

På sporet af læring i en fængselskontekst

Marie-Louise Bjørn, Kasper Asmussen & Peter Dexters

Abstract

Denne artikel er led i en aktionsforskningsproces og teoretisk refleksion over Koncept X. Et projektsamarbejde mellem Café Exit, Kriminalforsorgen, indsatte og øvrige interessenter med fokus på resocialisering gennem udvikling af samskabende uddannelses- og læringsmiljøer inde fra en fængselskontekst og ud af kriminalitet. Vores interesse samler sig empirisk om Koncept X, hvori deltagerdrevne workshops udgør et centralt læringselement. Vi undersøger, hvad befordrende læringsmiljøer er, hvilke ressourcer der skal mobiliseres, og hvad der er på spil for de deltagende parter for at lykkes med samskabende positiv læring inde fra en fængselskontekst og ud af kriminalitet. Vi adresserer aktionsforskningens fokus på handling, deltagelse, eksperimentering og refleksion for produktion af læring og viden. Dette komplekse læringsperspektiv omfatter både en individuel tilegnelse af bestemt 'stof' samt menneskelige/socialt forandringsprocesser i en organisatorisk fængselskontekst. Vores analyse viser, at Koncept X mobiliserer deltagernes kapacitet for både at lære og at lære fra sig. Denne dobbelte læringskapacitet udgør en læringsmæssig platform, der både faciliterer mindre fængselsintern polarisering samt større samfundsmæssig forståelse for indsattes potentiale. Herved muliggøres en positiv transformation af handlingsmønstre og forestillinger om hinanden til fælles gavn for den resocialiserende indsats.

Hvor resocialisering er fortløbende, håber vi artiklen bidrager med ny viden til en 'resocialiseringens læringspsykologi'.

Keywords: aktionsforskning, resocialisering, ressourcemobilisering, deltagelse

Baggrund

I Danmark betyder en fængselsstraf, at man bliver berøvet sin frihed, men ikke sine borgerrettigheder. Det er selve frihedsberøvelsen, der er straffen i det danske retssystem. Den dømte kan fortsat stemme til valg, bruge sin ytringsfrihed, og uddanne sig inden for fængslets rammer. Kriminalforsorgen, som i Danmark står for driften af arresthuse, åbne og lukkede fængsler, ønsker, at kontrollen af de indsatte under afsoning skal følges med

en resocialiserende indsats. Meningen er at gøre de indsatte i stand til at klare livet fri af kriminalitet efter endt strafafsoning eller varetægtsfængsling.

Café Exit¹ har manifesteret sig i den resocialiserende indsats som en central brobyggende civilsamfundsorganisation mellem de indsatte, kriminalforsorgen og samfundet udenfor. Ved at mobilisere disse parter i et samarbejde har Café Exit arbejdet med udvikling og udbredelse af en kultur og tilgang

til resocialisering, som fokuserer på de indsattes uddannelse og dygtiggørelse gennem afsoning. Et fokus, som rapporter og forskning viser, er en af de vigtigste forudsætninger for at bryde med kriminaliteten (Manudeep et al., 2020; Rambøll, 2013). Café Exit har med dette fokus og i et tæt samarbejde med ledelse, ansatte og indsatte været med til at skabe et unikt samarbejds- og læringsmiljø – også kaldet Koncept X – i udvalgte fængselsafdelinger. Et læringsmiljø, der for flere resulterer i eksamensgennemsnit på 10, samt indsatte der fortsætter fri af kriminalitet efter afsoning.

Afholdelse af workshops er det centrale element i denne tilgang. En sådan workshop blev afholdt første gang i marts 2018 i forbindelse med omdannelsen af en lukket fængselsafdeling til en lukket uddannelsesafdeling. I en fængselskontekst er der tale om en større forandring, da det betyder, at de indsatte *skal* være under uddannelse, typisk 9.-10. klasse og HF. Ønsket var på det grundlag at forsøge at skabe en fælles læringskultur. Ud fra tanken om, at kultur skabes af dem, der befinder sig på afdelingen, blev både indsatte og ansatte inviteret til at deltage i workshoppen for i fællesskab at være med til at formulere uddannelsesafdelingens værdier og grundlæggende rammer. For yderligere at sikre ejerskab blev en del af de indsatte også inviteret til at deltage i planlægningen af workshoppen. Workshopkens succes bevirkede, at man på denne lukkede uddannelsesafdeling fortsat afholder workshops med ca. to måneders mellemrum. I første omgang for at vedligeholde læringskulturen, da der er en løbende udskiftning af indsatte. Senere også for at være med til at udbrede den samarbejdende tilgang til andre fængsler samt til andre organisationer og eksterne interessenter, der inviteres ind i fængselskonteksten. Udbredelsesambitionen er endvidere med til at styrke indsatte og andre i projektet i en opfattelse af, at vi alle har

noget vigtigt at bidrage med. En tilgang og ambition, som indsatte, der udsendes til andre fængselsafdelinger – typisk åbne uddannelsesafdelinger – tager med sig, og på den måde giver videre. Det samme gør sig gældende for det uniformerede fængselspersonale og andre ansatte, når de skifter til andre afdelinger. Samtidig ligger udbredelsesopgaven som et grundelement for samarbejdet mellem Café Exit, Kriminalforsorgen og samfundet uden for, hvilket nærværende artikel kan ses som et eksempel på.

Artiklens spørgsmål og indhold

Vi ønsker, med afsæt i denne baggrund, at undersøge, hvad der udgør befordrende læringsmiljøer, hvilke ressourcer, der skal mobiliseres, og hvad der er på spil for de deltagende parter for at lykkes med at samskabe positiv læring inde fra en fængselskontekst og ud af kriminalitet?

Artiklen er disponeret således, at vi med baggrund i en **beskrivelse** af Koncept X projektet og de deltagerdrevne workshops præsenterer artiklens videnskabsteoretiske og metodiske ståsted. Der **redegøres** dernæst for vores forståelse af læringsbegrebet som omfattende mere end blot indlæring ved også at anse læring som sammenhængende med menneskelige og sociale processer i en organisatorisk kontekst. Dette mere komplekse læringsbegreb undersøger vi efterfølgende gennem vores deltagelse på en konkret workshop, som vi trækker ud som et empirisk (øjeblik)s billede for en **teoretisk refleksion** over vores forståelse af at være på sporet af læring inde fra en fængselskontekst og ud af kriminalitet. Gennem brug af lærings- og organisationspsykologisk teori **analyserer** og **diskuterer** vi vores forståelse af Koncept X og de deltagerdrevne læringsmiljøer. Artiklen afsluttes med en **perspektivering** af disse spørgsmål.

Koncept X og workshops som (re)socialiserende 'læringsgreb'

Vores interesse i forhold til læring og læringsbegrebet samler sig empirisk i artiklen om Koncept X som fortløbende projekt, og om vores deltagelse på en konkret workshop. Et valg der bunder i, at disse workshops er en central del af Koncept X, og fordi denne form for interaktiv ressourcemobilisering er et forholdsvis nyt og ikke mindst innovativt resocialiserende 'læringsgreb' i en fængsels-kontekst.

Det er et greb, som samtidig flugter med de tidlige studier inden for human relations-traditionen. Her beskæftigede pionerer som Mayo (1949) og Lewin (1939) sig med den enorme betydning af arbejderens følelse af at blive inddraget, anerkendt og mødt med forståelse, samt betydningen af den enkeltes placering i de forskellige subgrupper og i den socialorganisatoriske kontekst som helhed. Begge anså de mennesker som sociale væsner, hvor anerkendelse og deltagelse gennem involvering fra ledelse og kolleger var afgørende for oplevelsen af samskabelse og følelse af sammenhørighed (Mayo, 1949; Lewin, 1939). Det gennemgående tema synes med et mere moderne begreb at være oplevelsen af psykologisk tryghed. Edmondson (2020) bringer i sin teori det, som hun kalder psykologisk tryghed, i spil i forhold til motivation, læring og præstation (Edmondson, 2020). Det er ikke kun selve tilhørsforholdet til en gruppe, som er en motivationsfaktor. En motivationsfaktor er også, at gruppen tilbyder et miljø af psykologisk tryghed, så den enkelte ikke behøver at bekymre sig om konsekvenser af at stille (dumme) spørgsmål, eller at begå fejl og udvise sårbarhed. Tilliden til gruppen og lederen muliggør fokus på opgaven og fremmer refleksion og innovation. Edmondson henviser i sine studier også til neurovidenskaben for at underbygge, hvad der sker med medarbejderens evne til at

tænke kreativt, løse problemer og analysere, når de føler frygt. Hjerneforskningen påviser her, at frygt hæmmer menneskers evne til at samarbejde, tænke kreativt og lære (ibid., s. 44). At etablere et psykologisk trygt arbejdsmiljø er også i det perspektiv grundlæggende vigtigt for et positivt læringsmiljø, og derfor et af lederens vigtigste ansvarsområder (Edmondson, 2020, s. 53).

Tilsvarende grundlag kan findes i Koncept X' helhedsorienterede indsats og fokus på at skabe et positivt og psykologisk trygt samspil mellem lederskab, fællesskab og de strukturelle rammer. Ved at have fokus på lederskab understreges vigtigheden af, at enkeltindivider går foran i en positiv udvikling. Det er helt afgørende for en positiv udvikling i en fængselskontekst, at der både er indsatte og ansatte, som tør og vil gå foran og et fællesskab, der slår følgeskab. At der i den proces (sam)skabes kulturelle normer og værdier, der aktivt viser opbakning til samarbejdet og nye tiltag. Arbejdet med Koncept X handler ideelt set om at skabe en positiv cirkel, hvor nogle går foran i at lede en positiv udvikling, at fællesskabet følger med og flere bliver yderligere motiverede, når de ser, at dette giver sig udslag i et bedre miljø med flere muligheder – for alle.

I en fængselskontekst er der i virkeligheden tale om en noget mere konfliktfyldt og uigennemskuelig praksis, hvor der også skal kæmpes med modsatrettede og negative impulser fra både indsatte, ansatte, ledelse og det omkringliggende samfund. Der er med andre ord tale om et udfordrende opholds- og arbejdsmiljø, som oftest er et godt stykke væk fra den tillid og tryghed, som Edmondson (2020) peger på som vigtig for at kunne opretholde evnen til positiv læring. Særligt skal de negative impulser fra det omkringliggende samfund ses i forhold til samarbejds- og læringsmiljøets målgruppe. Der er her tale om indsatte, som på den ene side har lange domme for grov kriminalitet, herunder nog-

le med bandetilhørsforhold. På den anden side er det personer, der besidder personlige kvaliteter og en baggrund, der gør, at de sammenlignet med hele fængselspopulationen er ressourcestærke, men ikke nødvendigvis i forhold til at begå sig uden kriminalitet i samfundet. Det er indsatte, der kan være et stort problem for kriminalforsorgen og samfundet, hvis de ser sig i modsætning her til, men omvendt kan de være en positiv ressource, hvis de indgår i et samarbejde. Et samarbejde og en ressourcetænkning der i artiklen repræsenteres gennem Koncept X.

Videnskabsteori og metodisk ståsted

Koncept X kan på mange måder i både projektdesign og de anvendte metoder siges at ligge inden for rammerne af aktionsforskning og med reference til Kurt Lewin. Som Lewin (Frimann et al., 2020) er man i Koncept X projektet optaget af forholdet mellem tænkning, læring og handling, og søger ligeledes en metode, hvormed man kan arbejde med projektdeltagernes individuelle og fælles (virkeligheds)opfattelser af at være på sporet af læring inde fra en fængselskontekst og ud. Projektet har her fællestræk med Lewins tanker om, at: *"Det er sandsynligvis korrekt at sige, at et individs handling er direkte afhængig af, hvordan vedkommende opfatter situationen."* (Lewin, 1997, s. 103 i Frimann et al., 2020, s. 125). Et af Lewins væsentligste fund var at se adfærd som et produkt af både personlighed og miljø, nærmere bestemt relationen mellem dem (Juul & Pedersen, 2012, s. 365). En relationel tænkning, der både afspejles i Koncept X projektets arbejde med at udvikle positive samarbejds- og læringsmiljøer, og som danner grundlag for artiklens læringsperspektiv. Som det argumenteres for i dele af den nyere aktionsforskning, løber læring som en implicit understrøm i al aktionsforskning men ofte som underforstående teoretisk

og empirisk løsrevne læringsperspektiver (Frimann et al., 2020, s. 29). Vi har i artiklen fokus på læring som både et empirisk og teoretisk begreb, hvor begge adresserer aktionsforskningsfeltets fokus på handling, deltagelse, eksperimentering og refleksion for produktion af såvel læring som ny viden – i artiklen overordnet formuleret som et læringsbegreb i et ressourcemobiliserende og deltagende perspektiv. På mange måder et komplekst læringsperspektiv, der ikke kun omfatter en individuel tilegnelse af et bestemt 'stof', men sammenhængende med menneskelige og sociale (forandrings)processer i en organisatorisk (fængsels)kontekst (Frimann et. al 2020).

Vi ønsker gennem dette læringsperspektiv at vise, at en væsentlig del af videnskabsproduktionen i Koncept X (aktionsforsknings) projektet baserer sig på at skabe ny viden ved at trække på deltagernes grundlæggende kapacitet for både at lære og at lære fra sig! Det er denne dobbelte læringskapacitet, som vi gennem artiklen omsætter i en bestræbelse på at skabe nye indsigter, ny forståelse og dermed ny fælles viden og samtidig i det empiriske felt til at skabe og indøve nye praksisser og praksisforståelser. På den måde sætter vi med artiklens ressourcemobiliserende og deltagelsesperspektiv på menneskers læring et fokus på en grundlæggende præmis for *både* at skabe lokal viden i en fængselsorganisatorisk kontekst (aktionslæring) og gennem aktionsforskningsperspektivet, potentielt at skabe viden og erkendelser af mere almen karakter (Frimann et al., 2020, s. 31).

Artiklen er et resultat af sådan en proces, hvor vi metodisk har gjort brug af systematisk indsamlede projekterfaringer, (interview) samtaler og observationer. Sidstnævnte er endvidere designet og analyseret ud fra socioanalytiske metoder (Long, 2013; Sievers, 2014), som i sin dataanalyse læner sig op ad den amerikanske pragmatiker, filosof og logiker Charles Sanders Peirce's (1839-1914)

abduktionsbegreb. Peirce introducerede begrebet abduction for at beskrive den første mere åbne og kreative fase af en videnskabelig undersøgelse (Bjørn, 2019, s. 84). En fase, hvor man som forsker indtager en åben, undersøgende og arbejdshypotesedannende indstilling i forhold til at forfølge de empiriske temaer, som viser sig undervejs i forskningsprocessen (Bjørn, Sunesen & Larsen, 2021, s. 19). Abduktion som videnskabelig indsigt passer godt ind i undersøgelser af organisatoriske narrativer og forestillinger om, hvad der kan være på spil i forhold til et givent fænomen – fx læring i en fængselskontekst (Bjørn, 2019, s. 87). Her betegnes samspillet mellem teori og praksis som en ikke-lineær forskningsproces, hvor empiri og teori behandles som interagerende størrelser, der i samspil skaber en udvidet forståelse af fænomenet (Bentzen, 2016, s. 49). Den abduktive metode involverer ofte 'mættede beskrivelser' som afsæt for at forstå aktørernes livsverden, og at vi som abduktive forskere træder ind i fænomenets sociale kontekst for at forstå, hvordan aktørerne konstruerer mening. Det betyder, at vi i højere grad må betragte os som en del af feltet og fra en involveret position, som oversættere i forhold til den handling, det drejer sig om fremfor distancerede observatører (Frimann et al., 2020, s. 63; Bentzen, 2016, s. 36). En position, der træder særligt frem i kraft af, at en af os forfattere har livserfaring med undersøgelsesfeltet. En erfaring, som danner en form for empirisk 'bagtæppe' for vores deltagelse på workshoppen og efterfølgende refleksive processer. Vores forskerposition kræver derfor ikke kun en god føling med konteksten men også med egen rolle i konteksten!

Vi er bevidste om, at det at gøre brug af sin egen refleksivitet som forsker er et omstridt spørgsmål inden for dele af samfundsvidenskaben og med en reel risiko for at falde for fristelsen til at ophøje refleksionens sandhedsværdi til *sandheden*. Metodisk har det

betydet, at vi gennem processen, på linje med mere objektivistisk dataindsamlings- og analysemetoder, har arbejdet systematisk med realitetstestning af det fortalte, af egen motivation for en given forståelse af os selv og vores væren i relation til undersøgelsesfeltet. Samlet set en refleksion over den metodiske rækkevidde, bias og begrænsning. Et opmærksomhedspunkt er i forlængelse heraf, at empirien næsten udelukkende bygger på et positivt case-billede, hvor ambitionen om at skabe ressourcemobiliserende og deltagerdrevne læringsmiljøer er blevet en del af praksis. Havde vi i artiklen inddraget empiri fra andre fængselsafdelinger i opstartsfasen, kunne det sandsynligvis have bidraget med yderligere vinkler på de barrierer og rolleforandringer, der kan opstå i processen fra ambition til praksis i en fængselskontekst (Bentzen, 2016, s. 50).

Læringsbegrebet indkredset gennem proces og deltagelse

Vores overordnede læringsteoretiske udgangspunkt henter vi i Wengers sociale teori om læring (1998) og Illeris' læringsforståelse (2015). Begge trækker de på moderne læringsteoretiske forståelser af, at læring omfatter to i hinanden integrerede processer: En social samspils- og en indre individuel psykisk tilegnelses- og bearbejdningsproces, der kobler nye impulser med det allerede lærte, og som fører frem til læringsresultatet (Illeris, 2015, s. 16). Begge processer skal ifølge Illeris være aktive for, at vi kan lære noget. Et læringsteoretisk udgangspunkt, som gør op med ideen om, at læring blot er 'påfyldning'. I forlængelse heraf er det særligt i de seneste årtier blevet almindeligt anerkendt, at læring ikke kun er kognitiv og rationel, men også indeholder et væsentligt følelsesmæssigt og ubevidst aspekt, som også det socioanalytiske perspektiv sætter fokus på (Long & Harney, 2010). Illeris fremfører endvidere, at læring

altid på en gang både er en kognitiv, følelsesmæssig og en samfundsmæssig proces (Illeris, 1999, s. 19 i Visholm, 2004). En tredeling som på sin vis også adresseres i Wengers sociale teori om læring i *"Communities of Practices – Learning, Meaning and Identity"* (Wenger, 1998). Her udvikler Wenger, hvad han kalder, en social teori om læring med begrebet praksisfællesskaber som nøgleord (Wenger, 1998 i Illeris, 2000, s. 151). Fokus er her på læring som social deltagelse. Deltagelse refererer ikke kun til afgrænsede sammenhænge med bestemte aktiviteter og mennesker, men til en mere omfattende proces, hvor vi er en aktiv del af sociale praksisfællesskaber, som vi skaber vores identitet i forhold til. Wenger arbejder med forskellige og interagerende faktorer i sin sociale teori om læring, herunder betydningen af det meningsgivende i at finde en måde, hvorpå vi kan tale om vores skiftende evne til – individuelt og kollektivt – at opleve vores liv og være i verden som meningsfuldt. Wenger ser her i praksisfællesskabet en ramme, inden for hvilken, vores aktiviteter kan defineres som værd at beskæftige sig med, og hvor vores deltagelse anerkendes som kompetence². Sidst men ikke mindst peger Wenger på identitetsfaktoren og gennem den en måde, hvorpå vi kan tale om, hvordan læring ændrer, hvem vi er, hvordan læring også skaber personlige udviklingshistorier inden for rammerne af vores sociale praksisfællesskaber (ibid., s. 154). Det bliver i Wengers teori tydeligt, at læring ikke anses som en separat aktivitet, som noget vi gør, når vi ikke gør noget andet. Eller stopper med at gøre, når vi foretager os noget andet. Pointen er derimod, at vi lærer hele tiden, både tilsigtet og utilsigtet (ibid., s. 156). Som Wenger påpeger, er der dog tidspunkter i vores liv, hvor læringen intensiveres. Læring intensiveres, når situationer ryster os ud af de velkendte rammer, når vi udfordres udover vores umiddelbare ydeevne, og når vi gerne vil engagere os i nye

praksissammenhænge og komme ind i nye fællesskaber. I forhold til Koncept X' målgruppe kan det være situationer, hvor man som kriminel beslutter sig for at ændre livsbane og ønsker at uddanne sig for at kunne leve en kriminalitetsfri tilværelse. Det er i disse situationer, at der i dette læringsperspektiv opstår en intensiveret læringsparathed, en indre vilje, drivkraft og motivation for læring. Der er her tale om en determinerende situation, som, hvis det skal lykkes, skal mødes med en tilsvarende læringsmulighed. Det er i dette møde mellem læringsparathed og læringsmulighed, at samarbejdet i Koncept X og de deltagerdrevne workshops udgør en helt central platform.

Vores deltagelse på workshoppen "Working Network" kan i dette læringsteoretiske perspektiv give os en mulighed for at være undersøgende på denne læringsparathed- og mulighed, de læringsmæssige komponenter samt de følelsesmæssige dynamikker, der måtte opstå i dette møde.

Case: Workshop "Working Network"

I denne case befinder vi os på en uddannelsesafdeling i et lukket fængsel og som deltagere på workshoppen "Working Network".

Temaet er valgt af de indsatte som et led i etableringen af et konsulentunderstøttet netværk af nuværende og tidligere indsatte, som hjælper hinanden i forhold til at komme i uddannelse/arbejde under og efter afsoning. En gensidig hjælp og støtte til at overvinde (selv)stigmatisering, plettet straffeattest, gældsbyrde fra sagsomkostninger m.v. Forud for workshoppen er afholdt en række planlægningsmøder sammen med fire nuværende indsatte, én tidligere indsat, nu overført til en åben afdeling, enhedschefen i fængslet og tre medarbejdere fra Café Exit.

Vi, denne artikels forfattere, deltager i kraft af vores forskellige roller som henholdsvis

chef for Cafe Exit, forsker fra Center for Organisationspsykologi på RUC og tidligere indsat nu stud.psych. på Københavns Universitet. Sidstnævnte deltager også som oplægsholder på workshoppen og medskaber af Working Network, og har selv afsonet på samme uddannelsesafdeling ca. 4 år tidligere. Som udefrakommende deltagere har vi modtaget en skriftlig invitation, program praktisk information, herunder information om, at det ikke er tilladt at medbringe mobiltelefoner og andet elektronik. Vi repræsenterer bredt fra Ungdommens Røde Kors Studiestøtte, COOP, organisationen High:five for unge på kanten, enhedschefer og fængselsbetjente fra andre fængsler og arresthuse, medarbejdere fra Kriminalforsorgen, medarbejdere fra Café Exits forskellige regionalafdelinger, fondsmedarbejdere og bestyrelsesmedlemmer til forskere og tidligere indsatte.

Fra uddannelsesafdelingen deltager civilt og uniformeret personale samt de indsatte. Sidstnævnte gruppe består af 16 mænd i alderen fra midten af tyverne til sidst i fyrrerne, alle i uddannelse og med længerevarende domme for grov kriminalitet. Som en af de indsatte selv formulerede det: *"Ja altså, det er jo ikke for organiseret cykeltyveri, at vi sidder her!"*.

Ved ankomst bliver vi samlet i et mindre ankomstlokale, hvorfra vi enkeltvis bliver sluset igennem forskellige detektorer, som man kender det i sikkerhedskontrollen i lufthavne. Vi kommer igennem og bliver af uniformeret personale fulgt ned af en gang, hvor der for enden er to sæt af glasdøre (telefonområde for de indsatte), hvorfra man kan se det opdækkede workshoplokale – til daglig de indsattes køkken- og fællesrum. Der er mange mennesker på forholdsvis lidt plads og meget varmt. Der er mulighed for at se afdelingen, som består – udover det fælles køkkenlokale – af en lang gang med et træningsrum, de indsattes celler og ender med 'buret' – et indhegnet udendørs areal, hvorfra man kan

se ud over udendørs indhegnede træningsarealer og grusstier. To af afdelingens indsatte træner servicehunde, hvilket betyder, at der tumler en lille labradorhvalp rundt mellem os, hvilket i sig selv giver anledning til, at vi hurtigt blandes med hinanden i en snak om hunde, træning m.v. De indsatte har på forhånd lavet bordkort og derved sikret sig, at vi sidder ved blandede borde. Programmet er udformet således, at både indsatte, ansatte og de eksterne deltagere holder oplæg. Det er en indsat, som fungerer ordstyrer og leder os gennem dagens program.

Af uniformeret personale viser det sig, at det kun er enhedschefen, der deltager. Manglen på fængselsbetjente gør, at de kun undtagelsesvist kan deltage i workshops, idet de er udsat til vagt på en anden afdeling eller et andet sted i fængslet. De udviser imidlertid stor interesse for arrangementet og deres velvillighed er afgørende for, at de mange eksterne deltagere kan visiteres ind i fængslet, hvilket er en omstændig proces. På workshoppen betyder det dog, at der kun er én betjent til stede i rummet med 16 indsatte og ca. 20 eksterne deltagere. I en fængselskontekst er det mildest talt en unik normering, og som udelukkende fungerer gennem gensidig tillid og en fælles ambition om at gøre dagen til en succes, og det som enhedschefen kalder *"at smitte med det gode"*. Hun forklarer her, at det at lykkes med at smitte med det gode kræver den helt rigtige konstellation og indstilling hos både indsatte og ansatte for at kunne bygge bro og være i øjenhøjde – at gruppedynamikken er den rigtige. Hertil tilføjer en indsat: *"Det er svært at opføre sig som en dum skid, når man lige har fået et kram"*. I denne dialog rejser en anden indsat sig op, og siger:

"Jeg har været i fængsel i stort set hele mit liv, så jeg har ikke noget problem med at tage 30 dage i straffelse, hvis jeg har dummet mig. Men jeg vil ikke se skuffelse i dine øjne (henvendt til enhedschefen, red.) over, at jeg har dummet

mig. Jeg vil gøre meget for at undgå at skuffe dig og få det blik.” (indsat på den lukkede uddannelsesafdeling).

Et udsagn, som samtidig skal forstås i kontrast til en del fængselsafdelinger, hvor mantraet modsat er *”vi [de indsatte] taler ikke med betjentene”*. Men her oplevede vi forfattere, at der var en energi i rummet af at ville den gode relation, at ville tage et medansvar for egen og medindsattes adfærd og (re)socialisering.

Dette oplevedes særligt for den af os, som selv har afsonet i forskellige fængsler og arresthuse, der modsat har fremstået som ekstremt (inde)lukkede systemer, hvor der hurtigt opstod mistillid og dysfunktionelle regler og ’handler’ mellem indsatte og ansatte. Her gik associationerne til fængslet som en kostskole, hvor der ikke er nogen voksne – kun teenagere! Lukkede systemer, baseret på psykisk og/eller fysisk (volds)hierarkisk rationale, hvor såkaldte svage indsatte og ansatte hurtigt kan ryge i yderpositioner, som er farlige at være i. I dette lokale oplever vi modsat en følelse af samhørighed og gensidig respekt mellem enhedschefen og de indsatte.

Det er lidt den samme energi ved temaet om, at det hele starter ved den enkeltes vilje og motivation for aktivt selv at ændre livsbane, at uddanne sig. Samtidig betyder det at kunne uddanne sig sammen på afdelingen, at man som indsat får et nyt fællesskab og noget andet end kriminalitet at tale sammen om: *”Før talte vi om den kriminalitet, vi havde begået. Det var det, der bandt os sammen. Nu er det analyse af Karen Blixens fortællinger fra Afrika, vi taler sammen om i fællesrummet. Det ved jeg ikke, hvor mange havde set komme.”* (tidligere indsat på den lukkede uddannelsesafdeling nu overført til åben uddannelsesafdeling).³ Som en anden indsat påpegede, så har man som kriminel en værktøjskasse med, der består af vold, aggression og måske endda drab. Muligheden for at (ud)danne sig gennem afsoning gør, at der fyldes noget

helt andet i den værktøjskasse: *”Alternativet er, at vi bare fylder endnu mere vold og aggression i værktøjskassen i løbet af vores afsoning.”* (tidligere indsat på uddannelsesafdelingen nu overført til åben uddannelsesafdeling).

Igen et fokus på og et ønske om at bytte voldsparathed ud med læringsparathed. Også her reflekteres dette udsagn af den af os forfattere, som har gjort egne erfaringer som kriminel, og som hjælper os til at forstå det unikke i dette skifte fra voldens sprog til at udvikle sig gennem et mere verbaliseret sprog. Det sidste kan ses i sammenhæng med evnen til at kunne relatere sig reflektivt til andres perspektiver – evnen til at kunne mentalisere (Visholm & Heinskov, 2011, s. 179). Som kriminel har man ofte en dårlig skolegang med i bagagen, og har derfor ikke et veludviklet sprog og slet ikke noget skriftsprog. Det sprog man har, slipper hurtigt op, og så slår man sine følelser og holdninger ud i stedet. Gennem uddannelse opnår man derimod et øget vokabular, som giver et overskud til at formulere, hvordan man oplever sig selv, egne og andres følelser, handlinger m.v. Pointen er, at der med øget verbaliserings- også følger øget mentaliseringsevne. Gennem workshoppen dialoger tydeliggøres det, at det nyerhvervede sprog, gennem (ud)dannelse, udvider ’værktøjskassen’ og skaber ny form for frihed, ikke mindst voldsfrihed.

En deltager fra kriminalforsorgen følger op ved at undre sig over, hvordan de indsatte på denne lukkede uddannelsesafdeling, er blevet så lærings- og uddannelsesparate, da ’hans’ indsatte nærmest ikke en gang kan komme op om morgenen, endsige opleves at have nogen som helst ambitioner i den retning. Denne undren ansporer den af os forfattere, som selv har været tidligere indsat, til at påpege, at det måske ikke handler om manglende ambitioner men derimod om, at en formel uddannelse ikke eksisterer som en mulig ambition i en kriminel livsbane. En pointe, som underbygges med et billede af

at have skyklapper på. Det er derfor vigtigt, at nogen hjælper en af med disse 'skyklapper' og til at se uddannelse som en nyfundet mulighed, der kan give et andet liv. For hans eget vedkommende var det i første omgang en fængselspræst, der hjalp med at udvide synsfeltet og støtte de første spæde forhåbninger om, at der selv for ham var mulighed for et kriminalitetsfrit liv. Senere hen var det en studiestøtte fra Ungdommens Røde Kors, der faciliterede muligheden for at uddanne sig inde fra en fængselskontekst, ud af kriminalitet og ind på en universitetsuddannelse.

(Selv)stigmatiseringen hænger på trods af alle de mere positive energier også tungt i rummet. Der bliver stille og eftertænksomt, da talen kommer ind på, at det samtidig er vigtigt fortsat at 'eje' sin fortid, at stå ved den og være åbne omkring den. At acceptere, at man ikke kan ændre noget med tilbagevirkende kraft, men at man faktisk har ressourcer og kompetencer – ikke kun på trods af sin fortid, men også i kraft af den. En udfordring, som en indsat med en længerevarende dom for økonomiske kriminalitet, adresserede: *"Jeg er interesseret i økonomistyring, vil jeg kunne få et arbejde i den finansielle sektor med min kriminelle baggrund?"*. Et spørgsmål som på en gang er retorisk og stillet til én af de eksterne deltagere fra det private erhvervsliv. Udfordringer, som synes vanskelige at overkomme. Bekymringerne er tydelige, om der er nogen, der vil have en på sin arbejdsplads, om man har en ny plads i samfundet, og hvor og hvordan man skal finde og bære sin nye identitet som ikke-kriminel.

Læringsbegrebet i en udfordrende kontekst

Vi er metodisk bevidste om, at vores case repræsenterer et situeret øjebliksbillede af, hvad der rent faktisk *kan* lade sig gøre i en fængselskontekst. At vi præsenterer et øjebliksbillede på, hvordan de læringsmæssige

komponenter og følelsesmæssige dynamikker rent faktisk *kan* spille positivt sammen – når gruppedynamikken er den rigtige, som enhedschefen i casen understregede. Udfordringen synes derfor ikke at 'bevise', om det kan lade sig gøre at være på sporet af læring inde fra en fængselskontekst men mere at kunne forlænge sådanne øjeblikssituationer til kontinuerlige læringsprocesser inde fra en fængselskontekst og ud af kriminalitet.

Til det formål tager vi afsæt i et organisationspsykologisk perspektiv, hvorfra læringsprocesser anses som udtryk for at være i bevægelse – at integrere noget nyt med noget eksisterende – at kunne ændre noget fundamentalt forståelsesmæssigt ved og om sig selv og 'verden' (Bonnerup & Hasselager, 2008). Dette perspektiv sætter et forstærket fokus på identitet i forhold til at være i bevægelse samtidig med at kunne kende og genkende sig selv i verden (ibid., s. 149). Gennem vores deltagelse på workshopen og efterfølgende refleksioner bliver det samtidig tydeligt, at hvis forandringen skal virke hos en livstidskriminal, skal der være tale om så radikale forståelsesmæssige forandringer af sig selv og sin væren i verden, at det faktisk kræver, at man *ikke* kan genkende sig selv! Forandringer der kræver, at man tør gøre det stik modsatte af, hvad man gjorde før! Hele ens rationale skal ganske enkelt ændres. Her tjener drøftelserne om at skifte fra voldsparathed til læringsparathed et godt eksempel på at turde gå på kompromis med behovet for at være øverst i et psykisk og/eller fysisk (volds) hierarkisk rationale. Dette kompromis og det iboende krav om adfærdsændring kan på den ene side ødelægge et ellers sammenhængende (kriminelt) selv- og verdensbillede, men kan på den anden side være udgangspunktet for ny læring – underlæggende kan det vække en stærk angst, som kan overvindes eller aktivere forsvarsmekanismer (Visholms, 2004, s. 182).

Læring eller mulighed for læring kan ubevidst igangsætte forsvarsmekanismer hos den

enkelte og dermed blokere disse nye indsigter. Og det er lige netop her, at det bliver ekstra udfordrende læringsarbejde for kriminelle i begge ender af det (volds)hierarkiske kontinuum, da det at være angst, *ikke* anerkendes i det kriminelle miljø. Oplevelsen af at være kriminel indebærer en aversion overfor følelsetilstande såsom angst. Det er så at sige ikke en del af følelsesrepertoiret at være bange. Angsten og det psykiske og fysiske ubehag, som følger af angstfulde følelser, afvises og forskydes ubevidst til en mere acceptabel følelse af paranoia om, at andre i miljøet eller politiet er efter én. I det kriminelle miljø opleves paranoia ikke som frygt. Det er bare sådan, det er at være til! For udenforstående kan det virke ulogisk, men pointen er, at det i den kriminelle verden ikke er en mulighed for den enkelte at opleve sig angstfuld, hverken i relation til sig selv eller andre, hvilket gør det tilsvarende svært at italesætte. Denne følelsesmæssige undertrykkelse og dissonans betyder samtidig, at der oparbejdes meget få mentale redskaber til hensigtsmæssigt og på et mere bevidst plan at kunne håndtere sådanne følelser, herunder i det hele taget at være sig bevidst om, at det forholder sig sådan! At begynde at ændre på en 15-30 år gammel automatadfærd rodfæstet i et dysfunktionelt verdensbillede fra den kriminelle subkultur er i dette lys ikke kun udfordrende men også grundlæggende angstprovokerende. Det kan derfor hurtigt lede tilbage til den følelsesmæssige forskydning, hvor frygt bliver til aggression – voldsparathed – som kan (gen)cementere rollen i ind-gruppen. Det er derfor afgørende vigtigt, at den enkelte ikke kun bliver hjulpet af med 'skyklapperne', men også bliver hjulpet frem til en følelsesmæssig anerkendelse af, at angst og det at skulle arbejde med en øget angsttolerance er en udfordrende men naturlig del af det at udvikle og uddanne sig. Set gennem et organisationspsykologisk læringsperspektiv er der tale om, at den følelsesmæssige intelligens

skal mobiliseres og udvides på linje med den intellektuelle kapacitet, og at disse to størrelser, som ofte adskilles i forståelsen af læring, hermed integreres (Khaleelee, 2006, s. 22).

En af de læringsmæssige udfordringer i en fængselskontekst synes derfor at være det at kunne balancere mellem tilstrækkelig frustration og psykologisk tryghed til at kunne skabe grundlag for læring. Som Edmondson (2020) påpeger, vil for meget angst være hæmmende eller direkte blokerende for læringen, og samtidig skal det bemærkes, at: *"Hvis det ikke er provokerende og angstfuldt at lære noget nyt, er det, fordi det ikke er nyt."* (Bonnerup & Hasselager, 2008, s. 139). Samtidig skal det holdes for øje, at læring ikke kun pågår gennem den individuelle tilegnelsesproces, men også gennem sociale samspilsprocesser med iboende modsatrettede impulser fra både indsatte, ansatte og omkringliggende samfund. Det betyder i et organisationspsykologisk perspektiv, at sådanne læringsprocesser ledsages af mange og ofte modsatrettede følelsesmæssige dynamikker, som er vigtige at forstå. Ikke kun i forhold til de indsatte, der skal uddanne og resocialisere sig, og de særlige problemstillinger det bringer med sig – men også i forhold til de ansatte og den omgivne organisatoriske struktur.

Det ekstraordinært vanskelige i en fængselskontekst

Det ekstraordinære vanskelige består ikke mindst i, at manglen på fængselsbetjente gør, at de – på trods af stor interesse fra mange af fængselsbetjentene – kun undtagelsesvist kan deltage i workshops og får derved ikke mulighed for denne direkte og samskabende interaktion med de indsatte, som begge parter efterspørger.

I denne optik bliver ledelses- og myndighedsopgaven i forbindelse med at (sam)skaabe positive uddannelses- og læringsmiljøer både et samfundsmæssigt, organisatorisk

samt organisationspsykologisk udfordrende indsatsområde. Det er det ikke kun i forhold til indlysende risiko-, rets- og sikkerhedsvurderinger men også af mere subtile organisationspsykologiske årsager. Ved (organisations) forandringer – som det er at samskabe disse uddannelses- og læringsmiljøer for slet ikke at tale om de deltagerdrevne workshops – ændres vante rutiner, strukturer, og (magt) relationer i den pågældende fængselskontekst. Ændringer, som samtidig også ændrer grundlaget for organisationens identitetsbærende opfattelse af sig selv og sit virke. Som Visholm (2004) skriver, er organisationsstrukturer, som de udvikles i organisationsdiagrammer, abstraktioner for de mange gensidige relationer, der skabes og udvikles i en given organisation. Ændringer af en given organisationsstruktur kan derfor også opleves som et 'angreb' på den moralske orden og dermed de mange psykologiske kontrakter i den pågældende organisation. Ved forandringen sættes alle disse uformelle gensidige løfter, relationer og forpligtelser over styr og kan skabe et forhøjet angstniveau i organisationen (Visholm, 2004, s. 178). Det er derfor afgørende, at man også som ansat bliver hjulpet til at håndtere denne kompleksitet. En oplevelse af forvirring, rod og manglende sammenhænge er i sådanne forandringsprocesser ikke alene reserveret til de indsatte, den kan lige så vel ramme de ansatte. Fængselsbetjentene udfordres yderligere af at være afskåret fra direkte workshopdeltagelse og derved tvunget til at agere 'tilskuere' fremfor deltagere i processen. Det kræver på mange måder en høj grad af angsttolerance hos både indsatte og ansatte ikke at lade sig diktere eller 'bukke under' for de følelsesstrømme, der kan opstå i kraft af disse mere eller mindre frivillige forandringspositioner og dispositioner.

Der ligger således en væsentlig ledelsesopgave – som i casen repræsenteres gennem enhedschefen – i at kunne lede og rumme denne turbulens, (følelses)kompleksitet og

ikke-viden – at agere bindeled og hjælpe indsatte og ansatte til at blive ved det, selvom det er svært – at holde ud og arbejde med det, der er, og ikke er i samarbejdet med og mellem indsatte og ansatte (French, 2001; Svalgaard, 2020). At lykkes med denne opgave og turde ændre sit rationale – ansat som indsat – kræver en vis robusthed og evne til at tåle denne følelseskompleksitet længe nok til, at det kan bearbejdes. Der er derfor tale om en fundamental vigtig evne, da bearbejdningen af disse følelsesmæssige oplevelser giver en samtidig mulighed for at blive klogere på sig selv og sine omgivelser (kognitiv læring) og dermed en mulighed for at kunne (re)agere på en anden og mere hensigtsmæssig måde end ved den første følelsesmæssige automatreaktion (følelsesmæssig læring).

Deltagerdrevne workshops som træningsrum

Som vores case synes at indikere, kan samskabelsesmodellen indeholdt i Koncept X, og som den udspilles i de deltagerdrevne workshops, give en form for organisationspsykologisk mulighed for og plads til – også i et ledelsesperspektiv – at arbejde med det resocialiserende læringsarbejdes mangeartede følelser, impulser og processer. Man kan måske endda anse de deltagerdrevne workshops som et psykologisk trygt 'træningsrum', hvor man som deltager får mulighed for at afprøve og øve sig på sin nye identitet, træne sin angsttolerance i sine nye roller, og ny adfærd i et socialt samspil med andre 'udøvere'. Det kan betyde, at man som deltager måske ligefrem er på udkig efter læring, som man kan anvende i forhold til sin egen tilegnelsesproces (Krogh & Eilschou, 2012). Forståelsen for at 'øvelse gør mester', kan være det, der gør, at man som uniformeret personale vover ikke at møde talstærkt op, som indsat tør påtage sig ordstyrerrollen, vælger at holde et oplæg, laver mad eller på-

tager sig en anden aktivt tilvalgt rolle før, under eller efter workshoppen. Måske kan man endda gå så vidt som at sige, at læringen styres af en mere eller mindre bevidst personlig 'læringsdagsorden'. At man som deltager har nogle gryende erkendelser eller hypoteser, som søges verificeret gennem deltagelseerfaringer på workshoppen (ibid., s. 55). Dialogerne i casen synes at indikere, at den deltagerdrevne workshopform på mange måder evner at mobilisere ekstra ressourcer hos deltagerne til sammen at turde tale om, hvordan læring giver mulighed for at ændre, hvem man er, ønsker og håber at blive til og på den måde understøtter og skaber plads til de personlige udviklingshistorier inden for rammerne af denne form for praksisfælleskab.

Konklusion

Ved brug af aktionsforskning har vi i denne artikel været på spor af læring i en fængselsorganisatorisk kontekst med fokus på handling, deltagelse, eksperimentering og refleksion for produktion af såvel læring som ny viden. Et læringsfokus, som vi i artiklen har formuleret som et læringsbegreb i et ressourcemobiliserende og deltagende perspektiv. Vi har gennem dette læringsperspektiv forsøgt at vise, at en væsentlig del af videnskabsproduktionen i Koncept X (aktionsforsknings) projektet baserer sig på at skabe ny viden ved at trække på deltagernes grundlæggende kapacitet for både at lære og at lære fra sig!

En dobbelt læringskapacitet som har betydet, at vi er gået fra indledningsvist at anvende metaforen om den *brobyggende* indsats til mere betegnende at tale om en *transformerende* indsats for en resocialiserende bevægelse inde fra en fængselskontekst og ud af kriminalitet. For den enkelte er der tale om såvel en fysisk bevægelse (fra fængsel og ud) samt en psykisk bevægelse (fornyelse af selvforståelse og identitet). På organisatorisk niveau er der også tale om en transformation,

idet samarbejdet gennem Koncept X skaber en fælles platform, som giver mulighed for at ophæve den fængselsinterne polarisering og arbejde frem mod at se hinanden som aktører i et fælles læringsmiljø men med forskellige roller. En platform, hvor også det omkringliggende samfund med deltagelse af eksterne parter får mulighed for at øve sig i at have med tidligere indsatte at gøre, at turde se potentialerne og arbejde med en vis usikkerhed. Der er således tale om en transformation af både forestillinger og fordomme om hinanden og om reorganisering af personligheder og reaktionsmønstre.

Aktionsforskningsprocessen producerer således både resocialisering og viden. Hvor det første er fortløbende, kan vi spørge, hvilken viden vi har trukket ud? Og her er vi måske i gang med at bidrage til en 'resocialiseringens psykologi', der dels indeholder et individuelt aspekt (fra frygt og paranoia til angst og åbenhed for læring), dels et organisationspsykologisk aspekt. Her er det vigtigt at opbygge en træningsorganisation med tilpas psykologisk tryghed og interaktion med omverdenen som en måde at lede og (sam)skabe kontinuitet i læreprocesser inde fra en fængselskontekst og ud af kriminalitet.

Perspektivering

Vi har med denne artikel forsøgt mere systematiseret at tale om læring i et ressourcemobiliserende og deltagende fællesskab, og derved forsøgt at skabe et nyt ordforråd omkring læring og uddannelse inde fra en fængselskontekst og ud. Det har vi i anerkendelse af, at læring for en stor del sker gennem deltagelse i sociale fællesskaber. Problemet er ikke, at vi ikke ved dette, men snarere at vi ikke har særlig systematiske måder at tale om denne velkendte oplevelse på, og slet ikke i en fængselskontekst. Vi har i artiklen taget udgangspunkt i én lukket uddannelsesafdeling, men gode tiltag og positive erfaringer med

uddannelses- og læringsmiljøer pågår også i andre fængsler og arresthuse, hvor ledere, ansatte og indsatte sammen forsøger at drive tilsvarende initiativer gennem systemet. Det bekræfter os i Koncept X' arbejde med at inspirere til at låse op for at mobilisere ressourcer og anse læringsrelationer på nye og deltagerdrevne måder i en fængselskontekst, og som (selv)aktivt synes at invitere til et samarbejde om og deltagelse i et mindre konfliktfyldt opholdsmiljø og mere udviklende læringsmiljø. En pointe som kan illustreres gennem denne fortælling:

"Da jeg efter workshoppen er i fængslet for at begynde at planlægge næste workshop, så sidder jeg lidt på afdelingen, da jeg kom i god tid og snakker med en ny indsat, der kun havde været der et par uger. Han har ikke været med til workshoppen, men hørt om det fra de andre gutter. Han udtrykker, at han ville være meget interesseret i at bidrage, hvis han kan.

Det bliver hurtigt aftalt, at han da bare med det samme deltager i planlægningsmødet. Jeg synes, det viser, hvor enkel og effektiv metoden er, at man kan komme helt som ny og med det samme være smittet af idéen og kan bidrage med det samme." (projektleder Café Exit).

Det er dog en enkelhed og effektivitet, der trues af fængselsbetjentenes manglende muligheder for deltagelse, og som taler ind i den negative spiral, som vi også ser i mange fængsler. Her peger fængselsbetjente på manglende udviklingsmuligheder og interaktion med de indsatte som de væsentligste faktorer i forhold til at stoppe som fængselsbetjente. At et stort antal betjente er stoppet de senere år, bevirker i sig selv, at de tilbageblevne kolleger får færre muligheder for at deltage i udviklingsarbejde. Arbejdet med Koncept X har i dette perspektiv derfor også til formål at undersøge og understøtte gode arbejdsmiljøer for det uniformerede personale.

REFERENCER

- Bentzen, Øllgaard, T. (2016): *Tillidsbaseret styring og ledelse i offentlige organisationer*. I springet fra ambition til praksis. PhD afhandling, Institut for Samfund og Globalisering, RUC.
- Bjørn, M-L. (2019): *Good Will Hunting – styringsstrategiske modsætninger og ledelsesmæssige udfordringer i arbejdet med børnesager*. En ph.d.-afhandling fra Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi. Institut for Mennesker og Teknologi. Roskilde Universitet.
- Bjørn, M-L., Sunesen M., Larsen, B.S. (2021): *Tillid, følelser og data i kompetenceudviklingsforløb*. I Kognition & Pædagogik. *Tidsskrift om gode læringsmiljøer*. Data og kompetenceudvikling; Nr. 119. marts 2021. 31. årgang.
- Bonnerup & Hasselager (2008): *Gruppen på arbejde*. Organisationspsykologi i praksis. Hans Reitzels Forlag.
- Edmondson, Amy C. (2020): *Den frygtløse organisation*. København: Djøf Forlag, pp. 31-56.
- French, R. (2001): "Negative capability": Managing the confusing uncertainties of change. *Journal of Organizational Change Management*, pp. 480-492.
- Frimann, S., Borup, J & Sunesen, M. (2020): Teoretiske perspektiver på læring og deres betydning for forskning i organisationer. In: *Aktionsforskning – i et læringsperspektiv*. Redigeret af Søren Frimann, Julie Borup Jensen og Micki Sonne Kaa Sunesen. København. Hans Reitzels Forlag.
- Heinskou, T (2011): Organisationskultur. In: *Psykodynamisk organisationspsykologi*. Bind II. *På mere arbejde under overfladen*. Heinskou T & Visholm, S. (red.). Hans Reitzels Forlag, pp. 27-46.
- Illeris, K. (2015): *Læring*. Samfundslitteratur. 3. Udgave. 4. Oplag 2020.

- Juul, S., & Pedersen B.K. (red.) (2012): *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori*. En indføring. Hans Reitzels Forlag.
- Khaleelee, O. (2006): Learning from experience and the experience of learning in Group Relations Conferences. In: Brunner, L. Nutkevitch, A. & Sher, M. (eds.): *Group Relations Conferences. Reviewing and Exploring Theory, Design, Role-Taking and Application*. London: Karnac, pp. 17-29).
- Krogh, Bille, J. & Eilschou, M (2012): *Læring på arbejdskonferencer*. Master i Organisationspsykologi. Masteruddannelse i Organisationspsykologi. RUC.
- Lewin, K. (1939): "Experiments in Social Space." In: Lewin, Kurt (2000): *Resolving Social Conflicts & Field Theory in Social Science*. Washington D.C. *American Psychological Association*.
- Long, S. (Eds.) (2013): *Socioanalytic Methods*. Discovering the Hidden in Organisations and Social Systems. Karnac.
- Long, S. & Harney, M. (2010): *The Associative Unconscious*. <https://www.tavinstitute.org/wp-content/uploads/2019/05/Chapter-2-The-Associative-Unconscious.pdf>
- Manudeep, B., Gordon, D.B., Løken, V. K., Mogstad, M. (2020): Incarceration, Recidivism, and Employment. *Journal of Political Economy*. Volume 128, Number 4.
- Mayo, E. (1949): "Hawthorne og Western Electric Company." In: Bakka & Fivesdal (red.): *Organisationsteoriens klassikere. Fra Clausewitz til Simon og Drucker*. København: Handelshøjskolens Forlag. s. 94-104.
- Minke, K.L. (2011): The Effects of Mixing Offenders with Non-Offenders: Findings from a Danish Quasi-Experiment, *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 12: pp. 80-99.
- Rambøll (2013): *Effekterne af beskæftigelsesrettede indsatser overfor tidligere indsatte*. Kortlægning af effekter for beskæftigelsesrettede indsatser over for tidligere indsat. Til Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Sievers, B. (2014): Sievers, Burkard (2014): It is difficult to think in the slammer: A Social Photo-Matrix in a Penal Institution. In: Kate Kenny and Marianna Fotaki (eds.) *The Psychosocial and Organization Studies: Affect at Work*. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Svalgaard, L. (2020): *Ledelse I det ukendte. Om at blive I og handle på det svære*. I Mellon, K. (red.): *Mod I kriseledelse*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Visholm, S. (2004): Modstand mod forandring – psykodynamiske perspektiver. In. Psykodynamisk organisationspsykologi. Bind I. *På arbejde under overfladen*. Heinskou T & Visholm, S. (red.), Hans Reitzels Forlag, s.174-202.
- Visholm, S. (2004): Organisationspsykologi og psykodynamisk systemteori. In. Psykodynamisk organisationspsykologi. Bind I. *På arbejde under overfladen*. Heinskou T & Visholm, S. (red.), Hans Reitzels Forlag, s. 23-49.
- Wenger, E. (1998): En social teori om læring. I: Knud Illeris (red.): *Tekster om læring*. Roskilde Universitetsforlag. 2000. s. 151-161.

Marie-Louise Bjørn, Ph.d. cand.scient.pol., Master i organisationspsykologi, adjunkt, Center for Organisationspsykologi, Institut for Mennesker og Teknologi, Roskilde Universitet. malobj@ruc.dk

Kasper Asmussen, stud.psych. Institut for Psykologi, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet. kasper.asmussen.86@outlook.dk

Peter Dexters, cand.scient.pol., Master i ledelse og innovation, organisationschef i Café Exit. ped@cafeexit.dk

NOTER

1. Café Exit er oprettet i 2007 på initiativ af Fangekoret, præster fra Vestre Fængsel og Apostelkirken, og drives som en selvstændig forening for at hjælpe indsatte og tidligere indsatte til at tage ansvar for sit eget liv og til at arbejde med de udfordringer, som kommer i forbindelse med afsoning og efter afsoning.
2. Man kan se tilsvarende perspektiv på læring gennem socialitet og (re)socialisering inden for dele af den kriminologiske forskning, jf. Minke, K.L. (2011): The Effects of Mixing Offenders with Non-Offenders: Findings from a Danish Quasi-Experiment, *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 12: pp. 80-99.
3. Et udsagn som flugter en tidligere undersøgelse om fordelene ved at blande kriminelle afsonere i udslusning med ikke kriminelle beboere på den samme pension: *"When you only join prisoners, then what do you talk about? Crime! It is the only subject prisoners talk about. But when you live together with non-offenders, then you discuss other matters"* (Minke, 2011, s. 94).