

Evaluering 2007

High:Five Job til unge på kanten



Indhold

<i>Forord</i>	3
<i>1. Konklusioner</i>	4
Modellen for High:Five er afgørende for succes	4
Samarbejdsplatformen er afgørende for succes	5
Metoderne er troværdige og effektive	5
<i>2. High:Five Storkøbenhavn</i>	8
Målgruppen.....	8
Samarbejdsmodel.....	10
Anvendte metoder i forhold til de unge	12
Anvendte metoder i forhold til virksomhederne	15
<i>3. Eksterne vurderinger af High:Five Storkøbenhavn</i>	18
Hvad siger de unge?.....	18
Hvad siger virksomhederne?	21
Hvad siger samarbejdspartnerne?	24
<i>4. High:Five's øvrige projektenheder</i>	28
High:Five Århus	28
High:Five Odense	31
High:Five Sønderjylland.....	33



Forord

High:Five er det første landsdækkende projekt, hvis mål er at skabe job eller uddannelse til unge, der er i fare for marginalisering på grund af kriminalitet.

High:Five blev i 2006 igangsat af Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere med opbakning fra beskæftigelsesministeren, politidirektør Hanne Bech Hansen og de regionale virksomhedsnetværk. Projektet er finansieret af midler fra Arbejdsmarkedsstyrelsen.

High:Five er et virksomhedsrettet projekt bestående af en overordnet projektchef og projektenheder i hhv. Storkøbenhavn, Århus, Odense og Sønderjylland. 5 virksomheder fra Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere huser de projektansatte.

High:Five er i dag kendt i bredere virksomhedskredse, blandt de unge i målgruppen samt hos politi, kommunale myndigheder og i Kriminalforsorgen. Kendskabet er opbygget gennem en målrettet indsats i High:Fives projektorganisation. Desuden er High:Five blevet formidlet gennem Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere og de regionale virksomhedsnetværk, gennem projektets web-side (www.highfive.net), via et omfattende informationsmateriale målrettet unge og virksomheder, via mund til mund metoden samt ved medvirken i en række TV- og radioudsendelser.

Jobformidling, når det drejer sig om unge med en plettet straffeattest, er ikke helt ukompliceret. Der er mange barrierer, som skal overvindes både hos de unge, i virksomhederne og hos myndighederne. Set i det lys er resultaterne af et landsdækkende tiltag som High:Five bemærkelsesværdige. Der er i alt på 1 ½ års virksomhedsrettet indsats etableret 210 jobmatch mellem unge og virksomheder. Særligt vellykket har indsatsen været i den storkøbenhavnske projektenhed, som har etableret 122 jobmatch. Fastholdelsesprocenten er opgjort til ca. 70 %.

Styregruppen for High:Five har i denne evaluering for 2007 valgt at tage afsæt i High:Five Storkøbenhavn for at afdække, hvad det er, der virker her, og hvilken rolle projektmodellen, samarbejdsformer og anvendte metoder spiller for de opnåede resultater. Arbejdet i de øvrige projektenheder i Århus, Odense og Sønderjylland vil også blive omtalt.

Rådgivningsfirmaet DISCUS har været ansvarlig for gennemførelse af evalueringen og udarbejdelse af nærværende rapport.



1. Konklusioner

High:Five har igennem 2007 opnået flotte resultater og kan nu ses som et vægtigt flagskib for Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere.

High:Fives resultater ved udgangen af 2007:

- 340 unge har haft kontakt med High:Five
- 185 virksomheder har modtaget en eller flere unge
- 210 jobmatch er etableret for unge (praktik, læreplads, løntilskudsjob, ordinært job)
- Knap 66 % af de unge er fastholdt i job eller uddannelse.

De flotte resultater, hvad angår antal jobmatch og fastholdelsesprocent, skyldes især High:Five Storkøbenhavn, som ved udgangen af 2007 har etableret i alt 122 jobforløb med en fastholdelse på 70 %.

High:Fives styregruppe har med denne evaluering valgt at tage afsæt i High:Five Storkøbenhavn for at afdække, hvad det er, der virker her. Det er sket på baggrund af interview med projektenhedens medarbejdere i Storkøbenhavn samt med unge, virksomheder og samarbejdspartnere i kommuner, politi, Kriminalforsorg, fængsler og gadeprojekter.

Evalueringen omfatter desuden interview med projektledere og konsulent i de tre øvrige projektenheder i Århus, Odense og Sønderjylland. Her viser evalueringen, at der har været problemer med at få samarbejdsplatformen til at fungere optimalt, ligesom der har været problemer med rekruttering af unge eller virksomheder. Mens den overordnede model og de grundlæggende metoder er ens i de fire projektenheder.

Modellen for High:Five er afgørende for succes

- *High:Five er et virksomhedsrettet projekt, som er blåstemplet af toneangivende virksomheder, beskæftigelsesminister og politidirektør. Det åbner dørene til virksomheder med et socialt engagement.*
- *High:Five er et ikke-offentligt projekt, som er fri af systemernes dagsordener og hensyn. Det signalerer nye samarbejdsmuligheder både hos unge, virksomheder og øvrige samarbejdspartnere.*
- *High:Five er et landsdækkende projekt, som på tværs af Danmark bygger bro mellem unge, myndigheder og arbejdsmarked. Særligt i forhold til fængslede unge er det en kriminalpræventiv indsats, som ikke er set før.*
- *High:Five er en bredt forankret projektorganisation, som opsamler, koordinere og kvalificerer den kriminalpræventive indsats for unge. Herved udbredes virkningsfulde samarbejdsformer og metoder som ringe i vandet.*
- *High:Five's projektenheder er små og effektive. Flexibilitet og beslutningskompetence hos få gennemgående personer samt et velkoordineret internt samarbejde skaber goodwill hos myndigheder, unge og virksomheder.*



- *High:Five's succes er ikke alene et resultat af et aktuelt arbejdskraftbehov. Modellen baserer sig grundlæggende på et socialt engagement hele vejen rundt hos kommuner, politi, Kriminalforsorg, fængsler og virksomheder.*

Samarbejdsplatformen er afgørende for succes

High:Five's statusrapporter og denne evaluering viser, at High:Five Storkøbenhavn har formået at opbygge en velfungerende samarbejdsplatform i samarbejde med myndigheder.

Interview med High:Five Storkøbenhavn og projektenhedens samarbejdspartnere viser:

- *High:Five skaber relationer og rekrutterer samarbejdspartnere gennem personlige netværk og opsøgende/uformel kontakt.*
- *High:Five er brobygger mellem ildsjæle i de forskellige systemer, så ildsjælene arbejder med og ikke mod hinanden.*
- *High:Five er tovholder i et tværfagligt samarbejde og sikrer en koordineret og helhedsorienteret indsats i forhold til den enkelte unge.*
- *High:Five opnår de bedste resultater med myndigheder og Kriminalforsorg, når der er faste kontaktpersoner og anvist særlige ressourcer til samarbejdet.*
- *High:Five afstemmer de indbyrdes forventninger hos samarbejdspartnerne, hvad angår målgruppe og ansvarsfordeling, og anvender formaliserede aftaler, når det er relevant.*
- *High:Five er hurtigt arbejdende og dermed et vigtigt supplement til myndighedsarbejdet, som er underlagt langt flere restriktioner og krav om dokumentation.*
- *High:Five er generøs i udveksling af viden og kontakter og kender sin besøgstid (slipper, når ting er selv bærende). High:Five er fortsat livline for samarbejdspartnerne, hvis der er behov.*

Metoderne er troværdige og effektive

Målet har været at kortlægge de metoder, som virker, hos High:Five Storkøbenhavn, hvor resultaterne har været meget overbevisende.

Interview med projektenheden, med unge og med virksomheder viser:

I forhold til de unge

- *Rigtig visitation og selektion i gruppen af unge, som selv henvender sig, er afgørende for resultaterne. High:Five er ikke et socialpædagogisk tilbud, men et tilbud om arbejde.*
- *High:Five har størst succes med 'modne' unge i fængslerne, som har erkendt, at kriminalitet ikke er vejen til et godt voksenliv. Resultater med helt unge er tæt forbundet til den parallelle indsats hos de sociale myndigheder.*



- *High:Five opbygger et nært kendskab til den enkelte, igangsætter individuelt tilrettelagte forløb under hensyntagen til den unges formåen og behov for støtte og sikrer en effektiv jobformidling:*
 - *High:Five gør brug af de unges kommunikationsformer (mobil, mail), har megen telefonkontakt til de unge og er tilgængelig døgnet rundt.*
 - *High:Five indleder med samtaler, hvor den unges evt. jobberfaring og uddannelse samt 3 realistiske ønsker nedskrives i et visitationsskema.*
 - *High:Five tydeliggør præmisserne for samarbejdet med den unge og oplyser om konsekvenser ved udeblivelse fra aftaler (fx i form af karantæne).*
 - *High:Five undersøger de unges motivation ved at give dem ansvar for at skrive jobansøgning (i det omfang de kan) og indhente udtalelser og straffeattest.*
 - *High:Five deltager i jobsamtale og støtter i det omfang, den unge har lyst og behov.*
 - *High:Five slipper den unge, når uddannelse, læreplads eller job er på plads, men kan altid kontaktes igen.*
- *High:Five blåstempler de unge over for virksomhederne, hvilket betyder, at de unge får oplevelsen af, at straffeattesten kommer i anden række.*
- *High:Five skaber indhold i hverdagen og giver de unge tro på fremtiden gennem målrettet jobsøgning, uddannelse med fritidsjob, læreplads og ordinære job.*
- *High:Five bidrager til brobygning ml. fængslet og tilværelsen udenfor for unge, som snart skal løslades.*
- *High:Five viser tillid og giver den unge ejerskab til egen succes - og High:Five's succes.*

I forhold til virksomhederne

- *High:five's virksomhedsprofil skaber troværdighed og gennemslagskraft i forhold til virksomheder med et socialt engagement.*
- *High:Fives tilbud om velforberedt indslusning og tæt opfølgning handler om, at jobforløb også skal være en succes for virksomheden.*
- *High:Five tilrettelægger den opsøgende kontakt under hensyntagen til virksomhedens branchetilhør, størrelse og erfaring med udsatte unge samt arbejdspladskulturen (sprogbrug m.v.).*
- *High:Five gør ved første virksomhedskontakt rede for de unge, deres muligheder og vilkår, så opgaven bliver overkommelig og perspektivrig (hjælpen gør en forskel).*
- *High:Five har altid en konkret ung i tankerne ved første henvendelse til virksomheden, så den unges straffeattest kan sættes i et passende forhold til de opgaver, som skal løses.*
- *High:Five gør virksomhedernes samarbejde med myndighederne overkommeligt gennem relevante kontakter, kendskab til offentlige støttemuligheder og ved at udføre det administrative arbejde.*



- *High:Five formidler kommunale tilskud i det omfang, det skønnes relevant af arbejdspladsen og High:Five. Målet er altid ordinær beskæftigelse.*
- *High:Five er altid tilgængelig, opsøger arbejdspladsen for at forebygge problemer og følger op på succeser, hvis nye tiltag er påkrævet (fx læreplads, kurser e.l.).*
- *High:Five arbejder på at fastholde de unge i jobbet via mentorstøtten. High:Five vejleder og støtter mentorerne - også gerne angående andre udsatte unge på arbejdspladsen, hvis det kan gøre en forskel.*



2. High:Five Storkøbenhavn

High:Five Storkøbenhavn er den af de 4 projektenheder, som hidtil har opnået de bedste resultater, hvad angår antallet af jobmatch og de unges fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Denne evaluering tager derfor sit afsæt i High:Five Storkøbenhavn for at afdække, hvad det er, der virker; og hvordan rammebetingelser, samarbejdsformer og anvendte metoder spiller ind i forhold til de opnåede resultater.

I High:Five Storkøbenhavn blev der i sommeren 2006 ansat en projektleder og i efteråret 2007 desuden en projektkonsulent, da arbejdspresset efterhånden krævede to fuldtidsansatte. High:Five Storkøbenhavn har til huse midt i byen hos virksomheden TDC.

TDC er medlem af Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere og medlem af styregruppen for High:Five og har stillet lokale, telefon og web til rådighed for projektenhedens to ansatte. Desuden afholder TDC udgifter til fortæring ved projektenhedens møder og stiller mødelokaler og sikkerhedsvagter til rådighed, så unge og samarbejdspartnere altid møder et ansigt, hvis de opsøger projektenheden.

High:Five Storkøbenhavn har etableret en følgegruppe med repræsentanter fra de kommunale myndigheder, Kriminalforsorgen og samarbejdsvirksomheder. Følgegruppen mødes 4 gange om året for at udveksle erfaringer og bidrage til udvikling af nye strategier for projektenhedens arbejde.

High:Five Storkøbenhavns ansatte har begge deltaget i det interview, som ligger til grund for dette afsnit af evalueringen. Desuden er der hentet data fra High:Fives statusrapport, 11. januar 2008.

Målgruppen

High:Five projektets målgruppe er unge mellem 15 og 25 år:

- Unge i 'gråzonen', der endnu ikke er kendt for lovovertrædelse
- Unge, der har begået småkriminalitet og derfor har en plettet straffeattest
- Unge, der afsoner eller netop har afsonet en dom.

High:Five Storkøbenhavn har i alt etableret 122 jobmatch.

- 47 jobmatch eksisterer fortsat
- 39 jobmatch er ophørt, fordi den unge er overgået til uddannelse, andet job eller efter aftale har taget sin afsked for at søge andet arbejde
- 36 jobmatch er ophørt, fordi den unge er udeblevet, selv er blevet væk uden forudgående aftale eller er blevet afskediget.

70 % af de unge er således fortsat ansat på samme arbejdsplads eller har påbegyndt en uddannelse eller andet arbejde.

High:Five Storkøbenhavn gør selv opmærksom på faren ved at tage ovenstående tal som eneste udtryk for High:Fives succes. Nogle unge kræver op til en måneds arbejde på fuld tid, mens andre er ukomplicerede og kommer i job i løbet af få timer. Tallene, hvad angår resultaterne hos High:Five Storkøbenhavn og de øvrige



3 projektenheder, viser således ikke, hvilken arbejdsindsats, der ligger bag det enkelte succesfulde jobmatch.

De helt unge

Hidtil har 3 ud af 5 unge i jobforløb været myndige, mens de resterende 2 ud af 5 har været unge imellem 15-18 år. I den sidstnævnte gruppe har frafaldet været langt størst.

Den kriminalpræventive indsats over for de helt unge har således ikke givet de ønskede resultater. Et frafald på 50-60 % har også været utilfredsstillende både for de unge selv og for de involverede arbejdspladser. På den baggrund har projektenheden erkendt, at High:Five's jobrettede tilbud ikke har matchet de unge, som først og fremmest har brug for en massiv socialpædagogisk støtte.

Indsatsen over for de yngste er dog ikke opgivet. Derimod har High:Five Storkøbenhavn igangsat nye samarbejdsinitiativer, som tager højde for de unges behov for socialpædagogisk støtte. Bl.a. sammen med en af de 7 omegnskommuner, som projektenheden har kontakt til. Her har High:Five Storkøbenhavn indgået en aftale med kommunens Børn- og Ungeafdeling om et pilotprojekt, der skal gennemføres i 2008. I projektet skal to grupper – hver især med 5 unge i aldersgruppen 13-18 år – deltage i et kommunalt jobkvalificeringsforløb, hvor de unges jobparathed udvikles, før de visiteres til High:Five Storkøbenhavn.

De mere modne unge

Fremover vil High:Five Storkøbenhavn i højere grad rette sin indsats mod unge, der afsoner eller netop har afsonet en dom, da resultaterne med disse unge er væsentligt bedre. Hidtil har de ikke fyldt meget i statistikken, men denne del af målgruppen er i vækst. Bl.a. fordi kendskabet til High:Five er blevet stadig mere udbredt blandt fængslede unge. Og fordi High:Five Storkøbenhavn har intensiveret samarbejdet med statsfængslerne i Jyderup, Horserød, Sdr. Omme og Midtjylland samt Søby Søgård og Kriminalforsorgens pensioner i Storkøbenhavn. Senest har High:Five Storkøbenhavn sammen med de 3 øvrige projektenheder indledt et samarbejde med statsfængslet Møgelkær i Horsens.

De unge afsonere er arbejds- og uddannelsesparate myndige unge. De har ofte jobberfaring og/eller en (evt. afbrudt) uddannelse fra tidligere. De har erkendt, at kriminalitet ikke er vejen til et godt voksenliv. De har derfor incitamentet til at ændre på deres liv, hvis de får chancen. Der har kun været 2 afbrudte blandt de 23 jobmatch, som projektenheden hidtil har etableret til myndige unge fra fængslerne. Det er lykkedes at få dem indsluset i uddannelsesforløb med fritidsjob, i lærepladser eller i ordinære fuldtidsjob.

High:Five Storkøbenhavn oplever en markant vækst i selvhenvendelser fra unge i fængslerne, der har hørt om High:Five via deres medindsatte. De henvender sig, fordi de har hørt, at projektenheden kan skaffe dem i arbejde og dermed forebygge tilbagefald til kriminalitet. Her er projektenhedens alternative metoder og tovholderfunktion et tilbud til de unge, som ikke har eksisteret tidligere.



Samarbejdsmodel

Erfaringer fra High:Five Storkøbenhavn viser, at en forudsætning for succes er, at der kan etableres en velfungerende platform for samarbejdet omkring de unge.

High:Five Storkøbenhavn har etableret en platform med følgende samarbejdspartnere:

- Jobcentre, Børn- og Ungeafdelinger og UU-vejledninger i Københavns Kommune og 7 omegnskommuner
- Lokale projekter målrettet unge med en kriminel baggrund
- Politiets kriminalpræventive afdeling
- KIF - Kriminalforsorgen i Frihed
- Fængslerne og pensionerne under Kriminalforsorgen.

High:Five Storkøbenhavn fremhæver selv følgende elementer i den samarbejdsplatform, som projektenheden har fået etableret:

- a. Faste kontaktpersoner
- b. Udveksling af kontakter
- c. Koordination af indsatsen
- d. Systempåvirkning.

a. Faste kontaktpersoner

Medarbejderne hos High:Five Storkøbenhavn ser det som deres fornemmeste opgave at skabe relationer, fordi personlige relationer virker og gør en forskel. Projektenheden opbygger relationer til samarbejdspartnerne gennem personlige netværk, via uformelle café-møder o.l. I første omgang på High:Five Storkøbenhavns initiativ, men siden også på samarbejdspartnerne's initiativ.

Projektenheden opnår de bedste forløb med myndigheder, når antallet af kontaktpersoner er begrænset til få. De unge, som er omfattet af det kommunale system, er tilknyttet en række specialister, sagsbehandlere og jobkonsulenter; ligesom unge, der modtager kommunale tilskud under indslusning i job, er tilknyttet individuelle sagsbehandlere. Få og faste kontaktpersoner er derfor tidsbesparende og med til at smidiggøre projektenhedens samarbejde med kommunale myndigheder.

Desuden er det en fordel, hvis samarbejdspartneren anviser særlige ressourcer. Det var oprindeligt aftalen med Københavns Kommune, hvor to faste jobkonsulenter skulle prioritere samarbejdet med projektenheden mhp. at sikre en helhedsindsats i forhold til de unge. I realiteten skal jobkonsulenterne imidlertid også varetage andre opgaver som samarbejde med Kriminalforsorgen, hvilket betyder, at der ikke altid er tid og ressourcer til den personlige opfølgning på High:Fives unge. High:Five Storkøbenhavns samarbejde med kommunen er for nylig blevet evalueret, og jobkonsulenterne er opmærksomme på problemet.

Sådanne erfaringer har gjort, at High:Five Storkøbenhavn i opbygningen af kontaktheden til et stadigt større antal omegnskommuner, understreger over for kommunerne, at et godt samarbejde både fordrer faste kontaktpersoner, og at disse har tiden til at indgå i samarbejdet med High:Five.



b. Udveksling af kontakter

Det er fra Kriminalforsorgen, politiet og kommunerne, at de unge visiteres til High:Five Storkøbenhavn. Med et voksende antal unge, som selv henvender sig til High:Five Storkøbenhavn, sker det hyppigere og hyppigere, at det er projektenheden, der etablerer kontakt mellem en ung og dennes bopælskommune. Det er typisk fængslede eller nyløsladte unge, som ikke er kendt i det kommunale system.

Samarbejdet kan også omfatte udveksling af virksomheder. Fx har samarbejdet med politiets kriminalpræventive afdeling udviklet sig til også at omfatte fælles rekruttering af virksomheder. Politiets autoritet og projektenhedens virksomhedsprofil er her et godt makkerskab til at hverve virksomheder, hvilket sker gennem arbejdspladsbesøg og besøg på branchemesser.

Ligeledes udveksler High:Five Storkøbenhavn både unge og virksomhedskontakter med lokale beskæftigelsesrettede tiltag for unge.

c. Koordination af indsatsen

I det tværfaglige professionelle samarbejde omkring den unge er High:Five Storkøbenhavn tovholder og sikrer en gensidig forventningsafstemning parterne imellem. Fx omkring visitationen, som er helt afgørende for resultaterne af de senere individuelt tilrettelagte jobforløb. Det er for projektenheden meget væsentligt, at de visiterende myndigheder hele tiden er opdateret på, hvem projektets målgruppe er.

Ligeledes bliver samarbejdspartnerne gjort opmærksom på, at deres indsats ikke slutter med visitationen af en ung, men først for alvor begynder her. Den socialfaglige indsats ligger fortsat hos den visiterende myndighed, mens High:Five Storkøbenhavn varetager de unges arbejdsforhold.

Tovholderfunktionen skal desuden bidrage til at skabe større sammenhængskraft i forløbet for den enkelte unge og til at reducere virksomhedens kontakter til myndigheder. Når der er flere professionelle samarbejdspartnere omkring den unge, anvender High:Five Storkøbenhavn en trepartsaftale ved etablering af jobbet. Projektenheden har udarbejdet en standardskabelon, hvoraf det fremgår, hvordan ansvarsfordelingen er mellem den unge, myndigheder (kommune, fængsel), virksomheden og High:Five.

d. Systempåvirkning

Det er High:Five Storkøbenhavns erfaring, at et stort fængselssystem, som er underlagt megen lovgivning og restriktioner, kan være en til tider tung samarbejdspartner.

De unges begrænsede udgang og den megen kontrol, de er underlagt, kan projektenheden ikke ændre på. Bestræbelserne går i stedet på at give fængslerne større forståelse for vigtigheden af, at forberedelser til et fremtidigt arbejdsliv påbegyndes, og at kontakten til arbejdspladsen etableres allerede, mens den unge afsoner sin straf.

Det gælder også kontakten til den unges kommende bopælskommune. Derfor har projektenheden bl.a. taget initiativ til, at Københavns Kommunes jobkonsulenter har mødtes med socialrådgiverne i Jyderup Statsfængsel.



High:Five Storkøbenhavn planlægger i 2008 at udbygge og intensivere samarbejdet med landets fængsler i erkendelse af, at det er her, projektenhedens arbejdsindsats for alvor kan gøre en forskel.

Anvendte metoder i forhold til de unge

Det er altafgørende, at High:Five Storkøbenhavn har et grundlag for at opbygge relationer til unge. I sin første levetid var projektenheden helt afhængig af visitationen fra kommunale myndigheder og Kriminalforsorg. Med status som et ikke-kommunalt projekt har High:Five Storkøbenhavn efterhånden fået et langt bredere rekrutteringsgrundlag. Imellem 1/3 og 1/4 af de unge henvender sig selv til projektenheden.

Desuden er det alfa og omega, at High:Five Storkøbenhavn har grundlaget for at opbygge et nært kendskab til de unges jobmotivation og behov for støtteforanstaltninger, så der kan etableres holdbare jobmatch i virksomhederne.

High:Five Storkøbenhavn fremhæver selv følgende aspekter i de metoder, som projektenheden anvender i forhold til de unge:

- a. Ikke-kommunal tilgang
- b. Rekruttering gn. visitation og selvhenvendelser
- c. Kendskab til den enkelt unge
- d. Testning af den enkeltes jobmotivation
- e. Støtteforanstaltninger efter behov.

a. Ikke-kommunal tilgang

High:Five Storkøbenhavn er meget opmærksom på, at det har stor betydning for de unge, at High:Five ikke er et kommunalt anliggende. Mange unge har blandede eller dårlige oplevelser med myndigheder, hvor regulativer og skiftende sagsbehandlere har betydet, at de igen og igen har skullet begynde forfra.

Over for de unge tydeliggør projektenheden sig som et jobrettet tilbud, hvor den unge selv har et stort ansvar for resultatet, men hvor hjælpen er der til at overkomme barrierer i forhold til arbejdsmarkedet. Bl.a. hvad angår den første virksomhedskontakt og den plettede straffeattest.

Projektenheden oplever desuden, at High:Five nyder en særlig goodwill fra de fængslede unge, som er under strafafsoning, fordi der ikke findes andre tilbud om arbejde som brobygning til livet uden for murene.

b. Rekruttering gn. visitation og selvhenvendelser

Visitationen af de unge er altafgørende for resultaterne af de individuelle forløb. Er en kommune i tvivl om den unges egnethed, deltager projektenheden gerne i visitationssamtalen, for High:Five har sine naturlige begrænsninger. Kæmper de unge fx med familierelaterede problemer, gæld eller voldelig adfærd, er et arbejdsfællesskab ikke nogen redningsplanke. Det er projektenhedens erfaring, at sådanne problemer skal være løst eller som minimum være under behandling, inden inklusionen i et arbejdsfællesskab kan gøre en forskel for de unge.

Når det drejer sig om de stadigt flere unge, som henvender sig uopfordret til High:Five Storkøbenhavn, er der ingen visiterende myndighed. De uopfordrede



henvendelser er en konsekvens af den formidling, som projektet nyder godt af via fx 'mund til mund' metoden og TV-portrætter.

Nogle af de unge, som selv kontakter High:Five Storkøbenhavn over nettet matcher ikke målgruppen. De har ikke den modenhed, som skal til, for at tingene kan lykkes. Det vurderer projektenheden bl.a. på baggrund af, at disse unge aldrig får anskaffet den obligatoriske straffeattest (uddybes nedenfor) og derfor udebliver fra det første møde.

Via mund til mund formidlingen sker der dog en vis udskillelse, idet unge, som projektenheden har kendskab til, opfordres til kun at anbefale projektet til andre unge, som de kan stå inde for. De 'positive' uopfordrede henvendelser sker især fra indsatte i fængslerne, som har hørt om projektet via deres medindsatte. Det hænder, at disse såkaldte unge er helt oppe i 30'erne, men er de parate til et arbejde, bliver de budt velkomne af projektenheden, for også de har behov for den særlige brobygning, som High:Five projektet kan tilbyde.

c. Kendskab til den enkelte unge

High:Five Storkøbenhavn er løbende i dialog med den unge, så snart kontakten er etableret, så der hurtigt kan følges op og igangsættes aktiviteter. Kontaktformen er i stort omfang telefonisk, for de fleste unge har en mobiltelefon på sig hele tiden, og man undgår et overflødigt tidsforbrug til møder.

Der afholdes altid en indledende samtale med den unge – enten telefonisk eller ved at man mødes med hinanden. Møder med fængslede unge afholdes altid i fængslet, så de ikke skal bruge deres begrænsede frigang på at mødes med projektenheden, og ellers afholdes møder på High:Five Storkøbenhavns kontor hos TDC.

Projektenheden gør sig store anstrengelser for at lave gode jobmatch. Et væsentligt aspekt er her kendskabet til den unges baggrund og straffeattest, afbrudte og gennemførte uddannelsesforløb, jobberfaring, motivation og mentalitet. Et kendskab, som projektenheden meget målrettet opbygger fra første kontakt med den unge. Under de indledende samtaler bliver den unges jobberfaring, afbrudte og gennemførte uddannelsesforløb og min. 3 realistiske job-/uddannelsesønsker nedskrevet i et visitationsskema, som også den unge får en kopi af.

High:Five Storkøbenhavns relationer til de unge bygger på troværdighed og tillid. Derfor bliver de unge allerede under den første samtale oplyst om, at hvis de udebliver fra aftalte møder eller svigter arbejdspladsen, får det konsekvenser. Fx i form af karantæne.

d. Testning af den enkeltes jobmotivation

Forløbene varierer fra ung til ung, hvad angår den unges egenindsats. Nogle unge er selv i stand til at finde jobåbninger og opsøge virksomheder, og her er High:Five Storkøbenhavns indsats derfor begrænset. For flertallet af de unge kontakter projektenheden en relevant arbejdsplads, mens de unge selv skriver en jobansøgning. Kun i de tilfælde, hvor den unge fx er ordblind, er High:Five Storkøbenhavn med til at skrive ansøgningen.

Kontakten til den unge foregår via telefon og mail. Bl.a. får den unge at vide hvad, der skal indgå i en jobansøgning, og oplæres i, hvordan man udformer en ansøg-



ning og et CV, mens det altid er et krav, at den unge selv indhenter en straffeattest hos politiet samt evt. udtalelser og anbefalinger fra tidligere job.

Nogle arbejdspladser modtager ikke ansøgninger, men ansætter ved første møde/jobsamtale. Ligeledes har High:Five Storkøbenhavn erfaret, at arbejdspladser i fx håndværkerbranchen ikke interesserer sig for de unges straffeattester. Projektenheden har imidlertid gavn af processen, som giver indsigt i den unges motivation og evne til selv at kunne tage affære, hvilket er altafgørende for et senere jobs holdbarhed.

e. Støtteforanstaltninger efter behov

High:Five Storkøbenhavn deltager i jobsamtalen, med mindre den unge ønsker at gennemføre samtalen alene, og støtter kun den unge i det omfang, det er nødvendigt. Afhængigt af den enkeltes erfaringsbaggrund taler projektenheden med den unge om dét at gå til en jobsamtale. Den unge opfordres altid til at tale åbent om sin fortid, så han eller hun sammen med arbejdsgiveren kan vurdere, hvilke informationer, der skal gives til kollegerne. Det vil bl.a. afhænge af virksomhedskulturen på den pågældende arbejdsplads. Udover arbejdsgiveren vil den nærmeste leder og evt. mentor normalt blive grundigt informeret. Jobsamtalen afsluttes med, at den unge og virksomheden underskriver en job-/lærlingekontrakt eller en aftale om et forudgående prøveforløb.

Projektenheden formidler offentlige tilskud til virksomhederne, når det er perspektivrigt for indslusningsforløbet. Men målet er altid, at den unge så hurtigt som muligt skal kunne påbegynde en læreplads eller overgå til et ordinært arbejde. Under den unges indslusning på arbejdspladsen kigger projektenheden af og til uanmeldt forbi for at sikre sig, at alt er ok.

Unge under 18 år, som ofte er vant til praktik fra 9.-10. klasse, kommer tit i virksomhedspraktik en uge. Formålet er at se, om de fx kan møde til tiden. Ca. halvdelen af de unge over 18 år bliver indsluset med kommunal støtte, mens mange unge fra fængslerne begynder i læreplads eller ordinært job med det samme.

Når læreplads eller ordinært job er på plads, stopper projektenheden kontakten til den unge, så arbejdsforholdet kan normaliseres hurtigst muligt. Projektenhedens kontakt er herefter kun til arbejdspladsens mentor eller arbejdsgiver. De unge kan dog fortsat kontakte projektenhedens medarbejdere på deres mobiltelefoner, hvis der opstår problemer, eller de har brug for en samtalepartner.

**De anvendte støtteordninger**

Via EGU (Erhvervsfaglig GrundUddannelse)

- Praktikløn og mentorløn

Via Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats (LAB-loven)

- Mentorløn samt finansiering af mentoruddannelse
- Virksomhedspraktik (ulønnet praktik på kontanthjælp eller aktiveringsydelse)
- Løntilskudsjob (lønnet job med offentlige tilskud, typisk 3 måneder med mulighed for forlængelse)
- Tilskud til kørekort eller andre opkvalificerende kurser

Via ungeparagraffen i LAB-loven

- Aflønning i op til 3 arbejdsdage på overenskomstmæssig løn til unge under 18 år, hvis ingen andre iværksatte initiativer er tilstrækkelige

Via Sociallovgivningen

- Enkeltydelse til fx arbejdstøj og personlige værnemidler som fx sikkerhedssko
- Arbejdsdusør til unge under 18 år, hvor der i forvejen er igangsat en socialsag (en sats på ca. 28 kr./t., som ikke er løn, men en erkendtlighed for at passe et arbejde i stedet for at gå i skole, hvis den unge fx er skoletræt)

Via UU-Centrene

- Forsikring af unge, når de er i praktik uden nogen form for offentlig ydelse og ikke er ansat i virksomheden. Ellers ville de unge ikke være forsikrede, da virksomheden først skal forsikre en ung, når de aflønner ham.

Anvendte metoder i forhold til virksomhederne

High:Five Storkøbenhavn har efterhånden opbygget et netværk af virksomheder, som i mange tilfælde tager flere unge i læreplads eller job. Projektenheden kontakter virksomheder, som de har stiftet bekendtskab med via nettet, eller virksomheder, der er medlem af regionale netværk eller Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere.

High:Five Storkøbenhavn har frem til nu etableret jobmatch på 76 private virksomheder omfattende såvel små, mellemstore som store arbejdspladser inden for forskellige brancher. Antal jobmatch på den enkelte virksomhed varierer fra 1 til 20. Men der er fortsat stor mangel på virksomheder.

De virksomheder, som viser interesse, ansætter allerede medarbejdere uden at skele til personens straffeattest, eller de har et stort, socialt hjerte. De virksomheder, som siger fra, har overordnede politikker, der begrænser muligheden for at ansætte tidligere straffede. Eller de har dårlige erfaringer fra tidligere indslusningsforsøg eller ingen mangel på arbejdskraft.

Projektenheden vurderer, at det for virksomhederne har stor betydning, at High:Five har en klar virksomhedsrettet profil og et nært kendskab til de unge, som stilles i forslag. Og at projektenheden hurtigt får etableret en tæt kontakt til de unges bopælskommuner, hvis der skal anvendes offentlige tilskud under indslusningen af den unge.

High:Five Storkøbenhavn fremhæver navnlig følgende aspekter i de metoder, som projektenheden anvender over for virksomhederne:

- a. Matcher virksomhedens vilkår og kultur
- b. Gør myndighedssamarbejdet overkommeligt
- c. Vejleder og brandslukker efter behov
- d. Holdningspåvirker syn på straffeattesten.



a. Matcher virksomhedens vilkår og kultur

Projektenheden er meget opmærksom på High:Five projektets virksomhedsrettede profil, og at troværdigheden underbygges af projektets bagland af store anerkendte danske virksomheder. De virksomheder, som High:Five Storkøbenhavn samarbejder med, er socialt ansvarlige virksomheder ligesom projektenhedens bagland. Det er arbejdspladser, som ansætter uden at skele til straffeattesten eller er i stand til at anlægge et nuanceret syn på samme.

High:Five Storkøbenhavn tilrettelægger indsatsen i forhold til den enkelte virksomheds branchetilhør, størrelse og erfaring med udsatte unge. Desuden er der fokus på arbejdspladskulturen, fx hvad angår den sprogbrug, påklædning m.v., som projektenhedens ansatte anvender under virksomhedsbesøgene.

I den første kontakt til virksomheden nuanceres målgruppen. Projektenheden gør opmærksom på, at de unge ikke er dybt kriminelle, men unge som har været på det forkerte sted på det forkerte tidspunkt. Det er derfor unge, som man med en fælles indsats vil kunne hjælpe tilbage på rette spor. Måske lykkes det første arbejdsforhold ikke, men det kan være et vigtigt skridt på vejen. De virksomheder, som indgår et samarbejde med High:Five Storkøbenhavn, er derfor indstillet på, at opgaven ikke nødvendigvis bliver let – men altid meningsfuld, pointerer projektenheden.

b. Gør myndighedssamarbejdet overkommeligt

High:Five Storkøbenhavn er meget opmærksom på, at virksomhederne ikke er til lange ventetider – og det er de unge heller ikke. Her betyder projektenhedens viden om offentlige støttemuligheder og tætte relationer til fx jobkonsulenterne i Københavns Kommune, at virksomhederne kan serviceres effektivt uden lange ventetider.

Projektenheden formidler kommunale støttemuligheder og ordner alt papirarbejde for virksomheden ved brug af de forskellige offentlige tilskudsordninger (se tekstboksen ovenfor). Særligt perspektivrigt er brugen af en offentligt støttet mentor under indslusning på arbejdspladsen. Mentoren er en personlig støtte for den unge og projektenhedens faste kontaktperson på arbejdspladsen, idet arbejdsgiveren kun inddrages i jobsamtalen, og hvis der siden opstår problemer. Pt. arbejder High:Five Storkøbenhavn sammen med de 3 andre projektenheder om at udvikle særlige kurser for mentorer, hvor disse kan tilegne sig en større viden om målgruppen og udveksle erfaringer på tværs af virksomhedsstørrelser og brancher.

c. Vejleder og brandslukker efter behov

High:Five Storkøbenhavns indsats omfatter desuden vejledning af arbejdsgivere, HR-ansvarlige og mentorer samt hurtig udrykning ved akutte kriser. Der indgås faste aftaler med de virksomheder, som aftager flere unge fra High:Five Storkøbenhavn. Efterhånden ansætter disse virksomheder unge uden en forudgående jobsamtale. Projektenheden vurderer, at det skyldes, at virksomhederne stoler på High:Five Storkøbenhavns dømmekraft og har tillid til, at nok er der ingen garanti for succes, men der er altid hjælp at hente.



High:Five Storkøbenhavn er sig bevidst, at der kun er et begrænset antal 'skud i bøssen', når det drejer sig om virksomhederne. Derfor skal projektenheden levere en ydelse, som også bidrager til at fastholde den unge i jobbet. Bl.a. ved at være selektiv i udvælgelsen af de unge, ved at være virksomhedens forlængede arm over for den unge og ved at coache den unges mentor.

Projektenheden trækker sig langsomt efter det typisk 3 måneder lange indslusningsforløb, men kan fortsat kontaktes af virksomheden, hvis der opstår problemer. High:Five Storkøbenhavn kan også kontaktes igen, hvis den unge falder rigtigt godt til, og arbejdspladsen måske beslutter at oprette en læreplads til ham. Projektenheden går da ind og aflaster virksomheden omkring alt papirarbejde.

d. Holdningspåvirker syn på straffeattesten

High:Five Storkøbenhavn er efterhånden kendt i en bredere kreds af virksomheder. Alligevel oplever projektenheden en konstant mangel på arbejdspladser og bruger megen tid på at opsøge jobåbninger og forsøge at holdningspåvirke virksomhedernes syn på straffeattesten. Det sker, at det lykkes, men en del af de større virksomheder, som bliver kontaktet, siger nej, fordi de har politikker, der kræver rene straffeattester, ligesom det efterhånden er et standardkrav i rigtig mange jobopslag.

High:Five Storkøbenhavns planlægger i 2008 bl.a. at igangsætte en intensiv virksomhedskampagne gennem pressen mhp. at holdningsbearbejde virksomhederne, så de får en mere nuanceret tilgang til straffeattesten. At straffeattesten fx ikke behøver at være pletfri, men 'acceptabel' i forhold til branche og opgaveløsning. Desuden vil projektenheden intensivere den opsøgende virksomhedskontakt og tilbyde foredrag om High:Five med deltagelse af projektenhedens succesfulde rollemodeller.



3. Eksterne vurderinger af High:Five Storkøbenhavn

Hvad siger de unge?

Følgende bygger på interview med 7 unge, som har afsluttet forløb, er i gang med forløb eller er ophørt i jobforløb, etableret af High:Five Storkøbenhavn.

De unge er under interviewene blevet spurgt om, hvordan High:Five appellerer til unge med en kriminel fortid, og hvad det er, som virker, når High:Five Storkøbenhavn etablerer jobmatch til unge. Interviewpersonerne fremhæver følgende:

- a. Mødet med High:Five er skelsættende
- b. Afstanden til livet uden for murene bliver mindre
- c. De samme personer står altid til rådighed
- d. Blåstempling åbner døre til virksomhederne
- e. Hverdagen får indhold og perspektiv.

a. Mødet med High:Five er skelsættende

De unges møde med High:Five Storkøbenhavn har betydet en væsentlig kursændring i deres liv. Derfor anbefaler de meget gerne projektet til andre unge. Men ikke til hvem som helst, for High:Five skal ikke misbruges af de forkerte.

De unge vurderer, at en vis modenhed er alfa og omega, hvis jobformidlingen skal give mening " *...for man bliver med alderen mere opmærksom på sin fremtid og motiveret til at tage ansvar for og ændre på sit liv*".

Ved mødet med High:Five Storkøbenhavn har de unge oplevet, at jobformidlingen er blevet koordineret og effektiv. De fremhæver først og fremmest projektenhedens to ildsjæle, men vurderer også, at den effektive jobformidling er et spørgsmål om stort knowhow og gode kontakter til myndigheder.

De barrierer, der måtte være hos kommuner, i Kriminalforsorgen eller i fængslet, reduceres væsentligt, når High:Five Storkøbenhavn kommer på banen. Ligesom projektenhedens virksomhedskontakt åbner perspektiver for et fremtidigt arbejde, hvilket sjældent har været de unges erfaring i samspillet med Kriminalforsorg eller hjemkommune.

De unges loyalitet og ejerskab i forhold til High:Five er bemærkelsesværdig. En af de unge siger:

– Man tror på, at de gerne vil hjælpe, for de viser oprigtig interesse, og så vil man jo helst ikke svigte. Man vil arbejde for, at det lykkes – ikke kun for en selv, men også for Helle og Anne - og for High:Five!



b. Afstanden til livet uden for murene bliver mindre

De unge, som er eller har været i fængsel, har oplevet, at kontakten til projektenheden mindsker afstanden til livet uden for murene "... når man snakker med dem, husker man, hvordan det er at være på den anden side af hegnet", fortæller en interviewperson. En anden fortæller, at overgangen var angstprovokerende fra det trygge liv i fængslet, hvor man lever så stille som muligt for bl.a. at undgå disciplinærsager, til hverdagen i frihed "...det var som at komme i Tivoli (på den dårlige måde), lys og blink alle steder, jeg anede ikke, hvor jeg skulle gå hen".

De unge er kommet i kontakt med High:Five Storkøbenhavn via andre indsatte under sidste del af strafafsoningen. I dag er de i job eller en lærerplads eller skal snart påbegynde det, når de udsluses fra fængslet til midlertidig pension (bolig), hvor de i en periode fortsat er underlagt Kriminalforsorgen. Det er en rigtig god overgang til livet udenfor, fordi man ifølge en ung "...langsomt lærer at blive en del af samfundet igen".

I forhold til at finde det job, som skal være med til at normalisere tilværelsen, føler de interviewede sig ikke bakked op af systemet. De unge har svært ved at se, hvordan de skulle have fået kontakt til arbejdsmarkedet, hvis det ikke havde været for High:Five.

– Alt skal dokumenteres og foreligge på skrift i fængslerne, så man til sidst næsten føler sig umyndiggjort. Man bliver sjældent belønnet for at være 'fremme i skoene'. Der er mange negative indsatte, som kun er ude på at snyde systemet, men når alle bliver skåret over én kam, så fjerner man jo bare motivationen hos dem, som vil ændre sig!

fortæller en af de indsatte, mens en anden supplerer:

– Med High:Five begynder man at vænne sig til et normalt liv, mens man sidder inde. Og mange af de uoverskuelige praktiske ting, der ellers skal ordnes efter løsladelsen, kommer af vejen. Hvis High:Five forsvandt nu, fik jeg aldrig min uddannelse. Det er nu eller aldrig. Jeg har vendt min afsoning til noget positivt. Det har været et vendepunkt i mit liv!

c. De samme personer står altid til rådighed

I de unges kontaktflade til High:Five Storkøbenhavn fremhæver de styrken ved, at det altid er de samme to personer, som oven i købet "...fungere som én person, for den ene starter, hvor den anden slipper".

Her adskiller projektenheden sig væsentligt fra de unges erfaringer med myndighederne. De unge har fx erfaret, at de mange kontaktflader og personudskiftninger i kommunerne betyder, at man bliver kostet rundt i systemet. Ligeledes er tilgængeligheden hos sagsbehandlere og jobkonsulenter begrænset til jobcentrets åbningstider. Det gælder ikke High:Five Storkøbenhavn, som kan kontaktes hele døgnet rundt og altid står til rådighed for den enkelte. De interviewede er opmærksomme på, at dét trækker store vekslers på de ansatte og giver udtryk for lettelse over, at der nu er to medarbejdere i projektenheden.

De unge, som har haft en mentorordning under indslusning i job, vurderer, at ordningen er med til at forhindre tilbagefald, men godt kunne blive et større aktiv for de unge. Og en større aflastning for projektenheden. I så fald skulle mentorerne have større viden om, hvad det vil sige at have en kriminel baggrund og komme



fra et fængsel. En af de interviewede har oplevet, at han flere gange måtte rådgive sin mentor, der ikke havde den nødvendige indsigt til at kunne coache andre af arbejdspladsens belastede unge.

d. Blåstempling giver adgang til virksomhederne

De unge fremhæver, at High:Five Storkøbenhavn blåstempler dem som jobansøgere, hvorved de får den troværdighed, som gør, at virksomhederne overvinder evt. fordomme og forbehold, hvad angår en plettet straffeattest. Ligesom de unge også selv begynder at tro på de nye muligheder, når de har påbegyndt et jobrettet forløb. Den målrettede jobsøgning, hvor projektenheden er med hele vejen, er meget anderledes end deres tidligere erfaringer. Fx med Arbejdsformidlingen, hvor de kun fik hjælp til at udforme deres CV.

De unge synes, det er en god idé, at de selv skal byde ind med job- og uddannelsesønsker, selv skal skrive en jobansøgning (i det omfang de kan) og skaffe en straffeattest. De erkender, at det er en måde at teste deres jobmotivation på, og at det giver High:Five Storkøbenhavn det kendskab til de unge, som er afgørende for gode jobmatch i virksomhederne. En af de interviewede har under sin jobsamtale oplevet det "*... som om man nærmest allerede er ansat, når man møder op.*"

e. Hverdagen får indhold og perspektiv

High:Five Storkøbenhavns resultatorienterede indsats har givet indhold og perspektiv i hverdagen, og det er vigtigt for at undgå tilbagefald til kriminalitet, vurderer de unge selv. Det gælder, hvad enten de er i gang med en målrettet jobsøgning, er under indslusning på en arbejdsplads, er under uddannelse kombineret med et fritidsjob eller har fået en læreplads eller et ordinært arbejde.

En af de unge fortæller:

– Jeg har før påbegyndt samme uddannelse to gange uden at gennemføre. Nu har jeg fået en hverdag med både skole og fritidsarbejde og har ikke så meget fritid, hvor kriminaliteten kan friste. Med SU og et fritidsjob mangler jeg heller ikke penge.

En anden ung fortæller, at High:Five Storkøbenhavn hjalp ham med at finde et job, hvorfra han siden blev fyret under en fyringsrunde. Han fandt hurtigt selv et aftenarbejde og bruger dagene til at planlægge en mindre foredragsvirksomhed, som han vil starte op. Igen er projektenheden med som tovholder, for der er mange, bl.a. jobkonsulenter, sagsbehandlere og kontaktperson fra KIF, som skal briefes og mødes. Når foredragsvirksomheden er kommet på plads, påbegynder han uddannelsen som socialpædagog.

En ung har efter sit fængselsophold været under opsyn hos KIF, som har visiteret ham til High:Five Storkøbenhavn i november 2007. Projektenheden fandt i løbet af en lille uge et fritidsjob til ham ved siden af den påbegyndte uddannelse som tømrer. Men kort efter udeblev han "*... jeg havde fundet en sød pige fra Fyn og flyttede nærmest derover fra mandag til fredag. Jeg var sjusket - udeblev fra jobbet og sygemeldte mig på skolen. Men nu er kæresten og jeg flyttet tilbage i min lejlighed i København, og jeg er igen på skole. Jeg skal meget snart finde en læreplads, og så er det min plan at kontakte High:Five igen.*"



Eksemplet illustrerer, at udeblivelse fra jobbet ikke nødvendigvis resulterer i et permanent frafald. Og slet ikke hvis man har High:Five som livline.

Hvad siger virksomhederne?

Følgende afsnit bygger på interview med arbejdsgivere, personaleansvarlige, afdelingsledere og mentorer fra 6 private virksomheder. Størrelsesmæssigt varierer virksomhederne fra et enmandsfirma til en koncern. Hvad angår brancher, er det virksomheder inden for håndværk (jord og beton, tømrer), post, forsikring, engros-handel og udsalg. Nogle af de interviewede arbejdspladser har indsluset mange unge i samarbejde med High:Five Storkøbenhavn, mens andre først lige er påbegyndt samarbejdet.

Enkelte af de interviewede virksomheder sidder med i High:Five Storkøbenhavns følgegruppe og har udover egne erfaringer også en bredere indsigt i projektenhedens arbejde,

Interviewpersonerne fremhæver især følgende aspekter ved de metoder, som High:Five Storkøbenhavn anvender i forhold til virksomhederne:

- a. Appellerer bredt til virksomheder
- b. Troværdig formidling af de unge
- c. Altid udgangspunkt i en konkret ung
- d. Stor aflastning for virksomhederne
- e. Det bliver også en succes for arbejdspladsen.

a. Appellerer bredt til virksomheder

Virksomhederne giver udtryk for, at High:Five projektets virksomhedsprofil med Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere i ryggen skaber troværdighed og er en vægtig baggrund for, at man som virksomhed åbner dørene. Incitamentet til at samarbejde med projektenheden omkring en eller flere unge er desuden et socialt engagement, *"...for man skal have hjertet med"*, som en personaleansvarlig siger.

Det sociale engagement viser sig hos de store virksomheder i en personalepraksis, som matcher tankegangen bag High:Five. Disse virksomheder karakteriseres som mangfoldighedsarbejdspladser med en personalepolitik, der omfatter indslusning af mennesker på kanten af arbejdsmarkedet. En personaleansvarlig fortæller, at virksomheden har ændret det oprindelige krav om en ren straffeattest til en 'acceptabel' straffeattest, hvorefter medarbejderens kriminelle fortid ikke betragtes som en belastning for alle typer arbejdsopgaver.

Hos de store virksomheder kan andre motiver for at samarbejde med High:Five Storkøbenhavn være, at de aldrig selv ville opsøge de fængslede unge, som projektenheden er ambassadør for. Og at det er perspektivrigt at have en ekstern samarbejdspartner, som kan blåstemple de unge på baggrund af et indgående kendskab til dem.

I de små og mellemstore virksomheder er det altafgørende, at High:Five Storkøbenhavn kan tilbyde hjælp til både virksomhed og den unge.

En afdelingsleder fra en mellemstor virksomhed fremhæver vigtigheden af, at High:Five Storkøbenhavn stiller med realistiske kandidater. Virksomheden skal levere en produktion, så der er ikke råd til mange fiaskoer. Skulle der alligevel op-



stå problemer med en ung, giver det en stor sikkerhed, at High:Five Storkøbenhavn straks følger op, inden situationen spidser til.

Arbejdsgiveren i en lille virksomhed, som har samarbejdet med High:Five i to omgange, understreger, at man ikke altid kan se, hvad et ungt menneske har med i bagagen:
– *Første gang gik det ikke, som jeg havde håbet, selv om både den unge og jeg fik masser af hjælp og støtte. Det viste sig, at han var selvmordstruet, og det kunne et job hos mig ikke ændre på. Men jeg giver alligevel en anden ung chancen, for jeg ved, at jeg får hjælp af High:Five, når jeg har brug for det.*

b. Troværdig formidling af de unge

Interview med virksomhederne viser vigtigheden af, at High:Five Storkøbenhavn er nuanceret og ærlig i sin formidling af de unge. At arbejdspladsen fx får oplyst, at de unge ikke er tunge kriminelle. Det er unge, der på et tidspunkt har truffet nogle dårlige valg, som de har fortrudt, og nu gerne vil videre i deres liv "...*man har jo også selv børn eller kendskab til unge og ved, hvor nemt det kan gå galt. Her er noget, hvor man kan gøre en forskel*", fortæller en personaleansvarlig.

Flere interviewpersoner vurderer, at det er helt centralt, at High:Five Storkøbenhavn før kontakten til virksomheden vurderer, om den unges kriminelle baggrund er uproblematisk for at varetage arbejdsopgaver på den pågældende arbejdsplads. At de fx ikke får tilbudt en ung med en baggrund i berigelseskriminalitet til at varetage arbejdsfunktioner, hvor andres ejendom og værdier er i spil. Mest af alt for den unges egen skyld, da mistanken ved tyveri altid først vil rettes mod den unge.

En personaleansvarlig har oplevet flere forløb, hvor den unge pludselig er udeblevet og ikke vender tilbage trods flere kontaktforsøg, men det har hun været indstillet på. Hun roser i den forbindelse projektenheden for at spille med åbne kort. Når High:Five Storkøbenhavn fx utvetydigt erkender, at fastholdelse i jobbet ikke altid lykkes i det første arbejdsforhold, men at det kan være første skridt til fastholdelse af den unge på arbejdsmarkedet.

c. Altid udgangspunkt i en konkret ung

High:Five Storkøbenhavns store kendskab til de unges baggrund, uddannelse og jobberfaring, mentalitet og jobmotivation fremhæves igen og igen af virksomhederne. De unges respekt for projektenhedens medarbejdere udlægger en afdelingsleder som et resultat af indlevelse og konsekvens i forhold til de unge, der måske for første gang i deres liv mærker 'en fast hånd'.

High:Five Storkøbenhavns kendskab til de unge er en stor fordel for virksomheden og de jobmatch, som projektenheden etablerer. En personaleansvarlig fortæller, at High:Five Storkøbenhavn altid er meget opmærksom på, at de unges evt. kompetencer bringes i spil, hvad enten det er (afbrudte) uddannelsesforløb og/eller jobberfaring. Kan en læreplads først oprettes efter nogen tid, indsluses den unge ofte i et forudgående praktikforløb, så han kan komme i gang og langsomt kan vende sig til arbejdspladsen. En strategi, som bakkes op af de interviewede virksomheder.



Særligt fremhæver de interviewede, at High:Five Storkøbenhavn altid har en konkret jobsøger i fokus ved første henvendelse til virksomheden. Også i de tilfælde hvor den unge ikke deltager i det første møde. Det er en meget anderledes strategi, end den flere virksomheder kender fra samarbejde med kommuner, hvor aftalerne sjældent omfatter konkrete personer.

d. Stor aflastning for virksomhederne

Er der brug for midlertidig økonomisk støtte under indslusningen af den unge, er High:Five Storkøbenhavn i stand til hurtigt at få det på plads. Forklaringen er, vurderer en arbejdsgiver, at projektenheden har tætte myndighedskontakter og viden om de offentlige støttemuligheder, som virksomhederne altid bliver orienteret om. Om den midlertidige støtte bliver anvendt vil typisk bero på en fælles vurdering fra High:Five Storkøbenhavn og arbejdsgiveren.

High:Five Storkøbenhavns tilbud om at være virksomhedens repræsentant i forhold til de unges bopælskommuner og administrere de anvendte støtteordninger falder i rigtig god jord hos virksomhederne. En arbejdsgiver fortæller:

– *Det er en lettelse at slippe for alle de formalia og alt det papirarbejde, der ofte er i samarbejdet med myndighederne. Hvis den unge fortsat er i fængsel, er det også en stor hjælp, at det er High:Five, som ordner alle formalia omkring den unges udgangstilladelse til fx jobsamtalen.*

Løntilskud er et kærkomment bidrag især i de mindre virksomheder, hvor personaleressourcerne er relativt begrænsede. Også mentorstøtten beskrives som et godt redskab til at fastholde den unge i arbejdet. En mentor fortæller, hvordan han oplærer den unge i at fungere på en arbejdsplads og gennem ros og anerkendelse bidrager til at opbygge den enkeltes selvværd *"...når de unge oplever, at der er nogen som tænker på, hvordan de har det, så vil de også gerne gøre det rigtig godt"*. Samme mentor har haft stort udbytte af at kunne trække på High:Five Storkøbenhavns store ekspertise – både når det handler om den enkelte unge og udsatte unge i det hele taget.

Andre virksomheder har en egenfinansieret såkaldt 'Morfar'-ordning til indslusning af alle nye medarbejdere, men når det gælder High:Fives målgruppe, kommer disse mentorer ofte til kort. Derfor ser arbejdsgivere og personaleansvarlige gerne, at der gives mulighed for at opkvalificere mentorlaget, specifikt hvad angår gruppen af unge med en kriminel baggrund.

Samarbejdet med High:Five Storkøbenhavn lider ikke under, at to forskellige personer indgår i teamet, for kontinuiteten er altid intakt. En personaleansvarlig har kun en enkelt gang oplevet projektenhedens sårbarhed, da den dengang eneste ansatte skulle på ferie. Hun er derfor glad for, at der nu er to ansatte, som kan overlappende hinanden.

e. Det bliver også en succes for arbejdspladsen

Virksomhederne tildeler projektenheden megen ros for evnen til at samarbejde. Formen er uformel, kontakten efter behov og målet at få lavet et godt jobmatch for den unge og virksomheden. De oplever, at projektenheden gør meget for, at det også bliver en succes for arbejdspladsen ved at tænke i helheder med en velforberedt indslusning og tæt opfølgning.



"De gør intet halvt, men altid fuldt ud". "De siger aldrig: det er ikke mit bord". "De hjælper også gerne andre unge på arbejdspladsen, selv om det jo ikke tæller i deres statistikker. Dette er blot nogle af de roser, som virksomhederne tildeler High:Five Storkøbenhavn under interviewene.

Virksomhederne fremhæver også vigtigheden af, at projektenhedens medarbejdere har den nødvendige beslutningskompetence, når tingene gerne skal gå hurtigt. Samme oplevelse har virksomhederne sjældent haft, når de samarbejder med kommuner og i enkelte tilfælde Kriminalforsorgen, hvor sagsbehandlingen har det med at trække i langdrag.

– Når der er en villig virksomhed og en topmotiveret ung, så handler High:Five, fortæller en personaleansvarlig, – og de kan give en meget hurtig respons, når der er behov, og det er vigtigt, for det kan være en tikkende bombe.

Virksomhederne anerkender, at High:Five Storkøbenhavn forlader scenen, så snart relationen mellem den unge og arbejdspladsen er selv bærende. Helt væk er de dog aldrig, for virksomheden kan altid komme i kontakt med dem, hvis der er behov. Ingen ønsker dog at misbruge den mulighed, for der er stor opbakning til, at arbejdsforholdet skal være så normalt som muligt – både for den unge og arbejdspladsen.

En afdelingsleder i en stor entreprenørvirksomhed understreger i den forbindelse, at frafaldsprocenten blandt de 15-20 unge, som han har aftaget fra High:Five er som hos øvrige unge medarbejdere, nemlig ca. 10 %. En personaleansvarlig fra en stor virksomhed vurderer, at det i en tid med stort forbrug af arbejdskraft er en større satsning at ansætte unge direkte fra gaden *"... da ved man ikke, hvad man køber. Det gør man med High:Five, og lykkes det at fastholde den unge, så får man en meget loyal medarbejder"*.

Hvad siger samarbejdspartnerne?

Følgende afsnit bygger på interview med 9 jobkonsulenter, UU-vejledere, opsøgende gademedarbejdere, socialrådgivere, uddannelsesvejledere og projektledere fra politiet, KIF, et statsfængsel, Københavns Kommune, en omegnskommune samt et jobrettet projekt for kriminalitetstruede unge. Flere af de interviewede samarbejdspartnere sidder med i High:Fives følgegruppe og har udover egne erfaringer også en bredere indsigt i projektenhedens arbejde.

Samarbejdspartnere fremhæver navnlig følgende aspekter ved den platform, som High:Five Storkøbenhavn har opbygget for det tværfaglige samarbejde omkring unge med en kriminel baggrund:

- a. En ikke-bureaukratisk organisation
- b. Tovholder i det tværfaglige samarbejde
- c. Yder en kriminalpræventiv indsats på landsplan
- d. Landsdækkende formidling af viden og erfaring.



a. En ikke-bureaukratisk organisation

High:Five Storkøbenhavn har i modsætning til myndighederne en blåstempling, som projektet har fået af politidirektøren, beskæftigelsesministeren og en række af dansk erhvervslivs sværvægttere, fremhæver flere af de interviewede samarbejdspartnere.

Samarbejdspartnere fra Kriminalforsorgen fremhæver desuden projektenhedens ikke bureaukratiske organisationsform som et stort fortrin. High:Five Storkøbenhavn har få ansatte med stor beslutningskompetence. Projektenheden er fritaget for det myndighedsansvar, som kan vanskeliggøre samarbejdet med de unge. Fx afslag på ansøgte tilskud. Og enheden er ikke underlagt det stadigt stigende dokumentationskrav, som offentlige systemer oplever. High:Five Storkøbenhavn kan derimod koncentrere sig om den jobrettede indsats.

Sådanne rammebetingelser giver mulighed for at manøvrere smidigt og hurtigt, ligesom den ikke-kommunale profil giver gennemslagskraft og signalerer nye samarbejds muligheder, hvilket er en væsentlig baggrund for projektets succes både hos unge og virksomheder.

b. Tovholder i det tværfaglige samarbejde

High:Five Storkøbenhavn har formået at skabe en platform for samarbejde med faste kontaktpersoner i bl.a. jobcentre, B&U-afdelinger og Kriminalforsorgen. De erkender alle nødvendigheden af, at projektenheden har en overskuelig og stabil kontaktflade til myndighederne. De interviewede giver udtryk for, at High:Five Storkøbenhavn er et vigtigt supplement til den myndighedsindsats, de selv varetager, og at samarbejdet går begge veje.

En UU-vejleder, som har samarbejdet med projektenheden om 20-22 unge i erhvervsfaglig grunduddannelse, vurderer, at High:Five har fundet en niche i ungeindsatsen.
– *Forcen i samarbejdet med High:Five er, at indsatsen bliver helhedsorienteret. Og koordineret, da der er helt klare aftaler vedr. ansvarsfordelingen, så arbejdsgangene bliver overskuelige, og antallet af professionelle rådgivere bliver reduceret i forhold til den enkelte unge.*

Samme UU-vejleder pointerer, at samarbejdet med High:Five Storkøbenhavn løbende evalueres mhp. optimering og justering. Vejlederen så gerne, at netværket omkring den enkelte unge blev yderligere styrket forud for den unges indslusning på arbejdspladsen. Et forudgående netværksmøde ville give mulighed for en endnu mere målrettet handleplan og opfølgning.

Det er lykkedes for High:Five Storkøbenhavn at få de mange samarbejdspartnere til at arbejde med og ikke mod hinanden, "...og det er ikke nogen let opgave at bygge bro mellem de mange ildsjæle på området", vurderer en samarbejdspartner fra Kriminalforsorgen. Projektenheden har været i stand til at sikre fælles fodslag i det tværfaglige professionelle samarbejde om de unge. Bl.a. gennem en tydelig arbejdsdeling parterne imellem, som til tider formaliseres i skriftlige dokumenter, men også kan bero på mundtlige aftaler.



Ansatte i kommunerne vurderer, at den samarbejdsplatform, som High:Five Storkøbenhavn har udviklet med deltagelse af den unge, bopælskommune, arbejdsplads og evt. Kriminalforsorg og med projektenheden som tovholder med fordel vil kunne eksporteres til resten af landet.

c. Yder en kriminalpræventiv indsats på landsplan

"Det kan være svært at vurdere, om det alene er projektets succes. Eller om succesen også er et billede på nutidens arbejdsmarked, hvor den lave ledighed gør, at virksomhederne er mere åbne i deres ansættelsespolitik", vurderer en samarbejdspartner fra Kriminalforsorgen. Interviewpersonen tilføjer, at det under alle omstændigheder er vigtigt at få så mange som muligt i job nu – mens arbejdsmarkedet er, som det er - og her er High:Five en yderst effektiv jobformidler. En UU-vejleder vurderer, at High:Five's succes ikke kun er et resultat af et aktuelt arbejdskraftbehov, men af et socialt engagement hele vejen rundt.

Flere samarbejdspartnere fremhæver særligt perspektiverne for High:Fives indsats over for unge i fængslerne. Dels dækker indsatsen her et stort og hidtil udækket behov for, at den unge allerede under strafafsoningen får adgang til arbejdsmarkedet. Og dels er projektet landsdækkende og kan på tværs af Danmark bidrage til brobygningen mellem fængslerne og de unges tilflytterkommuner, og det er vigtigt, for den unge har ikke et forsørgelsesgrundlag, hvis han løslades uden at være i arbejde.

Et eksempel på den landsdækkende indsats er en af de interviewede virksomheder, som fra sit domicil i Nordsjælland har samarbejdet med hjemkommunen og High:Five Århus omkring en ung nyløsladt fra fængslet i Møgelkær ved Horsens.

Ifølge uddannelsesvejledere i et statsfængsel har fængslerne ikke de fornødne ressourcer til at drive opsøgende kontakt på virksomhedsniveau. I fængslerne er det først og fremmest samarbejdet med de lokale uddannelsesinstitutioner, som kan give unge en mulighed for langsomt at vænne sig til livet uden for murene, fortæller interviewpersoner.

d. Landsdækkende formidling af viden og erfaring

Samarbejdspartnere understreger, at High:Five Storkøbenhavn aldrig holder kortene tæt til kroppen, men er gavmild i udveksling af unge, virksomheder, samarbejdskontakter, metoder, støtteordninger m.v. Det er vigtigere for projektenheden at få tingene til at flytte sig hurtigt end selv at få ejerskab til successen.

En af de 7 omegnskommuner, som projektenheden samarbejder med, fortæller: *"High:Five er med til at udvikle og overdrage metoder til vores organisation, så vi på sigt bliver bedre til at vurdere vores unges jobegnethed. Den virksomhedskontakt, som High:Five er med til at opbygge, skal på sigt fungere som vores lokale virksomhedsnetværk, som vi kan anvende til at matche de unges jobbehov".*

Evnen til at kende sin besøgstid og gøre samarbejdspartnerne selvkørende og derved få effekten til at sprede sig, skaber tydeligvis masser af goodwill omkring High:Five *"...men det er også en nødvendig overlevelsesstrategi, efterhånden som kendskabet til projektet bliver mere udbredt, og succesen er en kendsgerning",* vurderer en samarbejdspartner fra politiet.



Flere samarbejdspartnere fremhæver mentorordningen som en mulig aflastning for projektenheden. Flere af de interviewede har sammen med High:Five Storkøbenhavn udarbejdet forslag til, hvordan mentorernes arbejde kan optimeres. Bl.a. gennem kurser og sparring – også fra andre samarbejdspartnere, som har erfaring med at anvende mentorer i ungeindsatsen.

Interview med High:Five Storkøbenhavns samarbejdspartnere vidner om, at High:Five projektet betragtes som et videncenter, hvor samarbejdsmodel og metoder til stadighed udvikles og udveksles på tværs af geografi, delmålgrupper, virksomhedsbrancher og -størrelser, kommunale jobcentre, politi og Kriminalforsorg.

Netop samarbejdsmodel og metoder er et nybrud fortæller en samarbejdspartner fra politiet:
– *Der er mange projekter med samme målgruppe og formål som High:Five. Det, der gør High Five anderledes, er effektiviteten i processen med at få de unge i job. Der går ikke mange dage, før de kommer i gang – nogle gange er der kun tale om timer. Når det gælder indsatte, er det selvfølgelig et noget længere forløb. Men så er jobbet klart, når den unge bliver løsladt. Her er timingen også vigtig.*



4. High:Five's øvrige projektenheder

High:Five's projektenheder i hhv. Storkøbenhavn, Århus, Odense og Sønderjylland er etableret under de samme overordnede projektrammer. De fungerer som selvstændige enheder med egen ledelse, de har fået stillet kontorfaciliteter til rådighed hos en virksomhed fra Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere, og de har ikke noget myndighedsansvar.

Dette afsnit bygger på interview med ledere og konsulenter i de tre projektenheder i Århus, Odense og Sønderjylland samt High:Five's statusrapport pr. 11. januar 2008.

Afsnittet rummer en kortfattet beskrivelse af de tre projektenheder med særlig fokus på forskelle i forhold til High:Five Storkøbenhavn, hvad angår

- a. samarbejdsplatform
- b. metoder i forhold til unge
- c. metoder i forhold til virksomheder.

High:Five Århus

I High:Five Århus er der i sommeren 2006 ansat en projektleder, og Falck har i Århus stillet lokale, telefon og netadgang til rådighed for projektenheden.

High:Five Århus er som High:Five Storkøbenhavn forankret i en storby og har derfor som udgangspunkt et bredt grundlag af unge og et bredt rekrutteringsgrundlag mht. virksomheder.

I kontakten til unge og virksomheder vurderer projektlederen i Århus, at det er vigtigt, at High:Five har en virksomhedsrettet profil og ikke er et kommunalt anliggende.

High:Five Århus er næst efter High:Five Storkøbenhavn (se afsnit 2) den projektenhed, som har opnået de bedste resultater. I alt har High:Five Århus etableret 42 jobmatch:

- 11 jobmatch eksisterer fortsat
- 7 jobmatch er ophørt, fordi den unge er overgået til uddannelse, andet job eller efter aftale har taget sin afsked for at søge andet arbejde
- 24 jobmatch er ophørt, fordi den unge er udeblevet, er stoppet uden forudgående aftale eller er blevet afskediget.

43 % af de 42 unge er således fortsat ansat på samme arbejdsplads eller har påbegyndt en uddannelse eller andet arbejde.

a. Samarbejdsplatform

Samarbejde med Århus Kommune

Det store frafald af unge i Århus (57 %) skyldes primært kommunale fejlvisitationer. Kommunens ansatte opfattede i begyndelsen High:Five som en 'redningsplanke' og henviste utilpassede unge, som de havde bakset med igennem længere tid til projektenheden. De unge havde massive sociale problemer, som betød et stort frafald.



På den baggrund blev målgruppen redefineret, som i High:Five Storkøbenhavn, til at omfatte mere ressourcestærke unge, gerne med jobberfaring fra tidligere, og for hvem en plettet straffeattest er problemet. Projektlederen tog en runde hos de kommunale samarbejdspartnere for at afstemme forventninger til målgruppen og indskærpe, at High:Five ikke er et socialpædagogisk tilbud, men et jobrettet supplement til en sådan indsats. Det betød færre fejlvisiteringer, og især kommunens Straksaktivering visiterer nu langt mere arbejdsmarkedsparede unge.

High:Five Århus er trods mange ihærdige forsøg endnu ikke lykkedes med at få etableret et velfungerende samarbejde med faste kontaktpersoner i Århus Kommune. Der er fortsat alt for mange medarbejdere involveret i det enkelte sagsforløb, og udskiftningen har været stor blandt de kommunale medarbejdere under strukturreformen.

Projektlederen skal derfor snart mødes med ledelsen af hhv. UU-vejledningen og Ungeteamet mhp. at optimere kontaktfladen. Det er blevet aftalt for nylig, hvor High:Five Århus og High:Five's overordnede projektchef tog initiativ til at mødes med kommunens arbejdsmarkedschef.

Samarbejde med fængslet i Møgelkær

Samarbejdet med Politiet er meget begrænset, og med Kriminalforsorgen er samarbejdet kun langsomt kommet fra start.

Derimod har High:Five Århus fået etableret et konstruktivt samarbejde med fængslet Møgelkær, der har ansat en projektkoordinator, som visiterer unge til projektenheden i god tid før løsladelsen.

Det har bl.a. muliggjort, at High:Five Århus har skaffet lærepladser, praktik eller ordinære job og har etableret kontakt til de unges bopælskommuner forskellige steder i landet, før de unge bliver løsladt fra Møgelkær.

Udover High:Five Århus er de tre øvrige projektenheder også blevet involveret i samarbejdet, og Møgelkær visiterer nu efterhånden en del unge til High:Five.

Samarbejde med andre ungeprojekter

High:Five Århus har skabt sig et overblik over kommunens og andre aktørers (fx Mødrehjælpen og Idrætsdaghøjskolen IDA) forskellige ungeprojekter for at udvælge sig relevante samarbejdsparter. Projektenheden har med fx IDA lavet en samarbejdsaftale, hvor de unge efter et aktiveringsforløb hos IDA henvises til High:Five Århus, som etablerer virksomhedspraktik med jobgaranti.

High:Five Århus ser gode perspektiver for at kunne bidrage til en større koordination af ungeindsatsen i Århus og har taget initiativ til et sparringsmøde. Antallet af projekter er ganske vist stort, men man behøver ikke træde hinanden over tærne, da projekterne samlet dækker forskellige behov hos udsatte unge. Dog mangler der et overblik over, hvem der er gode til hvad. Nogle socialpædagogiske tiltag fokuserer på de unges misbrug, psykiske problemer eller på selvmordstruede unge. Den Sociale Retshjælp hjælper unge med at få styr på økonomi og gæld, mens projekt 'Drivrammen' har kontakt til unge på gaden, som ikke modtager kontanthjælp.



b. Metoder i forhold til unge

Århus Kommune er langt den største pipeline til High:Five Århus, når det gælder visitation af unge. Visitation af unge fra fængslerne er i vækst, hvorimod selvhenvendelser fra unge ikke har opnået et omfang som i Storkøbenhavn.

Hvad angår metoder, ligger High:Five Århus meget tæt op ad projektenheden i Storkøbenhavn:

- Opbygger et tæt kendskab til den unge i opstartsfasen
- Uddelegerer ansvar til den unge omkring jobansøgning, indhentning af straffeattest og gennemførelse af jobsamtalen
- Er altid tilgængelig
- Har stor opmærksomhed på ikke at klientgøre de unge.

Ligheden skyldes, at de 4 projektenheder løbende udveksler viden, erfaringer og skemaer til dokumentation af aftaler m.v. For at kunne kvalificere indsatsen udveksles desuden informationer om de unge i High:Fives fælles database, hvilket bliver stadig vigtigere, efterhånden som samarbejdet på tværs af landet er intensiveret, bl.a. omkring fængslede unge.

c. Metoder i forhold til virksomheder

Også når det drejer sig om virksomhederne, er der stor overensstemmelse i de anvendte metoder på tværs af projektenhederne.

Dog anvender High:Five Århus normalt det første virksomhedsbesøg til at informere arbejdsgivere, personalechefer, afdelingsledere m.v. om High:Five. De mange tidligere frafald af fejlvisiterede unge gør, at projektlederen er meget opmærksom på at få virksomheden forberedt grundigt, før den unge introduceres. Selv rigtigt visiterede unge kan være en stor udfordring for virksomheden. Derfor tilknyttes den unge en mentor på arbejdspladsen, som projektlederen også coacher grundigt, før forløbet igangsættes.

High:Five Århus har ligesom projektenheden i Storkøbenhavn aktuelt mangel på virksomheder, og erfaringen er, at de unges plettede straffeattest er det primære problem. Fx er der krav om en pletfri straffeattest i større detailhandelskæder, som ellers har tradition for at indsluse personer på kanten af samfundet.

Unge møder kravet om en pletfri straffeattest i både private og offentlige virksomheder. På baggrund af tilbagemeldinger fra unge i byen og fra oplandet, vurderer projektlederen, at problemet først og fremmest er et storbyfænomen og langt mindre udtalt i provinsen.

Virksomhedssamarbejdet i Århus har også lidt under, at arbejdspladser, som har haft en dårlig oplevelse med en ustabil ung, er faldet fra og ikke har været motiveret for igen at tage nye unge.

Desuden har projektlederen erfaret, at High:Five ved den første kontakt ofte forveksles med de mange kommunale ungeprojekter, som konstant opsøger virksomhederne. Det handler derfor om hurtigt at få gjort det klart for virksomheden, at High:Five ikke er et kommunalt projekt, men et projekt med en række anerkendte virksomheder i ryggen. Her er High:Fives informationsmateriale meget anvendeligt.



High:Five Odense

Rengøringskoncernen ISS har i Odense stillet lokale, telefon og netadgang til rådighed for High:Five Odense. I august 2007 er der ansat en ny projektleder, da den tidligere leder forlod jobbet efter længere tids sygefravær.

High:Five Odense har under den tidligere projektleder etableret 21 jobmatch. Holdbarheden af disse job er ukendt, da der under den tidligere projektleders langtidssygefravær ikke blev fulgt op på forløbene. Under den nye projektledelse er der oprettet 6 jobmatch, hvoraf halvdelen er fastholdt i job eller overgået til uddannelse eller andet arbejde.

High:Five Odense har som i Storkøbenhavn og i Århus et bredt rekrutteringsgrundlag af både unge og virksomheder, fordi projektenheden er forankret i en storby. Når resultaterne alligevel er meget begrænsede i forhold til de 2 øvrige storby projektenheder, skyldes det ifølge projektlederen, langtidssygefravær på lederposten og efterfølgende skift i ledelsen.

Den nyansatte projektleder har fra sine tidligere job stor erfaring med jobformidling til målgruppen, og disse erfaringer bliver efterhånden medieret med High:Five konceptet gennem erfaringsudveksling på tværs af de 4 projektenheder.

a. Samarbejdsplatform

Den nye projektleder i High:Five Odense har ikke haft mange samarbejdskontakter at bygge på, men har måttet opbygge en samarbejdsplatform næsten helt fra bunden. Og 4-5 måneder er en meget kort horisont for opbygning af et samarbejde med kommunale myndigheder, politi og Kriminalforsorg.

Samarbejde med primært Odense Kommune

Hos High:Five Odense bliver de fleste unge visiteret fra Odense Kommune og kun i mindre omfang fra små fynske kommuner. Kontaktfladen var begrænset, da den nye projektleder tiltrådte. Han har derfor i opstartsfasen udbygget kontakten til kommunale UU-vejledere og sagsbehandlere. Især UU-vejlederne visiterer stadig flere unge, men også sagsbehandlere er efterhånden godt med. Viser det sig, at en ung er fejlvisiteret, følger projektlederen straks op over for den visiterende myndighed.

Følgegruppen i Odense har nedsat en "Praktikergruppe" bestående af repræsentanter fra kommunen, politiet, ungdomsvejledningen og High:Five for styrkelse af samarbejdet.

Samarbejde med fængslerne på Fyn

Kontakten er efterhånden blevet styrket, når det gælder vejledere og sagsbehandlere i fængslerne i Nyborg, Ringe og Søbygård samt Kontaktpension Fyn, som alle er underlagt Kriminalforsorgen. I dag visiteres et voksende antal unge straffersoner til projektenheden i Odense.

Projektlederen vurderer, at denne delmålgruppe vil fylde stadig mere i fremtiden i alle de 4 projektenheder, fordi resultaterne er bedst med mere modne unge. Især hvis kontakten til arbejdsmarkedet bliver etableret i god tid før løsladelsen, og det



ser ud til at skulle lykkes for High:Five Odense. Fængslerne har således indvilget i fremover at visitere de indsatte til High:Five Odense 3-4 måneder før løsladelsen.

b. Metoder i forhold til unge

De anvendte metoder i håndteringen af den enkelte unge er i store træk som i de øvrige projektenheder, men projektlederen vurderer dog selv, at High:Five Odense slipper de unge lidt før øvrige projektenheder.

Vægten i arbejdet med den unge ligger hos High:Five Odense primært i de indledende samtaler. De unge skriver sjældent jobansøgninger. Dels har arbejdsgiveren ofte allerede sagt ja, når projektlederen har kontaktet virksomheden. Og dels beder virksomhederne sjældent om en jobansøgning, når det gælder et uflagt job.

Hvis de unge har ressourcerne til det, opfordres de desuden til selv at tage kontakt til formand eller sjakbajs og gennemføre jobsamtalen på den virksomhed, som projektlederen har fundet frem til og den unge accepteret. Så hurtigt som muligt trækker High:Five Odense sig i baggrunden, for de unge skal ikke opleve, at de har tilknyttet en pædagog eller 'fangevogter'.

c. Metoder i forhold til virksomhederne

Den nye projektleders strategi har været først at få etableret kontaktfladen til de samarbejdspartnere, som kan levere de unge, for derefter at kontakte konkrete virksomheder, når der har været en egnet kandidat.

De unge skal i videst muligt omfang selv opsøge virksomhederne, fordi virksomhederne i mødet med High:Five Odense ofte stiller betingelser om løntilskud, hvis de skal indsluse en ung. Projektlederen vurderer, at især de store virksomheder med mange i aktivering er vant til at få mere eller mindre gratis arbejdskraft stillet til rådighed. Viser det sig relevant at yde offentlige tilskud, varetager projektlederen dog kontakten til kommunen samt det administrative arbejde som øvrige projektenheder i High:Five.

I forbindelse med rekruttering af virksomheder har High:Five Odense benyttet internettet, projektlederens personlige kontakter i erhvervslivet samt Socialt Netværk Fyn. Projektlederen har erfaret, at det for unge af fremmed herkomst ikke er den etniske baggrund - men straffeattesten, som er et problem. Flere store detailhandelskæder har særlige mentorer, som tager sig af indslusningen af ledige med anden etnisk baggrund end dansk, men de kan ikke ansætte unge med en plettet straffeattest, fordi kæden har en politik, som forhindrer det.

Desuden har projektlederen erfaret, at Kriminalforsorgen har mange ungeprojekter i de større socialt ansvarlige virksomheder på Fyn. Derfor holder High:Five Odense sig lidt i baggrunden, for det er vigtigt ikke at overforbruge disse virksomheder, så de kører træet.



High:Five Sønderjylland

High:Five Sønderjylland adskiller sig fra de øvrige projektenheder, idet projektenheden dækker en hel region – fra Horsens til Gråsten – og en region uden storbyer. Rekrutteringsgrundlaget er derfor væsentligt anderledes end i de 3 andre projektenheder, hvad angår de unge.

Projektenheden har til huse hos Danfoss i Rødekro, som har stillet kontor, telefon og netadgang til rådighed for projektkonsulenten, der blev ansat i sommeren 2006.

High:Five Sønderjylland har etableret 19 jobmatch:

- 11 jobmatch eksisterer fortsat
- 6 jobmatch er ophørt, fordi den unge er overgået til uddannelse, andet job eller efter aftale har taget sin afsked for at søge andet arbejde
- 2 jobmatch er ophørt, fordi den unge er udeblevet, er stoppet uden forudgående aftale eller er blevet afskediget.

79 % af de 19 unge er således fortsat ansat på samme arbejdsplads eller har påbegyndt en uddannelse eller andet arbejde.

a. Samarbejdsplatform

Samarbejde med kommuner

High:Five Sønderjylland har i opstartsfasen haft vanskeligheder med at få etableret kontakter til regionens kommuner, men i dag er der indgået samarbejdsaftaler med 4 kommuner: Haderslev, Aabenraa, Sønderborg og Tønder.

Projektenhedens følgegruppe har her været behjælpelige ved at tage initiativ til nedsættelse af en virksomhedsprofileret 'Task force', som målrettet opsøger kommunerne for at optimere samarbejdet.

Kontaktfladen til kommunerne er jobcentre, UU-vejledere og SSP og består af mange forskellige faggrupper og stillingsniveauer. Derfor afholder High:Five Sønderjylland løbende informationsmøder, hvor medarbejdere på alle niveauer og afsnit af det kommunale system bliver informeret om High:Five, målgruppen m.v.

Visitation af de unge sker primært fra de 4 kommuner. I begyndelsen var der et markant frafald, for i en tyndt befolket region som Sønderjylland, var projektenheden nødt til som udgangspunkt at arbejde med en bred målgruppe. Med tiden er visitationen blevet mere succesfuld, fordi målgruppen er blevet klarere defineret, og fordi High:Five Sønderjylland har taget kommunalt ansatte med på virksomhedsbesøg, så de får indblik i, hvad det er, den unge skal kunne håndtere i et arbejdsforhold.

I samarbejdet med en af kommunerne har High:Five Sønderjylland lavet en særlig aftale for at optimere visitationen. Her skal kommunen samle alle unge fra målgruppen og gennemføre et afklaringsforløb, før de unge visiteres til High:Five Sønderjylland. Et tiltag, der svarer til High:Five Storkøbenhavns samarbejde med en mindre omegnskommune omkring et forvisitationsforløb (uddybes i afsnit 2). Hvis det bliver en succes, vil High:Five Sønderjylland forsøge at implementere konceptet i de 3 øvrige sønderjyske kommuner.



Samarbejde med Kriminalforsorg og fængsler

Samarbejdet med fængsler er relativt nyt og omfatter fængslet Møgelkær i Horsens, som har visiteret 6-7 unge til projektenheden. Henvisningen sker 2-4 uger før løsladelsen, så her arbejder High:Five Sønderjylland som de øvrige projektenheder på at få de unge henvist noget tidligere. Desuden har High:Five Sønderjylland afholdt indledende møder med fængslerne Sønder Omme og Renbæk.

I Kriminalforsorgen har High:Five Sønderjylland faste kontaktpersoner. Projektkonsulenten vurderer, at der er et stort behov for koordination af kontakten mellem Kriminalforsorgen og regionens kommuner. Kriminalforsorgen orienterer således ikke altid kommunerne, når de løslader en ung. Det kan betyde store problemer for den unge, som uden et reelt forsørgelsesgrundlag er i overhængende fare for tilbagefald til kriminalitet. High:Five Sønderjylland ser det derfor som et mål at skabe den dialog, som kan sikre, at alle arbejder mod et fælles mål.

b. Metoder i forhold til unge

Unge henvises primært fra kommuner, men der er et voksende antal visitationer fra fængsler samt selvhenvendelser. Det er også High:Five Sønderjyllands vurdering, at unge fra fængsler og unge, som selv henvender sig, oftere er i stand til at påtage sig et jobansvar. Det største frafald er blandt unge under 18 år i fritidsjob.

High:Five Sønderjylland er et mobilt kontor, der møder de unge der, hvor de er, og helst i ikke offentligt/kommunalt regi. Projektkonsulenten anvender i stort omfang samme metoder som øvrige projektenheder: opbygger tæt kendskab til den unge gennem indledende samtaler og tester den unges jobparathed ved at uddelegere ansvar. Særligt for projektenheden i Sønderjylland testes også den unges vilje til at pendle 20-30 km. frem og tilbage fra arbejde, da afstanden mellem bolig og arbejde normalt er større end i byerne.

Projektenheden er meget bevidst om, at de unge selv skal stå for så meget som muligt. De mere ressourcestærke bliver derfor opfordret til selv at tage affære, men bevare kontakten til projektenheden. Fx vil de unge meget gerne fortælle, når de har fået jobbet, for de har normalt ikke mange personlige kontakter, som udviser ægte interesse for dem. Projektkonsulenten betoner vigtigheden af autenticitet: at jobsamtalen er så realistisk som mulig og gerne med konkurrerende jobansøgere, og at virksomheden selv giver den unge besked, hvis han har fået jobbet.

c. Metoder i forhold til virksomheder

High:Five Sønderjylland står pt. i den paradoksale situation, at man har væsentligt flere parate virksomheder end unge. Baggrunden er en massiv rekrutteringsindsats blandt regionens virksomheder, fordi projektenheden har ønsket at sprede de unge på så mange forskellige virksomheder som muligt. Projektkonsulenten ønsker at undgå, at flere unge på samme arbejdsplads skaber subkulturer, som modvirker integrationen. Undtaget er de helt store virksomheder som Danfoss og TDC, der har mulighed for at ansætte de unge på forskellige afsnit og afdelinger.

Desuden ønsker projektenheden et bredere virksomhedsgrundlag for at sikre det bedste jobmatch til den enkelte unge. Derfor har projektconsulenten også informeret virksomhederne om, at de kan komme til at vente en tid, inden der er en konkret kandidat.



High:Five er det første landsdækkende projekt, hvis mål er at skabe job eller uddannelse til unge, der er i fare for marginalisering på grund af kriminalitet. High:Five er et virksomhedsrettet projekt bestående af en overordnet projektchef og projektenheder i hhv. Storkøbenhavn, Århus, Odense og Sønderjylland

High:Five blev i 2006 igangsat af Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere med opbakning fra beskæftigelsesministeren, politidirektør Hanne Bech Hansen og de regionale virksomhedsnetværk. Projektet er finansieret af midler fra Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Styregruppen for High:Five har i denne evaluering for 2007 valgt primært at tage afsæt i High:Five Storkøbenhavn, som har opnået de bedste resultater, hvad angår etablerede jobmatch. Formålet har været at afdække de virkningsfulde metoder samt hvilken rolle projektmodel og samarbejdsformer spiller for de opnåede resultater. Arbejdet i de øvrige projektenheder i Århus, Odense og Sønderjylland indgår dog også.

DISCUS har været ansvarlig for gennemførelse af evalueringen og udarbejdelse af nærværende rapport, som kan downloades fra High:Fives website: www.highfive.net