brydes ned til hverdagslige begreber, såsom tillærte asociale normer i nære relationer. Andre kritikere i litteraturen påpeger, at risikovurderingens standardiserede tilgang risikerer at hæmme faglige og professionelle skøn samt perspektiverne i arbejdet med dømte, hvorved de dømtes særlige og individuelle problemstillinger og ønsker tilsidesættes (O'Malley, 2010).

Modellen har også fået kritik for, at den ikke er så anvendelig over for kvindelige dømte og etniske minoritetsgrupper som over for andre, idet den er primært baseret på hvide mandlige kriminelle (Latessa, 2015). Endvidere er der rejst en kritik af, at udviklingen af individuelle behandlingsplaner/handleplaner på baggrund af risikovurderingen på nuværende tidspunkt er helt utilstrækkelig (Latessa, 2015; Ward, 2015). En del af kritikken er et led i en større faglig-teoretisk diskussion i litteraturen mellem fortalere for henholdsvis RNR-modellen og GLM-modellen (Good Lives Model) (Fortune, Ward & Willis, 2012; Ward, Yates & Willis, 2011; Ziv, 2018), som det vil føre for vidt at komme ind på her.

Vurdering af individers risiko for kriminalitet kan med disse redskaber ikke forudsiges med 100 procents sikkerhed. Forskningen indikerer, at denne usikkerhed betyder, at risikovurderingsredskaber højst kan forudsige på et moderat niveau, det vil sige, at en vis andel i sådan en model vil være falsk positive. Det er også blevet diskuteret, hvilke konsekvenser risikovurderinger har, når der skabes "falske positive" og "falske negative", hvilke etiske problemer der kan være forbundet hermed, samt behovet for bedre data (Douglas et al., 2017). Forskningen viser også, at der blandt de mange risikovurderingsredskaber, som findes i dag, ikke er signifikante forskelle på forudsigelsesgraden. Men her er det en vigtig pointe, at målet med en risiko- og behovsvurdering ikke er at forudsige kriminalitet ned på enkelt case-niveau, men på sigt at reducere risikoen for kriminalitet for en fængselspopulation samt at bruge kriminalforsorgens ressourcer mest effektivt i relation til det formål.

Her er det vigtigt, at risiko- og behovsvurderingsredskabet implementeres med en høj grad af nøjagtighed/fidelitet, at risiko- og behovsprofilen kommunikeres tilstrækkeligt til kollegerne i afsoningen samt, at der er en fælles og bredt forankret forståelse for redskabet og dets grundlæggende principper. Dette anser litteraturen generelt som forudsætningen for, at information om risiko og behov,

som opnås gennem redskabet LS/RNR, kan blive anvendt til at vejlede og understøtte risikohåndteringen og den rehabiliterende indsats. Når Direktoratet for Kriminalforsorgen i Danmark vælger at indføre RNR, er det netop med disse formål for øje.

Selvom der er evidens, som understøtter, at jo bedre rehabiliterende indsatser forankres i RNR-principperne, jo større reduktion i recidiv kan man forvente (Andrews & Bonta, 2010), så er der dog begrænset viden fra forskning om RNR-principper, når det kommer til praktikere, som forventes at bevæge sig fra, "hvad virker", til "hvad virker for hvem og under hvilke betingelser", når evidensbaserede indsatser skal implementeres. Blandt andet viser enkelte nye empiriske studier af unge dømte, at det har afgørende betydning for at opnå succes under og efter afsoning, at individuel matching af indsatser sker på baggrund af de kriminogene behov, at interventioner bør matches med individuelle dynamiske risici/behov (risk-needs), og at det er vigtigt at finde det optimale indsatsniveau til den enkelte (Baglivio et al., 2018). Implementeringsstudier finder generelt, at implementering af RNR-principper i regi af retssystemet er ganske vanskelig, og at der mange vanskeligheder ved at bruge risikoscoren i hverdagspraksis, ligesom synergien mellem praksis og LS/RNR ofte er fraværende (Flores, Travis & Latessa, 2004; Haas & DeTardo-Bora, 2009; Miller & Maloney, 2013; Viglione, Rudes, & Taxman, 2014). Der er gennemført ganske få studier af RNR-principperne i fængsler. Forskningen peger på, at implementering og forankring af RNR-principperne i fængsler med mange indsatte er udfordrende og vanskeligt (Bonta et al. 2013; Lin 2002; Goggin & Gendreau 2006) + (Bourgon & Armstrong, 2005). Tilsvarende er der også kun gennemført få studier af, hvordan RNR-principper kan skabe en kontekst, som muliggør en fastholdelse af disse principper (Dowden & Andrews, 2000).

Goggin & Gendreau (2006) bemærker eksempelvis, at indsatser generelt er blevet gennemført i overensstemmelse med de måder, hvorpå de har været tænkt og designet. I dette studie finder de, at færre end 15 % af indsatserne hvilede på RNR-principperne, hvilket de forklarer med personalets ringe kompetenceniveau og viden, at risikomålene ikke var valide til at adressere de kriminelle, at der i højere grad blev fokuseret på ikke-kriminogene end på kriminogene behov, samt at der blev benyttet indsatser med begrænset empirisk validitet.

Bourgon & Armstrong (2005) anvender et sample på 620 mandlige indsatte og konkluderer, at det er indikationer på, at fængselsbaserede indsatser virker reducerende på recidiv. Studiet finder samtidig, at intensiteten eller varigheden af indsatsen har betydning for effektiviteten, og at der kan fastsættes relevante minimumsniveauer for intensiteten og varigheden af indsatsen. Det foreslås helt konkret, at omkring 100 timers indsats/behandling kan være effektiv for indsatte med moderat risiko og få behov, mens indsatte med høj risiko og/eller mange behov med fordel kan modtage 200 timer eller flere, samt at 300 timer eller mere i tilfælde af både høj risiko og mange behov er nødvendigt for at kunne påvirke recidiv (Bourgon & Armstrong, 2005).

Bonta et al. (2008) viser, at tilsynsførende ikke følger risikoprincipperne, at de sjældent har opmærksomhed på de kriminogene behov, og knap nok anvender de kognitive adfærdsteknikker, som RNR-tilgangen anviser. Langt de fleste af disse implementeringsstudier tager udgangspunkt i unge og voksne under tilsyn (eng.: *probation*) og litteraturen om implementering i fængsler er ganske sparsom. Miller & Maloney (2013) peger på, at der blandt tilsynsførende, som arbejder med voksne dømte, er en ganske ringe brug af risikovurderingsredskabet til at guide behandlingsmål – og indsats. Samme konklusion kom Kriminalforsorgens evaluering af KiF's socialrådgivere frem til (Kriminalforsorgen i Frihed), uden at man dog kunne fastslå, hvad dette skyldtes (Clausen, 2016).

## Modtagelighed

Vedrørende indsattes modtagelighed for indsatsen, viser Polascheks studie (2012), at det er afgørende for RNR-modellens succes, at fængselspersonalet tager modellen til sig, forstår den og anerkender, at brugen af modellen kræver et indgående kendskab til og engagement i de indsattes individuelle motivation for at komme ud af kriminalitet og for at forandre sig.

Et empirisk studie finder, at spørgsmålet om modtagelighed bør adresseres ved, at fængselspersonalet skaber tillids- og respektfulde relationer i kommunikationen med indsatte (fx Ricciardelli & Perry, 2016b). Endvidere peger studier på, at nogle kriminogene behov er enklere at adressere (fx misbrug), mens andre er vanskeligere (fx høj forekomst af negative sociale netværk), og at kriminogene behov er svære at imødekomme, når der er ringe udbud af relevante rehabiliterende indsatser, fx i institutioner for unge kriminelle og i tilsynsvirksomhed (Baglivio et al., 2018; Nelson & Vincent, 2018). Det understreges her, at udvikling på området fremadrettet forudsætter et fokus på alle de kriminogene behov og på at matche disse til relevante indsatser og tilbud, samt at man skaber realistiske individuelle planer og gør risikoprincippet gældende i visitationen (Nelson & Vincent, 2018). Forskning peger også på, at der er indikationer på, at sådan et "service fit", dvs. relevant match, er en helt central determinant for succesfuld løsladelse og tilbagevenden til samfundet (Gill & Wilson, 2017).

### 2.2.4 Elementerne i screeningsredskabet LS/RNR

Som tidligere nævnt er formålet med LS/RNR-redskabet grundlæggende: 1) at vurdere risikofaktorer for kriminel adfærd, 2) at målrette en eller flere indsatser til disse faktorer samt 3) individuelt at tilpasse disse til den enkeltes særlige karakteristika, styrker og svagheder.

Ved ankomst til fængsel bliver nye indsatte screenet ved hjælp af LS/RNR. LS/RNR anvendes af frontmedarbejdere i både fængsler, og KiF og benyttes til at vurdere, hvilke forhold hos den enkelte klient der er særligt relevante at arbejde med i afsoningsforløbet.

LS/RNR-screeningen bidrager til at vurdere den indsattes behov og til at udvælge, hvilke indsatser der bør iværksættes. Når screeningen er gennemført, er ideen så, at der gives en feedback på baggrund af resultaterne af afdækningen sammen med den indsatte. På baggrund af disse input skal der træffes beslutninger om indhold og varighed af indsatsen for den enkelte. Dette fremgår efterfølgende af afsoningsplanen og bliver indskrevet i handleplanen.

Forkortelsen "LS" betyder oversat til dansk "indsatsniveau" og henviser til graden af støtte, altså hvilken og hvor meget støtte, der skal til for bedst muligt at hjælpe klienten til ikke at falde tilbage i kriminalitet. Det betyder, at redskabet skal bruges til at tilrettelægge den indsats, som Kriminalforsorgen skal yde for bedst muligt at modvirke recidiv.

- A. Risiko (Risk) dækker over, hvilke klienter der skal gennemgå en kriminalitetsforebyggende indsats. Det sker ud fra logikken: jo højere recidivrisiko, jo mere intensiv en indsats (Hvem).
- B. Behov (Need) dækker over, hvad den kriminalitetsforebyggende indsats skal indeholde for at medvirke til at mindske den indsattes risiko for recidiv (Hvad).
- C. Modtagelighed (Responsivity) dækker over, hvordan de kriminalitetsforebyggende indsatser skal gennemføres, så den indsatte kan tage dem til sig og drage nytte af dem (Hvordan).

Selve LS/RNR er udformet som et syv sider langt semistruktureret spørgeskema, der består af en række basisoplysninger samt otte forskellige sektioner, som indeholder spørgsmål eller indhentede oplysninger om den indsatte.

LS/RNR-skemaet består af otte sektioner, hvoraf de første fem samlet set bidrager til afdækningen af de risici og behov, som resulterer i en samlet score, som går fra 0-4 (meget lav) og op til 30-43 (meget høj). Nedenfor har vi udarbejdet en kort opsummering af det skema, som benyttes i praksis.

LS/RNR-skemaets opbygning
<b>Sektion 1</b> vedrører de <i>generelle risiko- og behovsfaktorer</i> og består af 43 spørgsmål. Det drejer som om kriminalitetshistorik, uddannelse og beskæftigelse, familie og parforhold, fritid, omgangskreds, alkohol- eller stofproblemer, prokriminell holdning og tænkning samt antisocialt mønster.
<b>Sektion 2</b> vedrører de <i>specifikke risiko- og behovsfaktorer</i> og består af 21 spørgsmål. Sektionen handler om personlige problemer med kriminogent potentiale samt historik i forhold til kriminel adfærd.
<b>Sektion 3</b> vedrører fængsels erfaringer.
<b>Sektion 4</b> vedrører sociale forhold, psykisk og fysisk helbred. Der er altså her tale om forhold, der har betydning for den indsatte, men som ifølge RNR-forskningen ikke har kriminogent potentiale.
<b>Sektion 5</b> vedrører responsiviteten, dvs. de individuelle faktorer, som kan have betydning for graden af klientens modtagelighed over for en given indsats, fx motivation, etnicitets-mæssige eller kulturelt relaterede problemstillinger, eller om klienten har en mental lidelse/forstyrrelse.
<b>Sektion 6</b> opsummerer sektion 1-5, og her sammenregnes klientens samlede risikoscore. Som nævnt tidligere handler det fjerde princip om professionelt skøn og vurderinger, hvilket giver mulighed for at afvige og tilsidesætte LS/RNR-scoren i de tilfælde, hvor der er en god faglig eller administrativ begrundelse for dette (Andrews, Bonta & Wormith et al. 2011). Herefter fastslås det endelige LS/RNR-risiko- og behovsniveau efter kategorierne: Meget lav, Lav, Mellem, Høj eller Meget høj.
<b>Sektion 7</b> skitserer en risikoprofil med udgangspunkt i sektion 1 om de <i>generelle risiko- og behovsfaktorer</i> , som ofte betegnes de centrale otte risikofaktorer ( <i>the Central Eight</i> ).
<b>Sektion 8</b> vedrører beslutningen om indsats og niveauet for indsatsen.

Note: VIVEs opsummering af LS/RNR-skemaet, som Kriminalforsorgen benytter.

### At matche kriminogene behov med relevante indsatser

Andrews & Dowden (2006) karakteriserer relationen mellem de tre dele i RNR-modellen ved at præcisere, hvordan behandlingseffekter kan underminere – og i nogle tilfælde virke modsat hensigten – når højrisiko-indsatte modtager indsatser, som ikke adresserer deres kriminogene behov. Studiet tager udgangspunkt i individuelle risikoniveauer, men matcher ikke dømtes behov med indsatser.

Der er langt mere forskning i risikoprincippet, hvilket det ovennævnte studie er et eksempel på, end der er i de øvrige principper. Der eksisterer dog en vis mængde forskning om, hvor mange kriminogene behov, som adresseres af specifikke indsatser/services.

Behovsprincippet i RNR-modellen fokuserer på, at de rehabiliterende behandlingsindsatser bør adressere kriminogene behov. Det viser sig, at dømt kan have fået identificeret kriminogene behov, og at dømt ikke matches tilstrækkeligt til indsatser, som dækker og adresserer disse behov (Flores, Travis & Latessa, 2004; Haqanee, Peterson-Badali & Skilling, 2015).

En tidligere anvendt metode til at evaluere selve behovsprincippet er at sammenligne recidiv-outcome mellem grupper, som gennemfører behandlingsprogrammer, afhængigt af antallet af kriminogene behov, som adresseres af programmet (Andrews & Dowden, 2006). En sådan tilgang matcher ikke behov og indsatser "en-til-en", men peger derimod på, hvordan det at adressere flere behov, generelt hjælper indsatte med forskellige profiler bedre. En anden tilgang har været at evaluere

interview mellem fængselspersonale og indsatte for at undersøge, hvor ofte behov drøftes (Bonta et al., 2008).

Crites & Taxman (2013:144) understreger de overlappende roller mellem risiko, behov og responsivitet ved at definere responsivitet som et "match" mellem den korrekte type indsats i forhold til det enkeltes individs adfærd med den rette intensitet baseret på hans/hendes risiko-behovsprofil . Dette betyder altså, at indsatsen "virker", når den adresserer og målrettes noget, som potentielt fører til, at individer udøver kriminalitet. Det er dette, som er formålet med redskaber som LS/RNR. Studier af match mellem behov og indsats har benyttet forskellige tilgange. Generelt kan man sige, at der i forskningslitteraturen eksisterer en ganske rimelig evidens for, at der i indsatsen under afsoning bør fokuseres på kriminogene behov i den rehabiliterende indsats, for at fængselsmedarbejdere anvender tid på at diskutere indsatte individuelle behov i interviewsamtaler med indsatte, og for at der skal sikres overensstemmelse mellem individuelle behov og tildelte indsatser (Long et al., 2019).

### 3 Evalueringens teoriramme og design

Kriminalforsorgens indsats for at etablere et nyt modtagelsesforløb for indsatte i alle landets fængsler indeholder ambitiøse mål om bl.a. mindre tilbagevenden til kriminalitet og er en kompleks intervention med fem principper og en lang række virkemidler, hvor LS/RNR er et evidensbaseret redskab. Evalueringen inddrager derfor forskning i statslig implementering af evidensbaserede programmer som en del af teorirammen (Fixsen et al., 2013). Implementeringsforskningen viser, at det er meget vigtigt at have fokus på, hvordan statslige evidensbaserede programmer i realiteten omsættes til praksis, da det ikke er realistisk at antage, at programmer bliver implementeret, som det formelt er beskrevet, og i det tempo, det forventes.

Evalueringens genstand er Kriminalforsorgens indsats "ny modtagelse" og fokus er på processerne omkring programmets implementering i alle 12 danske fængsler. Evalueringen henter derfor inspiration fra den righoldige litteratur om program- og procesevaluering, der ofte arbejder med logiske modeller som udgangspunkt for at beskrive de grundlæggende elementer i programmer og udvikler deres evalueringsdesign i tilknytning til disse (Chen, 2005). Vi vil udnytte styrkerne i programevaluering og samtidig inddrage et meget centralt teoretisk perspektiv fra realistisk evaluering, der er kritisk over for, at programevalueringer er for logiske og undlader at tage højde for, at lokale kontekster har en helt afgørende betydning for, hvordan programmer virker i praksis (Pawson & Tilley, 1997). Med inspiration fra realistisk evaluering har vi derfor valgt at designe evalueringen, så der er fokus på, hvilke lokale forhold i de enkelte fængsler og hvilke samfundsmæssige forhold, der eventuelt spiller en afgørende rolle for den praktiske implementering af Kriminalforsorgens "ny modtagelse" i danske fængsler.

#### 3.1 Evalueringens hovedspørgsmål

Evalueringens hovedspørgsmål, der behandles i denne rapport, er: *Hvordan er fængslernes modtagelsespraksis blevet ændret siden 1. januar 2015, hvor der blev indført nye modtagelsesprocedurer og modtagelsesafdelinger for indsatte?* For at besvare hovedspørgsmålet er der arbejdet med følgende seks arbejdsspørgsmål:

1. Hvilke overordnede erfaringer og vurderinger har ledere, medarbejdere og indsatte med implementeringen af Kriminalforsorgens samlede indsats "ny modtagelse"?
2. Hvilke erfaringer og vurderinger har ledere, medarbejdere og indsatte med implementeringen af de specifikke virkemidler i "ny modtagelse"?
3. Hvilke erfaringer og vurderinger har ledere, medarbejdere og indsatte med implementeringen af de fem hovedprincipper i "ny modtagelse"?
4. Hvordan vurdere ledere og medarbejdere graden af implementering af virkemidlerne i "ny modtagelse" i perioden 2015-2017?
5. Er der forskellige måder at arbejde med implementeringen af "ny modtagelse" på i de forskellige fængsler?
6. I hvilket omfang gennemfører de indsatte aktiviteter, der modsvarer behovsprioriteringerne i deres LS/RNR?

## 3.2 Evalueringens design

Evalueringens design er udviklet ud fra Kriminalforsorgens dokumentation og beskrivelser af programmet for ny modtagelse, som er bearbejdet til en logisk model alias en forandringsmodel. Forandringsmodellen indeholder hovedelementerne i programmet og er desuden tilføjet mulige påvirkninger fra lokale og samfundsmæssige forhold. Forandringsmodellen er udviklet ud fra evalueringens formål og hovedspørgsmål, der er afgørende for at finde frem til, hvilke informationer og data, der er behov for for at indsamle til evalueringens analyser.

Da stort set alle faggrupper og indsatte i fængslerne bliver påvirket af og spiller en rolle for, hvordan den ny modtagelse omsættes til praksis, så inddrager evalueringen mange ledere, faggrupper og indsatte i de 12 danske fængsler som informanter. Den bredt sammensatte gruppe af informanter kan fortælle om deres forskellige erfaringer med de forskellige virkemidler i "ny modtagelse" ud fra hver deres perspektiv og ud fra de sammenhænge, de arbejder i eller afsoner deres dom i.

Implementeringsforskningen viser, at komplekse statslige programmer ikke kan forventes at være implementeret før efter omkring tre år, hvis der har været støtte til implementeringen. Derfor blev interview og besøg i de 12 fængsler gennemført i sidste halvdel af 2017, altså knap tre år inde i implementeringsprocessen.

Evalueringen inddrager også andre typer af relevante data fra fængslernes dokumentation af anvendelsen af virkemidlet LS/RNR og forholdet mellem de prioriteringer, der fremkommer via screeningen med LS/RNR og de indsatser, som de indsatte får iværksat under deres afsoning.

Analysen af de primære data i evalueringer gennemføres bl.a. via kodninger af de transskriberede interview i det kvalitative analyseprogram NVivo. Herudover er der gennemført et litteraturstudie, der bidrager til analyserne med viden fra studier af implementering af RNR-tilgangen i fængsler andre steder verden. Litteraturstudiet bidrager også til at kvalificere forandringsmodellen og evalueringsspørgsmålene.

Evalueringen inddrager også såkaldt "grå litteratur", fx Kriminalforsorgens dokumenter vedrørende indførelsen af programmet "ny modtagelse", hvor der er tale om fx indstillinger, evalueringer, vejledninger og andre mere interne arbejdsdokumenter. Disse dokumenter bidrager til kvalificering af forandringsmodellen og giver viden om bl.a. antagelser om, hvordan modtagelsen vil fungere. Der er tale om viden og antagelser i forhold til selve modtagelsesforløbet og overgang til afsoningen. Dokumenterne indeholder også antagelser om, hvordan en tidlig afdækning af klientens ressourcer, kompetencer, behov og udfordringer kan understøtte en mere målrettet og effektiv recidivforebyggende indsats under afsoningen.

## 3.3 Fremmende og hæmmende faktorer for implementeringen

I procesevalueringen af implementeringen anvender vi følgende grundelementer fra Fixsens model (Fixsen, Blase & Fixsen, 2017; Fixsen et al., 2009), som grundlæggende består af tre hoveddimensioner: 1) organisering, 2) mennesker og 3) ledelse. Derudover indeholder modellen "kontekst" som en fjerde dimension samt "indsatsen" (eller: "aktivitet") som en femte dimension. De fem dimensioner er opstillet i tabellen nedenfor. Kriminalforsorgens "ny modtagelse" betegner vi "en indsats", ligesom implementeringslitteraturen, hvilket ses af Tabel 3.1.



**Tabel 3.1** Centrale faktorer i implementeringen

1	"Organisering" omhandler blandt andet indsatsens tilrettelæggelse, koordinering, samarbejder, fordeling af roller og funktioner, grad af systematik og sammenhæng.
2	Med dimensionen "mennesker" er fokus på både medarbejderne, der skal arbejde med indsatsen, samt de borgere, der skal modtage indsatsen. Herunder på, om målgruppen er motiveret og i stand til at indgå i indsatsen, samt om medarbejderne har de rette kompetencer og muligheder og den rette fleksibilitet til at facilitere indsatsen.
3	"Ledelse" omhandler det ledelsesmæssige fokus, opbakning og prioritering af indsatsen, herunder om der for eksempel er fastlagte procedurer, målsætning og ressourcer.
4	"Kontekst" handler om de politiske dagsordener, love og paradigmer, der gør sig gældende, og som indsatsen skal implementeres under.
5	Endelig handler dimensionen "indsats" om, hvorvidt indsatsen accepteres af medarbejdere og indsatte: Det er afgørende, at både medarbejdere og indsatte forstår rationale bag indsatsen og den forventede gennemslagskraft heraf samt de principper og krav, der stilles til indsatsen.

Med afsæt i ovenstående fem dimensioner analyseres de centrale implementeringsforhold, der gør sig gældende for Kriminalforsorgens indsats "ny modtagelse" med henblik på at identificere implementeringsforudsætningerne for den samlede indsats og de forskellige virkemidler og aktiviteter.

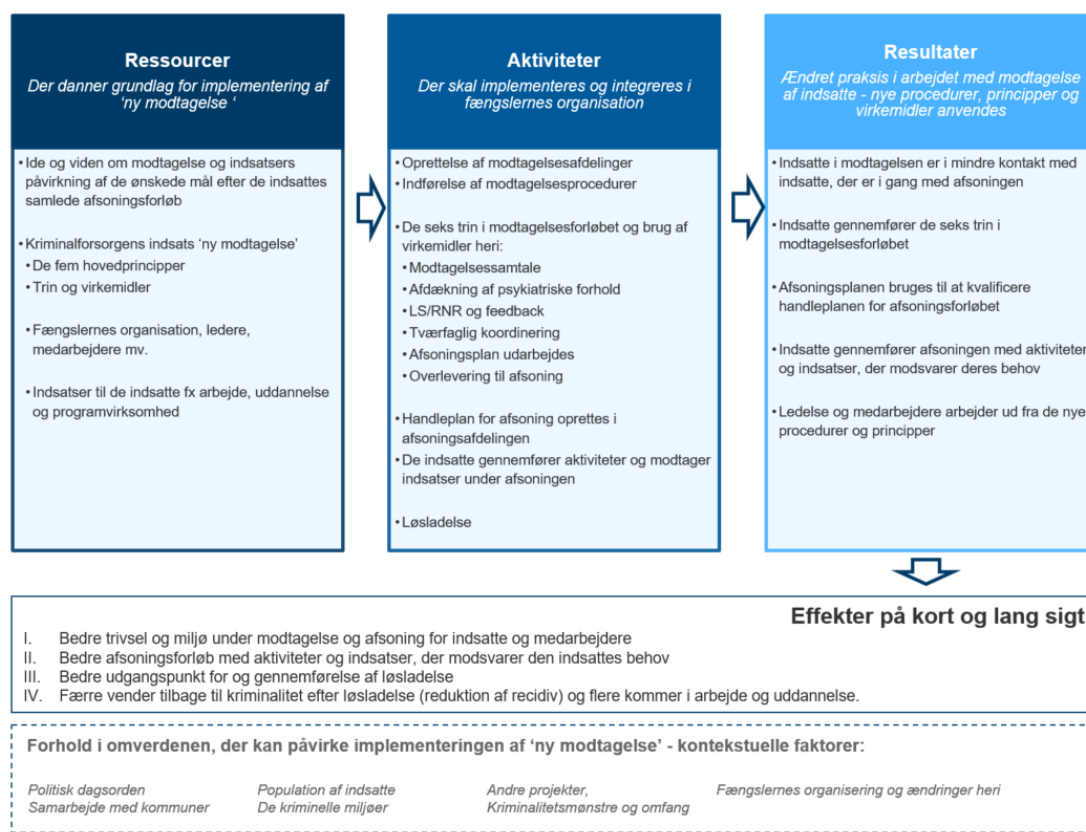
Evalueringsens hovedspørgsmål, forandringsmodel, datagrundlag og metoder samt analytiske fremgangsmåder bliver uddybende præsenteret i de følgende afsnit.

### 3.4 Forandringsmodel

Forandringsmodellen er udarbejdet på baggrund af dialog med Kriminalforsorgen samt indstillinger, rapporter og anden dokumentation, der tydeliggør de centrale antagelser om sammenhænge mellem ressourcer, aktiviteter, resultater, mål og effekter, der ligger til grund for Kriminalforsorgens implementering af "ny modtagelse". Formålet med forandringsmodellen eller programteorien, som den også kan kaldes, er at tydeliggøre, hvilke elementer der indgår i modellen, og hvordan de tænkes at hænge sammen med hinanden, for at skabe de ønskede mål og effekter af implementeringen af "ny modtagelse" i danske fængsler (Chen, 2005). Det er en vigtig pointe i anvendelsen af forandringsmodeller, at de altid repræsenterer et kvalificeret bud på elementer og deres sammenhænge, der kan danne ramme for evaluering. Forandringsmodeller kan altid kvalificeres yderligere på baggrund af evalueringer og ny viden, der både kan underbygge og udfordre modellens elementer og antagelser. Forandringsmodellen vil således kunne kvalificeres gennem både resultater, der bekræfter, og resultater, der udfordrer elementer og antagelser i modellen.

Forandringsmodeller kan læses både forfra og bagfra, og hvis man starter bagfra i forandringsmodellen for "ny modtagelse" i Figur 3.1, så fremgår det, at der er fire hovedmål og ønskede effekter, der antages at kunne skabes gennem "ny modtagelse" på kort og lang sigt. Vejen til at skabe de ønskede effekter består af de elementer og antagelser om deres sammenhænge, der fremgår af forandringsmodellens tre bokse med overskrifterne "ressourcer", "aktiviteter" og "resultater".

**Figur 3.1** Forandringsmodel for Kriminalforsorgens indsats "ny modtagelse"



Kilde: VIVE

I bunden af forandringsmodellen er det angivet, at forhold i omverdenen kan påvirke implementeringen af ny modtagelse i de enkelte fængsler. Der er bl.a. tale om, at politiske prioriteringer kan fremme eller hæmme fængslernes arbejde med de resocialiserende elementer i "ny modtagelse". Det spiller naturligvis også en rolle for fængslernes arbejde, når der sker forandringer i kriminalitetsformer og karakteristika ved populationen af indsatte. Der er mange andre mulige forhold i omverdenen, der kan være relevante at inddrage for at forstå fængslernes måde at implementere "ny modtagelse" og for at analysere effekter og virkninger.

### 3.5 Analytiske fremgangsmåder

Evalueringen har fokus på at få viden om: 1) lederes og medarbejderes erfaringer og vurderinger af resultater med implementeringen af henholdsvis modtagelsesafdelinger og -procedurer samt arbejdet med afsonings- og handleplaner og indførelsen af risikovurderingsredskabet LS/RNR, og 2) hvilken betydning de nye processer og LS/RNR har for personalets arbejde og de indsatte modtagelses- og afsoningsforløb.

For det første har vi gennemført interview med i alt 164 medarbejdere, ledere og indsatte og herved indfanget en bred variation af erfaringer med de nye rammer og processer for modtagelse af indsatte, herunder med etableringen af modtagelsesafdelingerne, arbejdet med procedurerne, anvendelsen af screeningsredskabet LS/RNR samt med modtagelsespraksis før såvel som efter 1. januar 2015. Det har været en selvstændig pointe at indhente perspektiver fra mange af de involverede aktører, som har berøring med modtagelsesprocedurerne.

For det andet inddrager vi lederes og medarbejderes erfaringer med og vurderinger af implementeringen af de forskellige virkemidler i modtagelsen.

For det tredje har vi analyseret Kriminalforsorgens registreringer af de indsatte aktiviteter og sammenholdt dem med de prioriteringer af aktiviteter, som fremkommer på baggrund af LS/RNR og indskrives i de indsatte afsoningsplaner.

Evalueringen inddrager viden fra et litteraturstudie, der inddrog studier af implementering af risikovurderinger i modtagelses- og visitationsarbejdet med nye indsatte.

Det primære datagrundlag i evalueringen består af:

1. Indledende besøg i Kriminalforsorgens fire områder<sup>6</sup> med drøftelse og præsentation af projektet.
2. Baggrundslitteratur, herunder Kriminalforsorgen dokumenter om modtagelsen.
3. Besøg i tolv lukkede og åbne fængsler og gennemført interview med ledere (42), medarbejdere (82) og indsatte (40), i alt 164 informanter. Herudover enkelte observationer af brugen af LS/RNR.
4. Kriminalforsorgens administrative data.
5. Implementeringsdata fra en kvalitativt baseret indikator (se afsnit 6.1.1).

### 3.5.1 Indledende besøg i områderne

Før den primære dataindsamling i de tolv fængsler i andet halvår af 2017 foretog vi i løbet af 2016 og i første halvår af 2017 et indledende besøg sammen med projektlederen i Direktoratet for Kriminalforsorgen i de forskellige områder og præsenterede projektet for en række områdeledere, enhedsledere og case-managere. På disse møder var alle fængsler repræsenteret, og hvert fængsel præsenterede deres umiddelbare erfaringer med modtagelsen og gjorde kort status for deres foreløbige erfaringer, projektet og spørgsmål til projektet blev drøftet.

Formålet var, at vi indledningsvis kunne styrke vores kendskab til feltet og nogle overordnede erfaringer fra fængslerne, og at disse besøge sammen med det øvrige empiriske materiale kunne informere forandringsteorien. Vi tydeliggjorde i fremlæggelsen af projektet, at formålet ikke var at evaluere de enkelte fængsler og deres resultater. Vi lovede informanter såvel som fængsler fuld anonymitet. Af hensyn til undersøgelsens kvalitet var det vigtigt at tydeliggøre, at indsamlede informationer om de enkelte fængsler hverken blev videreformidlet til Direktoratet for Kriminalforsorgen eller til andre, men at data ville indgå som del af den samlede analyseproces. Gennem en sådan understregning af vores uafhængighed ønskede vi, at man anså os som en forskergruppe med høj troværdighed.

### 3.5.2 Besøg og interview i tolv fængsler i 2. halvår 2017

Fremsendt via Direktoratet for Kriminalforsorgen fik fængslerne en henvendelse fra VIVE om, at vi ønskede at aftale et tidspunkt, hvor vi kunne komme på besøg og gennemføre interview.

---

<sup>6</sup> Kriminalforsorgen i Danmark er organisatorisk inddelt i fire områder: Midt- og Nordjylland, Syddanmark, Hovedstaden og Sjælland. I hvert område ligger en række institutioner, hvortil de enkelte fængsler, arrester, tilsynskontorer (KIF) og pensioner hører.

Vi havde en kontaktperson i hvert fængsel, som varetog planlægningen af de aktiviteter, som vi havde bedt om. I hvert fængsel har vi gennemført kvalitative interview med institutionschefer, enhedsledere, medarbejdere og indsatte. Interviewene er foretaget i andet halvår af 2017. Dataindsamlingen er foregået hen over 2-3 dage i hvert fængsel.

Som det fremgår i henvendelsen (Bilag 2), planlagde og gennemførte vi følgende aktiviteter i løbet af de 2-3 dage, hvor vi besøgte fængslerne. Henvendelsen præciserede vores ønsker til, hvem vi gerne ville interviewe, hvilket fremgår af nedenstående uddrag:

- Individuelle interview ½-1 times varighed med:
  - Institutionschefen.
  - Fire indsatte i målgruppen for LS/RNR fra henholdsvis modtagelsesafsnit og afsoningsafsnit.
- Fokusgruppeinterview af 1-1½ times varighed med:
  - Fire socialrådgivere fra henholdsvis modtagelsesafsnit og afsoningsafsnit.
  - Fire fængselsbetjente fra henholdsvis modtagelsesafsnit og afsoningsafsnit.
- Enheds- og afdelingsledere fra henholdsvis modtagelsesafsnit og afsoningsafsnit.
- Observationer af arbejdsprocesser ved at følge medarbejdere i relevante tidsrum:
  - En socialrådgiver i arbejdet med LS/RNR og gerne i møde med indsat, hvis det er muligt og parterne giver samtykke til det.
  - En betjent i arbejde i modtagelsesafsnittet.

Enkeltpersoninterviewene såvel som fokusgruppeinterviewene er foretaget af én forsker ad gangen, I interviewene får informanterne lejlighed til at beskrive deres hverdagsverden og udfolde meningen i deres oplevelser. I eksempler på interviewguider (Bilag 1) kan man se, hvilke tematikker og spørgsmål vi gjorde brug af.

Alle interview er blevet optaget på diktafon og efterfølgende transskriberet med henblik på videre databearbejdning i NVivo. Analysen har taget afsæt i forandringsmodellen, der har været udgangspunkt for interviewtemaerne. Det vil konkret sige, at vi stringent har holdt os til de elementer, som forandringsmodellen om den nye modtagelsesprocedure indeholdt.

Vi har efterfølgende udviklet koder og temaer, som tilsvarende har været i rimelig overensstemmelse med forandringsmodellens dele, som ligeledes var afspejlet i interviewguiden. Tabel 3.2 giver et overblik over det kvalitative interviewmateriale produceret i de 12 fængsler ultimo 2017.

**Tabel 3.2** Oversigt informanter fordelt på typer

Informanter type (formel betegnelse)	Afdelingstyper for interview	Antal informanter
Andre faggrupper	Afsoning	2
Andre faggrupper	Modtagelse	1
Fængselsbetjent	Afsoning	22
Fængselsbetjent	Modtagelse	18
Indsat	Afsoning	22
Indsat	Modtagelse	18
Institutionschef	Overordnet ledelse	7
Leder	Afsoning	18
Leder	Begge	10
Leder	Modtagelse	7
Socialrådgiver	Afsoning	23
Socialrådgiver	Begge	3
Socialrådgiver/case-manager	Modtagelse	13
I alt		164

I Tabel 3.3 ses, hvor mange informanter vi har interviewet.

**Tabel 3.3** Samlet oversigt over informanttyper

I alt antal informanter for hver gruppe	
Fængselsbetjente	40
Indsatte	40
Institutionschefer	7
Ledere	35
Socialrådgivere	39
Øvrige faggrupper (værkførere, uddannelsesvejleder og koordinator)	3
<b>I alt antal informanter</b>	<b>164</b>

### 3.5.3 Kvalitativ vurdering af implementeringsgrad

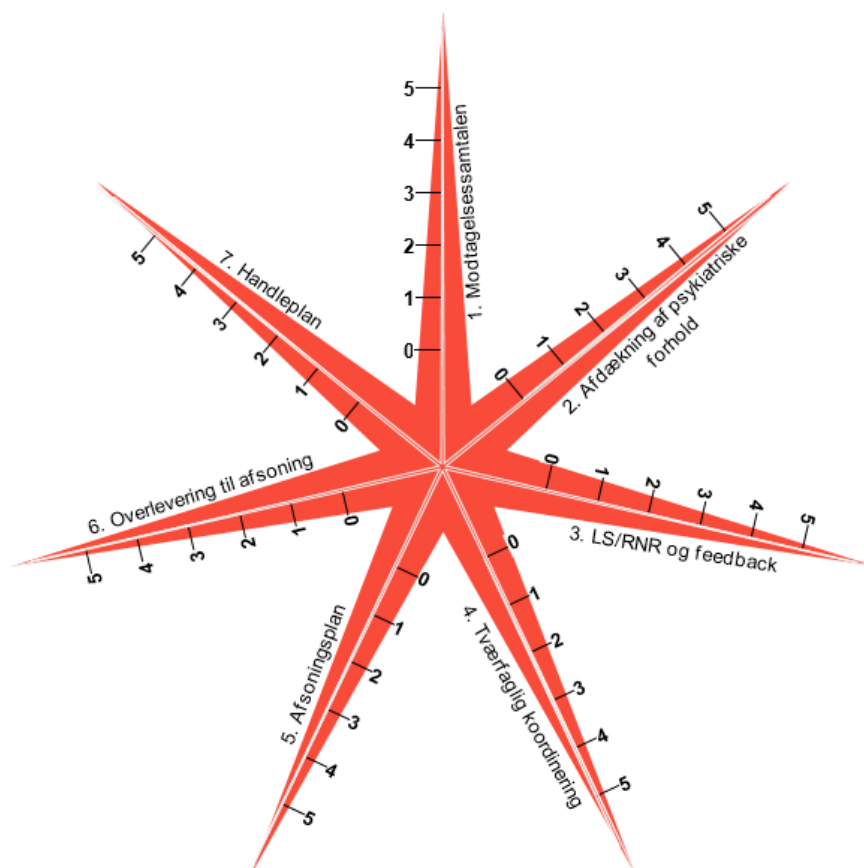
For at indsamle et rimeligt mål for graden af implementering, udviklede vi en "implementeringsstjerne", som var målrettet og skulle udfyldes af fængselsansatte, som arbejder direkte med modtagelsesprocedurerne, enten i modtagelsesafdeling eller i fællesskabsafdeling. Der var her både tale om case-managere, fængselsbetjente og ledere, som alle direkte har at gøre med modtagelsen og dens procedurer at gøre, men som udgangspunkt ikke ansatte i fællesskabsafdelingerne, medmindre de arbejder direkte med procedurerne og er tilknyttet modtagelse af nye indsatte. I løbet af interviewet fik informanterne mulighed for at udfylde implementeringsstjernen (Figur 3.2), og som man kan se nedenfor, indeholder den syv væsentlige elementer af modtagelsesmodellen. Her kunne informanten vurdere og angive, i hvor høj grad disse elementer var implementeret på forskellige tidspunkter med et års intervaller imellem: 1. januar 2015, 1. januar 2016, 1. januar 2017 og ultimo 2017. Angivelse af 0 betød, at man ikke havde implementeret elementet, mens 5 betød, at man var så godt som i mål med det eller helt i mål ud fra, hvad informanterne vurderede, var realistisk og muligt. Se Bilag 3 for eksempler på den instruktions seddel, som fulgte med implementeringsstjerne. Metoden er et forsøg på at lave en forholdsvis troværdig kvantificering af graden af implementering af de centrale elementer i de nye modtagelsesprocedurer set fra de centrale aktørers perspektiver.

Figur 3.2 Uddrag fra "implementeringsstjernen"

## I DAG

Navn:	
Stilling:	
Fængsel:	
Dato:	

0: 0 %
1: 1-24 %
2: 25-49 %
3: 50-74 %
4: 75-94 %
5: 95 % eller mere



### 3.5.4 Kvantitativ analyse af prioriteringer i LS/RNR og de indsattes aktiviteter

Den kvantitative analyse af prioriteringer i LS/RNR og de indsattes aktiviteter baserer sig på en population af løsladte fra 12 danske fængsler. Personerne er løsladt i perioden fra april 2015 og frem til udgangen af 2017. Da der er tale om en løsladelsespopulation, kan data ikke nødvendigvis tages som udtryk for et øjebliksbillede af alle indsatte i et bestemt år, idet personer, der fx har påbegyndt afsoningen af en længerevarende fængselsstraf i 2017, endnu ikke vil være løsladt på opgørelsestidspunktet.

Datamaterialet, der er stillet til rådighed af Kriminalforsorgen, omfatter, efter VIVEs afgrænsning til den relevante målgruppe, i alt 7.337 fuldbyrdelsesforløb for indsatte, der kan kobles med oplysninger fra de øvrige administrative registre via CPR, der afsoner i fængsler, og hvor afsoningen er påbegyndt efter 31. marts 2015. Når vi ikke inkluderer løsladte, der har påbegyndt afsoningen tidligere, så skyldes det, at afsoningsplanerne kun eksisterer fra 1. april 2015. For 1.164 af de 7.337 fuldbyrdelsesforløb har det ikke været muligt at finde en afsoningsplan. For de resterende 6.173 fuldbyrdelsesforløb har vi fundet en afsoningsplan mellem indsættelsen og løsladelsen.

Overordnet kan vi konstatere, at 84 % af fuldbyrdelsesforløbene har fået tilknyttet en afsoningsplan, men personer, der er løsladt tidligere i perioden, har lavere sandsynlighed for at, der er oprettet en afsoningsplan. Således er der 26,4 % af populationen i 2015, der ikke har tilknyttet en afsoningsplan, mod henholdsvis kun 15,2 % i 2016 og 11,1 % i 2017. Da vi har afgrænset populationen til kun at omfatte løsladte, der har afsonet, mens afsoningsplanerne har eksisteret, så skyldes den højere andel i 2015 dermed ikke, at der ikke har været mulighed for at oprette en afsoningsplan.

## 4 Hovedprincipper for ”ny modtagelse”

Dette kapitel beskriver lederes og ansattes vurderinger og erfaringer i arbejdet med at implementere de fem hovedprincipper, som er formuleret af Kriminalforsorgen i grundlaget for modtagelsen, og som ifølge Kriminalforsorgen skal være de bærende principper for afdækningen af de indsatte i modtagelsen (Kriminalforsorgen, 2015:8). Hovedprincipperne er:

1. At der sker en tidlig og hurtig udredning
2. At der anlægges et helhedssyn på klienten
3. At der sker en systematisering, prioritering og koordinering af indsatser
4. At der peges på indsatser svarende til de afdækkede risici og behov
5. At der skabes rum for, at den modtagende afdeling kan præge klienten i positiv retning.

Kapitlet fremlægger også, hvordan ledere og ansatte opfatter ambitionen om, at ”ny modtagelse” skal bidrage til, at færre indsatte vender tilbage til kriminalitet, og hvilke overvejelser og refleksioner de har i forhold til indsatsen mod realisering af dette mål.

I følgende afsnit beskrives lederes og medarbejdernes vurderinger af, i hvilken udstrækning de fem hovedprincipper kan siges at være realiseret og derved implementeret.

### 4.1 Tidlig og hurtig udredning

Informanterne vurderer generelt, at princippet om en tidlig og hurtig udredning er godt implementeret på tværs af fængslerne. Særligt enhedscheferne og socialrådgiverne har kommentarer til dette princip. Der er overvejende en positiv erfaring med den hurtige og tidlige udredning, og det beskrives, hvordan den bidrager til at fremme muligheden for at ”*få fat i noget modstand tidligt*” (case-manager, modtagelsen), og hvordan den giver et ”*bedre indblik i klienten*” (enhedschef i afsoningen og modtagelsen). Der forekommer dog også at være en problematik, som fremhæves af enhedscheferne såvel som socialrådgiverne, som omhandler, hvorvidt udredningen og modtagelsesproceduren undertiden sker for hurtigt i forhold til, hvad der passer bedst ind i de indsattes samlede afsoningsforløb:

*Institutionschef: Sker der tit en hurtig udredning – det er der, jeg vil sige, at det sker måske lidt for tidligt, fordi folk er tit i chok stadigvæk over lige pludselig være havnet her. Men ellers er det rigtigt, at der sker tidlig og hurtig udredning, den skal bare ikke være så hurtig.*

*Institutionschef: [...] min opfattelse er, at vi kunne måske godt lige have lidt længere tid til det, uden at det skader noget som helst. Men man skal jo finde balancen mellem, at vi skal være forholdsvis strukturerede og hurtige og have respekt om fristerne [...] Så risikoen ved en hurtig og tidlig udredning, hvis man ikke følger godt med og kun kigger på, om man får røde, gule eller grønne lys i kontrol delen, er jo, at man måske kommer til at sjaske lidt hen over nogle af punkterne. Så den kunne man måske godt file på, uden at det ødelagde noget. Men jeg siger ikke, at man skal have 28 dage.*

*Socialrådgiver, modtagelsen: Omvendt kunne det også være rart, hvis man kunne få lidt mere elastik og mere spillerum, så man med lidt større legalitet kunne sige, at vi får ikke*



*hakket hovedet af, og vi får ikke nogle elendige måltal, selvom afsoningsplanerne først er lavet på 12.-dagen.*

*Socialrådgiver: Jamen på den ene side synes jeg, at det er super, super godt, fordi man netop får kigget på dem rigtig hurtigt, men der er også nogle tilfælde, hvor jeg tænker, at det går for stærkt., ja.*

*Interviewer: Fordi de simpelthen ikke er parate til det på det tidspunkt, fordi der er alle mulige andre ting, der?*

*Socialrådgiver, modtagelsen: [...]der fylder. Ja. Og man kan sige, syv dage, man kan sige efter fjorten dage, der er de faldet til, og der har man måske mere det sande billede.*

Som det her ses, fremhæves det positive ved ideen om, at modtagelses- og udredningsprocessen sker hurtigt. Samtidig udtrykkes også et vist forbehold over for, at modtagelsen og udarbejdelsen af afsoningsplaner altid skal ske inden for samme korte periode, da det i forhold til nogle nye indsatte kan være vanskeligt at få et tilstrækkeligt indblik i den indsatte situation og udfordringer på så forholdsvis kort tid. Der nævnes også, at der ikke tages højde for, at påbegyndelse af afsoning ofte er stor omvæltning for indsatte og i særlig grad for førstegangs afsonere. Der påpeges konkret et ønske om, at man – for at få den bedst mulige kvalitet i udredningen – som fængselsbetjent eller socialrådgiver i modtagelsen får bedre mulighed for en fleksibel tilpasning af de enkelte udredningsforløb, når de professionelle vurderinger tilsiger, at det er mest hensigtsmæssigt. I nogle tilfælde kan dette betyde lidt flere dage i modtagelsen, sådan at den indsatte kan "lande" og få lidt ro på, inden vedkommende kommer til afsoningsafdelingen.

Dette princip hænger for manges vedkommende sammen med det næste princip – helhedssynet på den indsatte.

## 4.2 Helhedssyn på indsatte

Enhedscheferne, socialrådgiverne og fængselsbetjentene i såvel modtagelsen som afsoningen vurderer realiseringen af dette princip, men de har forholdsvis forskellige vurderinger. I det formelle grundlag for indførelsen af "ny modtagelse", "Indstillingen – Modtagelse", bliver helhedssynet nævnt et par gange, og én gang nævnes, at det er det, man skal have kendskab til i socialt arbejde, dog uden at det indholdsbestemmes nærmere og uden at eksemplificere, hvordan det kan eller bør omsættes til konkret praksis. "Helhedssyn" eller "helhedsorienteret" er generelt et begreb, som anvendes i og om praksis i socialt arbejde, men det ikke entydigt defineret i faglitteraturen. Derimod er der mange forskellige helhedssyn, som konstrueres i bestemte daglige praksisser, herunder i fængslerne. På trods af at der er en overvejende oplevelse af, at princippet om helhedssyn faktisk realiseres, sker dette altså umiddelbart på et lidt forskelligt fagligt grundlag og med forskellige referencer. Der er to overordnede vurderinger, som er relevante at trække frem her.

For det første handler helhedssynet om, hvordan de ansatte møder den nye indsatte: "*Hvor det er vigtigt at vi møder dem ordentligt*" (socialrådgiver fra afsoning og modtagelsen). Flere pointerer også, at man altid har haft helhedssynet, men at det nu er blevet struktureret og dokumenteret, så helhedssynet bliver sikret, sådan at de professionelle kommer rundt om flere forskellige aspekter af den indsatte tilværelse og udfordringer og dokumenterer disse i kraft af en tidlig modtagelse. For det andet er det netop modtagelsen og dokumentationen, som er omdrejningspunktet for andres vurderinger af helhedssynet. Mange mener, at den nye modtagelse gør, at man netop kommer godt rundt omkring den indsatte, fordi det er en systematiseret og koordineret indsats, der giver mulighed

for at få et indblik i den indsatte som person. En betjent i afsoningen sætter helhedssynet i perspektiv og beskriver, at "ny modtagelse" giver et "*bedre landkort over dem, hvad er det for nogle mennesker vi får ned* [når afsoningsafdelingen modtager den indsatte fra modtagelsen, red.]. Især enhedscheferne fremhæver, hvordan systematiseringen gør arbejdet med den indsatte mere håndgribeligt for betjentene, hvilket overvejende begrundes med, at de får bedre informationer og opgørelser vedrørende de indsatte, de modtager, og hvad den videre plan for dem skal være.

På den mere negative side vurderer betjentene, at helhedssynet kan blive begrænset på grund af for tidlig modtagelse, da man først rigtigt kan forstå de indsatte efter noget tid, "*fordi det er mennesker, der er karakterafvigende, og det tager tid at komme ind under. Og nogle gange er det næsten umuligt at komme ind under huden på dem*" (betjent i modtagelsen). Samme betjent laver den billedlige sammenligning, at typen af kriminelle, de arbejder med "*er et løg, hvor lagene skal pilles af, før man finder kernen*", hvilket i hans øjne netop kan tage tid. En anden betjent understøtter dette ved at forklare, hvordan synet på en person kan forandre sig fra dag til dag: "*Så jeg synes jo først, man har et helhedssyn på klienten, når han har været her, eller hun har været her, en måned eller to*" (betjent, integreret afdeling). Oplevelse af dette principps realisering og problematiseringen heraf knyttes således sammen med de hurtigere procedurer i "ny modtagelse" i form af den hurtige og tidlige udredning. I lyset af pointen omkring hovedprincip 1 og den lidt for hurtige udredning, kan vi på baggrund af disse oplevelser se en tendens til, at man ser sig nødsaget til at gå på kompromis med et realiseret helhedssyn til fordel for en hurtig udredning. Igen er det nødvendigt at tage stilling til, om en så hurtig modtagelse er hensigtsmæssig for både fængselsansatte og indsatte.

Andre betjente bemærker, at helhedssynet måske er der på papiret, men at det i praksis er ganske svært at danne, når mange forskellige medarbejdere er involveret i varetagelsen af de forskellige opgaver. To betjente fra afsoningen forklarer det således:

Betjent B: *Altså ja, man få jo et helhedssyn på skrift, men det er jo ikke en samtale, man har været en del af, så man ved jo ikke, om den holder stik.*

Betjent A: *Ja.*

Betjent B: *Altså man får vel en andens vurdering af, hvordan den indsatte tænker. Det er ikke ens egen.*

Betjent A: *Nej. Ja. Også efter, hvem og hvad de [indsatte, red.] er blevet mødt med.*

Interviewer: *Jo. Og at helheden, hvis man skal tage det, som I sagde før, at der er en del af den helhed, som man ikke vil kunne få indsigt i her, og at det uanset tager noget tid. Så på den måde kan man vel sige, at helhedssynet er begrænset af det, ikke?*

Betjent A: *Jo. Jo, lige nøjagtig. Ja. Fordi at der vil komme noget på senere, ikke? Jeg tænker, at vi oplever det rent faktisk,*

Interviewer: *Så et delvist helhedssyn?*

Betjent A: *Ja, det er ikke.*

Betjent B: *Det går ikke hele vejen rundt.*

Betjent A: *Nej. Nej*

Interviewer: *Og så siger I det på papiret – hvad ligger der i det?*

Betjent B: *Jo, men altså, det ved jeg ikke, der er jo nogen, der kan have et andet syn, end hvad man så måske selv lige oplever, når han kommer her, ikke?*

Selvom oplysninger om personen dokumenteres, er det altså ikke alle betjente, som værdsætter det dokumenterede helhedssyn, da det ikke giver hele oplevelsen af den indsatte. Det kan diskuteres, hvilken form for helhedssyn der egentlig er tale om i de forskellige udtalelser, og hvad der skal til for, at helhedssynet betragtes som realiseret.

Dette lægger op til en anden diskussion, som fremkommer i materialet om, hvorvidt indsatserne og de begrænsede muligheder for at realisere prioriterede indsatser er med i definitionen og vurderingerne af helhedssynet. Flere socialrådgivere bemærker nemlig, at man godt kan give et kvalificeret bud på, hvad den indsatte har behov for, men at de indsatser, der skal til for at realisere det, alt for ofte mangler. Dette hænger også sammen med de næste to hovedprincipper, nemlig koordinering af indsatser og indsatser svarende til de afdækkede behov og risici – her fortalt af en case-manager fra modtagelsen:

Case-manager: *Ja, og jeg synes også, at vi har fået indarbejdet på de konferencer det helhedssyn. Det synes jeg, vi har fået godt styr på efterhånden. Og jeg synes også, at der sker en vis systematisering og prioritering og koordinering af indsatserne. Jeg er bare i tvivl om, hvad der sker efter konferencen... og det samme med fireren [det fjerde princip, red.], (...) hvor vi ikke har varen [indsatsen, red.] på hylden.*

Interviewer: *Så der peges på tomme hylder?*

Case-manager: *På tomme hylder, ja.*

Problematikken vedrørende mangel på relevante indsatser til brug ved realisering af helhedssynet på klienten, som man får afdækket i modtagelsen, vil danne udgangspunktet for de næste to afsnit.

### 4.3 Systematisk og prioriteret koordinering af indsatser

Princippet om systematisk og prioriteret koordinering af indsatser kommenteres ofte af medarbejderne i afsoningen, da det er dem, som igangsætter og oplever realiseringen af den systematiske koordinering af prioriterede indsatser i de indsattes afsoningsforløb. Princippet vurderes overvejende som realiseret af ledere og ansatte på tværs af fængslerne. Her henvises der til, at indsatserne er blevet mere målrettede og fokuserede på baggrund af udredningen og afdækningen af den indsattes behov. Med hensyn til koordinering bemærkes det, at der nogle gange mangler tværfaglighed i samarbejde og koordinering. Med hensyn til prioriteringen pointeres der først, at prioriteringen godt må træde lidt i baggrunden til fordel for en hurtigere igangsættelse af indsatser: *"Jeg tror også, man har fundet lidt ud af, at det er ligegyldigt hvilke prioriteter, bare man kommer i gang med nogle af indsatserne. Jeg kan godt synes, at det er en hævning, hvis man skal følge, slavisk prioritet nummer et, skulle være iværksat, fordi måske er det prioritet nummer tre, der følges"* (socialrådgiver, afsoningen). Samtidig pointerer andre fordelene i færre prioriteringer, da de indsatte alligevel ikke kan overskue for mange ting ad gangen. En betjent eksemplificerer dette:

*Ja, det er også det med systematisering og prioritering og koordinering, ikke også? Prioritering i forhold til afsoning det kan jo godt være misbruget, og så skal vi have gang i noget misbrugsbehandling. Og det er ikke om en måned, det er gerne i morgen, eller i*

*går. For at få gang i det, for igen, hvis du skal nå til toeren [den anden prioritet, red.], så skal du altså have afklaret etteren [den første prioritet, red.]. Også oppe i den indsattes hoved. Det er også derfor, det er fint nok, at der ikke er så mange prioriteringer i afsoningsplanen, fordi jeg tror, der er mange af de indsatte, hvor det kan de simpelthen ikke magte. At de skal nå for mange ting. (Betjent, afsoningen)*

Betjenten pointerer her en vigtig detalje – at den indsatte modtagelighed over for indsatsen må træde i forgrunden i forhold til det videre arbejde i afsoningen. På lignende vis, som ved de øvrige to principper, henvises der til en opmærksomhed på den indsatte overskudsevne i den nye situation, de står i, og respekten for denne – forhold som kan påvirke arbejdet med prioriteringer og indsatser. Dette understreger vigtigheden af, at den ansatte i hvert tilfælde vurderer, om det vil være mest hensigtsmæssigt tidsmæssigt at adressere prioritet 2 eller 3 før prioritet 1. Ud over at dette kan skyldes individuelle faktorer, er der også en endnu mere udbredt forklaring. Dette væsentligste kritiske punkt fremhæves for eksempel af en enhedschef for afsoningen og modtagelsen, som vurderer, at det er svært at realisere princippet: *”Jamen vi kan ikke udleve det – det er lidt vigtigt at få med. Fordi vi mangler tilbud”*. Oplevelsen af, at der mangler behandlingstilbud, fører til det næste princip.

#### 4.4 Indsatser svarende til afdækkede risici og behov via LS/RNR

Både ledere og medarbejdere peger på det kritiske forhold, at der er generel mangel på indsatser, der modsvarer prioriteringen i afsoningsplanen, og som passer til de afdækkede risici og behov. Det opleves som frustrerende og demotiverende, når fængslerne ikke kan sætte den indsatte i gang med den indsats, som afdækningen viser, at de har behov for. Som en case-manager udtrykker det: *”Vi har for lidt at tilbyde”* (case-manager, modtagelsen). I det følgende udtrykkes dette af socialrådgivere og enhedschefer fra afsoningen og modtagelsen:

Socialrådgiver B: *[...] Det dér med, at man afdækker store behov, og så synes vi ikke, vi kan gøre så meget ved det, kan man sige.*

Socialrådgiver A: *Det er jo... Det er den største hurdle i vores gruppe.*

Interviewer: *Er det det? Altså frustration?*

Socialrådgiver A: *Frustrationen over simpelthen ikke at have det, som arbejdsplanen peger på. De behov, vi hurtigt kan komme frem til ifølge screening, dem, det kan vi simpelthen ikke iværksætte.*

Enhedschef: *Men der findes ingen penge. Der er ikke ressourcer, og de indsatser, vi peger på, koster penge, og hver gang må vi lave halve løsninger som en mindre indsats, fordi vi har ikke råd til det, det store billede gav. Så nej, jeg tror ikke på, at det virker, fordi ressourcerne følger ikke med.*

Enhedschef: *Vi har måske 'nye veje', der opstarter en gang hver 4-6 måned, og det kan ikke... vi har ikke andet! Og det viser måske, at det er anger eller kognitiv, men det har vi ikke. Så vi lægger et rigtig stort stykke arbejde i LS/RNR'en, og der må vi jo også erkende på en eller anden måde, at det er demotiverende for personalet at sidde og lave et så stort screeningsarbejde, og så kan vi ikke arbejde videre med det derfra.*

Socialrådgiver: *Og det, der så er vores dilemma i den snak, det er jo så, at de tiltag, vi ligesom skal lave, som afsoningsplanen – det er jo den, der bliver resultatet af denne her screening, ikke? Så laver vi en afsoningsplan på baggrund af det, med nogle indsatsområder. Og vi har jo ikke de ting, vi skal lave i indsatserne. Der mangler vi jo en hel masse indsatser. Så de kan jo ikke rigtig se, at de får noget ud af det. Når vi nu stempler dem, som de oplever lidt, ikke? Vi stempler dem og siger, at de er så og så recidiv-truede. Og vi forklarer jo i starten, at det skal bruges til at lave afsoningsplan, og indsatsen skal forebygge, at de bliver så recidiv-truede, som det ser ud til, at de bliver. Det er det, arbejdet går ud på, at vi skal forebygge. Men den forebyggelse, den mangler jo lidt, fordi vi har ikke de redskaber i værktøjskassen, som egentlig var tanken, at vi skulle have. Og så bliver vi også lidt utroværdige, fordi når vi sidder og fortæller dem, hvorfor det er godt for dem at være med i den her snak, så bliver vi lidt utroværdige, for vi kan ikke give det til dem, altså programvirksomhed eller hvad det nu er, det kan vi ikke give.*

Socialrådgiveren pointerer her, at de indsatte oplever det som frustrerende at blive stemplet som recidiv-truede, når de samtidig ikke kan modtage en indsats tilpasset de kriminogene behov, de har fået at vide, at de har. Dette afføder alternativer som "halve løsninger" og "en mindre indsats" fra socialrådgivernes side end den, der er nødvendig. Derved opleves også en træghed i arbejdet mod at forebygge recidiv som den største udfordring i arbejdet med de indsatte. Modsat disse pointer oplever nogle ansatte i andre fængsler dog, at de godt kan arbejde med at opfylde behov for de indsatte ved eventuelt at tilbyde dem indsatser på et lavere prioritetsniveau i afsoningsplanen: *"Så hvis ikke vi kan vælge den bedste løsning, så kan vi vælge den næstbedste løsning. Men hele tiden båret af, hvad siger LS/RNR'en"* (Institutionschef). På lignende vis lægger andre vægt på, at det er vigtigt at få de indsatte skrevet op til et eller andet, selvom det er nogle små mål, der igangsættes, *"hvor de igen får en succesoplevelse"* (enhedschef, afsoningen), eller *"nogle små kurser med nogle ting i stedet for"* (betjent, afsoningen). Det er interessant, at netop dette princip sammenholdes så specifikt med målet om at forebygge recidiv.

Den tidsmæssige struktur er en anden problematik, da der kan være indsatte, som har behov for en bestemt indsats, men ikke kan gennemføre den inden for den strafperiode, de er givet. I tilfælde af korttidsafsonere eller indsatte med kort restafsoningstid kan man nemlig ikke altid nå at tilbyde dem en indsats, selvom der findes en egnet, som er målrettet deres behov, pga. indsatsernes planlagte forløb eller fastsatte starttidspunkt. Her skabes eller tilrettes de kortvarige indsatser ikke, så disse indsatte inkluderes. Samtidig pointerer en betjent, at dette også handler om modtagelighed, da indsatser identificeret på baggrund af behov ikke nytter *"hvis han ikke er med på den plan"*. Dette peger tilbage til pointen omkring modtagelighed af indsatser i foregående afsnit. Alt i alt peger dette princip mere direkte mod opfyldelsen af målet om at forebygge recidiv, både i kraft af passende indsatser i forhold til de afdækkede kriminogene behov og modtageligheden i forhold til indsatserne. Dette tema uddybes yderligere i afsnit 4.6.

#### 4.5 Der skabes rum for, at den modtagende afdeling kan præge den indsatte i positiv retning

Helt overvejende sætter informanterne lighedstegn mellem *den modtagende afdeling* og *modtagelsesafdelingen*. Kun ganske få informanter forbinder den modtagende afdeling med fælleskabsafdelinger, som modtager den indsatte efter ophold på modtagelsesafdelingen. Denne uklarhed deles selvfølgelig ikke af informanterne fra de fængsler, som ikke har en modtagelsesafdeling. Når det pointeres her, er det, fordi at det ikke er entydigt blandt informanterne, hvad der forstås ved at skabe et "rum".

I forhold til hvad der ligger i at skabe rum for, at det indsatte kan præges "i en positiv retning", er for manges vedkommende vanskeligt at forholde sig til, muligvis fordi det er uklart, om der med princippet menes, at man skaber bedre betingelser for arbejdet med den indsatte, hvilket tilsyneladende er den mest udbredte forståelse, eller om det betyder noget helt andet. Princippet er, ifølge informanterne, også ganske svært at realisere i både modtagelsesafdelingerne og fællesskabsafdelingerne, og dette angives der flere grunde til. For det første fremhæver informanterne ressourcemæssige begrænsninger, og at der er ringe mulighed for at lave noget meningsfyldt med de indsatte på modtagelsesafdelingen. For det andet er det, fordi de nye indsatte allerede i modtagelsen sidder med andre kriminelle eller benytter samme fællesarealer som andre afsonere, allerede fra start svært at præge de indsatte i en positiv retning.

Der er hovedsageligt to pointer fremhævet under dette princip. På den ene side fremhæves de ansattes muligheder for at påvirke de indsatte i en positiv retning. En case-manager fortæller for eksempel:

*Jeg synes, vi er på vej, men vi er bestemt på ingen måde i mål, det der med at sørge for, at der kommer en indsat over på en afdeling, og så har han nogle behov, og at man så også har fokus på, at det er de ting, man snakker med klienten om i alle situationer, men det er det, kontaktpersonen prøver på at præge, og det er det, socialrådgiverne prøver at præge, og det er det, værkfører prøver at præge, og det tror jeg da stadigvæk. Der er behov for at have meget fokus på det område. (Socialrådgiver, modtagelsen)*

Socialrådgiveren pointerer her, at det handler om et større tværfagligt samarbejde i realiseringen af målet om at præge den indsatte i en positiv retning, hvor målrettede samtaler med den indsatte vil kunne gøre en stor forskel. Socialrådgiveren pointerer også, at man ikke på nogen måde er i mål, og dette kan blandt andet bero på ringe muligheder for tværfagligt samarbejde. Denne pointe vender vi tilbage til i afsnit 6.3.

Den anden pointe, som er mere dominerende på tværs af udtalelserne, angår de fysiske rammers rolle i realiseringen af dette princip. Her pointeres mangel på ressourcer, og den helt praktiske udfordring med at adskille de indsatte fra hinanden understøttes også af andre. En betjent i modtagelsen fortæller, hvordan man reelt kan snakke gennem noget, som minder om en papdør, og at de kan tale med andre, som kommer forbi fra det "bur", som de er i på gårdture. Det vil sige, at det at skærme de indsatte er en noget nær umulig opgave på grund af de fysiske rammer:

*Det hedder sig jo, at det skal være en helt afskærmet afdeling. Men det ligger jo lige op ad en anden. Jeg ved ikke, om I har set det? Man kan faktisk kigge igennem et glasbur ved et kontor, hvor de faktisk kan kigge igennem vores glasbur og ind i den anden afdeling. Og komme i kontakt med dem og stå og vinke. Det fungerer sgu ikke så godt. Så når de er ude, så er de jo ikke specielt skærmet alligevel. (Betjent, modtagelsen)*

For at maksimere muligheden for at præge de nye indsatte i en positiv retning, fortæller informanterne, at der kræves en isoleret og aflukket enhed, som ofte er svært at realisere. Der angives en række forskellige grunde til, at det er svært at realisere en sådan ambition, herunder at de indsatte i modtagelsesafdelingen har masser af muligheder for interaktion med andre indsatte – nogle steder, fordi de taler med hinanden gennem vinduer og døre, andre steder fordi de alligevel kan være sammen på fællesarealerne. Andre fremhæver mere generelt, at der ikke helt er ressourcer og personale til sikre denne adskillelse. En case-manager i en modtagelsesafdeling fortæller:

*Case-manager: At der skal skabes rum for, at modtagende afdeling kan præge klienten i en positiv retning, det forsøger vi. Men det er vi ikke gode nok til, og vi har heller ikke*

*helt faciliteterne og ressourcerne til det. Altså, hvis det var rigtigt, så skulle vi være en isoleret afdeling. De har alle de øvrige indsatte lige omkring sig.*

Interviewer: *Ja, i modtagelsen her?*

Case-manager: *Ja, og vi har ikke... vi har ikke en personaledækning, der er god nok til det.*

Det er således en udbredt erfaring, at det er svært at undgå den påvirkning af de indsatte i modtagelsen, som uundgåeligt kommer gennem interaktion med fængslets øvrige indsatte og den eksisterende fængselskultur. Det er også en del, som samtidig er kritiske over for, hvorvidt sådan en målsætning nu også er konstruktiv og ønskelig, som i nedenstående eksempel, hvor socialrådgivere fra afsoningen fortæller:

Socialrådgiver A: *Men jeg ved heller ikke, om det nødvendigvis er en god idé? Det tror jeg ikke, at jeg synes.*

Socialrådgiver B: *Nej.*

Socialrådgiver A: *De skal jo ud på en afdeling på et tidspunkt, og så kan det da godt være, at vi sidder der i modtagelsen, men så møder virkeligheden dem lige pludselig, ikke? Er det så ikke bedre sådan at få et stille og roligt forhold til det.*

Socialrådgivernes pointe i ovenstående interviewuddrag er, at selve den fysiske opdeling mellem nye indsatte i modtagelsen og øvrige indsatte i fængslet ikke nødvendigvis er konstruktiv for den videre afsoning. Blandt dem, som mener, at princippet realiseres i nogen grad, finder flere, at det rum, som skal skabes, sker gennem overlevering, hvor modtagelsen leverer indholdet og derved input til det rum den afsoningsafdeling, som modtager den indsatte, kan benytte. De fortæller, at det er udfordrende, men meget vigtigt at skabe dette rum – for eksempel at forankre den tænkte og planlagte indsats gennem bl.a. handleplanen i afsoningen, hvor andre kontaktpersoner mv. tager over og skal skabe og udnytte det rum, der er for at præge de indsatte i positiv retning.

En mindre andel ansatte i fængslerne peger på, at det kan lykkes at skabe rum i modtagelsen for at præge den indsatte i positiv retning i kraft af den systematiserede og ensrettede information, som de ved den nye modtagelsesprocedure får af socialrådgiverne og betjentene, frem for med en mere tilfældig introduktion fra de øvrige indsatte, som praksis var før den nye model. En institutionschef bemærker for eksempel, hvordan en positiv prægning kan iværksættes ved modtagelsesproceduren, hvilket også er en grundlæggende antagelse i forandringsmodellen: *"Det er det her med, at vi får prioriteret og afstemt indsatserne. Så har vi som fængsel bedre mulighed for at præge den indsatte, end hvis vi ikke får afstemt og koordineret indsatserne. Så kan de nemlig bedre løbe om hjørner med os".*

Her begrundes institutionschefen, hvorfor individuelt tilpassede og koordinerede indsatser er så vigtige, fordi de øger muligheden for at definere indholdet i den indsatte hverdag og herved sætte fængslets præg på den indsatte mod en ønsket udvikling. Dermed undgås det, som informanten siger, at den indsatte i for høj grad selv sætter dagsordenen og "løber om hjørner" med de ansatte.

## 4.6 Lederes og medarbejderes vurderinger ”ny modtagelse” og recidiv

Dette afsnit præsenterer lederes og medarbejderes vurderinger af den ”ny modtagelses” betydning for recidiv. Afsnittet forholder sig til to generelle problematikker, som bliver fremhævet på tværs af forskellige stillingskategorier: 1) vanskeligheden ved at kunne pege på indsatser, som modsvarer de afdækkede, kriminogene behov fastslået ved hjælp af LS/RNR-redskabet og 2) holdningsændring og motivation hos de indsatte.

Først omtales den begrænsede mulighed for at nedbringe hyppigheden af tilbagefald til kriminalitet gennem støtte til den indsatte, hvilket relateres til *manglen på indsatser passende til de afdækkede behov ved LS/RNR-værktøjet*.

Et stort flertal af de interviewede – socialrådgivere såvel som ledere, institutionschefer og betjente – peger på, at de, så længe ressourcerne til programvirksomhed og aktiviteter ikke er til stede, ikke tror på, at modtagelsesprocedurerne vil have en betydning for recidivet. Derfor fremhæver et stort flertal af de ansatte et ønske om flere ressourcer, særligt til relevant programvirksomhed. En enhedschef i en modtagelsesafdeling fortæller om, hvordan man må opfinde løsninger internt i fængslet, såsom samtaler med betjente, værk mestre m.fl., der kan bidrage med daglige indsatser og dialoger med de indsatte, der på anden vis kan modsvarer de afdækkede behov.

*I en afsoningsplan kunne en indsats være, at ham her skal modtage behandling af en eller anden art, fordi det ville være godt. Nå men hvad, vi har jo ikke et katalog, vi kan åbne og sige: ”Nå, men i forhold til indsatser, så følger det her katalog med. Det kan vi tilbyde”. Nej, vi skal opfinde det, og vi skal opfinde noget, der ikke koster noget. Så hvis det er en, der skal gå i noget behandling, så kan man sige: ”Nå, men det er der ikke, nå, men samtaler med betjentene det må være nok. Igangsæt”. Så vi strandede hele tiden på de der manglende ressourcer. (Enhedsleder, modtagelsesafdeling)*

Som tidligere adresseret påpeges igen manglen på ressourcer og indsatser, hvis man skal nå i mål med en forebyggelse af recidivet. Nogle enhedschefer påpeger, at hvis man for alvor vil se en effekt på recidivet for de indsatte, må et mål være, at socialrådgiverne og betjente kan komme til at arbejde mere intenst med den del af de indsatte, der har høj risiko for at vende tilbage til kriminalitet. Også i den kriminologiske litteratur påpeges det, at et ringe udbud af indsatsmuligheder gør det vanskeligt at imødekomme kriminogene behov (Baglivio et al., 2018; Nelson & Vincent, 2018). Udfordringen ved de manglende indsatser er også noget, som berøres tidligere i afsnit 4.4, som handler om vanskeligheden ved at kunne pege på indsatser, som svarer til de afdækkede risici og behov (hovedprincip 4).

Den anden problematik henviser til, at der skal en større holdningsændring til hos de indsatte, som blandt andet kræver en vis motivation fra den indsatte for, at det er muligt at forebygge tilbagefald til kriminalitet. Dette henviser til modtagelighedsprincippet (jf. afsnit 2.2.3) som indebærer en vurdering af indsatsens effektivitet ved ændring af adfærd mod det mere pro-sociale og pointerer, at de indsattes forskellighed påvirker effektiviteten af en given indsats. Den ”ny modtagelse” vurderes af de ansatte som en model, som godt kan bidrage til at skabe en holdningsændring hos den indsatte, hvis de nødvendige indsatser og muligheder er til stede under afsoningen. Dette kommer dog an på de indsattes forskellighed. Mange ansatte henviser til, at det er tydeligt at mærke på en indsat, om vedkommende er indstillet på at forandre sit liv og komme ud af kriminaliteten. Den indsattes motivation til forandring afhænger også af forskellige kontekstuelle faktorer såsom alder, position i livet, stiftelse af egen familie, misbrug og andre sociale eller sundhedsmæssige faktorer. Eksempelvis kan helt unge, der endnu ikke er færdige med kriminalitet, kræve flere ressourcer at motivere og arbejde med for betjentene og socialrådgiverne end de lidt ældre, der har stiftet familie og af den



grund gerne vil stoppe deres kriminelle liv. Mange af de ansatte finder, at disse faktorer har stor betydning for potentiel tilbagevenden til kriminalitet. Samtidig pointerer nogle ansatte, at der, såfremt den indsatte er motiveret til forandring, er en god chance for, at den nye modtagelse fører til et godt afsoningsforløb, som i det lange løb kan have en betydning for recidiv. Dette peger også tilbage på Polascheks (2012) pointe med, at RNR-modellens succes, foruden af fængselspersonalets anerkendelse af og brug af modellen afhænger af de indsattes motivation til forandring. En socialrådgiver i modtagelsen forklarer:

*Altså jeg synes, der er supermange muligheder her, hvis man er klar og vil og kan og alt muligt andet til forandring. Og de bliver jo mødt med – der er forskel, at man bliver mødt med god tid. Jeg tror, at det kan gøre en forskel. (Socialrådgiver, modtagelsesafdeling)*

Hvad socialrådgiveren peger på, er nemlig modtageligheden – indsatsens effektivitet afhænger af den indsatte's motivation til forandring. Flere betjente understøtter dette og peger på, at de indsatte's modtagelighed er afgørende for et potentielt fald i recidiv. Her nævner flere betjente, at faktorer, som fx den indsatte's type af kriminalitet og længde af dommene, er afgørende for, hvorvidt den indsatte stadig har en prokriminell tankegang eller er indstillet på forandring. En særligt "tung" gruppe af indsatte er, ifølge betjentene, de indsatte med tilknytning til bander. For denne gruppe indsatte ligger der et stort tilhørsforhold og en vigtig identitet i at være medlem af en bande, hvorfor det kan opleves som noget nær umuligt at påvirke disse indsatte til et liv uden kriminalitet.

I den kriminologiske litteratur beskrives en kriminel identitet som noget, der forstærkes ved fængsling, da man her holdes fast i at se sig selv som kriminel (Walters, 2003). Dette lægger sig op ad prisoniseringstesen, som oprindeligt er udviklet af (Clemmer, 1940) og siger, at man indoptager fængselskultur, -traditioner og -attituder, mens man afsoner. Prisoniseringen udvikles ved nogle forskellige faktorer: hyppighed/antal af fængselsstraffe, interaktion med andre afsonere og attituder mod fængslets ansatte, samt socialdemografiske faktorer såsom alder og uddannelse, socioøkonomiske faktorer, kriminel baggrund o.l. (Damm & Gorinas, 2016; Minke, 2012a, 2012b; Paterline & Petersen, 1999). Prisoniseringstesen og dens forklaring af, hvordan den kriminelle identitet udvikles, hjælper til at forstå, hvorfor ansatte oplever det som svært at arbejde med "tungere" afsonere. En betjent fortæller om sin oplevelse af langtidspåsatte, der opleves som svære at arbejde med:

*Nu siger jeg, de værste indsatte, som vi har, som ikke kan og aldrig kommer til at opleve nogen som helst afsoningsplan i det her, altså, liv, og som bliver ved med at komme igen og igen og igen. Nej, der tror jeg ikke, at den har nogen som helst [effekt, red.], fordi en afsoningsplan – altså, der er jo ikke nogen plan. De er jo ligeglade, nu går de ind, og så er det ud. (Betjent, afsoningsafdeling)*

For at kunne skabe en holdningsændring hos eksempelvis bandemedlemmerne, og dermed modvirke prisoniseringen og den kriminelle identitet, kræves der mange flere ressourcer, mindre afdelinger og mere personale, hvor man kunne arbejde mere intensivt med at få dem til at se andre ressourcer hos sig selv end den kriminelle succes. En enhedsleder understøtter dette og giver et eksempel med en ungeafdeling, der er højt normeret med ansatte og har succes med det motiverende arbejde:

*På ungeafdelingen, som også er rigtig højt normeret i forhold til, at de er under 18 år, der viser det sig jo også, at selvom de kommer med en attitude og en adfærd, og ind i den her med den store nej-hat, og at de ikke vil noget, og de kan ikke se sig selv i noget som helst. Så får man jo lige så stille præget dem ved, at vi jo har muligheden og tiden til det. Og det kan man godt se – det virker bare. Og det er jo noget af det, der kunne være rigtig*

*sjovt at prøve af på nogle flere, altså hvis man kunne give samme mulighed, ikke også?  
For så tror jeg virkelig, at vi kunne rykke noget. (Enhedschef, afsoningsafdeling)*

Derudover påpeger disse enhedschefer, at de ikke ønsker, at bemanningen på modtagelsen skal nedjusteres, fordi de ser det som helt centralt for arbejdet med den indsatte udvikling, at vedkommende mødes positivt, og at der bliver skabt tillid og gode relationer mellem betjente og indsatte fra starten. En vigtig pointe er dog, at modtageligheden hindres af manglen på indsatser, hvilket peger på de to centrale pointers gensidige afhængighed i dette afsnit.

## 4.7 Opsamling

I dette kapitel har vi belyst fængslernes arbejde med de bærende principper for arbejdet i "ny modtagelse". Informanterne oplever generelt, at de tre første principper overordnet bliver realiseret, samt at der kan være udfordringer i arbejdet med særligt de sidste to af de i alt fem principper.

På tværs af fængslerne realiseres det første princip, idet informanterne oplever, at der sker en hurtig og tidlig udredning som del af modtagelsen. Dog nævner flere, at udredningen nogle gange kan være for hurtig i forhold til ønsket om at få det gode indblik i klienten. Dette hænger sammen med realiseringen af det næste princip omkring helhedssynet af den indsatte.

Blandt de interviewede er der generelt en oplevelse af, at de i deres arbejde får et helhedssyn på klienten i kraft af systematiseringen og dokumenteringen af den indsatte forskellige aspekter og detaljer. På trods af dette oplever de interviewede også, at helhedssynet undertiden hindres af den hurtige modtagelse, hvad angår muligheden for at etablere en god relation til den indsatte og derved opnå et tilstrækkelig godt kendskab til den indsatte og indblik i dennes situation. Samtidig oplever informanterne også en hindring af helhedssynet i kraft af mangel på adgang til indsatser, der modsvare de afdækkede behov, risici og de indsatte modtagelighed.

Princip nummer tre oplever informanterne generelt set bliver realiseret, idet indsatserne er blevet mere målrettede og fokuserede, mens de samtidig fokuserer på, at det er vigtigt at have en årvågenhed over for den indsatte modtagelighed, som må inddrages aktivt i prioriteringen. Herudover bemærker informanterne også sammenhængen mellem på den ene side muligheden for at koordinere og systematisere indsatser og på den anden side, hvilke indsatser svarende til de afdækkede risici og behov samt modtageligheden, der er tilgængelige.

Den overordnede pointe omkring princip nummer fire er, at der ikke er indsatser svarende til de afdækkede behov og risici tilgængelige i fængslernes arbejde med de nye indsatte, hvorfor dette princip er svært at realisere. Nogle fængsler forsøger at få dette princip til at fungere ved at igangsætte indsatser, der adresserer 2. og 3. prioritetsbehov eller at gennemføre og målrette aktiviteter, som er en del af den daglige praksis i afsoningen, under uddannelsen eller i beskæftigelsen. Det kan både være tiltag, som tænkes direkte relateret til de behov, som er afdækket med LS/RNR, men tæller også tiltag, som ikke direkte kobles hertil også mere motiverende

Det femte og sidste princip opleves som svært at realisere, da de nye indsatte grundet de fysiske rammers indretning ikke er fuldstændigt isolerede fra andre afsonere eller andre indsatte. På den anden side understøttes forsøget på at præge den indsatte positivt ved den nye systematiske modtagelsesmodel og ved de ansattes sociale arbejde.

I vurderingen af, hvorvidt "ny modtagelse" bidrager til at mindske recidiv, som forudsat i forandringsmodellen for "ny modtagelse", fremhæver ledere og medarbejdere to centrale problematikker. For det første pointeres det, at et bidrag til reduktion af recidiv via indførelse af "ny modtagelse" og

indførelse af LS/RNR afhænger af, om de indsattes afdækkede behov ved LS/RNR modsvarer af indsatser og programvirksomhed. Hvis der ikke er tilstrækkelige muligheder for at imødekomme de prioriterede behov, så kan man ikke forvente et fald i recidiv, vurderer ledere og medarbejdere. For det andet fremhæver ledere og medarbejdere, at det er vigtigt at sikre muligheden for at arbejde med at ændre de indsattes holdninger og værdier og at arbejde med deres motivation til forandring, hvis man vil gøre sig håb om at realisere målet om at reducere recidiv.

## 5 Vurderinger af og erfaringer med "ny modtagelse" før og efter 1. januar 2015

Lederes, medarbejderes og indsattes vurderinger og erfaringer med implementeringen af "ny modtagelse" er fokus i dette kapitel. Vurderinger og erfaringer er fremkommet via kvalitative interview med institutionschefer, afdelingsledere, socialrådgivere og betjente i landets 12 fængsler. Interviewene blev gennemført ultimo 2017, dvs. 2,5-3 år efter, at "ny modtagelse" formelt blev indført den 1. januar 2015. Interviewene er således gennemført på et tidspunkt, hvor informanterne havde fået en del erfaringer med "ny modtagelse" og implementeringen af indsatsen. Der er siden antageligvis arbejdet yderligere med at forbedre styrke modtagelsen, hvorfor en tilsvarende analyse anno 2019 ikke nødvendigvis vil være helt analog med nærværende evaluering.

I dette kapitel præsenteres resultaterne af analysen af lederes, medarbejderes og indsattes erfaringer med og vurderinger af modtagelsen henholdsvis før og efter 1. januar 2015, som disse blev beskrevet i interviewene.

### 5.1 Generelle vurderinger af den nye modtagelsesmodel

Ledere og medarbejdere vurderer generelt, at den nye modtagelsesmodel er en stor og konstruktiv forandring i måden, som man arbejder med at modtage indsatte på i de danske fængsler. Den overordnede positive vurdering af "ny modtagelse" begrundes primært med, at den er mere professionaliseret, systematisk og ensartet.

De overordnede positive vurderinger kan sammenfattes med to markante udsagn fra en betjent og en socialrådgiver: "*Der er en verden til forskel*", siger en betjent i afsoningen, og en socialrådgiver i modtagelsen pointerer, at: "*[...] før i tiden modtog man ikke*".

Informanterne vurderer, at "ny modtagelse" har medført både fornyelse og forandring i arbejdet med de indsatte. De fire overordnede vurderinger peger på: 1) professionalisering, systematik og ensartethed, 2) afdækning af de indsattes kriminogene behov, 3) overgang fra modtagelse til fællesskabsafdeling og 4) løsladelsesprocessen.

Først og fremmest er der en udbredt opfattelse af, at den største forskel i modtagelsen før og efter den 1. januar 2015 ligger i den nye modtagelsesprocedurer mere professionaliserede, systematiske og ensartede tilgang. En socialrådgiver i modtagelsen fremhæver, at "*[...] redskabet er rigtig godt, fordi vi får en rød tråd i det*". En betjent i modtagelsen henviser til fordelene i, at det er den samme procedure, alle betjente kører, når de modtager nye indsatte. Ensartetheden og systematikken bliver også fremhævet af enhedscheferne og -lederne i både modtagelse og afsoning, samt af institutionscheferne. Ledere og chefer er særligt glade for den struktur, systematik, samt et automatiseret og hurtigt forløb, som den nye model muliggør. En enhedschef i modtagelsen udtrykker nødvendigheden af ensartetheden, som får præg af samlebåndsarbejde: "*Det skal være samlebånd. Uanset hvor godt det lyder eller ej, men det er vi nødt til med en modtagelse, for at få det flow...*" (enhedschef, modtagelsen). De enslydende procedurer bliver således vurderet som en nødvendighed for at få et bedre flow i modtagelsen. En institutionschef udtrykker også, at den nye model giver et "*bedre grundlag for at arbejde videre med den indsatte bagefter*". Chefen uddyber, at tilgangen har gjort dem mere professionelle:

*Professionalisme. Ordentlig dybdegående sagsbehandling, som retter sig mod behov og ikke mod den indsatte egne ønsker. Og en langt, langt bedre plan fra start for, hvad der skal ske resten af tiden. Tilfældigheder er lagt til siden, og det faglige professionelle er i højsædet. (Institutionschef)*

Det er således systematikken i modtagelsen, der er en afgørende ændring i tilgangen til modtagelse i "ny modtagelse". Denne generelle oplevelse af ensartethed og struktur på tværs af fængslerne og fængselsmedarbejdere bevidner opfyldelsen af modtagelsesprocedurens grundlag, hvor målet er at sikre, at alle klienter modtages og udredes på samme vis på tværs af fængsler (afsnit 2.1).

### 5.1.1 Afdækning af de indsatte kriminogene behov

Et andet centralt forandringselement er nemlig, at man retter sig mod behov og ikke mod den indsatte ønsker, hvilket er særligt udtalt blandt cheferne, men også bemærkes af socialrådgiverne og betjentene. Den overordnede pointe er, at modtagelsen og forløbet til afdelingen for afsoning nu fokuserer mere på den indsatte kriminogene behov, frem for den indsatte egne ønsker til afsoningen, for at kunne rykke de indsatte i retning af et kriminalitetsfrit liv. Dette gælder især i forhold til arbejdsplaceringen af den indsatte. Nogle modtagelsesbetjente oplever, at det nogle gange lykkes at "omvende" den indsatte, der "bare vil derhen, hvor de plejer at være", som ender med at blive glade for at prøve noget nyt, eksempelvis at blive placeret på en ny afdeling eller i et nyt værksted/arbejde. To enhedschefer fra forskellige fængsler uddyber denne pointe:

*[...] tidligere, der blev de jo egentlig arbejdsplaceret ud fra, hvad de gerne ville, hvor i dag der kommer de ind, og så har screeningen fundet ud af, hvad de har behov for [...] Hvor i dag, man har planen, at det er dér, vi skal sætte ind for at gøre dig kriminalitetsfri. (Enhedschef, afsoningen)*

*Det var også meget efter, hvordan de gerne vil arbejde. Og nu kigger man også på, hvad kan de, og hvad skal de? Og hvad passer godt til dem? Altså skal de bare på en arbejdsplads, og hvilken arbejdsplads skal det så være? Det kiggede man ikke på... Det var mere efterfølgende, når de var kommet ud på afdelingerne. [...] det var ud fra fængslets behov, men ikke ud fra de indsatte behov. (Enhedschef, modtagelsen)*

At afdække den enkelte indsatte behov med henblik på at søge reduktion i recidiv, anses helt overvejende som et plus ved indførelsen af den nye modtagelsesmodel og LS/RNR. Informanterne vurderer, at der nu generelt er et større potentiale til at reducere recidiv, end der var før 1. januar 2015 ved modtagelsen af nye indsatte.

Ovenstående uddrag fra interviewet med to enhedschefer er samtidig et typisk eksempel på, hvad informanterne forbinder med udviklingen i forhold til tidligere, hvor det var den indsatte ønsker, som blev afdækket, hvor man i dag har fokus på den indsatte afdækkede behov med udgangspunkt i LS/RNR. Indsatte arbejdsplacering og dennes karakter spiller typisk en central rolle i lederes og medarbejderes fortællinger om "ny modtagelse", når de fortæller om indførelsen af afdækningen af de kriminogene behov med LS/RNR, og hvad dette har haft betydning for udviklingen af det resocialiserende arbejde i fængslerne.

Denne generelle positive vurdering kan på sin vis siges at opfylde modellens mål om at sikre en målrettet indsats og give den indsatte mulighed for at bruge sin afsoningstid konstruktivt (jf. afsnit 2.2), hvilket altså informanterne fortæller, sikres ved, at de arbejder målrettet ud fra afdækkede behov frem for ud fra de indsatte egne ønsker. Her spiller arbejdsplaceringen, som ovenstående eksempel viser, tilsyneladende en ret væsentlig rolle.

### 5.1.2 Overgang fra modtagelse til afsoning

Et tredje centralt forandringsselement er modtagelsens betydning for overgangen fra modtagelse til afdeling for afsoning. På tværs af stillingskategorierne vurderes overgangen mere målrettet og bedre efter indførelsen af den nye modtagelse, da modtagelsen fungerer som et grundigt afsæt. Ifølge nogle betjente er udgangspunktet for de indsatte overgang til afsoning bedre nu, fordi afsoningsplanen indarbejdes i handleplanen, allerede inden de indsatte kommer til afsoning på fælleskabsafdelingerne. Andre betjente fremhæver, at det er vigtigt, at tingene allerede er sat i værk i handleplanerne, så *"vi starter ikke på 0, så der er ligesom et afsæt, der er et sted, vi kan starte"* (betjent, afsoningen), mens en socialrådgiver pointerer, at *"om ikke andet, så behandler vi i hvert fald folk bedre, vil jeg sige [griner, red.] [...] Der er forskellen, at man bliver mødt med god tid"* (socialrådgiver, modtagelse). Enhedscheferne fremhæver også, at *"målene er tydeligere, og retningen er også tydeligere"* (enhedschef i afsoningen), hvilket giver de indsatte *"et fast holdepunkt, man har i afsoningen. At der er et mål med afsoningen. Altså, det er jo ikke så tit, at målet bliver opfyldt, men der er en rød tråd i afsoningen"*. (Enhedschef, afsoningen)

Særligt betjentene fra afsoningen fremhæver, at overgangen fra modtagelse til afsoning er blevet bedre, da modtagelsessamtalen og -arbejdet giver et godt udgangspunkt for det videre arbejde:

*Betjent A: Så jeg synes faktisk, de bliver modtaget – altså modtagelsen er meget bedre selvfølgelig, men, at der bare er en helt anden ro, og så kan vi faktisk ikke, nu siger jeg arbejde videre lidt med sådan en sagsbehandling af afsoningen, hvis man kan sige det sådan, på en meget blidere måde og så har man bare en bedre, synes jeg, sådan start. Sammen med den indsatte.*

*Betjent B: Og når så vi får dem ind, så er de tit både arbejdsplaceret og al ting, så det er... det er meget nemmere at få dem ind på en afdeling, hvor de decideret bare kommer i gang med en afsoning... det har jeg snakket med... der har i hvert fald været en samtale med socialrådgiveren, hvor der er nogle ting, der er sat i værk, eller ved, hvad der skal følges op på... de er måske arbejdsplaceret, som vi heller ikke skal tænke på... så de ting, som vi før i tiden skulle finde ud af – 'hvordan får man det ene og andet i gang' – det er sådan set taget hånd om, meget tit. Så det er sådan set, det skifter bare fra en afdeling, altså nu kommer du ind, og så bor de bare, og så tager vi dem bare og skifter dem ind. Så det er ikke så meget, som kontaktpersonen skal til at fokusere på, det er bare at se udgangsforløbet og få det i gang.*

Det er især muligheden for at arbejde videre fra modtagelsessamtalen, og den derved lettere overgang til afsoning og igangsættelse af det videre forløb, der fremhæves som den nye models fordele. Dette leder os videre til vurderingerne af "ny modtagelses" betydning for løsladelsesprocessen.

### 5.1.3 Løsladelsesprocessen

Der fremhæves her to pointer: samarbejdet med kommunen omkring løsladelsen af den indsatte og nedbringelsen af recidiv fx ved en mentorordning efter løsladelse eller i udslusningen for at undgå recidiv. Dette pointeres særligt af enhedscheferne og betjentene i afsoningen:

*Institutionschef: Altså, vi er blevet mere opmærksomme på væsentligheden i at samarbejde tæt med kommunerne, og det har vi i virkeligheden altid haft, men vi oplever, at kommunerne er mere indstillede på samarbejdet, når vi henvender os. Så det har... Jeg tror, at kommunerne via det her, både projekt LS/RNR og projekt 'God løsladelse' har*

*fået en lidt større forståelse for vigtigheden af, at der bygges bro mellem os og det, der skal ske efter en løsladelse eller i en udslusning.*

*Betjent: Jeg tænker, at der er lidt mere styr på det, når de skal løslades. Altså med samarbejde med kommunen og – der er, hvad hedder det, søgt om kontanthjælp, til de skal ud, og at vi er obs på, at kommunen nu også er åben, når de kommer ud, og alle de der ting.*

Modtagelsesprocedurens påvirkning på løsladelsesprocessen kan således opsummeres i en klarere retning for processen mod løsladelse samt en øget opmærksomhed på, hvad der skal samarbejdes med kommunen omkring, fx kontanthjælp. Den nye model bidrager altså til opmærksomheden på at bygge en bro mellem fængslet og kommunen.

Med disse fire centrale pointer har vi nu præsenteret de mere generelle erfaringer med forskellene mellem den tidligere modtagelsespraksis og den modtagelsesmodel, som blev indført den 1. januar 2015. I de næste fire afsnit ser vi specifikt på de fire informantgruppers oplevelser af "ny modtagelse".

## 5.2 Institutionschefer og afdelingsledere – system, behov og "pænt goddag"

Generelt er institutionscheferne og afdelingslederne tilfredse med den nye model, som de mener giver en hurtig og effektiv modtagelse, hvilket anses som fordelagtigt for både fængslet og de indsatte. Nogle mener, at der er sket en større ændring end andre, men alle fremhæver fordelene i en hurtig, mere systematisk og stringent modtagelse, der også giver mulighed for at vurdere, hvilken afdeling der vil være bedst for den indsatte at afsone i.

Først beskrives mulighederne ved den nye model, som er: 1) effektiv og systematisk modtagelse, 2) tidligt helhedsbillede af den indsatte problematik og kriminogene behov, særligt ved indførelsen af redskabet LS/RNR. Til sidst forekommer også denne gruppes oplevelse med udfordringer med den nye model, som fordeler sig på to hovedproblematikker: 1) systematikken og en hurtig og effektiv modtagelse kan være en hindring for at opnå en nødvendig detaljeringsgrad i arbejdet og 2) forhold i fængslernes omverden, som for eksempel den politiske dagsorden, karakteristika ved fængselspopulationen og aktuelle kriminalitetstendenser).

Herunder fremhæver enhedschefer fra modtagelsen vigtigheden af, at alle indsatte får den præcis samme information i forbindelse med den nye modtagelsesprocedure:

*Enhedschef A: Altså det er jo skemasat. Det er jo skema. Tidligere havde man jo den problemstilling, at der skulle ikke ske ret meget rundt om i fængslet. Du skulle ikke have en transport, du skulle ikke nedpostere eller et andet. Der kunne du jo have fem indsatte som sad i et venterum i flere timer, inden de kom videre. Og den ene [fængselsbetjent, red.] gør det på en måde, og en anden gør det på en anden måde, og en får sagt noget mere, end han får sagt, og de får ikke nødvendigvis de samme informationer, for de [indsatte, red.] bliver modtaget på to forskellige afdelinger, af to forskellige personalegrupper. Nu bliver de modtaget af nøjagtig de samme folk, på nøjagtig den samme måde. Det er fuldstændig ensartet, og vi ved, at alle indsatte i hele fængslet har fået de samme informationer. De har fået den samme modtagelse, de har fået nøjagtig de samme papirer, de har siddet på den samme afdeling og er blevet orienteret om regler og rutiner, så det er ensartet nu. Altså, vi har ikke det samme problem, som vi havde før, i forhold til at:*

*"Jamen inde på toeren må de godt, og der har de fået sådan at vide, og på etteren må de ikke, og femmeren, der er det noget andet". Altså det er blevet mere ensartet, at der er ikke de konflikter indbyrdes, bygningerne imellem, fordi de modtager på den samme måde, og de bliver også screenet på en anden måde. Tidligere var det jo fuldstændig tilfældigt, hvad afdeling folk de røg ind på.*

*Enhedschef B: Og hvilke betjente de mødte [...]. Det mest væsentlige for enhedscheferne er således ensartetheden i, hvilke informationer de indsatte får, hvilke betjente der møder dem, og hvilken procedure der gennemgås ved hver modtagelse. Ensartetheden giver desuden ro mellem de forskellige afdelinger, da man er sikret, at alle har fået de samme informationer. Enhedsledere og institutionschefer fra afsoningen og modtagelsen fremhæver også en gængs oplevelse af, at de nye procedurer ikke kun gavner fængslet, men også er bedre for de indsatte:*

*Afdelingschef: [...] hvis vi skal blive lidt i datiden, når man kom som indsat, så væltede man bare ind, og så sad man og ventede, og så på et eller andet tidspunkt så fik man vide, nu kan du gå ned på lageret, og så kan du få en pose, og så kan du ellers gå ned på afdeling et eller andet, og så når man kom ned, så kunne man sådan som indsat sidde og kigge lidt [...] og nogle gange så fik de en kort orientering, men aldrig særlig dybt eller grundlæggende [...] Kontra i dag, kan man sige. Man bliver... møder eller bliver afleveret til afsoningen, hvor man bliver hentet, og man bliver fulgt med rundt, og man har... bliver italesat, selvom man har været her fire gange før, så bliver man stadigvæk italesat. Man har i hvert fald en fornemmelse af, at man siger, "nå der er vist nogen, der er klar til, at jeg skal være her, selvom jeg ikke bryder mig om at være her, så skal jeg være her ikke?" [...] Så det er i hvert fald et positivt afsæt, at der er kommet den ressource og den mulighed, at man gør det på den måde ikke?*

*Enhedschef: Altså, der kan godt komme flere ting på listen, men vi ved hele tiden, hvordan vi skal prioritere det, så det her overblik... og når man har det, så er det altså nemmere at sige pænt goddag til folk. Når vi ligesom er lidt forberedte på at han kommer nu, altså. Så det her med at sige pænt goddag og få ham ordentligt ind.*

Den nye modtagelsesmodel vurderes således som en bedre model end den tidligere, fordi de indsatte nu får en bedre oplevelse af selve modtagelsen, hvor de bliver taget godt imod og bliver "italesat". Denne positive modtagelse skaber et mere positivt afsæt for det videre forløb. Hertil kan man indskyde, at denne pointe er målrettet realiseringen af en god og tryk modtagelse (Kriminalforsorgen, 2015:8).

For det andet fremhæver ledere og chefer fordelen i, at "ny modtagelse" giver mulighed for et *tidligt helhedsbillede af den indsattes problematikker og kriminogene behov, særligt ved indførelsen af redskabet LS/RNR*. Enhedsledere og institutionschefer lægger nemlig vægt på den positive effekt, at man tidligt får et helhedsbillede af den indsattes problematikker og risici – af de socialfaglige, sundhedsmæssige og kriminogene behov hos de indsatte. Dette helhedsbillede inkluderer herudover også, hvordan den indsatte ser sig selv, og hvad hans/hendes kompetencer er:

*Jeg synes, at den positive konsekvens er, at med det samme, vi får folk i huset, får vi et samlet billede af problemstillinger. At vi får en samlet vurdering af risici og risikofaktorer [...] Vi har jo bevaret den tidligere behandler- og sygeplejekontakt, og så får vi ligesom koblet det hele sammen, så vi både får kompetenceafklaret og får afklaret alt rundt om*



*den pågældende, så vi hurtigere har et bedre overblik, og det synes jeg, er en fordel.*  
(Institutionschef)

Her taler institutionschefen om de hovedprincipper, der ligger til grund for udviklingen af den nye modtagelsesprocedure, og både betoner den *tidlige udredning, helhedssynet* samt det mere *målrettede og strukturerede arbejde med den indsatte behov* igennem afsoningsforløbet. Her lægges der altså vægt på både hovedprincip 1, hvor man fokuserer på en tidlig og hurtig udredning, og hovedprincip 2, hvor man fastholder et helhedssyn på den indsatte og hovedprincip 3 om systematisering, prioritering og koordinering af indsatser (jf. afsnit 2.2). Flere informanter – her fortalt af enhedsledere fra afsoning og modtagelse – lægger vægt på, at en af de største effekter af modtagelsesprocedurerne er skiftet fra at se på den indsatte *ønsker* til at arbejde med hans/hendes *behov*:

*Enhedschef: Jeg synes, at det er blevet meget mere nuanceret, det vil så sige, jamen det er det her, når det er... hvilke behov er det, han har for at kunne bryde den her, hvad skal man sige, hvordan skal man beskrive det? For det er ikke det der med: "Hvad synes du er en god ide – så gør vi det, ikke også? Det lyder sgu som en fin idé, så laver vi den plan". Her er det en seriøst gennemarbejdet analyse at sige, jamen, det er det her, der skal til for at bryde den her, hvad er det den hedder – de kriminogene [...] faktorer, som skal til for at få ham på rette vej igen ikke? Det er ikke ensbetydende med, at det lykkes, men det er i hvert fald det, ud fra de scorer, så siger man, det er det her, vi skal arbejde seriøst med. Det siger det her ikke? Så det giver en helt anden... et seriøst fagligt arbejde at sige: "Jamen det er den retning vi skal".*

*Enhedschef: Det var jo at, nå men nu kom den og den indsatte igen, nå, men de plejer at være i landbruget, for der har de været dygtige, de er simpelthen så dygtige til at malke køer – ud med dem. Så vi var ikke inde og kigge på deres behov, så det ved jeg godt, det var den måde, det kørte på førhen, hvor synes jeg – ej, det passer meget godt, det der oppe på C, fordi du har en meget god sådan og sådan og sådan, men vi var jo ikke inde og kigge på, hvad er deres behov. Det var lige så ofte vores behov. Altså, det kan jeg da huske fra dengang, jeg var i [andet fængsel, red.], hvor jeg syntes, det kunne være helt vildt spændende at prøve at lade ham der komme ud i det der nye projekt, for det var bare et pissesjovt projekt at arbejde med, og så sendte vi ham afsted på det, men uden at han måske egentlig havde behov for det, ikke?*

*Institutionschef: Forskellen ligger i LS/RNR'en. Den skal afsløre de kriminogene faktorer, men ellers der var det meget, hvad folk lige ville, og hvor der var plads henne. Men det var også forskelligt, for på [andet fængsel, red.], der havde vi det sådan, at der skulle folk søge arbejde – der skulle de gå rund på arbejdspladserne og spørge: "Vil I have mig her?" "Nej!" [griner, red.]. Men ja, der var en arbejdsminister, der satte folk i gang med, ja... "Kunne du tænke dig det?", "Nej", "Nå, men det skal du!". Den store forskel den ligger i LS/RNR'en. Det er der den store forskel ligger.*

Forskellen i proceduren tilskrives således især LS/RNR-værktøjet, som identificerer den indsatte kriminogene behov og derved informerer og guider medarbejderne i forhold til passende indsatser for den indsatte og derved bidrager til at forme det videre forløb i afsoningen. Dette tilfører en ekstra og betydelig faglighed i arbejdet. Informanterne fremhæver, at det nye, som risikovurderingsredskabet bidrager med, er, at det giver et tydeligt, sagligt grundlag for beslutninger, hvor det ikke længere er den indsatte ønske eller fængselspersonalets idé om for eksempel, hvad der skal være den indsatte arbejdssted. Her er igen fokus på "arbejde", som desuden er en lovfæstet pligt for alle

indsatte, og måske er arbejde også det eneste "program", som alle fængsler i en eller anden grad råder over. Sagt på en anden måde, med LS/RNR indføres en betydning af "behov", som ikke lænere kan sidestilles med den "indsattes eget ønske". Dette følger direkte hovedprincip 3 om systematisering, prioritering og koordinering af indsatser samt hovedprincip 4, hvor indsatser ideelt set tildeles i overensstemmelse med de afdækkede risici og behov.

De oplevede udfordringer relaterer sig først og fremmest til, at målet om mere systematik, hurtig og effektiv modtagelse samt ensartethed i tilgangen til de indsatte kan risikere at udfordre grundigheden i arbejdet med de indsatte og i afdækningen af den enkeltes behov og udfordringer. Nogle forklarer dette sådan, at systematikken og ensartetheden kan føre til, at *"papiret kan også have taget over"*, og at der er en *"copy-paste"*-tilgang til arbejdet, hvorved der på de små og korte sager kan mangle *"noget kød på tingene"*. Dette bliver dog ikke betragtet som en negativ effekt af institutionscheferne, da modtagelsen ikke vil fungere, hvis man går for meget ind i den enkeltes detaljer.

En anden udfordring centrerer sig om *fængslernes kontekstuelle forhold*. I et mindre antal af fængslerne fortæller ledere om, hvordan kontekstuelle forhold såsom overbelægning, og dermed for få fængselspladser, gør det til en stor udfordring at arbejde med en god og rolig start på modtagelsesafdelingen for de indsatte. En enhedsleder peger på, at der sker for lidt på modtagelsesafdelingen, og at de indsatte får for lidt personalekontakt. Enhedslederen vil gerne arbejde mere aktivt med de indsatte, mens de er på modtagelsesafdelingen, men da der ikke er ressourcer til dette, er man i stedet begyndt at sende de indsatte i arbejde, allerede mens de er på modtagelsesafdelingen, så tiden ikke *"ender med at blive brugt på at sidde og ryge en fed"*. Her finder vi altså et dilemma i forhold princippet om, at nye indsatte skal afskærmes fra de øvrige indsatte i modtagelsesperioden for at sikre muligheden for at skabe rum for at præge den indsatte i en positiv retning. Dette hindres, hvis man for at imødekomme manglen på aktivitet på modtagelsesafdelingerne sender de indsatte ud i andre afdelinger af fængslet. Spørgsmålet om for få meningsfulde aktiviteter på modtagelsesafdelingerne berører de indsatte også, hvilket vi vender tilbage til i afsnit 5.5

### 5.3 Socialrådgivere og case-managere – kulturændring, tid og tværfaglighed

Socialrådgiverne og case-managerne er overvejende positive over for den nye modtagelse og taler om de samme første to forandringselementer som institutionschefer og afdelingsledere. Det følgende afsnit skildrer denne faggruppes perspektiv på 1) øget kontrol med information til nye indsatte via professionaliseret systematik og ensartethed, 2) hurtig og tidlig udredning og visitationsarbejde og 3) målrettet arbejde med de indsattes kriminogene behov. Hertil fremhæver en mindre andel socialrådgivere nogle udfordringer, som vedrører 1) mangel på tid til og mulighed for fordybelse i en sags detaljer samt 2) omfordeling af arbejdet.

Først og fremmest tilfører socialrådgivernes faglighed en særlig nuance til pointen omkring professionaliseret systematik og ensartethed. Socialrådgivere og case-managere henviser nemlig til fordelene ved, at de i højere grad har kontrol over, hvilke informationer der bliver givet til de nye indsatte:

*Nu er det struktureret mere, således at vi har formuleret en modtagelsesprocedure – hvilke ting skal være i orden – fordi der var ikke en formuleret modtagelsesprocedure førhen – hvilke ting skal være i orden, hvad skal han informeres om, og hvor skal han placeres henne, og få udleveret de rigtige brochurer og sådan noget der [...] Det bliver mere struktureret, og det bliver mere... det bliver mere os, der styrer introduktionen til*

*fængslet, end det bliver de andre indsatte, der styrer introduktionen. Det er en stor forskel. Vi har i hvert fald fået mere, vi har ikke den hele kontrol, vel? Men vi har fået mere kontrol ved indslusningen. (Case-manager, modtagelsen)*

Case-manageren fremhæver især den kontrol, socialrådgiverne ved "ny modtagelse" har med introduktionen til fængslet, og den sættes skarpt op imod tiden før 1. januar 2015, hvor det var de øvrige indsatte, der styrede introduktionen af de nye indsatte.

For det andet fremhæver socialrådgivere i modtagelsen og afsoningen også fordelene ved, at man modtager og tager hånd om de nye indsatte hurtigere med hensyn til at visitere, udrede og lave motivationsarbejde:

*Socialrådgiver A: En anden stor forandring er, at man taler med dem hurtigt – at vi får henvist dem hurtigt til relevant personale, hvor de har behov. Og at jeg tænker, at de får noget at vide om, hvad der rører sig i fængslet, at de får nogle små foredrag. Det er en stor forskel. Og at de har personale, der har tid til dem, som er gearret til at svare på de stillede spørgsmål. Det skal jeg ikke kunne sige – men det tror jeg bare – det foregår ens – meget mere ens i dag, end det gjorde før.*

*Socialrådgiver B: Der er større tværfagligheder, og alle får jo talt med dem i forbindelse med modtagelse. Hvor før, der var det også lidt tilfældigt, hvem der kom forbi og snakkede med de her indsatte. Det krævede jo i hvert fald, at socialrådgiveren havde en større koordinerende rolle, end man har i dag, fordi der er der taget hånd om det på forhånd. Også førhen, der var det kun – "kun" det skal ikke lyde sådan – men der var det en betjent, der var inde over modtagelsen, så det var også meget tilfældigt, hvad man lagde i det stykke arbejde, afhængigt af hvilken betjent man var, og på hvilken afdeling, og man fik måske ikke lige snakket med dem om misbrug eller uddannelse eller alle de her andre ting. Så igen har strukturen en betydning for, hvordan det er i dag.*

Ifølge socialrådgiverne gør den hurtige modtagelse, at de indsatte bliver afklaret hurtigere, hvilket beskrives som en fordel. Sådant en vurdering er på linje med hovedprincip 1 om, at der skal ske en hurtig og tidlig udredning. Samtidig påpeger andre socialrådgivere, at den nye model også har en fordel i forhold til indsatte med korte domme, da man før indførelsen af den nye modtagelsesmodel kunne risikere at overse disse indsatte, mens alle nu bliver behandlet på samme måde uanset længden af deres dom. Dette nuancerer yderligere enhedschefernes opmærksomhed på at modtage de nye indsatte ordentligt og sige "pænt goddag til folk" (enhedschef, afsoningen og modtagelsen).

Videre nuancerer socialrådgiverne og case-managerne det andet forandringselement, nemlig *målrettet arbejde med de indsattes kriminogene behov*. Her fremhæves især, at indsatserne og samtalen nu er mere målrettet, fx ved større fokus på baggrunden for eller årsagen til kriminaliteten. En socialrådgiver, som fungerer som resocialiseringskonsulent i et af de fire områder, omtaler dette som en kulturændring:

*[...] det giver jo en kulturændring, det giver jo en ændring fra, hvad vi havde før, hvor vi lyttede meget til, hvad de indsatte havde lyst til, altså nu går vi ind og siger: "Det kan godt være du har lyst til et eller andet, men den her screening viser altså, at det er de her ting, vi skal arbejde med, og hvis ikke du vil arbejde med dem, så er det ikke fordi der er frit valg på alle hylder, så det er det her, vi skal arbejde med, hvis ikke du skal tilbage igen". Det har i hvert fald været en kulturændring på godt og ondt, både for ansatte og indsatte. Jeg tror måske, de indsatte de har hurtigere taget den end de ansatte. (Socialrådgiver, modtagelsen).*

Her fremhæves brugen af LS/RNR-værktøjet til afdækning af de kriminogene behov, som indsatsen tilrettes efter for at forhindre recidivet, til forskel fra den tidligere tilgangs fokus på den indsatte ønsker. Socialrådgiverne og case-managerne er glade for, at der er kommet et systematisk screeningsredskab som LS/RNR til modtagelsen, som de kan anvende i sagsbehandlingsarbejdet med de indsatte. Det er generelt socialrådgivernes oplevelse, at de med det nye redskab får meget mere relevant viden om den indsatte end tidligere, fordi samtalen bliver mere struktureret. Socialrådgiverne oplever altså at få et grundigere billede af den indsatte behov, samt af, hvor der skal sættes ind:

*Jeg kan rigtig godt lide det der screeningsredskab. Jeg synes, du lærer den indsatte at kende på en helt anden måde. Du lærer dem faktisk ret godt at kende ved at lave den screening af dem. Og jeg synes, man får lavet nogle gode afsoningsplaner, fordi du kommer hele vejen rundt. (Socialrådgiver, modtagelsen)*

Da modtagelsesprocedurerne er blevet meget mere strukturerede og standardiserede, peger nogle af socialrådgiverne på, at man i dag griber flere med problemer end tidligere og kan arbejde mere med indsatser, der kan støtte de indsatte i at finde alternativer til kriminalitet.

*Jamen strukturen er blevet bedre, ensartet, standardiseret, så det har selvfølgelig bedret, at så griber man måske endnu flere og kan arbejde med de indsatser som gør, at han kan komme ud og være mindre kriminel. (Socialrådgiver, afsoningen)*

I forlængelse af, at den grundige udredning har en positiv effekt på, hvordan man arbejder målrettet med de indsatte, nævner andre socialrådgivere, at brugen af et redskab som LS/RNR kan medføre en højere grad af legitimitet i forhold til deres socialfaglige vurderinger, hvor nogle socialrådgivere oplever, at den indsatte tror mere på deres vurderinger, fordi det ikke bare er den enkelte socialrådgivers egne vurdering, men der derimod faktisk sidder "en computer og regner det ud." Andre socialrådgivere understreger, at en af de vigtigste positive effekter er, at det er blevet mere tydeligt for de indsatte selv, hvad der skal til, før de rykker sig. Nogle socialrådgivere understreger, at der er mange muligheder for forandring, hvis den indsatte kan og vil, og de tror derfor, at de nye procedurer kan gøre en forskel, når de indsatte netop kan og vil arbejde med det. Dette peger også på modtagelighedsprincippet i og med, at motivation til forandring er nødvendig for, at der kan skabes en reel indflydelse på recidivet. Denne pointe er tidligere drøftet i afsnit 4.6 om recidiv.

Endelig er der to udfordringer på tværs af socialrådgivernes og case-managernes udsagn. Først og fremmest pointeres *mangel på tid til og mulighed for fordybelse i en sags detaljer*. Her pointerer en case-manager, at den systematiserede og ensrettede model også har en mindre positiv side: *"det vil sige, det er modtagelsessamtale, det er handleplanssamtale, det er prøveløsladelserne, det er udgangene. Det er det og så alle de bløde ting og sådan noget skrabet væk, for det har vi ikke tid til"* (case-manager, modtagelsen). Man har altså ikke mulighed for detaljeret fordybelse, noget som også enkelte enhedsledere fremhævede i forrige afsnit med henvisning til, at man ved den nye modtagelsesmodel ikke kan differentiere mellem sagerne og ikke kan gå i dybden med detaljerne. Hertil oplever en del socialrådgivere, at de indsatte har svært ved at forstå LS/RNR og er uenige med scoren, hvor de oplever sig sat i bås. I de tilfælde kan brugen af LS/RNR-værktøjet opleves som en modstander i forhold til at opbygge en relation til den indsatte, når man ikke har tid til at arbejde videre med resultaterne efterfølgende, pointerer en socialrådgiver. Dette punkt vender vi tilbage til i afsnit 6.4.3, som vedrører professionsetiske dilemmaer i arbejdet med LS/RNR.

Den anden udfordring vedrører *omfordelingen af arbejdet*, således at den rolle, betjentene tidligere havde ved indsættelsessamtalerne med de indsatte, nu mest ligger hos socialrådgiverne:

*Der er blevet flyttet noget ansvar rundt mellem faggrupper for den her opgave. Altså før, her i [navn på fængsel, red.], der havde vi jo en praksis, der sagde, at så gik man ind i handleplanen, og så skrev man derinde som betjent, som modtagende betjent. Lavet modtagelsessamtalen, det har de jo altid gjort. Og så skrev man det, man nu havde fået at vide under de emner i handleplanen. Det ved du godt, hvordan sådan en ser ud? [I: Ja, red.] Og det var der rigtig mange betjente, der var rigtig, rigtig gode til, og de skrev ret uddybende derinde. Men nu er det så lavet om. De skal jo slet ikke spørge om alle de ting, de skulle før. Så nu skal de jo bare lave... Der var to små bokse, og så skal de skrive, om der er noget akut. Og det synes jeg jo, har forringet den kompetence, de ligesom havde bygget op omkring at få det her beskrevet. Og den relation, man ligesom får bygget op med en indsats, hvor man får snakket om de her ting. Der er måske problemer med familien, eller der er måske et problem i økonomien, eller der er måske et psykisk problem eller et fysisk problem. Der kan være alt mulige ting, man kommer rundt om. Og det har jeg indtryk af, det gør man jo ikke nu. Fordi nu, der er opgaven taget fra dem og lagt over til socialrådgiverne. (Socialrådgiver, modtagelsen)*

Den indsættelsessamtale, som før blev udført af betjentene, ligger således nu som modtagelsessamtale hos socialrådgiverne, hvilket i ovenstående citat problematiseres som et tab af betjentenes opbyggede kompetence. Dette kritikpunkt bliver også fremhævet af enkelte af betjentene, som det ses i næste afsnit.

## 5.4 En mere personlig modtagelse

Generelt har betjentene i deres vurderinger af de nye modtagelsesprocedurer særligt fokus på funktionen af de nye modtagelsesafdelinger samt på modtagelsessamtalerne. Betjentenes udtalelser fordeler sig i tre overordnede pointer omkring mulighederne ved "ny modtagelse": 1) fordelene ved modtagelsens systematiske dokumentation, 2) en ordentlig modtagelse og 3) en mere personlig relation til de indsatte. Hertil er der nogle kritikpunkter, som omhandler 1) simplificering af modtagelsen, 2) arbejdsgruppens individuelle arbejdsmæssige forskelle i modtagelsen og 3) dokumentationsarbejde og omfordeling af roller.

Først og fremmest kommenterer betjentene på det første centrale forandringselement, professioniseret systematik og ensartethed, ved at henvise til *modtagelsens systematiske dokumentation*. Dette fremgår, idet de henviser til, hvordan den enslydende orientering af nye indsatte tager hånd om dem på en god måde i modtagelsen samt giver ro og flow i arbejdet. Herunder fremhæver betjentene fordelene i, at den systematiske dokumentation følger den indsatte fra dom til dom og fra afdeling til afdeling – her fortalt ved en betjent fra afsoningen:

*Betjent: Min oplevelse var jo lidt, at hver gang man fik en ny, så skulle man starte forfra, og det havde den indsatte jo også, at hver gang man kom et nyt sted, så skulle man starte forfra, med de samme spørgsmål, de samme igen. Og det er jo en stor forskel fra, hvordan det virker i dag, at det følger den indsatte fra institution til institution, så for vores vedkommende skal vi ikke starte forfra, men dykke ned i det, der allerede er, og det synes jeg er en megagod idé.*

*Interviewer: Det er da en kæmpe forskel i hvert fald, ja, og du synes også, det er en fordel?*

*Betjent: Ja, det synes jeg, det synes jeg. Jeg tror, det er lidt nemmere, eller fornemmelsen er, at det egentlig er lidt nemmere, når du sidder med en indsat, som... hvor man bare*

*skal tilføje, i stedet for at de endnu engang skal til at fortælle det hele, fordi der kan godt være en vis modstandskraft i forhold til sådan, jeg gider ikke og sådan. Så, så på det plan synes jeg måske det... det er en megagod idé, at vi har fået den med. Men det er mange oplysninger også.*

I ovenstående fremhæves fordelene i ikke at skulle starte forfra, men bygge videre på det allerede dokumenterede om den dømt. Samtidig pointerer betjenten, at en sådan tilgang modvirker den modstand mod proceduren, som de indsatte kunne have ved at skulle gentage deres historie igen. Hertil fremhæver betjentene, at den nye modtagelsesprocedure gør det nemmere at gå til arbejdet med de indsatte, fordi der er en klar procedure for, hvad der skal ske, og – som en betjent fra en afsoningsafdeling fortæller – fordi de har fået gode redskaber til dette (i det pågældende fængsel i form af modtagelsesmappe, skema og modtagelsessamtale). Ligesom socialrådgiverne oplever nogle betjente, at de nye procedurer medfører, at man får noget viden om de indsatte, som man ellers ikke havde fået.

Den anden pointe, der gør sig gældende på tværs af betjentenes udtalelser, er oplevelsen af at kunne give de indsatte en *ordentlig modtagelse*. Betjentene fremhæver nemlig, at de indsatte med de nye procedurer bliver taget mere i hånden, når de ankommer, end tidligere. Dette både da de nu bliver fulgt hen, hvor de skal afsones, og fordi de får en grundig og velovervejet information de første dage. En betjent i modtagelsen forklarer:

*Betjent: Jeg synes jo, at modtagelsen er noget af det bedste, der er blevet opfundet af Kriminalforsorgen. Fordi at, jamen, sådan nogle praktiske ting, som at... Før i tiden blev de modtaget til en samtale, lige så snart de trådte ind ad døren deroppe. Og så gik man ud på trappen, så sagde jeg: "Jamen, du skal gå ned til den bygning, den røde bygning på højre hånd". Og så kigger de bare over 30 røde bygninger ikke? Og tænker: "fuck".*

Betjent og Interviewer: [griner, red.] Ja.

*Betjent: Og der er indsatte overalt. Og nu går vi jo op. Jeg går jo op – [...] og så sidder de som regel og venter inde i venterummet og går ind og siger: "Hej, velkommen til, du skal med mig". Og forklarer ham, at nu skal han tage sine ting med, og på vejen ned har jeg faktisk allerede... er jeg allerede i gang med at finde ud af, hvilken stue skal jeg sætte ham ind på, hvis der er meget fyldt her. Hvem skal jeg sætte ham ind sammen med, hvem passer han sammen med? Vi er enormt gode til at sætte dem sammen. Det er meget sjældent, at det ikke fungerer, når nu man skal bo sammen med en fremmed mand. Så allerede, der har man lige et indtryk af: "Hvilken stue er ledig, hvem bor der, ja han skal ind på den stue, godt så!". Og giver ham lidt generel information – ikke for meget, fordi vi ved godt, at de ikke – fordi allerede indtrykkene, når de går ned igennem lejren her ikke? Man kan godt vurdere – man spørger gerne: "Har du været her før?", "Ja, men jeg var her sidste år", "Nå, men så kender du jo modtagelsen". Allerede der, bliver jeg jo nødt til lige at vide, jamen hvad er det for en person, hvor meget ved han om det her, så hvor meget information kan jeg tillade mig at give ham på vej ned. Og fortælle ham hvad næste skridt er: "Nu skal vi ind og hente en startpakke og sådan noget, og så går vi videre ned, og så skal vi ind på modtagelsen", og hvad der skal ske: "Nu kommer du lige ind på din stue, og så kommer jeg ned til dig igen". Så de ikke sådan bliver efterladt i ingenting. Og forklarer, at de vil blive kaldt ind til en samtale hos min kollega. Så jeg føler i hvert fald, at jeg har givet en god modtagelse, så de ikke føler sig sådan forladt i det her kaos af nye indtryk.*

Betjenten i ovenstående citat forklarer, hvordan fængselsoplevelsen er et "kaos af nye indtryk", som gør en ordentlig modtagelse uundværlig. Han sammenligner det med modtagelsen før 1. januar 2015, hvor de nye indsatte var mere overladt til sig selv, til forskel fra i den nye modtagelse, hvor man tager hånd om dem og informerer dem grundigt. I tråd med dette fremhæver andre betjente, at det er vigtigt, at det er samme personale, der tager sig af en ny indsat. Denne pointe omkring den nye modtagelse er udbredt blandt betjentene i modtagelsen og underbygges af betjente fra afsoningen, som fortæller, at de møder nogle mere rolige indsatte, når de modtager dem fra modtagelsesafdelingen, og tilskriver dette, at de indsatte har fået generel og praktisk information ved en ordentlig modtagelse, noget også socialrådgiverne pointerede i forrige afsnit.

En tredje særligt fremtrædende pointe hos betjentene angår oplevelsen af *en mere personlig relation til de indsatte*. Flere modtagelsesbetjente oplever, at de får bedre relationer til flere af de indsatte end tidligere, fordi der på modtagelsesafdelingen er mere tid til og fokus på den enkelte indsatte. Nogle betjente fortæller, at denne konsekvens af "ny modtagelse" er befordrende for deres relation til de indsatte, når de møder dem senere i fængslet. To betjente fra modtagelsen forklarer, hvordan den nye modtagelsesmodel giver mulighed for at opbygge en tættere relation:

*Betjent A: Det blev meget mere ensrettet i forhold til vores pædagogiske evner, i forhold til hvordan man modtager folk. Det gør jo også noget, at det er den samme person som tager imod dem alle sammen, kan man sige, vi gør det på samme måde, så...*

Interviewer: *Kan I sige sådan?*

*Betjent A: Ja, altså hvad skal jeg sige, vi kommer jo ret tæt på dem i forhold til, hvad man gør på en almindelig afdeling. De får noget linned og et rum, så her lærer man dem faktisk at kende, inden de kommer videre.*

*Betjent B: Det bliver mere personligt. Og en mere personlig modtagelse, hvor der bliver taget hånd om dem fra starten af, og det er så også der, hvor de bliver indskærpet eller – de bliver, de er for sig selv, og ikke bliver smidt ud til de andre i fællesskabet, ikke?*

Foruden at fremhæve fordelene ved et ensartet arbejde med de indsatte pointerer betjentene også fordelene ved at have en afskærmet modtagelsesafdeling, før de indsatte kommer ud til afsoningsafdelingerne. I deres perspektiv giver dette mulighed for en mere personlig relation, hvor der bliver taget hånd om de indsatte fra begyndelsen. Dette følger i øvrigt det andet hovedprincip omkring helhedssynet på den indsatte. I forlængelse heraf fortæller flere af betjentene på afsoningsafdelingerne, at de nye modtagelsesprocedurer har gjort deres arbejde med de indsatte lettere, fordi de modtager en afsoningsplan og handleplan, de kan arbejde videre med, og fordi der er taget hånd om potentielle akutte problemer på modtagelsesafdelingen:

*Modtagelsesafdelingen gør klar til, at jeg kan komme i gang med mit arbejde, så på den måde er de medvirkende til, at det mål er nemmere for mig at opnå nu, hvor jeg ikke skal opfinde den dybe tallerken hver gang. (Betjent, afsoningen)*

Som betjenten udtrykker i ovenstående citat, bliver det for ham nemmere at opnå de mål, der er sat for den indsatte, fordi man som betjent i afsoningen ikke skal lægge kræfter i at finde på nye løsninger. Før skulle betjentene på afsoningsafdelingerne have modtagelsessamtaler med mange indsatte, hvilket var svært at nå. Derfor blev disse samtaler førhen nogle gange afholdt af en betjent, der ikke var den pågældende indsattes kontaktperson. Det er derfor en positiv effekt, at sådanne samtaler nu bliver afholdt af betjente på modtagelsesafdelingerne, som er dedikerede til denne arbejdsopgave, pointerer en betjent på en afsoningsafdeling.

Over for disse generelt positive udtalelser oplever informanterne desuden tre overordnede udfordringer. Først og fremmest modsiger nogle betjente majoriteten, som mener, at den grundige og velovervejede information ved modtagelsen er en fordel. Disse betjente oplever tværtimod, at de indsatte med de nye modtagelsesprocedurer får for meget information i de første dage. De oplever, at de indsatte er meget optagede af, hvor og hvem de skal sidde på afdeling med, eller måske ikke kan forstå, hvorfor de skal sidde i fængsel, hvorfor de ikke kan rumme så meget information i starten. Disse betjente mener, at man bør *gøre modtagelsen mere simpel* ved at give mindre information de første dage.

En anden udfordring vedrører *arbejdsgruppens individuelle arbejdsmæssige forskelle i modtagelsen*. Ifølge en betjent i afsoningen kan den store arbejdsgruppe i modtagelsen føre til rod i handleplaner, fordi man skriver forskelligt og lægger mærke til forskellige ting, som sætter barrierer op for det videre arbejde i afsoningen:

*Det er blevet mere struktureret nu, kan man sige, fordi nu sidder der en og peger deciderede indsatsområder ud. Jeg kan godt mangle, men det er sådan helt personligt, at jeg har været med i hele den proces, fordi jeg føler virkelig, at der går ting tabt i den her. Altså, der går viden tabt, fordi dengang, når jeg holdt indsættelsessamtaler med de indsatte, så havde jeg en masse viden i mit hoved, fordi jeg havde jo læst hele sagen og kunne spørge ind til det, som jeg tænkte, var relevant. Og det kan jeg godt mærke nu, at alt efter, hvem det er, der har siddet med det her inden, så er der ikke blevet lagt vægt på de samme ting, og der er måske nogle ting, som ikke er beskrevet, eller, altså, jeg føler nogle gange, at vi skal over det flere gange, fordi vi er så mange forskellige, der er inde over. Plus at der rent fysisk er rod i handleplanerne, fordi vi skriver på forskellig måde, og når de kommer herved, så er der måske tre eller fire, der har skrevet i dem allerede inden. (Betjent, afsoningen)*

I ovenstående interviewuddrag peger betjenten fra afsoningen på, at der er forhold i arbejdet efter indførelsen af "ny modtagelse", som kan betyde, at væsentlig viden om den indsatte går tabt. Mange forskellige personer kommer i dag ind over handleplanerne til forskel fra tidligere. Som konsekvens må betjente i afsoningen undertiden gøre en ekstra arbejdsindsats for at forsøge at få genetableret eller rekonstrueret vigtige dele af handleplanerne, som de oplever mangler, når de modtager den indsatte.

En sidste udfordring vedrører dokumentationsarbejdet og omfordelingen af roller. Nogle betjente mener, at de nye modtagelsesprocedurer medfører, at betjente skal bruge mere tid på dokumentation, hvilket de oplever, tager tid fra relationsarbejdet med de indsatte. Herudover nævner et par betjente, at de finder det forvirrende og for komplekst at skulle lave både en afsoningsplan og en modtagelsessamtale og vil gerne have, at det bliver mere simpelt. Der fremhæves også den ulempe, at betjente nu har mindre indflydelse på de indsatte handleplaner – noget, socialrådgiverne også bemærker ved at konstatere, at betjentenes tidligere rolle i modtagelsen i højere grad ligger hos dem nu. I denne forbindelse fremhæver to andre betjente fra modtagelsen og afsoningen, at arbejdet med den indsatte fokuserer mere på det akutte, mens detaljen er blevet lagt over til socialrådgiverne, hvorfor der kan være savn af mere tværfagligt samarbejde:

*Betjent A: Altså, vores del er blevet kortere i det. Altså, man kan sige et eller andet sted, en modtagelsessamtale før i tiden, eller indsættelsessamtale, eller hvad du nu vil kalde den, før i tiden, det var jo, det kunne sagtens tage en time til halvanden, fordi man gik i dybden, og man snakkede rigtig meget, og hvis der lige var nogle småting, jamen så kunne man lege lidt med det og pille lidt ved det, og få sat lidt i værk allerede der. Ikke også? Men det gør vi ikke, det gør vi ikke i dag. Der tager vi det der, som [Betjent B, red.]*



*han siger, der tager vi lidt det akutte, og alt andet, jamen, det bliver sådan lidt skubbet videre-agtigt. Det tager socialrådgiverne sig af, eller også så kommer det ned og bliver gjort nede på afdelingen. Hvor han kommer ned, men det der med, at medicin og husleje og kommune og alt muligt andet, det tager vi os af, men alt andet, det er ikke noget, vi tager os af mere. så lige der, der er der kæmpestor forskel.*

Betjent B: *Jeg synes også, at vi havde en bedre. Sådan var det i hvert fald ude på [navn på fængsel, red.], der havde vi det jo faktisk. Der snakkede vi jo med værkemestrene hver dag. Hvis der var en, man tænkte, han ville passe godt ind der, eller vi kunne godt bruge ham som gangmand, så havde vi en samtale omkring, kan de undvære ham? Og også hvis man syntes, at han passede godt ind, at han havde nogle ønsker, han ikke lige havde fået sagt til dem. Men den dag i dag, der er det jo ordnetovre ved... det er jo vejlederen, der står for det. Og arbejdspladsen. Vi er slet ikke inde over i forhold til, hvad de laver i deres, ja, fritid var jeg ved at kalde det, deres hverdag ikke også? Jeg synes, vi mangler... Efter at vi har fået det her, så synes jeg godt, man kan mangle lidt det tværfaglige med de andre grupper.*

Ovenstående går imod udtalelserne fra de øvrige betjente, der mener, at informationsgrundlaget for samtalerne og ensartetheden af handleplanerne er bedre efter indførelsen af den nye model, og at det giver mulighed for en mere personlig relation. Disse sidst citerede betjente oplever, at "ny modtagelse" forringer deres personlige kendskab til de indsatte og deres samarbejde med de øvrige medarbejdere. Mulighederne for selv at iværksætte relevante tiltag for de indsatte oplever disse betjente begrænset til akutte situationer.

## 5.5 Indsatte

Der er blevet interviewet 39 indsatte i alt i både afsonings- og modtagelsesafdelinger i landets i alt 12 fængsler. De overordnede temaer for interviewet har været: baggrunden, forløbet i fængslet fra ankomsten, herunder modtagelsen, aktiviteter, oplevelsen af personalet, oplevelsen med LS/RNR, afsonings- og handleplan, placering på afdeling og modtagelsens støtte til kriminalitetsfrit liv. Længden af domme varierer fra korte domme på 30 dage til længere domme på 11 år. Ligeledes varierer kriminalitets- og domstypen fra lettere berigelseskriminalitet såsom tyveri, til alvorligere kriminalitet såsom narkotikakriminalitet, banderelateret kriminalitet og vold.

På tværs af interviewene fremkommer generelt set tre tematikker: 1) *funktionen af "ny modtagelse"*, hvor der fremkommer et spændingsforhold mellem på den ene side at tage sig god tid i modtagelsen og på den anden bevidstheden om, at de indsatte kan være utålmodige efter at komme videre til den egentlige afsoningsafdeling; 2) *relationen til fængselsmedarbejdere*, som både opleves positiv og negativ og 3) *vurderingen af brugen af LS/RNR-værktøjet*. De tematikker, som de indsatte berører, er i vidt omfang de samme som dem, de ansatte er omkring. Der er både tilfælde af, at de indsatte understøtter, og at de modsiger de ansattes oplevelser af "ny modtagelse". Alle tre hovedtematikker, som beskrevet i det følgende, indeholder positive og negative vurderinger.

### 5.5.1 Mellem "god tid" og kedsomhed

Hvad angår den første tematik, funktionen af "ny modtagelse", fremhæver en overvejende del af de indsatte, at det betød meget for dem at blive modtaget venligt og positivt af fængslets medarbejdere og at føle sig set og hørt. De fortæller, at dette har haft stor betydning for den indstilling, de tager med i deres videre afsoningsforløb i fængslet. Dette bekræfter, at det er vigtigt for personalets videre

arbejde med den indsatte, at der bliver skabt en god relation tidligt, hvilket også betjentene pointerer jf. forrige afsnit.

*Og så når du bliver screenet, så spørger de, hvad dit problem er. Så er mit ludomani. Så snakker de lidt om, hvad man har spillet, og i hvor stor grad man så er. Og så starter de stille og roligt derfra. Men man føler sig hørt. Det gjorde jeg. Jeg følte mig hørt i det, og jeg følte mig også mødt af socialrådgiverne og de ansatte. Det er egentlig faktisk et meget godt sted at blive modtaget i forhold til, hvad jeg har været vant til i de åbne. (Indsat, afsoningsafdeling)*

Det, de indsatte fremhæver som begrundelse for deres positive vurderinger, er særligt det at blive mødt positivt, åbent og med "god tid" af vagterne. Disse oplevelser understøtter fængselsmedarbejdernes bestræbelser på og oplevelser af den ny modtagelse (beskrevet i de foregående kapitler) som en procedure, hvor man møder folk ordentligt med ro og god tid – hvor man siger "*pænt goddag*", som en enhedsleder udtrykte. Dette understøtter desuden realiseringen af hovedprincippet om at skabe rum for at præge den indsatte i en positiv retning.

De indsatte vurderer desuden modtagelsesafdelingen positivt, da de kan starte stille og roligt ud på en afdeling, hvor de ikke skal sidde i resten af deres afsoning. Et par indsatte, der ikke har været i fængsel før, pointerer også, at det har været rart for dem at starte på modtagelsesafdelingen, så de kunne vænne sig til og finde ud af, hvordan det er at være i fængsel, før de kom ud på en af fælleskabsafdelingerne. Det betyder endvidere meget for de indsatte, hvilken afdeling og hvilke medindsatte de kommer til at sidde med, hvorfor de vurderer det positivt, at personalet tager sig tid til at vurdere, hvor de skal sidde: "*Så ser de også en an, hvordan man er, hvor kan man være henne i de fjorten dage, så hov, jeg passer ind i den afdeling, så kommer man derover, ikke?*" (indsat, afsoningsafdeling). Forløbet med at få den rette placering som følge af modtagelsen vurderes således også som en god proces for indsatte, idet medarbejderne tager sig god tid til at overveje den rette afdeling. En indsat i modtagelsen benævner det som "*meget smart*", at LS/RNR blandt andet bliver anvendt til en grundig vurdering af, hvor man hører til henne, således at "*de ikke bare kaster folk ind i løvens hule*". Denne pointe understøtter de ansattes oplevelse af, at modtagelsen skaber et godt grundlag for det videre forløb til afsoningen, da de derved har bedre indsigt i den indsatte, og hvor han/hun skal placeres (jf. afsnit 4.1).

På den anden side er der også en del indsatte, som vurderer det negativt at sidde på modtagelsesafdelingen. Her er der flere, der oplever det som stressende, og at de bare går og venter på at komme på den afdeling, hvor de skal afsone resten af deres tid i fængslet. Dette drejer sig som oftest om indsatte, som har afsonet før, og derfor ikke oplever det som roligt at starte ud på en modtagelsesafdeling. Denne gruppe af indsatte vil bare gerne "*mentalt pakke kufferten ud*", som en indsat fortæller, og ønsker at kunne indstille sig på, at de nu er på den afdeling, hvor de skal afsone dommen og her begynde at lære deres medindsatte at kende. Modtagelsesafdelingen kan også opleves kaotisk og som "*den blandede landhandel*", da de indsatte er meget forskellige, og der skabes meget uro og ballade på afdelingerne. Dette er en holdning, som går igen hos flere, som pointerer det uroskabende i, at det ofte er meget forskellige indsatte med mange forskelligartede domme og psykiske og sociale problematikker, der sidder sammen – de oplever, at det skaber ballade, kaos og stress. Her foreslår en indsat, at man kunne prøve at dele indsatte på modtagelsesafsnittet lidt op for at sikre mere ro. Andre pointerer, at det er frustrerende lige at have lært folk at kende og derefter skulle videre:

*Når man kom dengang og det der med, at man ryger ind på den afdeling, man skal sidde på med det samme, og man falder til med de mennesker, man skal være med al den tid, man skal være her. Du falder meget hurtigere til på afdelingerne og i fængslet i det hele taget. Der er meget stress ellers, når man går der, fordi man ved ikke med de der modtagelser. Du ved ikke, hvem du kommer til at snakke med, så man begynder ikke rigtig at ville snakke med nogen. (Indsat, afsoningsafdeling)*

Dette tyder igen på, at det betyder meget for de indsatte, hvem de kommer til at afsone sammen med, og for de "garvede" indsatte resulterer dette i, at man bare gerne vil ud på en afsoningsafdeling og i gang med hverdagen. I forlængelse af dette synes nogle af de indsatte, at det er kedeligt at være på modtagelsesafdelingen, da der ikke er en programlagt hverdag, hvorfor de savner struktur, fællesaktiviteter og "noget at stå op til."

### 5.5.2 Fra "god kemi" til mangel på engagement

En overvejende del af de indsatte vurderer personalet som søde, imødekommende og hjælpsomme personer, der byder en velkommen og hilser pænt på en. Dette bliver også beskrevet sådan, at der er "god kemi" med de ansatte. En stor del vurderer også, at de får en ordentlig og god information med modtagelsen, hvilket også de ansatte selv fremhæver som en af fordelene ved den nye modtagelsesmodel: "Altså, alle var meget flinke og meget hjælpsomme altid, faktisk. Den måde, de sætter godt ind [...] folk ind i tingene, som det er her. Giver dig de rigtige oversigter over, hvad man kan, hvad man ikke kan, og sådan nogle ting" (indsat, modtagelsen). Flere oplever, at man kommer i gang med nogle løsninger hurtigt – her fortalt af en indsat fra afsoningen:

*Interviewer: Hvordan oplevede du ligesom, at personalet, der var på modtagelsen, på en eller anden måde kunne hjælpe dig til noget i den her forbindelse med afsoningen?*

*Indsat: Altså, de er sgu meget flinke, og vi er jo også i fuld gang med alt muligt, fordi som jeg siger, jeg er hjemløs, og jeg har ikke noget sted at være eller noget som helst, så nu er vi ved at komme lidt i gang, som man siger, med lidt forskelligt, med bolig og sådan noget.*

Meget lig denne udtalelse er flere indsatte netop glade for, at de fagprofessionelle yder en ekstra og ofte hurtig indsats, så man eksempelvis kommer hurtigt i behandling eller til psykolog. Mens der er denne udprægede oplevelse af medarbejdernes hjælpsomhed, er andre mere kritiske eller har en ligegyldig holdning over for personalet, hvilket ofte ses hos gentagne afsonere. Her opleves det sådan, at man ikke har noget at snakke om, og at en længere samtale med en ansat således vil være spild af tid. Dette begrundes som oftest med, at man jo allerede ved alting og ikke synes, man har behov for hjælp, og man tror heller ikke på, at man vil modtage den hjælp, man kunne have brug for. Disse indsatte vil gerne videre på den afdeling, hvor de skal afsone resten af dommen på, som også nævnt i foregående afsnit.

En mindre andel af de interviewede indsatte bemærker manglen på kontakt til betjente under modtagelsesperioden. En indsat udtrykker det sådan, at der er mangel på aktiviteter, hvor "fangerne kunne blive rystet lidt sammen, og vagterne kunne lære dem at kende". En anden indsat beskriver manglen på kontakt til betjentene som mangel på medmenneskelighed, engagement i fangerne og professionalisme, når man kommer ind i fængslet og er helt rundt på gulvet: "Der blev der ikke taget hånd om én". I relation hertil lægger andre op til, at en god modtagelse og relation til den enkelte frontmedarbejder afhænger mindre af selve modtagelsesmodellen og mere af, hvilken socialrådgiver eller betjent, man er heldig at møde, som kan hjælpe en med at navigere i systemet:

*[...] så jeg har kunnet mærke forskel på den måde og også på den socialrådgiver, du lige rammer – hvor hjælpsomme de lige er, hvor villige de lige er til at få dig igennem det. Der kommer ikke nogen og tager dig i hånden og viser dig, det her det er vejen igennem, og hvis du nu gør sådan og sådan, så er der den gulerod for enden og så. Det kommer der sgu ikke nogen og fortæller dig. Den planlægning og gejsten til at gøre det der og vejen igennem systemet, den skal du selv kunne. (Indsat, afsoningen)*

Samlet set antydes der således, at der er variationer fængslerne imellem i forhold til, hvilke socialrådgivere og øvrige fængselsansatte de indsatte møder, og det påvirker ens afsoningsforløb, mængden af information, man får, og hvorvidt man forstår modtagelsesproceduren. Sådanne mere kritiske udtalelser – som er en forholdsvis lille andel – vidner om, at implementeringen af "ny modtagelse" er foregået forskelligt på fængslerne, hvorfor de indsatte oplevelser varierer.

### 5.5.3 LS/RNR – i fortid og fremtid

Der er en overordnet tendens til, at de indsatte fordeler sig i to grupper angående oplevelserne med socialrådgivernes brug af LS/RNR-værktøjet i praksis i mødet med de indsatte. Der er dem, som vurderer redskabet positivt og er enige i scoren og oplever det som en hjælp til videre afsoning og fremtidigt liv. På den anden side er den anden del af de indsatte ofte uenige i LS/RNR-scoren og oplever screeningen som upersonlig og oplever, at de bliver holdt fast i deres fortid og kriminelle historik. Ud over de nævnte er der ti af de interviewede indsatte, der ikke kan huske LS/RNR, som ikke har fået udarbejdet LS/RNR endnu, eller som har en relativt neutral/ligegyldig holdning til LS/RNR. Disse er ikke medtaget i den følgende analyse.

De, som er positivt stemt over for LS/RNR, fremhæver nyttigheden af redskabet og er enige i de behov, de får afdækket, og glade for de indsatser de ad denne vej modtager, såsom misbrugsbehandling eller *anger management*. Disse indsatte bemærker, at LS/RNR-scoren kan give et indblik i, hvilken person man er, og afdække årsagerne til kriminalitet, hvor det for nogle af de indsatte beskrives som en "øjebliksgiver" – en oplevelse, som også understøtter de ansattes oplevelser med brugen af LS/RNR. Flere indsatte tilføjer, at brugen af LS/RNR kan være med til at styrke deres motivation til forandring og kursen mod et kriminalitetsfrit liv ved at anvise, hvad de skal arbejde på, så de kan "holde sig selv i nakken". To indsatte fra forskellige fængsler eksemplificerer det således:

Interviewer: *Hvad tænker du, at man kan bruge den der risikoprofil til?*

Indsat A: *Hvad man kan bruge den til? Først og fremmest kan man bruge den til at se, hvordan personligheden er, hvordan personen er. Om man kan begå en ny strafbar ting, eller man måske kommer for den sidste gang.*

Interviewer: *Kan du bruge den til noget? Det, som den pegede på.*

Indsat A: *Ja, det kan man egentlig godt. Så ved du sådan lidt, hvad du kan arbejde på. Hvad du skal forbedre.*

Interviewer: *Det tænker jeg også, men der kan være nogle af spørgsmålene, har jeg hørt, som nogle måske ikke synes så godt om. Andre kan godt lide dem. Så det er jo meget forskelligt, om man synes, man kan bruge dem til noget eller ej.*

Indsat B: *Jeg synes bestemt, jeg kan bruge dem til noget. Og grunden til det er også, at jeg vælger at gå... eller, bare tage det der behandlingsforløb igen – det er sgu for at holde mig selv i nakken, imens jeg er her, ikke?*

Screeningen er således brugbar for at kunne genkende sig selv og holde en individuel motivation, hvilket også tidligere forskning påpeger som et vigtigt element for RNR-modellens succes (jf. Polaschek, 2012). Som en anden indsat udtrykker: *"Screeningen er supervigtig, så man kan se, hvad der skal til for at få nogle bedre fanger ud i den anden ende, ikke?"* Det er som oftest dem med lavere score eller dem, som har modtaget passende indsatser til de afdækkede behov, der er positivt stemt over for LS/RNR-værktøjet og enige i deres score. Dette dog ikke ensbetydende med, at man mener, at hele modtagelsen fungerer godt. Flere fremhæver andre mangler ved modtagelsen, såsom ulempen ved ikke at komme ud på afsoningsafsnittet med det samme, selvom de vurderer LS/RNR godt. Det fremgår således, at modtagelsen af indsatte generelt bliver vurderet på forskellige dele og ikke som en helhed, og særligt vurderingen af brugen af LS/RNR-værktøjet varierer.

Blandt dem, som vurderer redskabet negativt, fremhæves især det upersonlige ved redskabet og at blive holdt fast i sin fortid. Dette gør sig som oftest gældende for de indsatte, som scorer højt, dvs. vurderes via LS/RNR til have et højt individuelt risikoniveau, hvilket også falder sammen med, at de ikke er enige i scoren. En indsat i afsoningen synes, at LS/RNR-redskabet *"virker bare upersonligt"*, mens andre italesætter problematikken som mistillid til computeren:

*Indsat: [...] jeg forstod på... på det dér LS/RNR-screening, eller hvad de kalder det. Det er jo ligesom, der jo 10-20 spørgsmål, og så bliver det lagt i en computer, så computeren fortæller... nu skal jeg lige vove pelsen... så siger computeren ligesom, hvad problemet er ... Men, come on...*

*Interviewer: Ja, ja, det synes du, er lidt underligt.*

*Indsat: Ja.*

*Interviewer: Du tror ikke på det?*

*Indsat: Arh...*

*Interviewer: Nej, nej.*

*[...]*

*Indsat: Starter ligesom et sted. Og så stiller nogen spørgsmål, og når jeg åbner mig op, siger jamen, hvis jeg har problem med et misbrug, jamen... hvad er det for et misbrug, hvor lang tid har det stået på? Hvor lang tid har du taget det? Så kommer man ind på problematikken. Og så prøv at finde nogle løsninger på det. Men, du skal jo ikke give mig nogle aftalte spørgsmål, efter et papir, og så håbe på, computeren tilfredsstill dig og mig.*

Som den indsatte her mener, ligger problematikken i det, at screeningen tilbyder standardiserede/prædefinerede spørgsmål i stedet for at følge den indsattes fortælling, hvor man åbner op for personlige emner og løsningsmuligheder. Dette understøtter flere andre indsatte i deres fortællinger. En anden indsat beskriver denne problematik sådan, at det opleves upersonligt, og at der er en frygt for, at computeren kan tage fejl og at socialrådgiveren vælger at give LS/RNR for meget magt. Andre italesætter denne bekymring sådan, at computeren kan overse personlige ting, som fx baggrunden for at begå kriminaliteten o.l., og at den ikke medtager de mere personlige og individuelle svar. En anden indsat omtaler forskellen på en tidligere afsoning og oplevelse med LS/RNR og den aktuelle oplevelse, hvor nogle af de personlige spørgsmål kom tæt på:

Interviewer: *Hvordan var det at få den [LS/RNR, red.] udarbejdet?*

Indsat: *Her synes jeg faktisk, det var okay. Det var med [socialrådgiver, red.], og hun sad ikke bare med spørgsmålene. Der havde vi mere en samtale. Nogle af spørgsmålene var lidt personlige. Det ramte lidt, du ved, men jeg fik den lavet i et andet fængsel, men der sad hun bare og spurgte om spørgsmålene et efter et. Til sidst spurgte jeg, om jeg ikke bare kunne få skemaet og så selv læse. Herinde gør hun det lidt bedre. Hun spørger mere ind til tingene og snakker.*

Som det ses i det ovenstående citat er det forskelligt, hvordan man udfører LS/RNR-screeningen, og hvordan man spørger, da nogle spørgsmål kan opleves meget personlige, hvor de "rammer lidt". Der er altså tale om en etisk opmærksomhed på, hvordan screeningen udføres, og hvordan spørgsmålene stilles. Dette dilemma af mere professionsetisk karakter ud fra socialrådgivernes perspektiv, uddybes i afsnit 6.3.

Videre oplever flere indsatte at blive holdt fast i fortiden i stedet for at se på den fremtid, de gerne vil videre til. Her vedrører uenigheden med scoren også, at de oplever, at de har rykket sig mere, end hvad scoren viser. En indsat føler sig holdt fast i fortiden ved LS/RNR-samtalen ud fra scoren, da han gentagne gange bliver bedt om at fortælle om en fortid, som han har fortrudt og gerne vil komme videre fra. Han fortæller følgende om oplevelsen med LS/RNR- redskabet:

Indsat: *Altså, du ved, det er igen sin fortid. Jeg scorer jo høje karakterer i [i LS/RNR-screeningen, red.]. De mener jo, hvad skal man sige, at jeg kan begå noget kriminelt igen, fordi jeg har haft en kriminel fortid. Den der med at tro på, hvad jeg sidder og siger, og sætte et mål efter det, jeg har lagt i mit hoved, i stedet for hele tiden at nævne fortiden. Fordi den vil jo altid være der, den kan man jo ikke rigtig ændre på. Så igen, når man snakker med dem, så er det jo igen fortiden – der scorer man mange point for... okay, så er der meget sandsynlighed for, at man begår kriminalitet, når man kommer ud. Det er jo selvfølgelig ikke det fedeste. Man har jo mere at bruge at folk tror på en, så man netop ikke begår kriminalitet igen.*

Interviewer: *Var du decideret uenig i noget af det, som den der risikoprofil...?*

Indsat: *Ja, jeg var uenig i nogle ting, for den kunne godt misforstå nogle ting med hensyn til skole og arbejde, og hvad jeg lavede, inden jeg kom herind. Men igen, det er som at ens fortid, den skal hele tiden frem. [...] Du har begået det, så du kan også gøre det igen, og du kan også gøre det igen. I stedet for at glemme den skide fortid og komme videre, fordi alle begår fejl. Der er jo ikke nogen, der er fejlfri. Det er der jo ikke. Men at blive mindet om den gang på gang. Det er ikke lige det fedeste.*

Den indsatte problematiserer redskabets fokus på den kriminelle fortid og, at det ud fra dette forudsiges, om han vil begå kriminalitet igen. I hans perspektiv vil det være bedre at glemme fortiden og komme videre, da han også senere tilføjer, at han har fortrudt sin handling: *"Selvfølgelig har man fortrudt de ting, men man gider bare ikke blive mindet om det igen og igen, fordi man føler bare ikke, at man kommer videre"*. Denne oplevelse af ikke at komme videre, fordi man bliver mindet om sin fortid, er noget, som går igen hos flere indsatte. En anden indsat udtrykker det som en oplevelse af mismod efter at have scoret højt: *"Har jeg virkelig været sådan en stor idiot, kan det så betale sig?"* Denne indsatte mister tilsyneladende motivationen til forandring ved erkendelsen af sin høje LS/RNR-score.

Ud fra disse indsatte udtalelser bør man således overveje, hvorvidt måden, man anvender LS/RNR på, hæmmer motivationen til at komme til et kriminalitetsfrit liv hos indsatte med høje scorer. Motivation til forandring udgør et større omdrejningspunkt i interviewene med de indsatte og hænger sammen med den overordnede oplevelse af LS/RNR. På tværs fremgår nemlig den pointe, at hvis man er tilfreds med og enig i sin LS/RNR-score, så fremskrives en større egen motivation til forandring. Hvis man omvendt er uenig i scoren og oplever nogle af de ovennævnte personlige frustrationer over redskabet, er man også tilbøjelig til at udtrykke, at ens motivation til forandring er hæmmet.

## 5.6 Opsamling

Modtagelsen før og efter 1. januar 2015 opleves som "en verden til forskel" og vurderes generelt set positivt på tværs af de 12 fængslees ansatte (med og uden ledelsesansvar) og indsatte. Der er fire centrale forandringselementer, som er vigtige at fremhæve, hvad angår ændringerne i og den positive vurdering af den nye modtagelsesmodel.

Den nye modtagelse roses for sin professionaliserede systematik og ensartethed. Erfaringerne er positive i forhold til, at modtagelsesforløbene er hurtigere, strukturerede og opleves som mere effektive og generelt med et bedre og mere ensartet grundlag for arbejdet med nye indsatte.

Der er sket en stor ændring i og med, at de indsatte får afdækket deres kriminogene behov, hvilket vurderes positivt, da vurderingen er fagligt velbegrundet og systematisk. Således udfordres de indsatte umiddelbare ønsker ved at målrette relevante indsatser således, at der kan gives støtte med henblik på, at den indsatte ikke vender tilbage til kriminalitet efter afsoning. Særligt socialrådgivere og betjente oplever, at man med den nye modtagelse og detaljerede afdækning af indsatte får et grundigere billede af den indsatte behov og af, hvor man skal sætte ind, i forhold til tidligere.

Overgangen fra modtagelse til afsoning vurderes mere målrettet, da modtagelsen allerede har givet et grundigt afsæt til det videre arbejde med den indsatte i afsoningen. Flere betjente fremhæver, at de indsatte modtages mere positivt og får grundigere information end før, hvilket medfører, at man på afsoningsafdelingerne oplever at modtage mere rolige indsatte.

Det vurderes også i nogen grad, at arbejdet med løsladelsen er forbedret med henblik på samarbejdet med kommunen og målet om at nedbringe recidiv.

Institutionslederne og enhedscheferne fremhæver især fordelene ved en effektiv og systematisk modtagelse, en velbegrundet tildeling af afdeling for afsoning samt fokus på den indsatte kriminogene behov. En af de oplevede udfordringer er manglen på mulighed for at differentiere, når man støder på særligt vanskelige indsatte, som med den rette hjælp kan hjælpes til et kriminalitetsfrit liv. Casemanagere og socialrådgivere lægger vægt på, at man modtager hurtigt og har kontrol med, hvilke informationer de nye indsatte får, i kraft af den nye models systematiske og ensartede tilgang. Samtidig pointeres fordelene ved at afdække indsatte kriminogene behov med LS/RNR-redskabet. På den anden side savnes der tid til at gå i dybden med detaljerne, hvilket også enhedslederne fremhæver. Betjente lægger vægt på, at den nye modtagelse giver ro og skaber flow i arbejdet samtidig med, at det giver mulighed for at opbygge en mere detaljeret og personlig relation til den nye indsatte. Dette ikke mindst på grund af muligheden for at bygge videre på den allerede dokumenterede og systematiske viden om den indsatte, der er indsamlet ved modtagelsen. På den kritiske side fremhæves manglende indflydelse på de indsatte handleplaner og behov for endnu mere tværfagligt arbejde.

På tværs af de indsattes udtalelser fremhæves tre tematikker. Først og fremmest pointerer de indsatte, at "ny modtagelse" overvejende fungerer positivt grundet et åbent og positivt modtagelsesmøde med *"god tid"*, når de først ankommer til fængslet. Derudover fremhæves muligheden for at starte stille og roligt samt det, at de ansatte tager sig god tid til at vælge den rigtige afsoningsafdeling for den enkelte indsatte. På den anden side er der også indsatte, som er utålmodige og oplever modtagelsesafsnittet som et stressende og kaotisk sted og ønsker at komme videre til afsoningsafdelingen hurtigst muligt, så de kan *"mentalt pakke kufferten ud"*. Den anden tematik er relationen til de ansatte, som vurderes positivt af nogle, som mener, at personalet er hjælpsomme og engagerede, mens andre mener det modsatte – at der mangler engagement – og efterspørger mere kontakt til betjentene. Den tredje tematik omhandler LS/RNR-redskabet, hvor vurderingerne fordeler sig i to grupper. Der er de indsatte, der er enige i deres som oftest lave score, og er tilfredse med brugen af redskabet. Disse er også oftest indsatte, som modtager de rette indsatser målrettet deres behov. De, der er uenige i deres ofte høje score, er udfordret af redskabets måde at fastholde dem i fortidens kriminelle historik på, hvilket for dem hæmmer motivationen. Desuden udtrykker nogle indsatte også en vis mistillid til redskabet grundet LS/RNR-screeningens upersonlige karakter.



## 6 Implementering, praksis og effekter

Dette kapitel præsenterer erfaringer og vurderinger af implementeringen af Kriminalforsorgens samlede indsats "ny modtagelse", som er analyseret på baggrund af interview med informanter fra de 12 danske fængsler, se kapitel 3.

Der er fokus på både helhed og de enkelte dele i evalueringens forandringsmodel. Der indgår 11 elementer i forandringsmodellen, der består af de 6 trin i modtagelsesproceduren: 1) modtagelsesamtalen, 2) afdækning af psykiatriske forhold, 3) LS/RNR og feedback, 4) tværfaglig koordinering, 5) afsoningsplanen og 6) overlevering til afsoning. De fem øvrige elementer er: 7) modtagelsesafdelingen og -procedurer, 8) handleplan, 9) afsoning, 10) løsladelse og 11) evaluering.

Erfaringerne grupperer sig omkring tre temaer, som behandles i hver sit afsnit. Vi starter bredt ud med at give et generelt evaluerende overblik over implementeringen af ny modtagelse både af kvantitativ og kvalitativ karakter med fokus på effekter. Herefter præsenteres mere detaljeret det systematiske arbejde med modtagelse af indsatte informeret af kvalitative fund. Dette afsnit inddrager alle elementer af den "ny modtagelse" med undtagelse af LS/RNR og feedback, som behandles /selvstændigt. LS/RNR udgør det sidste afsnit, hvor vi præsenterer en mere dybdegående analyse af oplevelserne med screening af de indsatte. LS/RNR bidrager til det systematiske arbejde med modtagelse, men det er et grundlæggende nyt vidtgående virkemiddel, der adskiller sig fra de øvrige virkemidler. LS/RNR er et instrumentelt redskab til at screene de indsatte i forhold til de tre hovedprincipper "Risk, Need, Responsivity", der samtidig er principper for det grundlæggende arbejde med de indsatte.

Informanterne har foretaget en vurdering af, i hvilken grad implementeringen er gennemført i perioden 2015-2017 forhold til 7 af de 11 elementer (1-6 og 8) på en skala fra 0 (ingen implementering) til 5 (fuld implementering). I det følgende formidles først resultaterne af informanternes kvalitative vurderinger af graden af implementering. Herefter skildrer vi de kvantitative resultater for sammenhængen mellem behovsprioriteringerne, som de fremgår af afsoningsplanerne identificeret ved LS/RNR, og de indsatser de indsatte modtager under afsoningen.

### 6.1 Evaluering og effekter

#### 6.1.1 Kvalitativ vurdering af implementeringsgrad

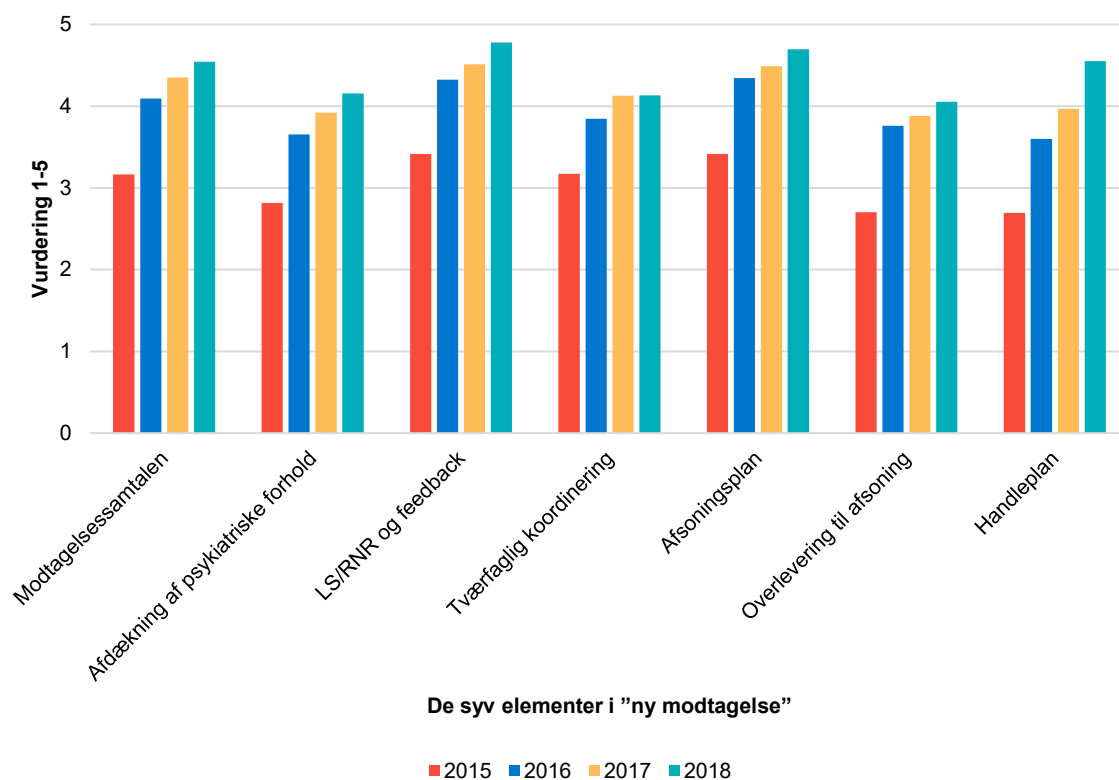
For at indsamle et rimeligt mål for graden af implementering, udviklede vi en "implementeringsstjerne", som skulle udfyldes af fængselsansatte, som arbejder direkte med modtagelsesprocedurerne, enten i modtagelsesafdeling eller i fællesskabsafdeling, se Figur 3.2. Der var her både tale om case-managere, fængselsbetjente og ledere, som alle arbejder med modtagelsen. Denne stjerne fik disse informanter i løbet af interviewet mulighed for at udfylde, og som man kan se af stjernen, indeholdt den syv væsentlige elementer af modtagelsesmodellen. Her kunne informanten angive, i hvor høj grad disse elementer var implementeret på forskellige tidspunkter med intervaller på et år: 1. januar 2015, 1. januar 2016, 1. januar 2017 og ultimo 2017. Angivelse af 0 betød, at man ikke havde implementeret elementet, mens 5 betød, at man var så godt som i mål med det eller helt i mål ud fra, hvad informanterne vurderede, var realistisk og muligt. Her er eksempler på den instruktionsedel, som fulgte med implementeringsstjernen (Bilag 3). Metoden er et forsøg på at lave en rimeligt troværdig kvantificering af graden af implementering af de centrale elementer for de nye modtagelsesprocedurer set fra de centrale aktørers perspektiv.

I det følgende præsenteres resultaterne af informanternes vurderinger af graden af implementering af "ny modtagelse".

I alt 49 medarbejdere og ledere i alle fængslerne, som arbejder i modtagelsesafdelinger eller som arbejder med modtagelse af indsatte og procedurer herfor, har foretaget en vurdering af, i hvilken grad implementeringen er gennemført i perioden 2015-2017 forhold til 7 udvalgte elementer (1-6 og 8). Ved vores besøg og interview blev de spurgt, om de ville udfylde "implementeringsstjernen", der er omtalt og præsenteret grafisk i afsnit 3.4.3. Implementeringsstjernen giver mulighed for at vurdere graden af implementering af de 7 elementer på en skala fra 0 (ingen implementering) til 5 (fuld implementering) på de fire tidspunkter: januar 2015, 2016, 2017 samt ved interviewtidspunktet i efteråret 2017, der er noteret som 2018 i Figur 6.1.

Figur 6.1 viser gennemsnittet på tværs af alle fængslerne på hvert af de syv elementer, som programmet for "ny modtagelse" indeholder. Her er det centralt at fremhæve, at graden af implementeringen i gennemsnit følger samme tidsmæssige udviklingsmønster, nemlig at vurderingerne for 2015 er lavest og højest 2018 (som i praksis er ultimo 2017).

**Figur 6.1** Implementering af de syv elementer i "ny modtagelse"



Kilde: VIVE

Det er vigtigt at bemærke, at trods marginale variationer følger hvert fængsel samme mønster. Det vil altså sige, at ovenstående gennemsnit ikke dækker over meget forskellige mønstre, hverken med samme eller modsatte fortegn. Derimod følger alle en udvikling mod stigende grad af implementering af alle elementer. Det skitserer et implementeringsforløb over godt tre år, hvor man med startdatoen for den formelle implementering ikke starter fuld implementeret. Det følger også et udviklingsmønster, som underbygger en ønsket forventning, altså at forankringen af programmets elementer og principper øges jævnt over tid. At overleveringen til afsøning både er den, som starter på

det laveste niveau, men også slutter på det laveste niveau, stemmer godt overens med analysen af, hvad de interviewede repræsentanter for modtagelsen fortæller, nemlig at det er det område, hvor implementeringen har været mest vanskelig og træg. Her har man afprøvet forskellige modeller for overlevering, og det er muligt, at hvert fængsel har måttet beslutte en endelig model for netop deres overlevering. Men i vurderingen af graden af implementering af overlevering til afsoning, stilles spørgsmålet: "I hvor høj grad gennemføres overleveringen i overensstemmelse med jeres procedurer?". Her kan peges på, at netop dette virkemiddel også påpeges af de interviewede som vanskelig, hvilket næppe skyldes, at de ikke forstår procedurerne, men at procedurerne ikke giver dem "lette" svar eller løsninger på, hvordan en indsat så at sige "videregives", og hvordan man sikrer, at relevant viden og de for den fremadrettede afsoning vigtige informationer, formidles videre og sættes i spil i sagsbehandlingsprocessen, det vil sige i handleplanen. Og det handler formentlig også om kommunikationen mellem modtagelse og afsoningen samt viden om og tro på, at den viden, som man generer i modtagelsen, nu også spiller konstruktivt ind i det videre afsoningsforløb. Dette er der en del svarpersoner i modtagelsen, som ikke oplever at have så stort et kendskab til.

## 6.2 Kvantitativ analyse af data med henblik at matche kriminogene behov med indsattes aktiviteter

Et første nødvendigt skridt ved brug af redskabet LS/RNR er at identificere de indsattes kriminogene behov. Det første skridt er gennemførelsen af selve identifikationen. Følgelig er det næste skridt, at den skal bidrage til at guide de indsattes handleplaner og tilknytte den enkelte indsatte til relevante indsatser. Forskningslitteraturen viser, at indsatte i fængsler ofte slet ikke matches med de korresponderende indsatser, som adresserer deres identificerede behov (Flores, Travis & Latessa, 2004; Long et al., 2019). Det er derfor væsentligt at undersøge, hvordan og i hvilket omfang fængselspersonalet matcher indsatte med de tilbud, som fængslerne har, baseret på disse kriminogene behov.

Rapportens forfattere bekendt, er der ingen studier i litteraturen, som stringent har undersøgt en direkte en-til-en match mellem identificeret behov og korresponderende indsats. Dette skyldes formentlig, at data ofte har haft for lav kvalitet, som har gjort det vanskeligt eller umuligt at lave en sådan analyse. Andre studier har derfor typisk benyttet andre og mere tillempede eller indirekte metodetilgange til at studere dette (som kort omtalt i afsnit 2.2.3). Imidlertid har vi i denne undersøgelse tilstræbt at gennemføre en sådan direkte en-til-en match-analyse, hvor vi ser på de indsattes tidsanvendelse under afsoning i fængsel i forhold til de behov, som er identificeret ved LS/RNR og vises i afsoningsplanen – dvs. en stringent en-til-en matching. Efter at vi har gennemgået data, viser det sig imidlertid, at kvaliteten af data ikke er helt tilstrækkelig til sikkert at kunne konkludere på matchingen.

Kriminalforsorgen følger i dag systematisk op på og monitorerer, at indsatte i fængsler (og i arrester) kommer i beskæftigelse og uddannelse på fuld tid. Kriminalforsorgen er ifølge loven forpligtet til at sikre dette, men har imidlertid endnu ikke mulighed for at koble og sammenkøre data om beskæftigelsesaktiviteter på individniveau til den systematiske vurdering af de indsattes kriminogene behov og afsoningsplan. Som tidligere nævnt er man dog i færd med at implementere et nyt registrerings-system, PUMA, og Kriminalforsorgen forventer med det nye system bedre at kunne undersøge matchingen mellem den enkelte indsattes kriminogene risiko- og behovsområder med beskæftigelsesaktiviteter, der er målrettet disse.

Problemet med eksisterende data er, at monitoreringen af indsattes aktiviteter formentlig undervurderer det faktiske omfang af aktiviteter, og i nogle tilfælde bliver der registreret aktiviteter som ek-

sempelvis "uddannelse", selvom der måske er tale om misbrugsbehandling. Det er særligt ved uddannelse og misbrugsbehandling, at monitoreringen formentlig undervurderer det faktiske aktivitetsomfang, hvilket gør det problematisk at gennemføre en analyse af matchingen. Imidlertid er billedet for programvirksomhed og beskæftigelse formentlig kun let eller mindre problematisk. Af disse grunde har vi undladt at afrapportere en analyse af matchingen, men vil i det følgende alligevel beskrive datagrundlaget, som analysen blev forsøgt gennemført på, samt afgrænsningen af undersøgelsespopulationen.

Kort beskrevet er undersøgelsespopulationen løsladte, der er blevet indsat efter 31. marts 2015 og løsladt i perioden fra april 2015 til udgangen af 2017, og som har fået oprettet en afsoningsplan (6.172 personer). Disse aktiviteter kan overordnet kategoriseres som: (1) grundløn i forbindelse med pligtarbejde, (2) undervisning, (3) behandling for fx narkotika- eller alkoholafhængighed eller (4) programvirksomhed, fx "anger management". I tillæg til dette registreres der timer ved fravær og sygdom. Vi har koblet oplysninger i Kriminalforsorgens aflønningssystem af løn under indsættelsen med den del af fuldbyrdesforløbet, som ligger efter oprettelsen af afsoningsplanen, idet det først er herefter, at der kan forventes en tidsregistrering, der følger klientens behov. Endvidere har vi begrænset analyserne til fuldbyrdesforløb med en varighed på over 28 dage (5.370 personer), da der således i højere grad kan forventes at være iværksat indsatser rettet mod de forskellige behov.

I afsoningsplanerne findes der 15 overordnede behov. Ifølge Tabel 6.1 nedenfor er de dominerende behov relateret til problemer med alkohol- eller stoffer, og manglende uddannelse eller beskæftigelse. Således har 22 % et 1. prioritetsbehov relateret til alkohol- eller stofproblemer, mens 18 % har et uddannelsesbehov, og cirka en lige så stor andel har problemer relateret til beskæftigelse, arbejdsafklaring eller fastholdelse på arbejdsmarkedet.

**Tabel 6.1** Kriminogene behov som angivet i afsoningsplanerne fordel efter prioritet (i pct.)

Behov	1. prioritet	2. prioritet	3. prioritet
Alkohol- eller stofproblemer	22	17	15
Uddannelse	18	18	17
Beskæftigelse	16	9	7
Antisocialt mønster	13	12	11
Omgangskreds	9	13	17
Prokriminal holdning og tænkning	9	10	8
Psykisk helbred	2	2	2
Økonomi	2	3	3
Arbejdsafklaring	2	3	2
Øvrige forhold	6	11	18
<i>Antal personer</i>	<i>6.172</i>	<i>5.066</i>	<i>3.589</i>

Note: Procentdelene summer ikke nødvendigvis til 100 pga. afrunding.

Kilde: VIVEs opgørelse på baggrund af data fra Direktoratet for Kriminalforsorgen.

Det skal bemærkes, at der er nogle lovmæssige krav, der også får betydning for prioriteringen og indholdet af afsoningsplanen og prioriteringen af indsatsområder. Det har særligt betydning for indsatsområder omkring uddannelse og misbrug.

For så vidt angår uddannelse, betyder det, at uddannelse skal være et centralt element i afsoningsplanen for alle unge under 30 år. Derfor skal alle indsatte under 30 år udredes i forhold til uddannelsesbehov og ønsker. Dette skal gøres ved en samtale med en uddannelses- eller karrierevejleder,

og dette uanset om den unge under 30 år allerede har en anden uddannelse i forvejen og ikke har behov for videre uddannelse. Uddannelse skal således fremgå som et indsatsområde i afsoningsplanen, selvom behovsafdækningen ikke har peget på dette som et kriminogent behov. Dog kan man i disse tilfælde prioritere dette behov lavere end andre.

Hvad angår misbrugsbehandling har Kriminalforsorgen en behandlingsgaranti. Behandlingsgarantien sikrer indsattes rettighed og adgang til behandling, og det betyder i praksis, at indsatte, som har udtrykt et ønske om behandling, skal have et behandlingstilbud inden for 14 dage. Behandling vil derfor ofte indgå som et indsatsområde.

### 6.3 Systematisk arbejde med modtagelse af indsatte

Informanterne er generelt positive over for, at arbejdet med modtagelse af indsatte er blevet systematiseret gennem virkemidlerne i Kriminalforsorgens samlede indsats "ny modtagelse", der er implementeret i form af modtagelsesafdelinger, samt i form af modtagelsesprocedurer i de fængsler og afdelinger, hvor det ikke har været praktisk muligt at oprette selvstændige modtagelsesafdelinger.

#### *Modtagelsesafdeling og/eller procedurer*

Nogle fængsler har ikke haft de fysiske og økonomiske forudsætninger for at oprette selvstændige modtagelsesafdelinger. I andre tilfælde har det været nødvendigt at indføre særlige modtagelsesprocedurer på grund af karakteristika ved de indsatte, der betyder, at de ikke kan være i en fælles modtagelsesafdeling, fx sårbare kvinder, sædelighedskriminelle og bandemedlemmer. Der er generel opbakning til at indføre "ny modtagelse" både som modtagelsesafdeling, hvor det er muligt, og som procedurer i afsoningsafdelinger, hvor det ikke er muligt at etablere en modtagelsesafdeling.

Informanterne synes generelt, at det er en god idé at afskærme nye indsatte fra negative peer-påvirkninger fra andre indsatte. Det er dog erfaringen, at det er vanskeligt at afgrænse de nye indsatte fra påvirkninger fra fængslernes øvrige indsatte, også når de er placeret i selvstændige modtagelsesafdelinger. Det kan være svært og tage tid at finde ledige lokaler, og de ledige lokaler kan være placeret, så det ikke er muligt fuldt ud at afskærme de nye indsatte fra de øvrige indsatte i fængslerne. Det vurderes dog af nogle, at etableringen af modtagelsesafdelinger i nogle tilfælde – særligt førstegangssindsatte – kan påvirke indsatte positivt, idet der kan opbygges relationer i et mere understøttende fagligt miljø i afdelinger med fuldt fokus på de nye indsatte og de vigtige ting, der sker i de første uger i fængslerne. Disse oplevelser hænger især sammen med realiseringen af det femte hovedprincip som beskrevet i kapitel 4, afsnit 4.5.

Der er ledere og faglige medarbejdere, der finder det meget attraktivt at arbejde med specifikt fokus på de nye indsatte i modtagelsesafdelinger, idet det bl.a. bliver muligt at opbygge bedre relationer til de indsatte og sikre bedre koordinering af de virkemidler, der indgår i programmet. Der er også ledere og medarbejdere, der har prøvet at arbejde i modtagelsesafdelingerne, der foretrækker at arbejde i afsoningen. Det har derfor vist sig at være vigtigt at få beskrevet og formidlet, hvad der kendetegner arbejdet i modtagelsen både for nye ansøgere til job i modtagelserne og i forhold til fængslernes øvrige afdelinger, der modtager de indsatte til afsoning og frigiver vikarer til modtagelsesafdelingerne.

Leder og medarbejdere i nogle modtagelsesafdelinger har erfaret, at der indledningsvis var ret stor modstand mod og forundring over etableringen af den nye afdeling og den nye procedure. Det betød, at der var brug for at etablere et stærkt team af ledere og medarbejdere, der kunne hjælpe hinanden med både at få alt det praktiske på plads omkring etableringen af afdelingerne og støtte

hinanden i arbejdet med at få vendt de negative opfattelser af modtagelsesafdelingerne til positive erfaringer og konstruktivt samarbejde. En institutionschef forklarer overgangen, hvor personalet først skulle lære en ny tilgang og en ny måde at arbejde på, hvorefter ændringen vurderes uundværlig:

*Interviewer: Hvad med det mere ressourcemæssige i det, altså du siger, det nye var mere kompliceret. Kan du uddybe det? Det noget med, at det var vanskeligere pga. de flere krav?*

*Institutionschef: Jeg tror mere... vi var samme bemanning på afdelingen på det tidspunkt. Og det var jo meget relationsarbejde, som betjentene går ud og laver med samtale med de indsatte. Det var mere ustruktureret. Det var mere... så lavede de en... en mere individuel vurdering både i forhold til, at det var den enkelte personale, som lavede en vurdering og gav til lederen, og så besluttede de, hvor de skulle placeres henne. Og først derhen tog man stilling til, hvor de skulle arbejdsplaceres eller i behandling. Det samme personale skulle pludselig vænne sig til at bruge standardiserede koncepter og overholde tidsplaner og jo langt mere detaljeret gå igennem den indsattes sag, inden de kommer videre. Så i starten var det nok en stor og vanskelig opgave for personalet. De syntes, de havde svært ved at nå det. Men det handlede jo også om, at case-manageren skulle have styr på driften, hvor mange der kommer ind, og hvordan skal flowet være på afdelingen. Så stille og roligt er det blevet arbejdet ind. Og alle kan se, det er en meget bedre måde at arbejde på. Og vi får et bedre grundlag til at arbejde videre med den indsatte bagefter. Så gevinsten har trumfet de vanskeligheder, der var i starten. Jeg tror ikke, nogen kunne forestille sig ikke at have den afdeling.*

Institutionschefen udtrykker her den mere generelle holdning, at gevinsten ved den nye modtagelsesprocedure har trumfet startvanskelighederne. Det er også vores generelle indtryk på tværs af empirimaterialet, at det langt hen ad vejen er lykkedes for modtagelsesafdelingerne at få etableret sig og få opbygget kendskab og anderkendelse af arbejdet i modtagelsen hos de øvrige ledere og medarbejdere i fængslerne.

#### *Modtagelsessamtale og afdækning af psykiatriske forhold*

Hvad enten "ny modtagelse" implementeres som ny afdeling eller som procedurer, så skal der gennemføres en modtagelsessamtale og afdækning af psykiatriske forhold.

Det vurderes generelt, at modtagelsessamtalerne bliver gennemført efter forskrifterne i "ny modtagelse" og det samme gælder for gennemførelsen af afdækningen af psykiatriske forhold, der gennemføres af fængslernes sundhedsfaglige personale eller i samarbejde med betjente, hvor nogle oplever det udfordrende at stille de svære personlige spørgsmål om, hvorvidt de indsatte har psykiatriske problemer. Der pointeres også af enkelte medarbejdere, at de synes, der mangler grundigere afdækning af psykiatriske forhold i LS/RNR-værktøjet.

Det grundlæggende formål med modtagelsessamtalen er at give klienten den bedst mulige start på afsoningsperioden gennem afdækning af mere akutte problemer, herunder fx medicinbehov, kontakt til børn, familie og relevante offentlige myndigheder, samt boligforhold, arbejde/uddannelse, husdyr, folkeregister, SU, A-kasse, sikkerhedsvurdering og helbredsforhold som fx kroniske sygdomme, misbrug og hygiejne. Desuden får de informationer om fængslet og den forestående afsoning. Der er altså tale om en proces, hvor der afdækkes forhold, som er særligt akutte eller væsentlige for den indsattes afsoning at få styr på. Fordelen ved, at modtagelsessamtalerne gennemføres i løbet af de første dage er, at processen bliver mere ensartet og relevant dokumenteret, hvilket betegnes som

positivt for dem, der skal bruge oplysninger fra modtagelsessamtalerne. En betjent i afsoningen beskriver, hvordan mødet med den indsatte i afsoning er blevet mere positivt:

*Jeg synes, kontakten med de indsatte bliver en helt anden med det samme... Det frustrerer rigtig meget, hvis man får en skæv start med hinanden, og de ikke har fået nogen kontaktperson. Så står de og spørger hver dag, og det hele det vælter. Min hund og det.*  
(Betjent i afsoningen)

Modtagelsessamtalen foretages altså altid af fængselsbetjente, der generelt vurderer, at de gennem samtalen både får informeret den indsatte, får tjekket de nævnte omstændigheder og desuden starter relationsarbejdet, der kan bygges videre på.

Det pointeres dog, at der ikke kun er fordele ved, at betjentene i modtagelsesafdelingerne får skabt en god relation. Fordelene udfordres nemlig af, at det er en anden betjent, der skal overtage arbejdet med den indsatte og videreføre relationsarbejdet i afsoningen. En betjent fra modtagelsen forklarer, hvordan dette netop også begrænser, hvor dybdegående en relation man kan opnå i modtagelsen:

*Betjent: Da vi før havde indsættelsessamtalen, altså så, så havde vi en, så har du en god relation til dem. Det havde man, fordi man var også kontaktperson, så man satte gang i en masse ting sammen med den indsatte, og jeg tror, at de andre afdelinger mangler den lidt nogle gange, at den her relation, man lige får første dag, de kommer, og man... hvor vi... nogle vil gerne snakke, når de kommer til vores modtagelsessamtale, men... og der får vi også en god relation, men vi...*

Interviewer: *Nogle ved godt, at det ikke er en varig relation, er det sådan? På den måde?*

*Betjent: Ja, jo, jeg tror mere, du ved, det er den her med, at vi kan ikke rigtig gøre noget ved det nu og her. Vi kan ikke give dem nogen svar nu og her, fordi de skal først igennem den screening efterfølgende. Så en del, vi snakker med dem om, det er, hvis der er noget akut, nu og her. Nogle gange vil de gerne, altså mange af dem vil gerne, "orh jeg vil gerne arbejde, jeg vil gerne i gang, jeg skal videre, jeg skal", du ved, et eller andet. Og de tror vi kan sætte en masse ting i gang, inden de er kommet igennem den her screening, og så må vi lige sige: "Ro på. Det er det offentlige, du er kommet til" [griner, red.]. Ikke også?*

Betjenten her peger netop også på, at der er en tendens til, at samtalerne håndterer det akutte, hvor man som betjent ikke længere kan sætte en proces i gang, hvilket opleves som en hindring i arbejdet. Der peges også på en tendens til, at modtagelsessamtalerne bliver kortere, idet betjentene ved, at den indsatte også bliver screenet med LS/RNR.

#### *Afsoningsplan (og LS/RNR)*

LS/RNR behandles selvstændigt i næste afsnit og nævnes blot her, da den ligger til grund for afsoningsplanen, der udarbejdes af socialrådgiver eller case-manager. Det er lidt forskelligt, om alle relevante medarbejdere aktivt bruger informationerne i afsoningsplanen, men nogle informanter gør det via deres adgang til afsoningsplanen i det digitale klientsystem.

Den generelle erfaring er, at ledere og medarbejdere vurderer det positivt, at afsoningsplanen indeholder en prioritering af den indsattes behov og dermed af de typer af indsatser, der er særligt relevante for den enkelte. Prioriteringen opleves forskelligt af ledere og medarbejdere, hvilket også relaterer sig til opfyldelsen af hovedprincip nummer tre (jf. afsnit 4.3). Nogle ledere og medarbejdere er skeptiske i forhold til, om prioriteringerne altid er de mest valgte, og at det kan være vanskeligt

at forstå, hvorfor prioriteringer vægtes, som de fremgår af afsoningsplanen. En enhedsleder forklarer, hvordan man nogle gange er nødt til at tage en anden rækkefølge end den, der er prioriteret i afsoningsplanen:

*Det er ikke nødvendigvis lige prioritet 1, vi skal. [...] Det kan godt være, at man skal løse treeren og fireeren, inden man kommer til etteren. Hvis misbruget det er der, og det er på en treer, og uddannelse det er en etter. Jamen altså han kommer jo ikke ud, før han er clean, så der er noget at arbejde med, inden man så skal videre til punkt 1. Så den bliver brugt meget. (Enhedsleder, afsoningen)*

Man må altså også nogle gange være særligt opmærksom på, hvad der må gennemføres først for netop at opfylde de mål, som man har sat for i afsoningsplanen, hvorfor den prioriterede rækkefølge ikke altid kan følges. Andre ledere og medarbejdere vurderer afsoningsplanen som klar, enkel, fagligt velbegrunder og en positiv understøttelse af de faglige vurderinger af de indsatte, hvilket modvirker uheldige tendenser til få faste vaner og i for høj grad følge de indsattes ønsker i prioriteringer af indsatser. Det er vigtigt at holde sig for øje, at en afsoningsplan må forstås som en overordnet plan, som det er meningen, skal række ud over afsoningsperioden og videre efter løsladelse. En indsat kan derfor begynde på en udvikling i en bestemt retning, som personen så måske fortsætter efter endt afsoning. Det er således vigtigt i forhold til forebyggelse af recidiv, at afsoningsplanen er udformet hensigtsmæssigt.

#### *Tværfaglig koordinering og overlevering til afsoning*

Arbejdet med tværfaglig koordinering og overlevering af de indsatte til afsoning er meget vigtigt. Når afsoningsplanerne er udarbejdet, skal de omsættes til praksis i handleplanerne af de relevante medarbejdere, der er ansvarlige for de indsattes afsoningsforløb. Fængslerne havde i forvejen deres egne organisatoriske rammer for tværfaglig koordinering, fx faste tværfaglige møder med faste intervaller eller ved særlige anledninger i den indsattes modtagelses eller afsoningsforløb. Arbejdet med tværfaglig koordinering i "ny modtagelse" er i nogen udstrækning integreret i de eksisterende måder at koordinere og samarbejde på. Socialrådgivere og case-managere har både oplevet, at det har været muligt at bruge de eksisterende måder at arbejde med tværfaglig koordinering på, men også, at det har været svært eller umuligt at integrere de nye virkemidler, særligt LS/RNR, hvorfor der har været behov for at udvikle nye mødeformer og nye måder at koordinere på.

Nogle steder er der indført en tradition for alene at formidle afsoningsplanen til afsoningen via klientsystemet, mens andre har afprøvet dette og efterfølgende igen erstattet det med fysiske tværfaglige møder, hvor afsoningsplanen kan overleveres både skriftligt og mundtligt. Erfaringerne med disse møder er meget positive, når det bliver sammenlignet med udelukkende at gennemføre overlevering via klientsystemet uden mundtlig faglig dialog. Nogle har oprettet tværfaglige trepartssamtaler med god succes:

*Senere igen i processen, der lavede vi det, der kaldes for "trepartssamtaler". Det vil sige samtaler mellem den indsatte, socialrådgiver, kontaktperson og misbrugsbehandler eller andre interessenter. Simpelthen for at lave en rød tråd i selve handleplansarbejdet i forhold til: "Hvor er dine ressourcer, hvor er dine barrierer, hvad skal du arbejde med?" Og det fandt vi faktisk, var rigtig, rigtig godt, fordi det kunne ligesom give ro på den indsatte i forhold til 'nu ved jeg ligesom, hvad vi skal styre efter'. Før der kunne de ligesom prøve at gå til forskellige af os, og det var meget ressourcekrævende. (Case-manager, modtagelsen)*



Den tværfaglige samtale sikrer en rød tråd i koordineringen af, hvad der skal ske med den indsatte, hvilket for de indsatte også giver en ro. Dog oplever man i andre fængsler disse tværfaglige møder, som nogle benævner "konferencer", som udfordrende at afholde – her fortalt af to socialrådgivere fra modtagelsen:

Socialrådgiver A: *Hvis man er i tvivl om noget, så kan man jo tage fat i en faggruppe, og høre: "Kan du ikke lige tage en snak med dem om de her forskellige ting?" Det er svært at holde en konference med dem alle sammen, det er sådan lidt...*

Socialrådgiver B: *Ja, og det ville et eller andet sted, synes jeg også, at det ville være spild af ressourcer på nogle områder, altså fordi at når den er givet ud fra LS/RNR, hvordan afsoningsplanen skal se ud, så kan det jo ikke nytte noget, at vi sidder der og diskuterer ret meget om det jo. (Socialrådgivere i modtagelsen)*

Der er også gennemført indledende forsøg med at foretage overleveringer til værkstederne, hvor socialrådgivere og case-managere besøger værkstederne og tilbyder dialog om de prioriterede behov og baggrunden for de indsattes afsonings- og handleplaner. Eksempelvis har et fængsel flyttet konferencen ud på deres værksted, så "det er blevet det der tværfaglige forum" (enhedsleder, lukket afdeling). De indledende forsøg på at mødes viste dog, at det var meget svært at finde den rigtige form og skabe et konstruktivt miljø omkring disse møder, der ellers blev vurderet til at have et stort potentiale af en del ledere og medarbejdere. Samme fængsel som nævnt forinden har netop haft udfordringer med værkførergruppen: "Nogle af vores udfordringer har været at få afviklet konferencerne. Det har været vanskeligt også at få vores værkførergruppe til at se, hvad det her nu skulle gøre godt for, og for at sige det som det er, hvad det kom dem ved" (institutionschef). Der er altså blandede oplevelser med at afholde disse tværfaglige møder og overleveringer, og der henvises til hensigtsmæssigheden af brug af både ressourcer og tværfaglighed.

#### *Handleplan, afsoning og løsladelse*

De tre dele – handleplanen, afsoningsforløbet og løsladelsen – indgår ikke umiddelbart direkte i "ny modtagelse", men er naturligvis helt afgørende for, at "ny modtagelse" kan forbindes med målet om, at færre indsatte vender tilbage til kriminalitet efter løsladelsen. Det afgørende led mellem "ny modtagelse" og de tre dele er den tværfaglige koordinering og overleveringen, der blev behandlet i det foregående afsnit. Hvis det lykkes godt, integreres resultaterne af arbejdet i "ny modtagelse" og kvalificerer arbejdet med såvel handleplanen, afsoningsforløbet som løsladelsen.

Ledere og medarbejdere vurderer generelt, at "ny modtagelse" kan påvirke handleplanen og afsoningsforløbet, men de forventer ikke, at det vil ske i en sådan grad, at det i sig selv vil påvirke de indsattes tilbagevenden til kriminalitet efter løsladelsen. En betjent forklarer, hvordan det handler om meget mere end, hvor god en afsonings- og handleplan man får lavet:

*Det sidder så dybt i dem. Så, så jeg tænker, det kræver virkelig noget, hvis man skal have bugt med den dér. Og så tænker jeg når... tilbage til spørgsmålet, om det har hjulpet, jamen det kan da godt være, at vi får lavet en rigtig fin, løsladelsesplan for dem, men det handler også om, hvad vi lukker dem ud til. Jamen, skal de bare hjem, til de gamle kriterier, hjem til, så er det meget nemt for dem at falde i igen, i forhold til hvis man siger, nu flytter vi dem simpelthen væk, men det er et meget stort indgreb for dem, hvis de ikke vil flytte derfra. Så kan vi jo ikke... Så det handler meget om inde i dem selv i forhold til, hvor fin en løsladelsesplan, vi også får lavet. (Betjent i afsoningen)*

Hvorvidt indsatte vender tilbage til kriminalitet efter løsladelsen, kommer også meget an på, hvad der sker, efter at fængslet slipper dem, da de sociale omstændigheder uden for er af stor betydning

for recidivet, som vurderes mere afgørende end den "nye modtagelses" påvirkning af den indsatte i fængslet.

I næste afsnit vender vi blikket mere detaljeret mod screening af de nye indsatte ved LS/RNR med særligt blik for socialrådgiverne og case-managerne, da det først og fremmest er dem, der benytter redskabet i modtagelsen. Først gennemgår vi fængselsansattes generelle holdning til værktøjet og derefter de problematikker og udfordringer socialrådgivere og case-managere har mødt i brugen af værktøjet.

## 6.4 Screening af de indsatte med LS/RNR

Brugen af LS/RNR- værktøjet i modtagelsen bidrager til det systematiske arbejde med modtagelse, vurdering og visitering af nye indsatte, men det er også et nyt og mere vidtgående virkemiddel, der forudsætter væsentlige kompetencer. Brugen af redskabet kræver også kompetencer i forhold til at få resultaterne omsat i afsoningsplanen, som kan indgå i den tværfaglige koordinering og i overleveringen til afsoningen og videre i handleplanerne, der ligger til grund for hele afsoningsforløbet frem til løsladelsen. Herudover indeholder LS/RNR grundlæggende principper for fængslernes daglige arbejde med de indsatte, hvilket gør opgaven med at implementere de mange aspekter af arbejdet med LS/RNR, hvad angår den praktiske screening, afledte opgaver og RNR-principperne, både udfordrende og kompleks.

Det er socialrådgivere og case-managerne, der gennemfører LS/RNR, og de er generelt positive over for, at redskabet kan bidrage til mere stringente og relevante faglige vurderinger af de indsattes behov under afsoningen, og at dette er væsentligt for rehabiliteringsarbejdet under afsoningen.

Redskabet er teknisk krævende, og det kræver grundig uddannelse og øvelse at kunne mestre brugen af det. Dette har bidraget til udfordringer med at få bredt opgaven med screening ud på flere personer og at få formidlet redskabets opbygning og indhold på en forståelig måde til de medarbejdere, der bruger resultaterne af LS/RNR og har brug for at forstå principperne i redskabet.

Socialrådgivere og case-managere har både positive og negative erfaringer med LS/RNR og implementeringen af det i fængslerne.

Den systematiske og evidensbaserede screening opleves positivt, når den bidrager til at understøtte den faglige vurdering af de problemer og behov, de indsatte har i forhold til at blive rehabiliteret gennem afsoningsforløbet.

Socialrådgiverne og case-managerne oplever særligt tre ting som positive: 1) De bliver mere systematiske og kommer "hele vejen rundt" om den indsattes problemstillinger og undgår at konkludere for hurtigt og vanemæssigt, 2) de indsattes ønsker inddrages, men kan bedre udfordres på baggrund af screeningen og 3) prioriteringen af behov fastholder, hvad der er vigtigst at arbejde med.

Socialrådgiverne og case-managerne oplever særligt fire ting som negative og problematiske: 1) der mangler for ofte de rigtige "varer på hylderne", altså indsatser til de indsattes prioriterede behov, 2) der opleves en gang imellem uoverensstemmelse mellem LS/RNR-scoren og den socialfaglige vurdering, 3) praktiske udfordringer ved indførelsen af og i forhold til opbakning til LS/RNR og til den nye procedure samt 4) professionsetiske dilemmaer i brugen af redskabet, som i vid udstrækning er konsekvenser af medarbejdernes erfaringer, som fremhævet i pkt. 1. og 2.

I det næste afsnit behandles både de positive erfaringer med brug af redskabet og de mere negative erfaringer.

#### 6.4.1 Et troværdigt redskab?

Generelt set er case-managerne og socialrådgiverne som nævnt positive over for LS/RNR-redskabet og mener, at brugen af redskabet *"giver et godt udgangspunkt for at snakke videre med den indsatte. Det er et rigtig godt stykke værktøj"* (case-manager, modtagelsen). Andre udtrykker, at man *"lærer dem faktisk ret godt at kende ved at lave den screening af dem"* (socialrådgiver, modtagelsen), hvilket af andre uddybes med, at det er *"et rigtig godt spørgeskema, fordi den sikrer i hvert fald, at man kommer hele vejen rundt"* (socialrådgiver, modtagelsen). En socialrådgiver, der arbejder primært med LS/RNR-screeninger, siger følgende om redskabet:

*Jeg tænker, det er et godt værktøj, både for os, der sidder og arbejder med det internt, men også for de indsatte selv at få deres situation belyst ud fra det her LS/RNR og finde ud af, at de kan egentlig godt se det, når du forklarer det, og du forklarer sådan og sådan, de scorer sådan og sådan højt, fx inden for misbrugsbehandlingen. "Du oplyser mig sådan og sådan, derfor scorer du sådan her". "Vi kan, mens du afsoner, tilbyde dig døgnbehandling". Så: "Nåh det giver jo egentlig meget god mening, at min kriminalitet hænger sammen med det her misbrug, jeg har, og jeg skal arbejde med de her faktorer". [...] Så det er både et godt redskab for os og for den indsatte. (Socialrådgiver, modtagelsen)*

Her tilføjer socialrådgiveren to dimensioner til screeningen, nemlig fordelene for socialrådgiverne selv og fordelene ved, at den indsatte opnår en forståelse for sin situation på en grundigere måde. Dette understøttes af andre, der pointerer, at de indsatte får en stor selvindsigt ved at sætte sig ind i egne resultater på baggrund af screeningen, hvilket også giver redskabet en vis form for troværdighed – her fortalt af to socialrådgivere fra modtagelsen:

Socialrådgiver A: *Og jeg synes, at den der med, at når man snakker med dem, inden man laver den her screening, og siger, at sådan, sådan og sådan, skal vi to ikke lige se, hvad vi kan få øje på. De ved det jo godt. De ved jo godt, hvor skoen trykker. Og så er det jo interessant så at kunne præsentere dem for det – prøv lige at se her, det her resultat, det er fuldstændig i overensstemmelse med, hvad du faktisk selv har fået øje på for længst. Det giver også god mening for dem. Så bliver det et troværdigt redskab lige pludselig.*

Socialrådgiver B: *Ja.*

Socialrådgiver A: *Og jeg synes, at nogle gange har jeg haft oplevelser med, at de mest fortrængte og sure gamle umulige mænd, ikke også – hold nu lige kæft, hvor jeg tænkte, det vil de nok ikke, de vil også gerne [deltage, red.] – det er sgu mærkeligt. Så jo, man kan sige meget godt om det. (socialrådgivere, modtagelsen).*

LS/RNR er netop et godt værktøj/redskab til at afsløre, "hvor skoen trykker" for de nye indsatte, noget som tilfører troværdighed og en dokumenteret detalje til socialrådgiverens arbejde, men som også giver den indsatte selv noget selvindsigt. De indsattes ønsker udfordres nemlig med, hvad screeningen viser, at de har af behov, samtidig med at de fastholdes i, hvad det er vigtigst at arbejde med i det videre afsoningsforløb.

Hvordan man vælger at håndtere LS/RNR-screeningens resultater og de her identificerede problematikker, er omdrejningspunktet for de næste to afsnit. Selvom der overvejende er en positiv indstilling til redskabet, er brugen af redskabet i den daglige praksis noget, som optager socialrådgiverne og case-managerne i de fleste af fængslerne. Den første problematik, som vi vil pege på, er

redskabets praktiske anvendelighed og nøjagtighed. Herefter præsenterer vi de professionsetiske dilemmaer, som en del af socialrådgiverne fortæller, også er knyttet til brugen af LS/RNR.

#### 6.4.2 De praktiske udfordringer med LS/RNR – tilbud og "autopilot"

De største udfordringer i dagligdags praksis er brugen af redskabet, dets anvendelighed og dets nøjagtighed. Dette er noget, socialrådgivere og case-managere fra de fleste fængsler har en holdning til. Der nævnes udfordringer med at komme til at lave fejl i screeningerne, som kan give forkerte resultater. Der kan også være forhold hos den indsatte, som man ikke lige får øje på, såsom fx psykiske problemer, som *"ikke fylder meget i en RNR-vurdering. Og det kan jo fylde meget i praksis"* (socialrådgiver). De største udfordringer her er manglen på tilbud, man kan iværksætte over for den indsatte på baggrund af de afdækkede behov og risici, samt uoverensstemmelser mellem screeningen og socialrådgiverens egen faglige mening. En case-manager fortæller om oplevelsen af en helt generel mangel på relevante tilbud i forhold til afsoningsplanen:

*Vi kører noget lige nu, som ikke giver mening på nogle områder, kan man sige – på den måde at vi ikke har de tilbud. Så skal vi i hvert fald ikke sige, at det er, fordi at – det er jo det, jeg siger til dem, det er jo det, jeg skal sige til dem, at vi screener dig, fordi at vi skal vide, hvad vi skal tilbyde dig i forhold til at tænke det i din recidiv-risiko. Det skal vi ikke sige til dem så. (Case-manager, modtagelsen)*

Problemet med, at der er mangel på tilbud, man kan give de indsatte på baggrund af screeningen, er også blevet omtalt som en udfordring på tværs af fængslets personalegrupper i forhold til at realisere hovedprincip nummer fire, som vedrører muligheden for at pege på indsatser svarende til afdækkede risici og behov (jf. afsnit 4.4). Denne vanskelighed nævnes som frustrerende både for de indsatte og demotiverende for de ansatte, og det rejser en diskussion om, hvor godt man kan bruge et redskab, hvor man i praksis skaber eksplicite forventninger hos de indsatte, der nogle gange vanskeligt kan efterleves. Interviewene indikerer, at der er visse forskelle på udbuddet af relevante indsatser, og at lukkede fængsler generelt har færre relevante indsatser og i mindre grad tilstrækkelige indsatser. Dette kan der være mange grunde til. Særligt fylder den sikkerhedsmæssige dagsorden og de sikkerhedsmæssige udfordringer generelt meget og mest i de lukkede fængsler. Uanset årsagen er det ikke en ualmindelig oplevelse, at det skaber udfordringer i praksis – noget case-managerne og socialrådgiverne selv må finde måder at håndtere på.

Den anden større udfordring angår uoverensstemmelserne mellem screeningens resultater og den socialfaglige vurdering, og her fortæller nogle socialrådgivere om, at der med LS/RNR kan være en risiko for, at man kommer til at gå på *"autopilot"* (socialrådgiver, modtagelsen) ved brugen af LS/RNR i praksis. En case-manager omtaler den vigtige balance mellem at vurdere scoren og at bruge sin faglighed i henhold til RNR-princippet om modtagelighed:

*Det er der, man skal ind og kigge på modtageligheden i forhold til scoren og så sige: "Det kan godt være, han scorer sådan her, men vi må se på modtageligheden". Og det er der, vi virkelig skal bruge vores faglighed som socialrådgivere og sige: "Han er lige nu eller lige nu har... er mor død, så han er ikke modtagelig for... Det kan være, vi lige skal... eller have fokus på... Hvad er det lige, vi skal have fokus på nu, eller der er et eller andet, der ikke stemmer i forhold til, at han er her lige nu, er det er, fordi han... Er der nogle andre ting?" Dem skal vi jo ikke glemme, så vi skal også huske, at det er et sporingsredskab, og det er det, vi skal bruge, men vi skal også stadigvæk have den der fornemmelse af, hvad er det der sker omkring ham, og det er sådan noget, der er svært at beskrive [griner, red.]. (Socialrådgiver og case-manager)*

Her pointerer socialrådgiveren sin fagligheds unikke opmærksomhed på konteksten, der afdækkes bl.a. gennem samtale med den indsatte, og hvorfor man ikke slavisk kan bruge redskabet uden at tage den indsatte situation med i vurderingen. En pointe om brugen af redskabet er altså, at det er vigtigt at anvende sin socialfaglighed aktivt i vurderinger af indsatte modtagelighed. Samtidig er det, ifølge informanterne, også vigtigt at være opmærksom på en konstant faglig udfordring i arbejdet i at undgå, at det ikke bliver scoren, som bliver bestemmende for alle vurderinger og i forlængelse heraf at undgå at miste sin socialfaglighed helt. Dette indebærer også en etisk problemstilling og udfordring, som tematiseres i næste afsnit.

Imidlertid vil vi her påpege en sidste praktisk udfordring, som angår indførelsen af proceduren for og brugen af LS/RNR-redskabet. Flere oplever nemlig mangel på ledelsesmæssig opbakning i forbindelse med indførelsen af de nye rutiner og en del kollegial modstand i den forbindelse. Der er to hoveddilemmaer. Først ændres betjentenes rolle, og meget af det, betjentene før afdækkede i indsættelsessamtalen, bliver nu lagt over på socialrådgiverne og opfyldes af LS/RNR-screeningen, hvilket i nogle tilfælde fører til frustration blandt betjentene eller kortere og mindre fyldstgørende modtagelsessamtaler, hvilket også blev nævnt i afsnit 5.4. Den ledelsesmæssige opbakning savnes også i nogle fængsler - det udtrykkes på følgende måde af en case-manager:

*Der var ingen, der anerkendte, altså som i ingen, og på det tidspunkt så havde vi en inspektør, som har siddet her i mange år og var – altså på grund af alle de her opdelinger med område og kontor og – mange af lederne var jo drevet ind i områdekontorerne, så den sandede jo fuldstændig til, ledelsen altså, i fængslet. Så man stod meget alene med det. Og folk de var fuldstændig – altså hvis de ikke var fuldstændig ligeglade, så havde de bare alt imod mig, altså det var virkelig hårdt, altså. (Case-manager, modtagelsen)*

Case-managere, som har haft et stort ansvar i forbindelse med indførelsen af modtagelsesprocedurer, modtagelsesafdelinger og LS/RNR, oplever i flere tilfælde at have været meget alene om opgaven og at have manglet tilstrækkelig opbakning fra ledelsen. Dette har udgjort en praktisk udfordring og vanskeliggjort arbejdet med at udbrede og forankre en god praksis for brug af redskabet. Ledelsesmæssig opbakning er således en essentiel forudsætning for succesfuld implementering af redskabet.

#### 6.4.3 Professionsetiske udfordringer – at finde en balance, modtagelighed og dialog

Indførelsen af screeningsredskabet LS/RNR har medført ændringer i den socialfaglige praksis og i tilgangen til de indsatte blandt socialrådgivere og case-managere, som gennemfører screeningen af de indsatte i forhold til deres risikoniveau samt vurderer og træffer beslutninger. Indførelsen har ændret både roller og vurderingsprocesser og potentielt også relationen mellem medarbejdere og indsatte.

Hvor socialrådgivere tidligere foretog vurderinger på baggrund af ustrukturerede samtaler med de indsatte og vurderinger af de indsatte journaler, har indførelsen af LS/RNR-redskabet betydet, at vurderingerne nu foretages med udgangspunkt i strukturerede interviewspørgsmål og kvantitativ afdækning af risiko og behov. Derved er vurderingerne blevet mere formaliserede. Målet med LS/RNR og afsoningsplanerne er at understøtte og styrke medarbejdernes beslutningstagning omkring de indsatte afsoningsforløb og herved systematisere og ensarte vurderingerne af indsatte.

Opfyldelsen af administrative og politisk bestemte målsætninger om at implementere evidensbase-rede effektive redskaber i fængsler, såsom LS/RNR, afhænger af, at medarbejdere faktisk imple-menterer dem med den tilhørende nye praksis. Succesfuld implementering forudsætter både res-sourcer, træning, opfølgning og det forhold, at implementeringen tilfører en praktisk værdi for med-arbejdere. Alt dette kan være vanskeligt at realisere, hvis der er knaphed på vigtige ressourcer som tid, økonomi og personale.

Samtidig er der ofte en forskel mellem det, som har vist sig effektivt, og det, som praktikere efterføl-gende implementerer (Rhine, Mawhorr & Parks, 2006). Implementering af en ny praksis i stedet for en tidligere praksis er ikke altid uden udfordringer og barrierer. Sådant en proces kan møde mod-stand, hvilket tidligere forskning også har peget på i relation til implementering af RNR-principper (Persson & Svensson, 2011; Viglione et al., 2014).

Én type barriere kan være professionsetiske dilemmaer, som udspringer af socialrådgivernes rela-tionelle arbejde med den indsatte. Professionsetiske dilemmaer opstår, når de mulige valg og for-pligtelser der er til stede i en specifik situation, ikke giver mulighed for at opnå et resultat, der er i overensstemmelse med professionens etik. Med "etisk" menes der de kerneværdier om fx værdig-hed og medmenneskeligt ansvar<sup>7</sup>, som ligger i de professionsetiske grundlag for de faggrupper, som arbejder i Kriminalforsorgen. I Kriminalforsorgens grundlæggende værdi, undertiden benævnt som "kunsten at balancere mellem det hårde og det bløde", er der indbygget et sådant dilemma, og for socialrådgivere og betjente betyder det, at de i deres professionelle praksis kan opleve dilem-maer mellem kontrol og støtte/motivation. I praksis kan de opleve at skulle vise omsorg over for og give støtte til de indsatte og samtidig være parate til at udøve magt. I det følgende afsnit skildrer vi på baggrund af interviewmaterialet de største professionsetiske dilemmaer, som socialrådgivere og case-managere oplever i arbejdet med LS/RNR.

### *Ekspertvurdering vs. screening*

Først og fremmest gør socialrådgiverne og case-managerne, som arbejder med modtagelsespro-cedurer, sig en del overvejelser omkring, hvordan deres vurderings- og visitationspraksis har ændret karakter med indførelsen af LS/RNR-redskabet. Selvom der generelt set er en positiv holdning til LS/RNR, fortæller de også, at arbejdet med at vurdere indsatte og træffe beslutninger, som vedrører afsoningsforløbene, er blevet mere automatiseret. Samtalen med den indsatte kan være udfor-drende og være noget skematisk og stramt struktureret, hvilket ændrer socialrådgiverens rolle og sætter dennes socialfagligt forankrede ekspertvurdering under et vist pres – her fortalt af en social-rådgiver og resocialiseringskonsulent fra modtagelsen:

*Socialrådgiver: Det er jo hele tiden et eller andet med at finde en balance. Vi har et scree-ningsredskab, som vi skal være tro imod, og det er der ingen tvivl om, og det er jo dens placering, og det er indført, og det er det, der er besluttet. Så det er det vi skal tage udgangspunkt i, og derfor skal man selvfølgelig stadig ikke miste sin sunde fornuft.*

*Interviewer: Hvad er det?*

*Resocialiseringskonsulent: Hvis der er en, der scorer sådan helt ved siden af, så siger jeg: 'Det her, det kan simpelthen bare ikke passe, fordi han har oplyst mig om nogle ting, men der er bare nogle ting, der bare ikke stemmer', og det skal vi jo ikke glemme, at vi har som socialrådgiver. Det skal bare ikke være den, der fylder det hele... Det duer jo*

---

<sup>7</sup> Både Fængselsforbundets Arbejdsetiske retningslinjer og Dansk Socialrådgiverforenings professionsetik (Dansk Socialrådgiverforening, 2019; Fængselsforbundet, 2013).

*ikke at sige: 'Ej men, det her screening, dur slet ikke, for jeg har en helt anden fornemmelse af, hvad han har brug for' – det dur jo heller ikke. Så det er sådan et eller andet med at være tro mod screeningsredskabet og så stadigvæk have sine faglighed og sin sunde fornuft i behold.*

Medarbejderne beskriver en konstant udfordring i at skabe balance i vurderingerne mellem på den ene side, hvad redskabet anviser som det rigtige, og ens egne socialfaglige professionelle vurdering på den anden side. Det stiller nye krav til socialrådgiverne og case-managerne. Men der er grundlæggende en høj grad af tiltro til, at LS/RNR er et konstruktivt gode, og stort set ingen har mistillid til redskabets evne til at identificere de centrale kriminogene behov.

*Forstår de indsatte scoren?*

For det andet oplever nogle socialrådgivere og case-managere en etisk udfordring i afgørelsen af, hvorvidt den indsatte rent faktisk forstår scoren, og den diskussion, som ifølge case-manageren affødes af scoren i forhold til at prioritere kriminogene behov. For eksempel fremgår det, at nogle indsatte er så kognitivt udfordrede, at det samtidig kan opleves mindre nyttigt, etisk udfordrende og nogle gange direkte kontraproduktivt at gennemføre samtaler om scoren og tale om relevante indsatser med den indsatte. En socialrådgiver fra modtagelsen beskriver eksempelvis følgende:

*Interviewer: Kan de bruge scoren til noget?*

*Socialrådgiver: Det synes jeg ikke, mine de kan. De synes... Jo, dem som kognitivt ikke er så dårlige. Men dem har vi bare ikke så mange af. Man kan godt have nogle, hvor man kan snakke, og de godt kan se – nogle gange måske ikke helt forstå – men at man så kan... Men så har vi også bare rigtig mange, der psykisk er så sort/hvidt-tænkende, er skadede og har diverse diagnoser med ADHD og alt muligt andet. De kan simpelthen ikke... Jeg kan ikke forklare dem. Og så synes jeg bedre, jeg ville kunne have en snak om afsoningsplan og recidiv på en anden måde, hvor jeg ikke skal sætte det ind i det her skema.*

*Interviewer: Ja, for du understregede det her med: "Her scorer du højt, her skal du gøre noget".*

*Socialrådgiver: Ja, og nogle af dem, der har været her mange gange, så siger de: Høj recidivscore, det er lig med, at jeg ikke kan blive prøveløsladt, det er lig med...' mange andre ting, hvor de har svært ved at forstå, at det egentlig er i forhold til, hvad vi skal arbejde med herinde. De har svært ved at koble det – og især nede i modtagelsen, hvor de lige er kommet ind, og det hele det kører rundt. Så slipper jeg dem med sådan en lang afsoningsplan og en høj risiko for at falde tilbage i kriminalitet.*

Socialrådgiverens arbejde vanskeliggøres i de tilfælde, hvor den indsatte har svært ved at forstå – og måske heller ikke er klar til at deltage i – en abstrakt snak om recidiv, risiko og afsoningsplaner. Det kan nærmest gøre, at pointen med LS/RNR tabes helt, og flere understreger, at man burde kunne differentiere og gøre noget andet i de tilfælde. To socialrådgivere fra modtagelsen i et andet fængsel fortæller følgende:

*Socialrådgiver A: Jeg tænker, vi har også nogle grupper af indsatte [...] Man kan sige, at LS/RNR er lavet til almindelige, normalt fungerede, kognitivt fungerende mennesker, og så har vi grupper af mennesker, som falder ved siden af det, og det udhuler programmet lidt...*

Socialrådgiver B: *Jamen det er jo der, man skal ind og kigge på modtageligheden, altså hvor modtagelige er de, altså hvis de er ordblinde, og hvis de er dårligt socialt fungerende, så er de jo ikke modtagelige over for det, de egentlig har brug for. [...] Det er jo der man skal ind og som socialrådgiver og så sige: "Han evner jo ikke at modtage det, som vi jo egentlig gerne vil give ham". Det er jo ikke noget at give ham en programvirksomhed, hvis ikke han kognitivt havde kunnet følge med – det er modtageligheden i screeningen. Jeg synes, det er vigtigt også at sige det der med, at screeningen, det gør jo også, at vi også en gang imellem har lov til at sige: "her skal vi INGENTING". Det kan vi gøre med god samvittighed, for det er også det, jeg tror, at socialrådgivere har svært ved at sige, at "vi skal ikke gøre noget for ham her", [...] for hvis de scorer lavt, og der ikke er noget, jamen så skal vi jo ikke komme med den store vifte af tilbud.*

Her fremhæves vigtigheden af at have fokus på modtageligheden, som er et af RNR-principperne. I den forbindelse understreges det, at socialrådgiverens faglighed er afgørende i vurderingen af både modtageligheden, men kan også i forhold til at vurdere, hvorvidt brugen af LS/RNR nu også altid er hensigtsmæssig, særligt i forhold til indsatte, som er dårligt socialt fungerende og/eller som har fx psykiske udfordringer. Dette kan desuden forstærkes af princip 1 om tidlig og hurtig udredning, fordi kort tid kan være uhensigtsmæssigt i forbindelse med de socialt dårligst fungerende indsatte. Socialrådgiverne peger på en etisk opmærksomhed i forbindelse med screeningerne. Det vedrører muligheden for at foretage en faglig vurdering den indsattes egnethed i forhold til, hvilken indsat man nu sidder over for. Her understreges, at det kan være vigtigt, at have netop opmærksomhed på ikke at bruge den på en standardiseret måde. På den anden side påpeger socialrådgiveren også, at screeningen nogle gange kan synliggøre og understøtte socialrådgiverens oplevelse af, at man ved nogle indsatte ikke kan gøre noget. I følgende citat omtaler socialrådgiverne desuden det forhold, at man, når man bruger redskabet over for indsatte, som ikke forstår scoren, kan fremstå kognitivt overlegen og sætte de indsatte i en ubehagelig og for screeningen ikke hensigtsmæssig situation:

Interviewer: *Så er vi så ovre ved det næste, så har I ligesom lavet scoren, og vi er så ovre ved den proces. Og I har så lidt forskellige måder, I repræsenterer det på, kan jeg forstå. Du drejer skærmen om, så man kan se. Bum, sådan er det. Og har jeg forstået det rigtigt, når jeg siger, at I formidler det lidt mere mundligt – de får ikke scoren på tabelform?*

Alle: [Giver intervieweren ret, red.]

Interviewer: *Hvad tænker I om forskellen på de to måder at arbejde med det på – er det noget, I har diskuteret?*

Socialrådgiver A: *Jeg viser dem det skriftlige, mens vi scorer, og jeg synes... Altså, det virker jo vildt forvirrende for alle, der ikke kender det. Så jeg synes faktisk, at det er okay ikke at vise det. For det er sådan lidt ligesom at bruge fremmedord til at understrege, at "du forstår ikke det her system, jeg bruger et meget kompliceret system". Sådan får jeg det lidt.*

Socialrådgiver B: *Ja, det er et arbejdsredskab*

Socialrådgiver A: *Ja, min opgave det er at oversætte det. Det er ikke min opgave at understrege, at det her det er et meget svært skema.*



Her foreslår socialrådgiverne en etisk opmærksomhed på, hvordan man vælger at formidle resultaterne af screeningen, så man ikke sætter de indsatte i en position, hvor de er kognitivt svage og socialrådgiveren er kognitivt overlegen. Det kan nemlig tænkes at gå ud over relationen mellem den indsatte og socialrådgiveren og have negative konsekvenser for det videre samarbejde.

#### *Dialogen med den indsatte*

Den tredje professionsetiske udfordring, som medarbejderne kommer ind på, er de samtaler, socialrådgiverne åbner op for ved brug af redskabet. Som socialrådgiver må man naturligvis være opmærksom på, hvilken slags dialog man åbner op for, og om man er klar til at håndtere denne. To socialrådgivere fra afsoning og modtagelse beskriver det således:

*Interviewer: Det har jeg jo også hørt fra de andre faggrupper, der siger: "Vi har ni år sammen, hvorfor skal det foregå lige inden for de første syv dage?"*

*Socialrådgiver A: Ja, det er nærmest uetisk, ikke?*

*Socialrådgiver B: Især nogle af spørgsmålene, altså det bliver jo... Det bliver jo virkelig, virkelig svært at pakke dem ud, når man ikke kender det andet menneske, og jeg... plus at jeg jo faktisk også synes, at nogle af de her spørgsmål, som man ikke skal pakke ud, hvis du ikke har tænkt dig at gøre det. Altså, det er simpelthen uetisk at begynde at åbne en dialog op, hvis det bare er for at følge et system, hvor du ikke har tænkt dig at give de indsatser, der peges på. Jeg synes det er megaproblematisk.*

To pointer kan uddrages ovenfor. For det første er der graden af fleksibilitet, som de fleste peger på, er uhensigtsmæssigt lav med hensyn til kravet om, at afsoningsplaner skal laves inden syv dage. For det andet er der nogle professionsetiske dilemmaer i, at de mange spørgsmål i LS/RNR åbner op for muligheden for, at den indsatte fortæller mange personlige ting, som der ikke nødvendigvis bliver fulgt op på, og som socialrådgiverne på forhånd ved, det ikke kan lade sig gøre at intervenere i.

At spørge den indsatte om mange forskellige ting, herunder også personlige ting, er jo ikke nyt. Det nye er, at det ikke i samme grad som tidligere er op til socialrådgiveren/case-manageren at afgøre, hvilke spørgsmål der skal stilles – og ikke stilles. Det opleves af flere som et ubehageligt og uetisk, når socialrådgiverne gennemfører en LS/RNR-screening og derved bruger deres egen og den indsattes tid på noget, som der måske ikke kan blive fulgt op på, selv om screeningen stillede det i udsigt.

Flere påpeger, at sådanne situationer kan vanskeliggøre etableringen og fastholdelsen af en god relation til den indsatte, fordi den indsatte kan miste tilliden til socialrådgiveren/case-manageren. Pointen understøttes af en case-manager, som efterlyser en højere grad af fleksibilitet, som kan adressere, reducere eller fjerne dilemmaet:

*Det, jeg synes, der er noget tosset noget ved det, det er, at man ikke har friheden til at tænke: "Okay, det her, det skal jeg ikke ind omkring, fordi det har ikke noget med dommen at gøre, det har ikke noget med kriminaliteten at gøre, det er ikke noget, han nogensinde har haft noget inden for", og jeg føler lidt, at vi intimiderer folk ved at skulle sidde og udfritte dem om alle mulige ting. (Case-manager)*

#### *Modtagelighed og behov*

Det kan opsummeres, at flere socialrådgivere kunne tænke sig, at der var lidt flere muligheder for at gøre undtagelser i brugen af LS/RNR og i udarbejdelsen af afsoningsplanen i de tilfælde og på

bestemte tidspunkter, hvor det ikke umiddelbart giver mening at adressere bestemte spørgsmål. I de tilfælde ønsker de mulighed for at vurdere, hvad der er bedst og mest hensigtsmæssigt, fx hvorvidt ambitionen i afsoningsplanen, under hensyntagen til den specifikke indsatte, er for høj. Spørgsmålet er, hvordan princippet om modtagelighed styrkes bedst muligt. Case-managerne påpeger i vid udstrækning forhold, som truer eller presser forsøget på at skabe en tillidsrelation og en respektfuld relation til den indsatte, hvilket er meget afgørende for at styrke implementeringen af dette princip (Ricciardelli & Perry, 2016a)<sup>8</sup>.

Vi finder generelt, at socialrådgivere/case-managere, men også andre medarbejdere og ledere, har tiltro til LS/RNR og afdækningen af kriminogene behov. De er også generelt kritiske over for, at fængslerne vanskeligt kan leve op til forventningerne om de relevante og tilstrækkelige indsatser, som indførelsen af LS/RNR og afsoningsplaner peger på. Der henvises til behov for yderligere tiltag, som kan sikre et bedre match mellem indsatserne og de indsatstes kriminogene behov, hvilket kræver, at der er et tilstrækkeligt udbud af relevante indsatser – noget der også påpeges i andre studier (Nelson & Vincent, 2018). Netop mangel på indsatser er en af de væsentlige kritiske faktorer, som forskningslitteraturen påpeger i forhold til implementering af behovsprincippet (Haqanee, Peterson-Badali & Skilling, 2015; Vincent et al., 2016).

Det er imidlertid vigtigt at understrege, at den generelle tilgang, som socialrådgiverne – og også fængselsbetjentene – beskriver, ikke indebærer, at de hellere benytter deres egne erfaringer og derved tilsidesætter de anvisninger, som er resultatet af den formelle LS/RNR-screening og afsoningsplan, hvilket tidligere studier af tilsynspraksis ellers har fundet, at der er en tendens til (Flores, Travis & Latessa, 2004; Miller & Maloney, 2013). Generelt virker det som om, at socialrådgivere, case-managere og betjente, som på forskellig vis arbejder med LS/RNR, både er tro mod redskabet, men også kritisk reflekterer over nogle aspekter ved brugen af redskabet, som fordrer nøje stillingtagen, kræver egen faglig vurdering, eller som stiller dem i dilemmafyldte situationer.

Evalueringen peger på, at socialrådgiverne og case-managerne oplever nogle dilemmaer og barrierer i forbindelse med implementering af LS/RNR, som i relation til en fremadrettet styrkelse af implementeringen af RNR-principperne, særligt "behov" og "modtagelighed", med fordel kan belyses nærmere i fremtiden. Disse barrierer er ikke specifikke for Kriminalforsorgen i Danmark, men svarer til, hvad internationale studier i øvrigt finder. Nogle af de barrierer, som informanterne peger på, og som tidligere studier har afdækket, vedrører implementering af behovsprincippet i RNR-modellen, hvor et ikke-tilstrækkeligt udbud af relevante rehabiliterende behandlingsindsatser, vanskeliggør realiseringen af risiko-behovsafdækningens fulde potentiale.

Den modstand, der peges på, opstår som konsekvens af, at den indførte nye praksis udfordrer socialrådgivernes traditionelle arbejde, som går ud på at etablere tillidsfulde og støttende relationer til den indsatte. Sådan en modstand ved indførelse af nye modeller for praksis kan være ganske vigtig viden i relation til den fortsatte implementering, særligt i de tilfælde, hvor implementeringen ikke så tydeligt eller helt så direkte afspejler intentionen med indførelsen af en model eller et redskab. Hermed mener vi ikke alene, om der er fidelitet, dvs. korrekt metodologisk anvendelse af redskabet, her LS/RNR, men også om de intenderede mål indfries. De interviewede case-managere ved godt, hvad mål og formål med LS/RNR er, men de fortæller, at de oplever, at der er et utilstrækkeligt udbud af relevante indsatser, og at det er vanskeligt at nå målet. I en evalueringsoptik kan man på netop dette punkt sige, at der er tale om en "system-teori-fejl" og ikke en implementeringsfejl.

---

<sup>8</sup> Studiet belyser fængselsbetjentes praksis, og finder, at ærlighed, tålmodighed, lytten, ensartet behandling af indsatte samt støttende relationer mellem betjente og indsatte som helt afgørende for, at fængselsbetjentene får sikret modtagelighedsprincippet. Dette sker gennem kommunikationsformen, som studiet benævner "relational, but secure" (Ricciardelli & Perry, 2016b: 401).

## 6.5 Opsamling

Først har vi formidlet resultaterne af undersøgelsen af, i hvilken grad implementeringen vurderes gennemført af de i alt 49 informanter, som arbejder i modtagelsesafdelinger eller med modtagelse af indsatte og procedurer for modtagelse. Generelt ses en øget grad af implementering over tid, altså fra 2015 til ultimo 2017.

Når man ser særskilt på vurderingen af implementering af virkemidler og trin i modtagelsesproceduren, er den overordnede oplevelse, at flere virkemidler og trin er godt implementeret, mens der skal arbejdes mere med implementering af andre trin og virkemidler. Der er generelt set en positiv oplevelse af det *systematiske arbejde* med modtagelse af indsatte, som den nye modtagelsesmodel har medført. Informanterne mener generelt, at det er en god ide at afskærme nye indsatte fra afsonere i løbet af modtagelsen samt at kunne arbejde med et specifikt fokus på de nye indsatte i kraft af de *afskærmede modtagelsesafdelinger*. Det udtrykkes også, at der var vanskeligheder med at indføre proceduren og en vis modstand, noget der generelt er vendt til, at gevinsten ved "ny modtagelse" er uundværlig. *Modtagelsessamtalen* selv vurderes som informerende med god afdækning af de psykiatriske forhold og et godt udgangspunkt for det videre arbejde med den indsatte. Denne samtale foretages altid af betjente, som både fremhæver fordele og ulemper ved den nye procedure. Fordelene ligger i, at man gennem samtalen får informeret den indsatte på en god måde, og at man starter et relationsarbejde. Ulemperne ligger i, at man ikke kan arbejde videre på denne relation, da det er en anden betjent, der overtager den indsatte i afsoningen, samt at samtalerne har tendens til at blive kortere, fordi man ved, at den indsatte også bliver screenet med LS/RNR. I henhold til udarbejdelse af *afsoningsplaner på baggrund af LS/RNR og prioritering af behov og indsatser* modsvarende dette, bemærkes det generelt, at indholdet og prioriteringen er relevant for den enkelte indsatte. Dog opleves prioriteringen forskelligt af ledere og medarbejdere, hvor nogle efterspørger en opmærksomhed på, at prioriteringen ikke altid kan følges som foreskrevet i planen, mens andre værdsætter planens klare, enkle og fagligt begrundede mål og prioriteringer. *Den tværfaglige koordinering og overlevering til afsoning*, der følger herefter, er kun i nogen udstrækning integreret, da nogle fængsler har vægtet at bruge nogle af de allerede eksisterende måder at arbejde tværfagligt på. Her har man eksempelvis iværksat tværfaglige, fysiske møder, som deltagerne har haft blandede oplevelser med, ligesom man har forsøgt at flytte disse overleveringer til værkstederne. Til sidst nævnes "ny modtagelses" påvirkning af *handleplanen og afsoningsforløbet* i forhold til reduktionen af recidiv. Her bemærker informanterne, at de ikke forventer ændringer i en sådan grad, at en egentlig reduktion i recidiv til kriminalitet sker, da de generelt vurderer, at sådan en forandring må kræve mere end hvad "ny modtagelse" umiddelbart og i sig selv kan tilvejebringe inden for den eksisterende ramme i dag.

Når vi ser detaljeret på *screeningsredskabet LS/RNR*, som primært benyttes af socialrådgivere og case-managere, har de generelt positive vurderinger af redskabet, og de fortæller, at LS/RNR bidrager med en stringent og faglig vurdering af de indsattes kriminogene behov og et grundigt indblik i den indsatte situation. Samtidig kan redskabet, hvis socialrådgiveren forklarer det godt til den indsatte, give den indsatte større selvindsigt. Dog opleves der her også forskellige udfordringer, som omfatter både praktiske og etiske dilemmaer.

De praktiske dilemmaer angår mangel på relevante tilbud, som modsvarer de behov hos den indsatte, der afdækkes ved hjælp af LS/RNR. Samtidig problematiseres potentielle uoverensstemmelser mellem screenings resultater og den socialfaglige vurdering, hvor man ikke må glemme at bruge den faglige unikke vurdering af situationen og ikke udelukkende må gå ud fra scoren.

De professionsetiske dilemmaer viser sig særligt i forhold til tre typer af udfordringer. Først og fremmest gøres der opmærksomhed på, at afdækningen af den indsatte ved brug af LS/RNR-redskabet ikke må blive automatiseret til at være en spørgeskemasamtale. For det andet oplever socialrådgiverne og case-managere udfordringer i forhold til, hvor vidt den indsatte rent faktisk forstår, hvad scoren betyder og dækker over. Endelig peger informanterne på nødvendigheden af at være opmærksom på, hvilke samtaler man åbner op for, og om man er villig til at følge disse svære samtaler til ende.

## 7 Konklusion og perspektivering

I dette kapitel besvarer vi først evalueringens spørgsmål: *Hvordan er fængslernes modtagelsespraksis blevet ændret siden 1. januar 2015, hvor der blev indført nye modtagelsesprocedurer og modtagelsesafdelinger for indsatte?* Dernæst perspektiverer vi resultaterne i forhold til muligheder og udfordringer i fængslernes arbejde med implementering af virkemidlerne og principperne i Kriminalforsorgens program for "ny modtagelse" i danske fængsler.

Evalueringens spørgsmål besvares hovedsageligt på baggrund af analyserne i de foregående kapitler, der bygger på i alt 164 kvalitative interview med ledere, medarbejdere og indsatte i 12 danske fængsler. Besvarelsen bygger desuden på gennemgang af relevante dokumenter og inddragelse af kvantitative registreringer fra fængslerne i besvarelsen af evalueringsspørgsmål 6.

I den afsluttende perspektivering inddrages videnskabelig litteratur i forhold til implementering af komplekse programmer, som "ny modtagelse" er et eksempel på, samt specifik litteratur om implementering af LS/RNR og principperne heri.

### 7.1 Konklusion

1. Hvilke overordnede erfaringer og vurderinger har ledere, medarbejdere og indsatte med implementeringen af Kriminalforsorgens program for "ny modtagelse"?

Ledere, medarbejdere og indsatte er generelt positive over for indholdet i og intentionerne med at indføre "ny modtagelse". Overordnet vurderer ledere, medarbejdere og indsatte, at der er stor forskel på måden, man modtager de indsatte på i slutningen af 2017, set i forhold til den måde, man modtog de indsatte på før 1. januar 2015. Tidligere blev der ikke arbejdet systematisk med virkemidlerne i modtagelsen, og man gennemførte ikke systematiske screeninger af de indsattes kriminogene faktorer og behovet for indsatser for at forebygge, at de indsatte vender tilbage til kriminalitet. Disse forandringer vurderes positivt, og der er generel enighed om, at indførelsen af "ny modtagelse" er en forbedring af arbejdet med modtagelse af nye indsatte. Det er samtidig en generel vurdering, at implementeringen af "ny modtagelse" har været udfordrende, og at den ikke er afsluttet ved udgangen af 2017, hvor "ny modtagelse" er i drift, men endnu ikke fungerer fuldt ud i praksis. Udfordringerne knytter sig til håndtering af de mange elementer i "ny modtagelse", der bl.a. involverer udvikling af nye fysiske og organisatoriske rammer, ny fordeling af arbejdsopgaver, uddannelse i screening med LS/RNR og anvendelse af behovsvurderingerne i de indsattes afsoningsforløb.

Både ledere og medarbejdere har oplevet det som en stor udfordring at arbejde med fire store opgaver og grundlæggende forandringer på samme tid. De fire opgaver har været: 1) at etablere nye velegnede fysiske rammer for modtagelse af indsatte, 2) at gennemføre de organisatoriske forandringer, som "ny modtagelse" forudsætter, 3) at få de mange nye virkemidler til at fungere i praksis og 4) at omsætte de fem overordnede principper for modtagelse af indsatte til den daglige praksis. De specifikke udfordringer uddybes under evalueringsspørgsmål 2 og under evalueringsspørgsmål 3.

Ledere og medarbejdere peger på, at der er særlige udfordringer med finde optimale fysiske rammer for modtagelsesafdelingerne og dermed skabe et relativt beskyttet miljø for de indsatte. Begrænsninger i mulighederne for at gennemføre indsatser, der modsvarer de indsattes behov, som er afdækket gennem screeningen med LS/RNR, fremhæves som en meget stor udfordring af ledere og medarbejdere.

Det helt overordnede mål om, at "ny modtagelse" skal bidrage til at reducere recidiv, udgør et særligt omdiskuteret punkt for ledere og medarbejdere med kun lidt tiltro til en varig forandring/påvirkning. Ledere og medarbejdere har nemlig generelt små eller ingen forventninger til, at "ny modtagelse" vil bidrage til, at færre vender tilbage til kriminalitet end før indførelsen af "ny modtagelse". Særligt to aspekter bliver fremhævet som hindring for dette mål: 1) mangel på indsatser passende til de afdækkede behov ved LS/RNR-redskabet og 2) det svære og udfordrende arbejde med at skabe en holdningsændring og arbejde med motivation hos de indsatte.

En anden oplevet udfordring i arbejdet med "ny modtagelse" er fraværet af mulighed for at differentiere mellem de indsatte, når man støder på særligt vanskelige indsatte, for eksempel indsatte med kognitiv stærkt nedsat funktionsevne, hvor det kan give mening at arbejde på en anden måde – fx med færre kriminogene behov end dem, som afdækkes og angives i afsoningsplanen – hvis man skal støtte til at leve en kriminalitetsfri tilværelse.

Ledere og medarbejdere oplever dog generelt mange positive ændringer i modtagelsesproceduren ved indførelsen af "ny modtagelse".

Først og fremmest fremhæves især den generelle oplevelse af den "ny modtagelses" professionaliserede systematik og ensartethed, da den nye praksis giver et mere struktureret og ensrettet grundlag for arbejdet med indsatte med udgangspunkt i deres kriminogene behov. En anden stor forandring er, at de indsatte nu får afdækket deres kriminogene behov mere systematisk gennem brugen af LS/RNR-redskabet, som både er fagligt velbegrundet og systematisk og giver et mere målrettet valg af indsats og beskæftigelse under afsoningen. Et tredje centralt forandringselement er, at overgangen fra "modtagelse" til "afsoning" er blevet mere målrettet og giver bedre grundlag for det videre arbejde med den indsatte på fællesskabsafdelingerne. Arbejdet med "at modtage indsatte" er blevet en målrettet aktivitet til forskel fra tidligere, hvor modtagelsen var mere tilfældig og ustruktureret. Et sidste forandringselement er det bedre samarbejde med kommunen i forbindelse med løsladelsen.

Når man ser særskilt på de forskellige fagligheder og stillingsbetegnelser, er der variationer i beskrivelsen af de oplevede ændringer.

Enhedschefer og ledere fremhæver særligt fordelene i den effektive og systematiske modtagelse, samt et tidligt helhedsbillede af den indsatte problematik og kriminogene behov. Case-managere og socialrådgivere vurderer det positivt, at man med "ny modtagelse" modtager hurtigere og har bedre kontrol med, hvilke informationer de nye indsatte får. De savner dog tid til at gå i dybden med detaljerne. Flere socialrådgivere og case-managere vurderer, at man med fordel kunne efteruddanne fængselsbetjente i motiverende samtaleteknikker, og at man herved kan styrke den indsatte egen modtagelighed for og motivation til at arbejde med forandring. Betjente lægger vægt på, at den nye modtagelse giver ro og skaber flow i arbejdet, samtidig med at det for nogen giver mulighed for at opbygge en mere detaljeret og personlig relation til den nye indsatte bl.a. gennem den dokumenterede og systematiske viden om de indsatte, der er indsamlet ved modtagelsen. Betjente savner indflydelse på de indsatte handleplaner og vurderer, at der er behov for udvikling af det tværfaglige arbejde.

De indsatte har overvejende oplevet det som positivt at blive modtaget i den nye modtagelsespraksis. På tværs af interviewene fremkommer tre tematikker:

Først og fremmest betegner en del indsatte opholdet i modtagelsen som en god oplevelse, mens andre oplever det som stressende og som at blive holdt i en venteposition, før de kommer videre til fællesskabsafdelingen. Denne negative oplevelse udtrykkes især af indsatte med mange tidligere afsoningsforløb eller indsatte, der er overført fra andre fængsler, hvor de også har været igennem

modtagelse. En anden tematik, som fylder for de indsatte, er relationen til de ansatte, som både opleves positivt, på grund af god og ordentlig information og engagement, og negativt, på grund af mangel på kontakt og engagement fra ansatte. Disse modsatrettede oplevelser vidner om, at implementering af ny modtagelse og praksis omkring dette har foregået forskelligt på tværs af fængslerne. Den tredje tematik vedrører oplevelser med LS/RNR-redskabet. De indsatte vurderinger af LS/RNR samler sig i to overordnede oplevelser: Der er dem, der mener, at LS/RNR-scoren er brugbar og en hjælp til videre afsoning og fremtidig liv, mens andre oplever den som upersonlig og noget, der holder dem fast i en fortid, de helst vil videre fra.

2. Hvilke erfaringer og vurderinger har ledere, medarbejdere og indsatte med implementeringen af de specifikke virkemidler i "ny modtagelse"?

Implementeringen af virkemidlerne i "ny modtagelse" har vist sig at være udfordrende. Dette skyldes, at der er tale om indførelse af mange nye og relativt forskellige virkemidler, der kræver både fysiske og organisatoriske forandringer og udvikling af nye kompetencer og samarbejdsformer.

Kriminalforsorgens program for "ny modtagelse" indeholder otte virkemidler, som skal understøtte en højere grad af systematisering af arbejdet med modtagelse af de indsatte og overleveringen til deres afsoning gennem en proces med: 1) modtagelsesafdeling, 2) modtagelsessamtale, 3) afdækning af psykiatriske forhold, 4) screeningen med LS/RNR, 5) tværfaglig koordinering, 6) afsoningsplan og 7) overlevering til afsoning.

#### *Modtagelsesafdelingen og/eller modtagelsesprocedurer*

Der er overvejende opbakning til intentionen med modtagelsesafdelinger de steder i fængslerne, hvor det er praktisk muligt. Der har dog været en del udfordringer med at finde optimale bygningsmæssige muligheder til at etablere modtagelsesafdelinger. Ledere og medarbejdere bemærker, at der i nogle tilfælde har været modstand mod at oprette nye modtagelsesafdelinger, men at modstanden efterfølgende er blevet erstattet af opbakning efter de indledende startvanskeligheder.

Modtagelsesafdelingen har for nogen været et attraktivt sted at arbejde grundet det specifikke fokus på de nye indsatte og eksempelvis muligheden for at opbygge bedre relationer, mens andre har foretrukket at arbejde i afsoningen.

#### *Modtagelsessamtale*

Der er forskellige vurderinger af, at modtagelsessamtalen gennemføres i modtagelsesafdelingerne. Medarbejderne i modtagelsesafdelingerne er generelt positive og fremhæver, at de gennem de tidlige samtaler kan få nyttig viden om de indsatte og starte opbygningen af relationer til de indsatte, som de kan arbejde med under de indsatte ophold i modtagelsesafdelingen. Medarbejderne i afsoningsafdelingerne har mere blandede vurderinger, idet de må vente længere tid med at få viden om og opbygge relationer til de indsatte. De peger derfor på, at overleveringen fra modtagelse til afsoning er blevet mere vigtig med implementeringen af "ny modtagelse".

#### *Afdækning af psykiatriske forhold*

Med indførelsen af "ny modtagelse" er det fastlagt, at betjente skal foretage afdækningen af, om den indsatte skal tilses af en læge eller psykiater for at forebygge, at den indsatte gør skade på sig selv eller andre. Nogle betjente oplever, at afdækningen af psykiatriske forhold er udfordrende, idet der i denne opgave indgår meget personlige spørgsmål, som kan være svære at stille.

#### *Screeningen med LS/RNR*

Indførelsen af LS/RNR er med visse forbehold blevet modtaget positivt af ledere, medarbejdere og indsatte. Erfaringerne er positive i den forstand, at parterne oplever, at brugen af LS/RNR-redskabet

i modtagelsen skaber grundlag for en systematisk vurdering af den indsatte, der fastholder den faglige vurdering og prioritering af indsatser og aktiviteter i forhold til de indsatstes kriminogene behov frem for tilbøjeligheden til at prioritere trygge, kendte og umiddelbart tilgængelige indsatser.

Det har været udfordrende at få udbredt kompetencer og viden om screeningsredskabet LS/RNR og principperne heri. Socialrådgivere og case-managere, der har haft til opgave at gennemføre LS/RNR, har savnet ledelsesmæssig og kollegial opbakning til arbejdet med screening, afsoningsplaner og overlevering til de kollegaer i afsoningen, der udarbejder handleplaner, og andre kollegaer, der tager sig af relationsarbejde og praktiske forhold under de indsatstes afsoningsforløb.

Den mest markante kritik af "ny modtagelse" retter sig mod det forhold, at fængslerne mangler muligheder for at give indsatte de indsatser, der svarer til prioriteringerne i LS/RNR. En anden større kritik omkring brugen af LS/RNR angår nogle professionsetiske dilemmaer, fx i henhold til den indsatstes kognitive udfordringer, eller hvilke svære samtaler man får åbnet op for ved nogle af de mere personlige spørgsmål i LS/RNR skemaet.

De indsatstes vurderinger af LS/RNR varierer en del og fordeler sig i to grupper. Der er dem, der mener, at LS/RNR og arbejdet med afsonings- og handleplaner kan være konstruktivt ved ankomsten til fængslet og for deres efterfølgende afsoningsforløb. De mener også, at redskabet giver dem en retning i afsoningen og styrker motivationen til at komme ud af den kriminelle løbebane. På den anden side er der dem, der er uenige i LS/RNR-scoren og mener, at screeningen er upersonlig og holder dem fast i fortidens kriminelle historik. Denne gruppe udgøres overvejende af tidligere indsatte.

#### *Tværfaglig koordinering*

Ledere og medarbejdere vurderer, at den tværfaglige koordinering er en meget vigtig del af "ny modtagelse", men det har også været udfordrende at finde de rigtige måder at arbejde med tværfaglig koordinering på, både under de indsatstes ophold i modtagelsen og ved den vigtige overgang fra modtagelse til afsoning.

Fængslerne formidler afsoningsplanen på forskellige måder. Nogle bruger it-klientsystemet, mens andre er tilhængere af fysiske tværfaglige møder, som vurderes mere positivt end overlevering udelukkende gennem klientsystemet.

Fængslerne har afprøvet forskellige former for tværfaglig koordinering, hvor de har benyttet eksisterende mødefora og afprøvet nye mødefora til tværfaglig koordinering. Der er skabt gode erfaringer med at holde overleveringsmøder mellem modtagelses- og afsoningsafdelinger. Man har forsøgt at holde tværfaglige møder mellem medarbejdere fra modtagelsen og medarbejdere i værkstederne, hvilket har vist sig at være udfordrende at få til at fungere.

#### *Afsoningsplan*

Ledere og medarbejdere vurderer, at afsoningsplanen giver et godt og hurtigt overblik over de prioriterede indsatser for de indsatte, som af dem, der bruger afsoningsplanen aktivt, tilgås via klientsystemet. Nogle ledere og medarbejdere er dog skeptiske over for, om prioriteringerne altid er de mest velvalgte og presserende, mens andre vurderer afsoningsplanen som klar, enkel og fagligt velbegrundet.

#### *Overlevering til afsoning*

Det er en generel vurdering, at overleveringen fra modtagelsesafdelingen til afsoningen er meget vigtig, hvis intentionerne med "ny modtagelse" skal omsættes til praksis. Dette underbygges af eksempler på, at fængsler har ændret praksis fra at foretage skriftlig overlevering via klientsystemet til



en ny praksis med at holde overleveringsmøder. Her mødes medarbejdere fra modtagelsesafdelingen med medarbejdere fra afsoningsafdelingen og deler viden, der understøtter arbejdet med at omsætte afsoningsplanen til den handleplan, som kommer til at ligge til grund for aktiviteter og indsatser under den indsatte afsoningsforløb. Overleveringen fra modtagelse til afsoning vurderes også bedre end før, da modtagelsessamtalen giver et godt udgangspunkt for det videre arbejde med den indsatte og en let overgang til resten af afsoningen.

3. Hvilke erfaringer og vurderinger har ledere, medarbejdere og indsatte med implementeringen af de fem hovedprincipper i "ny modtagelse"?

Der indgår fem hovedprincipper i "ny modtagelse", som fængslerne skal omsætte til praksis. Lederne, medarbejdernes og de indsatte erfaringer med og vurderinger af realiseringen af disse præsenteres i det følgende.

#### *At der sker en tidlig og hurtig udredning*

Der er overvejende enighed blandt ledere og medarbejdere om, at der sker en hurtigere og tidligere udredning af de indsatte behov og situation end tidligere. Nogle informanter fremhæver, at udredningen nogle gange også sker for hurtigt, hvilket gør det vanskeligt at få et tilstrækkeligt indblik i den indsatte, og at man ikke respekterer den store omvæltning, den indsatte står overfor ved at træde ind i fængslet.

#### *At der anlægges et helhedssyn på klienten*

Princippet om helhedssyn kan blive begrænset af den hurtige modtagelsesproces, hvorved man ikke altid har tid nok til at opnå kendskab til den indsatte og til at arbejde med relationen. Nogle af informanterne oplever det også som en egentlig hindring af helhedssynet, at der mangler adgang til indsatser, der modsvarer de afdækkede behov, risici og de indsatte modtagelighed.

#### *At der sker en systematisering, prioritering og koordinering af indsatser*

Princip nummer tre opleves generelt set som realiseret, idet indsatserne er blevet mere målrettede og fokuserede, mens der samtidig fokuseres på, at det er vigtigt at have årvågenhed over for den indsatte modtagelighed, som må inddrages aktivt i prioriteringen.

#### *At der peges på indsatser svarende til de afdækkede risici og behov*

Informanternes overordnede vurdering af implementeringen af princip nummer fire er, at der i fængslerne arbejde med de nye indsatte ikke er tilgængelige indsatser, der svarer til de afdækkede behov og risici. Uden adgang til de relevante indsatser kan dette princip ikke implementeres og realiseres fuldt ud. Som en løsning herpå igangsætter nogle fængsler de næstbedste indsatser og mindre indsatser, der kan gennemføres som en del af den daglige praksis i afsoningen, under uddannelse eller i beskæftigelsen. Denne løsning realiserer dog ikke umiddelbart princippet.

#### *At der skabes rum for, at den modtagende afdeling kan præge klienten i positiv retning*

Det femte og sidste princip opleves som svært at realisere, da det er svært at skabe de fysiske rammer, der skal til, for at isolere de nye indsatte fra øvrige afsonere. På den anden side understøttes forsøget på at præge den indsatte positivt ved den nye systematiske modtagelsesmodel, samt ved de forskellige ansattes forsøg på at præge den indsatte i en positiv retning.

4. Hvordan vurderer ledere og medarbejder graden af implementering af virkemidlerne i "ny modtagelse" i perioden 2015-2017?

Ledere og medarbejdere med ansvar for "ny modtagelse" har vurderet graden af implementering i forhold til de syv virkemidler på en skala fra 0 til 5, hvor 0 er lig med "ingen implementering" og 5 er

lig med "fuld implementering". De syv vurderede virkemidler er: 1) modtagelsessamtale, 2) afdækning af psykiatriske forhold, 3) LS/RNR og feedback, 4) tværfaglig koordinering, 5) afsoningsplan, 6) overlevering til afsoning og 7) handleplan.

Resultaterne er, at graden af implementeringen følger samme tidsmæssige udviklingsmønster for alle fængsler med kun få variationer mellem fængslerne. Vurderingerne af graden af implementering for 2015 er lavest, mens den er højest for 2017. Alle følger en udvikling mod stigende grad af implementering. Det implementeringsforløb, som vi har undersøgt, strækker sig over godt tre år med startdato den 1. januar 2015. Der er ikke nogen informanter i modtagelsen, som vurderer, at man startede fuldt implementeret. Udviklingsmønstret viser og underbygger, at graden af implementering af virkemidler og principper øges jævnt over de tre år, hvilket er forståeligt, når man tænker på kompleksiteten og omfanget af de forandringer, der knytter sig til implementeringen af "ny modtagelse".

5. Er der forskellige måder at arbejde med implementeringen af "ny modtagelse" på i de forskellige fængsler?

Hvert fængsel har på forskellige områder haft behov for at tilpasse implementeringen af "ny modtagelse" på særlige måder passende til forholdene på det givne fængsel. Samtidig med denne tilpasning af implementeringen skulle der skabes en fælles forståelse af helheden i "ny modtagelse" på tværs af ledelsesniveauer og de forskellige faggrupper, hvilket har medført en vis kompleksitet i implementeringsprocessen. Dette har ført til, at "ny modtagelse" er blevet implementeret i forskellig hastighed og med variationer af de forskellige virkemidler i fængsler og afdelinger.

Fængslerne er komplekse organisationer og har forskellige forudsætninger for at implementere "ny modtagelse". Alle fængsler har haft til opgave at implementere Kriminalforsorgens program for "ny modtagelse", og det er sket i forhold til de strukturelle elementer, der består af virkemidler og tidsrammer for gennemførelsen af de forskellige aktiviteter. Alle fængsler har deltaget i Kriminalforsorgens støtte til implementering, der har bestået af uddannelse i brugen af LS/RNR, en håndbog og et kursus i driftsledelse.

Eksempelvis er der størst forskel på implementering af den tværfaglige koordinering, hvor nogle fængsler har forsøgt sig med konferencer og med at flytte tværfaglige møder ud på værkstederne, mens andre har kørt videre med de faglige møder, de havde tradition for i forvejen.

6. I hvilket omfang gennemfører de indsatte aktiviteter, der modsvarer behovsprioriteringerne i deres LS/RNR?

Vi har undersøgt, om fængselsafsonerne deltager i aktiviteter eller programmer, som er målrettet deres specifikke behov, ved på den ene side at sammenholde de konstaterede behov ved LS/RNR med, på den anden side, de tidsregistreringer, der fremgår af Kriminalforsorgens aflønningssystem for indsatte.

Det viser sig ved nærmere gennemgang af data og monitoreringspraksis i forhold til aktiviteter og programmer, at data ikke er af en kvalitet, som giver et tiltrækkeligt grundlag til at drage solide konklusioner. De data, der indsamles om indsattes deltagelse i behovsspecifikke aktiviteter, er ikke alle lige fyldestgørende, ligesom registreringer af færdiggørelse af hele forløb eller indsatser heller ikke er tilstrækkelig.

Kriminalforsorgen sammenholder aktuelt ikke de data i afsoningsplanerne, som vedrører afsonernes behov, og som tilvejebringes via LS/RNR ved begyndelsen af afsoningen, med de data, som vedrører igangsættelsen af specifikke indsatser. Kriminalforsorgen følger derved ikke systematisk op

på, hvorvidt der bliver igangsat de indsatser, der fremgår som den enkeltes behov ved LS/RNR-vurderingen, og som kan muliggøre en reduktion af risikoen for tilbagefald til kriminalitet.

Det vil derfor være ønskværdigt med et specifikt fokus på, hvordan Kriminalforsorgens datagrundlag fremadrettet kan forbedres, således at en-til-en-matching mellem afdækket behov og iværksat indsats bliver en del af monitoreringen og dokumentationen – det ville gøre det muligt at gennemføre stærke og valide matching-analyser af fængselspersonalets praksis for tildeling af indsatser til de indsatte og derved af niveauet for implementeringen af RNR-principperne i fængslerne.

Det overordnede billede, der tegnes, er, at der ikke er markante forskelle i den behovsspecifikke aktivitetsgrad for de personer, hvor et specifikt behov er prioriteret som nr. 1 i afsoningsplanen, og de øvrige indsatte, hvor det givne behov ikke er prioriteret som nr. 1 i afsoningsplanen. Dette gør sig f.eks. gældende for indsatte med behov for undervisning eller indsatte med problemer, der relaterer sig til deres omgangskreds, et antisocialt mønster eller prokriminelle holdninger og tænkning.

Imidlertid er der også undtagelser fra dette overordnede billede. Det gør sig gældende for personer, der har fået konstateret et misbrugsproblem, hvor det store flertal kun bruger få eller slet ingen timer på aktiviteter, der i aflønningssystemet registreres som "behandling". Hvis vi ser bort fra gennemsnitsbetragtningen, så eksisterer der dog en mindre gruppe misbrugere, som bruger mange timer på behandlingsrelaterede aktiviteter. Når der alligevel er mange indsatte, der har behov for behandling mod misbrug, som slet ikke deltager i behandling, kan det eksempelvis både skyldes manglende motivation hos den indsatte eller andre eksterne forhold, der ikke er forankret i enkelte indsatte, for eksempel mangel på tilstrækkelige behandlingstilbud.

## 7.2 Perspektivering

Evalueringen viser, at fængslerne i perioden fra 1. januar 2015 til udgangen af 2017 kom i gang med en proces, hvor "ny modtagelse" bliver implementeret i alle fængsler. Kriminalforsorgens organisering af og støtte til fængslernes arbejde med implementering har været relativt beskedent, når man ser det i forhold til litteraturen om implementering af statslige programmer. Forskningen viser, at det er vigtigt at etablere både interne og eksterne implementeringsteams, der kan bidrage til at implementere komplekse statslige programmer (Fixsen et al., 2013), som "ny modtagelse" er et eksempel på. Kriminalforsorgen har i mindre grad bidraget med ekstern støtte til fængslernes implementering af "ny modtagelse" fx gennem udarbejdelse af en håndbog i modtagelsesprocedurer og gennemførelse af kurser i driftsstyring for case-managerne og udvalgte enhedsledere og -chefer. Disse bidrag har været vigtige, men set ud fra medarbejdernes og ledernes vurderinger samt opgavens kompleksitet og omfang har disse bidrag til fængslernes arbejde med implementering været meget begrænsede. Hovedparten af arbejdet med implementeringen af "ny modtagelse" har været lagt i hænderne på fængslerne og har dermed stillet store krav til fængslernes interne organisering og støtte i arbejdet med implementeringen. Implementeringslitteraturen peger som nævnt på, at en implementeringsstøtte med fordel gives gennem etablering af interne implementeringsteams. Sådanne støttefunktioner blev ikke anvendt af Kriminalforsorgen til at understøtte implementeringsprocessen, trods fængslerne fik udpeget ansvarlige ledere og medarbejdere til at bistå med implementeringen af de nye afdelinger og procedurer og case-managere til at være ansvarlige for screeningen af de indsatte ved hjælp af LS/RNR. Set ud fra ledernes og medarbejdernes vurderinger har støtten til implementeringen været for sporadisk og begrænset til, at alle involverede i arbejdet med "ny modtagelse" kunne opnå mulighed for at forstå formålene med og få anvisninger i de nye arbejdsgange, som "ny modtagelse" kræver for at blive implementeret i sin helhed. Etablering af egentlige implementeringsteams kræver, ifølge Fixsen et al. (2017) blandt andet, at der nedsættes en gruppe af personer med

særligt stor ekspertise i at operationalisere innovationer og i at implementere effektivt, samt i at hjælpe organisationer til forandring. Sådanne teams skal arbejde samtidigt på alle niveauer af organisationen med henblik på at forberede organisationen, dennes ledere, praktikere, interessenter på aktivt at understøtte implementeringen gennem brug af implementeringspraksis og -forskning.

De foreløbige erfaringer med implementeringen er perspektivrige på trods af, at implementeringen af "ny modtagelse" er et godt stykke fra at være i mål på en række centrale områder. Dette vedrører eksempelvis grundlaget og mulighederne for at kunne omsætte afsoningsplanernes prioriteringer til praksis i handleplanerne og videre til iværksættelse af relevante indsatser svarende til de afdækkede kriminogene behov. Det gælder også i forhold til at kunne bruge LS/RNR, således at denne tilgodeser de indsatstes individuelle situation, samt i forhold til socialrådgivernes viden og erfaringer med LS/RNR og de begrænsede fysiske rammer, hvad angår muligheden for at skærme de indsatte fra negative påvirkninger fra andre indsatte. Den relativt brede opbakning fra ledere og medarbejdere til de grundlæggende virkemidler og hovedprincipper kan sammen med et øget fokus på og en øget prioritering af både interne og eksterne ressourcer understøtte fængslernes fortsatte implementering og fastholdelse af de virkemidler og sammenhænge, som indtil videre er skabt i de danske fængsler. Der er således skabt et fundament for at gennemføre de dele af implementeringen, der endnu ikke er kommet i mål, og overveje understøttelsen af dette gennem eksterne bidrag fra Kriminalforsorgen, fx et eksternt implementeringsteam og etablering af interne implementeringsteams i de enkelte fængsler.

En række forhold i den samfundsmæssige og retspolitiske kontekst har ifølge informanterne bredt set medvirket til en faldende interesse og færre muligheder for prioritering af indsatser med rehabiliterende og resocialiserende perspektiver for indsatte i de danske fængsler. Den bredere institutionelle ramme har også betydning for, hvad der opnås med implementeringen, og for eksempel kan institutioner være forskelligt gearret til at afholde rehabiliterende og resocialiserende indsatser og/eller er kun i begrænset omfang overbevist om behovet for at implementere disse indsatser (Lin 2002; Serrin & Preston 2001). Lin (2002) påpeger her, at resocialiserende indsatser kan være af relativt lav prioritet for fængsler med ringe implementering til følge, og at sikkerhedsmæssige opgaver i forhold til ansatte og indsatte kan have relativt højere prioritet.

De indsatte i fængslerne scorer i stigende grad højt i forhold til kriminogene faktorer, hvilket er medvirkende til, at prioriteringen af ressourceanvendelsen i fængslerne bliver rettet mod håndtering af sikkerhed. Da de retspolitiske initiativer i debatten i forhold til fængslerne samtidig er rettet meget mod sanktioner, så er det svært at arbejde med rehabiliterende og resocialiserende programmer, som "ny modtagelse" er et eksempel på. Desuden har debatten om et stadig mere belastende arbejdsmiljø i fængslerne, hvilket bekræftes af projektets informanter, og et stigende sygefravær blandt personalet gennem projektets periode gjort, at mulighederne for at arbejde rehabiliterende og resocialiserende er indskrænket.

Set i dette lys er fængslernes implementering af "ny modtagelse" gået bemærkelsesværdigt godt. Det er mange ting, der har været svært undervejs, men ledernes og medarbejdernes vurderinger af relevans og perspektiver i "ny modtagelse" har vist sig at være stor nok til at fastholde og udvikle arbejdet med implementering, selv om det også berettes, at den "ny modtagelse" har haft vanskelige kår.

Det er ikke sikkert, at denne udvikling vil fortsætte, og der er derfor grund til at være opmærksom på behov for understøttelse af arbejdet med bæredygtig implementering af både virkemidler, udvikling heraf og de grundlæggende tankesæt, der ligger i de fem hovedprincipper og tankerne bag brugen af LS/RNR-redskabet og i RNR-principperne. Det er vigtigt at huske på, at forskningslitteraturen i et overbevisende omfang peger på en reduktion af recidiv hos dømte, som gennemfører

kriminalitetspræventive indsatser, der adresserer kriminogene faktorer fra RNR-modellen. Det er yderligere dokumenteret, at de indsatser, som benytter RNR-principper, kan nedsætte recidivet med op til 35 %, sammenlignet med indsatser, som ikke gør dette (Andrews & Bonta, 2010; Gendreau, 1996). Derfor ser vi yderligere en nødvendighed i at investere i arbejdet med RNR-principperne og de mangler i implementeringen af disse, der påpeges i denne rapport, hvis mål om reduktion af recidiv skal nås. Dette gælder både principperne hver for sig og udviklingen og indførelsen af indsatser, der modsvarer de indsattes behov bedst muligt, samt mulighederne for at give de rette indsatte både relevante og rettidige indsatser. Litteraturen påpeger en række af disse.

Ifølge denne evaluering ser vi således, at der stadig er brug for at arbejde videre med særligt de to RNR-principper, behov (need) og modtagelighed (responsivity). Behovsprincippet bliver ikke fyldestgørende efterlevet grundet manglen på prioriterede indsatser, hvilket er en gennemgående erfaring hos informanterne. Princippet om modtagelighed udgør også et vigtigt omdrejningspunkt i materialet i både de fagprofessionelles motiverende arbejde med de indsatte og de indsattes egne oplevelser af LS/RNR-værktøjets påvirkning af den individuelle motivation. Uden fokus på disse forhold kan man ikke forvente, som informanterne også selv peger på, at indførelsen af den nye model "ny modtagelse" rent faktisk yderligere vil kunne bidrage til styrket resocialisering og en reduktion af recidiv i fremtiden. Udviklingen af den videre implementering af "ny modtagelse" må derfor især tage afsæt i disse mangler.

# Litteratur

- Andrews, D. A. (1995a). *Assessing program elements in risk reduction: The Correctional Program Assessment Inventory (CPAI)*. Ottawa, ON: International Association of Residential and Community Alternatives.
- Andrews, D. A. (1995b). The psychology of criminal conduct and effective treatment. In J. McGuire (Ed.), *What works: Reducing reoffending: Guidelines from research and practice*. New York: Wiley.
- Andrews, D. A., & Bonta, J. (1994). *The Psychology of criminal conduct*. Cincinnati: Anderson Publishing.
- Andrews, D. A., & Bonta, J. (2010). Rehabilitating criminal justice policy and practice. *Psychology, Public Policy and Law*, 16(1), 39–55.
- Andrews, D. A., Bonta, J., & Hoge, R. D. (1990). Classification for effective rehabilitation: Rediscovering psychology. *Criminal Justice and Behavior*, 17(1), 19–52.
- Andrews, D. A., Bonta, J., & Wormith, S. (2011). The risk-need-responsivity (RNR) model: Does adding the good lives model contribute to effective crime prevention? *Criminal Justice and Behavior*, 38(7), 735–755.
- Andrews, D. A., & Dowden, C. (2006). Risk Principle of Case Classification in Correctional Treatment: A Meta-Analytic Investigation. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 50(1), 88–100.
- Baglivio, M. T., Wolff, K. T., Howell, J. C., Jackowski, K., & Greenwald, M. A. (2018). The search for the holy grail: Criminogenic needs matching, intervention dosage, and subsequent recidivism among serious juvenile offenders in residential placement. *Journal of Criminal Justice*, 55, 46–57.
- Berger, N. P. (2017). Modtagelse, screening og indførelsen af Risk-Need-Responsivity i danske fængsler - en status. In Landsforeningen Krim & L. K. Minke (Ed.), *KRIM - 50 Års Kriminalpolitik, Resultater og Visioner*. Fjerritslev: Forlag 1.
- Berger, N. P., Hjelm, U., Ladenburg, J., & Nørkjær, J. S. M. (2017). *MOVE - Evaluering af et motivationsprogram for indsatte i et fængsel*. København: KORA - Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning.
- Berger, N. P., Ladenburg, J., & Hjelm, U. (2018). Måling af behandlingsudbyttet af fængselsindsatser – en diskussion af GPPM. *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskab*, 105(2), 191–207.
- Bonta, J., Bourgon, G., Rugge, T., Gress, C. & Gutierrez, L. (2013). Taking the leap: from pilot project to wide-scale implementation of the Strategic Training Initiative in Community Supervision (STICS). *Justice Research and Policy*, 15(1), 17–36.
- Bonta, J., Rugge, T., Scott, T. L., Bourgon, G., & Yessine, A. K. (2008). Exploring the Black Box of Community Supervision. *Journal of Offender Rehabilitation*, 47(3), 248–270.
- Bourgon, G., & Armstrong, B. (2005). Transferring the Principles of Effective Treatment into a “Real World” Prison Setting. *Criminal Justice and Behavior*, 32(1), 3–25.

- Chen, H.-T. (2005). *Practical program evaluation, assessing and improving planning, implementation, and effectiveness*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publications.
- Clausen, S. & Bentsen, D. S. (2014). *Godt fra start? Evaluering af pilotprojekt med modtagelsesafdeling på Statsfængslet ved Sønder Omme*. København: Direktoratet for Kriminalforsorgen, Straffuldbyrddelseskontoret.
- Clausen, S. (2016). *Delanalyse 1 vedrørende evaluering af RNR i KiF: Opfølgning på indførelsen af LS/RNR i KiF*. København: Direktoratet for Kriminalforsorgen Koncern Resocialisering.
- Clemmer, D. (1940). *The Prison Community*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Crites, E. L., & Taxman, F. S. (2013). The responsivity principle: Determining the appropriate program and dosage to match risk and needs. In F. S. Taxman & A. Pattavina (Eds.), *Simulation strategies to reduce recidivism: Risk need responsivity (RNR) modeling for the criminal justice system*. New York, NY: Springer Science & Business Media.
- Damm, A. P. & Gorinas, C. (2016). *Prison as a Criminal School: Peer Effects and Criminal Learning behind Bars*. København: The Rockwool Foundation Research Unit.
- Dansk Socialrådgiverforening. (2019). DS's Professionsetik. Retrieved from <https://www.socialraadgiverne.dk/fag-og-debat/faglige-fokusomraader/professionsetik/ds-professionsetik/>
- Douglas, T., Pugh, J., Singh, I., Savulescu, J., & Fazel, S. (2017). Risk assessment tools in criminal justice and forensic psychiatry: The need for better data. *European Psychiatry*, 42, 134–137.
- Dowden, C., & Andrews, D. A. (2000). Effective correctional treatment and violent reoffending: A meta-analysis. *Canadian Journal of Criminology*, 42(4), 449–468.
- Fængselsforbundet. (2013). *Arbejdsetiske retningslinjer*. Valby: Fængselsforbundet Danmark.
- Fixsen, D., Blase, K., Metz, A., & Van Dyke, M. (2013). Statewide implementation of evidence-based programs. *Exceptional Children*, 79(2), 213–230.
- Fixsen, D. L., Blase, K. A., & Fixsen, A. A. M. (2017). Scaling Effective Innovations. *Criminology & Public Policy*, 16(2), 487–499.
- Fixsen, D. L., Blase, K. A., Naoom, S. F., & Wallace, F. (2009). Core Implementation Components. *Research on Social Work Practice*, 19(5), 531–540.
- Flores, A. W., Travis, L. F., & Latessa, E. J. (2004). *Case classification for juvenile corrections: An assessment of the Youth Level of Service/Case Management Inventory (YLS/CMII)*. Washington, D.C.: The National Institute of Justice, Office of Justice Programs, U.S. Department of Justice.
- Fortune, C. A., Ward, T., & Willis, G. M. (2012). The Rehabilitation of Offenders: Reducing Risk and Promoting Better Lives. *Psychiatry, Psychology & Law*, 19(5), 646–661.
- Gendreau, P. (1996). Offender rehabilitation: What we know and what needs to be done. *Criminal Justice and Behavior*, 23(1), 144–161.

- Gill, C., & Wilson, D. B. (2017). Improving the success of reentry programs: Identifying the impact of service-need fit on recidivism. *Criminal Justice and Behavior*, 44(3), 336–359.
- Goggin, C., & Gendreau, P. (2006). The implementation and maintenance of quality services in offender rehabilitation programmes. In C.R. Hollin & E.J. Palmer (Eds.), *Offending Behaviour Programmes: Development, Application and Controversies*, 1st. edn. Chichester: Wiley.
- Haas, S. M., & DeTardo-Bora, K. A. (2009). Inmate Reentry and the Utility of The LSI-R in Case Planning. *Corrections Compendium*, 34(1), 11–16, 49-52.
- Haqanee, Z., Peterson-Badali, M., & Skilling, T. (2015). Making “what works” work: Examining probation officers’ experiences addressing the criminogenic needs of juvenile offenders. *Journal of Offender Rehabilitation*, 54(1), 37–59.
- Hart, S. D., Andrews, D. A., & Bonta, J. (2007). *The Psychology of Criminal Conduct. Political Psychology*. New York: Routledge.
- Herzog-Evans, M. (2017). The Risk-Need-Responsivity model: Evidence diversity and integrative theory. In P. Ugwu-dike & P. Raynor (Eds.), *Evidence-based skills in criminal justice*. Bristol: Policy Press.
- Justitsministeriet. (2012). *Aftale om kriminalforsorgens økonomi i 2013-2016 - færre gengangere i fængslerne, færre ofre for kriminalitet, mere tryghed*. København: Justitsministeriet.
- Justitsministeriet. (2016). *Aftale om kriminalforsorgens økonomi i 2018-2021 - En moderne og stærk kriminalforsorg – et trygt og sikkert samfund*. København: Justitsministeriet.
- Kriminalforsorgen. (2014). *Beskrivelse for flerårsaftale projekt 2013-2016 19. Modtagelsesafsnit*. København: Direktoratet for Kriminalforsorgen. Straffuldbyrdelseskontoret.
- Kriminalforsorgen. (2015). *Indstilling - Modtagelsesafsnit. Endelig indstilling om differentiering af fængslernes modtagelsesprocedurer, udformning af aktivitetsplan for ophold i modtagelsesafsnit, herunder forventet opholdstid samt evalueringsdesign*. København: Direktoratet for Kriminalforsorgen Koncern Resocialisering.
- Kriminalforsorgen. (2016a). *Beskrivelse for flerårsaftaleprojekt 2013-2016. Udvikling af RNR til fængsler (projektnr. 26)*. Direktoratet for Kriminalforsorgen. Straffuldbyrdelseskontoret. København.
- Kriminalforsorgen. (2016b). *Håndbog i modtagelsesprocedurer i fængslerne*. København: Direktoratet for Kriminalforsorgen Koncern Resocialisering.
- Latessa, E. J. (2015). Taking Risk Assessment to the Next Step. *Criminology & Public Policy*, 14(1), 67–69.
- Lin, A.C. (2002). *Reform in the Making: The Implementation of Social Policy in Prison*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Lipsey, M. W. (1992). Juvenile delinquency treatment: A meta-analytic inquiry into the variability of effects. In T. D. Cook, H. Cooper, D. S. Cordray, H. Hartmann, L. V. Hedges, R. J. Light, T. A. Louis (Eds.), *Meta-Analysis for Explanation: A Casebook*. New York: Russell Sage Foundation.



- Long, J. S., Sullivan, C., Woldredge, J., Pompoco, A., Lugo, M. (2019). Matching needs to services: Prison treatment program allocations. *Criminal Justice and Behavior*, 46(5), 674–696.
- McNeill, F. (2012). Four forms of “offender” rehabilitation: Towards an interdisciplinary perspective. *Legal and Criminological Psychology*, 17(1), 18–36.
- Miller, J., & Maloney, C. (2013). Practitioner Compliance With Risk/Needs Assessment Tools: A Theoretical and Empirical Assessment. *Criminal Justice and Behavior*, 40(7), 716–736.
- Minke, L. K. (2012a). A study of prisonization among Danish prisoners. *Prison Service Journal*, (211), 37–43.
- Minke, L. K. (2012b). *Fængslets indre liv*. København: Djøf Forlag.
- Nelson, R. J., & Vincent, G. M. (2018). Matching Services to Criminogenic Needs Following Comprehensive Risk Assessment Implementation in Juvenile Probation. *Criminal Justice and Behavior*, 45(8), 1136–1153.
- Newsome, J., & Cullen, F. T. (2017). The Risk-Need-Responsivity Model Revisited: Using Biosocial Criminology to Enhance Offender Rehabilitation. *Criminal Justice and Behavior*, 44(8), 1030–1049.
- O'Malley, P. (2010). *Crime and Risk*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publications
- Paterline, B. A., & Petersen, D. M. (1999). Structural and social psychological determinants of prisonization. *Journal of Criminal Justice*, 27(5), 427–441.
- Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic evaluation*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publications
- Persson, A., & Svensson, K. (2011). Signs of Resistance? Swedish Probation Officers' Attitudes towards Risk Assessments. *European Journal of Probation*, 3(3), 95–107.
- Polaschek, D. L. L. (2012). An appraisal of the risk-need-responsivity (RNR) model of offender rehabilitation and its application in correctional treatment. *Legal & Criminological Psychology*, 17(1), 1–17.
- Rhine, E. E., Mawhorr, T. L., & Parks, E. C. (2006). Implementation: the Bane of Effective Correctional Programs. *Criminology & Public Policy*, 5(2), 347–358.
- Ricciardelli, R., & Perry, K. (2016a). Responsivity in Practice: Prison Officer to Prisoner Communication in Canadian Provincial Prisons. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 32(4), 401–425.
- Ricciardelli, R., & Perry, K. (2016b). Responsivity in Practice. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 32(4), 401–425.
- Rigsrevisionen. (2019). *Beretning om Kriminalforsorgens indsats over for dømte i og uden for fængslerne*. København: Rigsrevisionen.
- Rönneling, A.; Lund-Sørensen, N. (2017). *Forandringsarbejde i udfordrende rammer – erfaringer med implementeringen af RNR i KiF*. København: Direktoratet for Kriminalforsorgen.

- Serin, R. C., & Preston, D. L. (2001). Designing, implementing and managing treatment programs for violent offenders. In: G. A. Bernfeld, D. Farrington, & A. W. Leschied (Eds.), *Offender Rehabilitation in Practice: Implementing and Evaluating Effective Programs*: Chichester, Wiley.
- Smith, P., Gendreau, P., & Swartz, K. (2009). Validating the principles of effective intervention: A systematic review of the contributions of meta-analysis in the field of corrections. *Victims and Offenders*, 4(2), 148–169.
- Tilley, N. (2009). *Crime Prevention*. Abingdon: Routledge.
- Viglione, J., Rudes, D. S., & Taxman, F. S. (2014). Misalignment in Supervision. *Criminal Justice and Behavior*, 42(3), 263–285.
- Vincent, G. M., Guy, L. S., Perrault, R. T., & Gershenson, B. (2016). Risk Assessment Matters, But Only When Implemented Well: A Multisite Study in Juvenile Probation. *Law & Human Behavior*, 40(6), 683–696.
- Walters, G. D. (2003). Changes in criminal thinking and identity in novice and experienced inmates: Prisonization revisited. *Criminal Justice and Behavior*, 30(4), 399–421.
- Ward, T. (2015). Detection of dynamic risk factors and correctional practice. *Criminology & Public Policy*, 14(1), 105–111.
- Ward, T., Yates, P. M., & Willis, G. (2011). The Good Lives Model and the Risk Need Responsivity Model: A critical response to Andrews, Bonta, and Wormith. *Criminal Justice and Behavior*, 39(1), 94–110.
- Willis, G., & Ward, T. (2013). The Good Lives Model: Does It Work? Preliminary Evidence. In L. Craig, L. Dixon, & T. A. Gannon (Eds.), *What Works in Offender Rehabilitation: An Evidence-Based Approach to Assessment and Treatment*. Hoboken, NJ.: John Wiley & Sons.
- Wormith, J. S., & Bonta, J. (2018). The Level of Service (LS) Instruments. In J. P. Singh, D. G. Kroner, J. S. Wormith, S. L. Desmarais, & Z. Hamilton (Eds.), *Handbook of Recidivism Risk/Needs Assessment Tools*. Hoboken, NJ.: John Wiley & Sons.
- Ziv, R. (2018). *Moving beyond the RNR and GLM models: Building a new vision for offender rehabilitation*. Dissertation submitted to the Graduate School of the University of Cincinnati. Cincinnati, OH.: University of Cincinnati.

# Bilag 1      Eksempler på interviewguider

## Interviewguide til medarbejdere, som arbejder med modtagelsesprocedurer

1. Kort præsentationsrunde
  - a) Navn, stilling, anciennitet, afdeling
2. Modtagelsen før 1. januar 2015 og nu
  - a) Hvordan var organiseringen af modtagelsen før 2015?
  - b) Hvis I sammenligner modtagelsen, som den fungerede før 2015, hvad er så de mest afgørende forandringer, der er sket i de måder, I modtager nye indsatte på?
  - c) Vil I fortælle om, hvordan det har været at indføre de nye modtagelsesprocedurer?
  - d) Målet med de nye modtagelsesprocedurer er at give indsatte bedre muligheder for at leve en kriminalitetsfri tilværelse efter afsoning. Hvordan vurderer I muligheden for at opnå det mål?
3. Modtagelsesprocedurerne – de 6 trin +1+1 – illustreret i handout
  - a) De nye modtagelsesprocedurer er beskrevet i *Håndbog om modtagelsesprocedurer i fængslerne*. Vores spørgsmål er: Hvor langt er I kommet med at indføre de 6 trin, dels som de er beskrevet, og dels som I har tilpasset dem til jeres afdeling?
    1. *Modtagelsessamtalen*
    2. *Afdækning af psykiatriske forhold*
    3. *LS/RNR og feedback*
    4. *Tværfaglig koordinering*
    5. *Afsoningsplan – valg af indsatser*
    6. *Overlevering – fra modtagelse til afsoning og valg af indsatser*
    7. *Handleplanen og dens gennemførelse i afsoningsforløbet og gennemførelse af indsatser*
    8. *Løsladelse*
4. LS/RNR – forståelser, brug, formål
  - a) Hvad forstår I ved en behovs- og risikovurdering, og hvad ser I som formålet med at udarbejde en behovs- og risikovurdering?
  - b) Har risikovurderingen betydning for afsoningsforløbet ud over vurderingen af behov og indsatser. Fx placering, for at undgå negativ peer-påvirkning, vurdering af udgang og prøveløsladelse o.a.
5. Til medarbejdere, som er uddannet i LS/RNR-redskabet
  - a) Hvordan tænker I behovs- og risikoprofilen som udgangspunkt for udarbejdelse og prioritering af indsatser i afsoningsplanen.
    - a. Hvilke overvejelser og vurderinger inddrager I ved udarbejdelse af afsoningsplanen og indgår jeres socialfaglige vurderinger?
    - b. Hvad gør I, hvis der ikke er overensstemmelse mellem jeres faglige vurdering og LS/RNR-resultatet? – hvordan bruger I muligheden for faglig tilsidesættelse? Eksempel.
    - c. Hvordan stemmer mulighederne for indsatser overens med de kriminogene behov, som fremkommer ved risikoprofilen?
  - b) Hvordan forstår I modtagelighed, og hvilken viden får I fra LS/RNR om modtagelighed?

- a. Hvordan bruges viden om modtagelighed i forhold til planlægning af indsatser i løbet af afsoningen.
6. Hovedprincipperne fra Håndbogen i modtagelsesprocedurer i fængslerne
- a) Vil I fortælle os om jeres erfaringer med jeres daglige arbejde i forhold til de fem vedtagne hovedprincipper for modtagelsen, som er formuleret i håndbogen for modtagelsen?
  - b) Hvad tænker I om disse principper, er de mulige at efterleve i praksis, hvor er de store udfordringer eller de "lette gevinster"?
- Hovedprincipperne er (fra håndbog om modtagelsesprocedurer):
1. *At der sker en tidlig og hurtig udredning,*
  2. *At der anlægges et helhedssyn på klienten,*
  3. *At der sker en systematisering, prioritering og koordinering af indsatser,*
  4. *At der peges på indsatser svarende til de afdækkede risici og behov,*
  5. *At der skal skabes rum for, at den modtagende afdeling kan præge klienten i positiv retning.*
7. Vurdering af implementeringen ud fra stjernemodel og ark med spørgsmål, der udleveres og besvares
8. Har I andre bemærkninger til arbejdet med modtagelsesprocedurerne?

## Interviewguide til indsatte

Præsentation: I 2015 begyndte fængslerne at tage imod indsatte på nye måder. Formålet er at forbedre afsoningsforløbene og støtte de indsatte til at få en fremtid uden kriminalitet. Derfor er vi bl.a. ved at undersøge, hvordan indsatte oplever afsoningsforløbet og dets betydning for fremtiden med eller uden kriminalitet.

Vi taler med både det daglige personale, ledere og indsatte.

Interviewet kommer til at tage cirka 20-30 min.

Du er anonym, så vi kommer altså ikke til at skrive dit navn eller andre oplysninger om dig.

Vi vil gerne optage samtalen, så vi kan genhøre, hvad du fortæller os. Det er kun os, der kommer til at lytte til optagelserne.

1. Vil du starte med at fortælle lidt om baggrunden for, at du er her?
  - a. Hvornår kom du til fængslet?
  - b. Hvor længe skal du være her/afsonet?
2. Vi vil gerne høre, hvordan du har oplevet forløbet i fængslet, fra du kom og frem til i dag.
  - a. Hvordan oplevede du de første timer, da du ankom til fængslet?
  - b. Hvordan oplevede du de første to dage, og hvad skete der? Fx modtagelse, placering, aktiviteter, samtaler osv.
  - c. Hvordan oplevede du de efterfølgende dage, og hvad skete der?
  - d. Hvordan blev du taget imod af personalet, og synes du, at personalet kunne hjælpe dig?
3. I løbet af afsoningen udarbejdes en risikoprofil sammen med en socialrådgiver.
  - a. Hvordan var det at få den udarbejdet?
  - b. Hvad tænker du om resultatet – er du enig?
  - c. Hvis ikke du var enig, talte du så med socialrådgiveren om det?

- d. Hvad tænker du, at risikoprofilen kan bruges til?
  - e. Tror du, at din risikovurdering kan ændres, og vil du gerne ændre den?
4. I løbet af afsoningen bliver der også udarbejdet en afsoningsplan og handleplan. Kender du din afsoningsplan og handleplan?
- a. Hvad synes du om den, og er du enig i, at det er dine behov?
  - b. Er du enig i de aktiviteter, som eventuelt skal startes/er startet op?
  - c. Hvilke planer har du, når du bliver løsladt, og hvordan kan fængslet bedst hjælpe dig med de planer?
5. Er du blevet flyttet til en anden afdeling i fængslet, siden du ankom?
- a. Var der et møde med dig og personalet, hvor der eventuelt blev talt om dit afsoningsforløb i forbindelse med, at du blev flyttet?
  - b. Hvad synes du om mødet, og blev der lyttet til din mening?
  - c. Ved du hvorfor, du netop blev placeret på den afdeling, hvor du sidder nu?
  - d. Har du talt med din socialrådgiver eller kontaktperson om din risikovurdering, siden du er flyttet afdeling?
6. Ideen med den nye modtagelse er, at den, sammen med de andre aktiviteter i fængslet, skal hjælpe til, at indsatte begår mindre ny kriminalitet, når de bliver løsladt. Tror du, at modtagelsen har indflydelse på:
- a. din afsoning her i fængslet?
  - b. dit liv med eller uden kriminalitet efter løsladelse?
7. Har du andre ting at tilføje, som du synes er vigtigt, vi ved, i forhold til at vi undersøger, hvordan de her nye modtagelsesprocedurer er?

Tak!

## Bilag 2 Henvendelse til fængslerne

### Brev til fængslerne om besøg af forskere fra VIVE (tidligere KORA) i efteråret 2017

Att.: Enhedschef/enhedsleder/afdelingsleder og case manager i modtageafsnittene i følgende fængsler:

Nyborg, Sdr. Omme, Renbæk, Ringe, Søbysøgård, Jyderup, Herstedvester, Horserød, Kragsskovhede, Møgelkær, Nr. Snede, Enner Mark.

#### **Henvendelse om besøg af forskere vedr. evaluering af nye rammer og processer for modtagelse af indsatte, herunder arbejdet med LS/RNR, afsonings- og handleplaner i danske fængsler fra 1. januar 2015.**

Vi henvender os til dig/jer fordi vi gerne vil aftale et tidspunkt, hvor vi kan komme på besøg og gennemføre interview om jeres og indsattes erfaringer med de nye rammer og processer for modtagelse af indsatte, herunder etablering af modtagelsesafsnit, anvendelse af LS/RNR og arbejdet med afsonings- og handleplaner fra 1. januar 2015 og frem til i dag.

I løbet af den næste måned vil vi følge telefonisk op på denne henvendelse for at aftale det videre forløb og svare på spørgsmål vedr. evalueringen og vores besøg. Vi lægger stor vægt på at aktiviteterne ved vores besøg gennemføres på en måde der tager mest muligt hensyn til jeres daglige arbejde.

Denne del af evalueringen har fokus på at få viden om: 1) jeres – ledere og medarbejderes - erfaringer og resultater med implementeringen af henholdsvis modtagelsesafsnittet og -procedurer, samt arbejdet med afsonings- og handleplaner og indførelsen af risikovurderingsredskabet LS/RNR og 2) hvilken betydning de nye processer og LS/RNR har for personalets arbejde og de indsattes modtagelses- og afsoningsforløb.

Evalueringen gennemføres af VIVE, tidligere KORA, i samarbejde med Kriminalforsorgen og er finansieret af TrykFonden. KORA blev fusioneret med SFI den 1. juli og det nye center hedder VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. Fusionen ændrer ikke noget i forhold til de oprindelige planer for samarbejdet med Kriminalforsorgen og gennemførelse af evalueringen.

Vi vil gerne aftale en tidsramme for at vi kan besøge jer og gennemføre interview med de involverede ledere, medarbejdere og udvalgte indsatte. Herudover vil vi gerne have mulighed for at observere, hvordan rådgivere og betjente arbejder inden for de nye rammer med nye procedurer, særligt LS/RNR, hvilket kan ske ved at vi får mulighed for at følges med dem under deres arbejde.

Før vores besøg vil vi udarbejde et overblik over de relevante skemaer, driftsmodeller, andre "redskaber" og dokumentation, som vi kender til. Vi vil dele denne oversigt med jer og spørge i hvilken grad I har benyttet dem og om I evt. har udviklet og brugt andre "redskaber" i jeres arbejde med modtagelse, LS/RNR og afsonings- og handleplaner for de indsatte siden 1. januar 2015 og frem til i dag.

Vores samlede ønsker om interview – individuelt og i grupper, samt om at følge med i arbejdsprocesser, ved vores besøg, er følgende:

**Personlige interview af ½-1 times varighed med:**

- 1) Institutionschef.
- 2) Fire indsatte i målgruppen for LS/RNR fra henholdsvis modtagelsesafsnit og afsoningsafsnit.

**Fokusgruppeinterview af 1-1½ times varighed med:**

- 1) Fire rådgivere fra henholdsvis modtagelsesafsnit og afsoningsafsnit.
- 2) Fire betjente fra henholdsvis modtagelsesafsnit og afsoningsafsnit.
- 3) Enheds- og afdelingsledere fra henholdsvis modtagelsesafsnit og afsoningsafsnit.

**Observation af arbejdsprocesser ved at følge medarbejdere i relevant tidsrum:**

- 1) En rådgiver i arbejdet med LS/RNR og gerne i møde med indsat, hvis det er muligt og parterne giver samtykke til det.
- 2) En betjent i arbejde i modtagelsesafsnittet.

Vi vil gerne tilrettelægge vores besøg og de nævnte aktiviteter, så de kan gennemføres på to sammenhængene dage, hvis det kan passe ind i jeres arbejdsplaner.

Vi ser frem til det kommende samarbejde og vender tilbage telefonisk i løbet af den kommende måned. Du/I er naturligvis meget velkommen til at kontakte os inden da.

## Bilag 3 Instruktionsseddel til udfyldelse af implementeringsstjerne

### Spørgsmål til vurdering af implementeringen af modtagelsesprocedurer

Spørgsmålene omhandler, i hvilket omfang modtagelsesprocedurerne i Håndbog i modtagelsesprocedurer i fængslerne anvendes i forhold til målgruppen.

Målgruppen er alene afsonere, som skal have tilbudt udarbejdelse af en LS/RNR-profil.

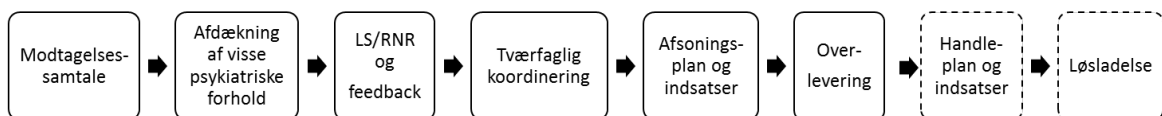
Svarkategorierne angiver, hvor mange procent i målgruppen der gennemgår de enkelte trin på forskellige tidspunkter.

I bedes svare på de samme spørgsmål i forhold til fire tidspunkter siden implementeringen:

- 1) i dag,
- 2) 1. januar 2017,
- 3) 1. januar 2016,
- 4) 1. januar 2015.

### Spørgsmål

1. Hvor stor en del af afsonerne i målgruppen bliver tilbudt en modtagelsessamtale inden for 24 timer?
2. Hvor stor en del af afsonerne i inden for målgruppen får afdækket deres psykiatriske forhold inden for de første 48 timer af afsoningen?
3. Hvor stor en del af målgruppen bliver tilbudt at få udarbejdet en LS/RNR-profil?
4. I hvor høj grad gennemføres den tværfaglige koordinering i overensstemmelse med jeres procedurer?
5. Hvor stor en del af afsonerne i målgruppen får udarbejdet en afsoningsplan inden for 7 dage?
6. I hvor høj grad gennemføres overleveringen i overensstemmelse med jeres procedurer?
7. I hvor mange tilfælde bliver informationerne fra afsoningsplanen aktivt brugt i udarbejdelsen af handleplanen?





**VIDEN I H  
VELFÆRD**

DET NATIONALE FORSKNINGS-  
OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD