

EVALUERING 2010

Projekt High:five Et virksomhedsinitiativ for kriminalitetstruede unge



Indhold

<i>Intro til evaluering 2010</i>	3
<i>1. Status på match i de første 10 ½ måned af 2010</i>	4
Jobmatch i 2010.....	4
Uddannelsesmatch i 2010	5
High:fives samarbejdsvirksomheder i 2010.....	6
Status ultimo 2010 i forhold til de opsatte mål	6
Tre typiske matchforløb med unge.....	7
<i>2. Holdningsbearbejdning</i>	10
Holdningsbearbejdning af de unge	10
Holdningsbearbejdning af virksomhederne	11
Holdningsbearbejdning på det politiske niveau	13
<i>3. Metoder, værktøjer - og formidling af viden</i>	14
Mentorfunktion og -kurser.....	14
Brobygningsaktiviteter - fra fængsel til frihed.....	15
Dialogværktøj	16
Fremstød i forhold til uddannelsesinstitutioner	17
Netbaseret værktøjskasse målrettet virksomhederne	18
PR fremstød i ind- og udland	18
<i>4. Lokalt samarbejde og netværk</i>	20
Følgegruppernes rolle	20
Lokale samarbejdsmodeller	21
Udfordringer i samarbejdet.....	22
Bilag 1 Medfinansiering fra virksomhederne frem til 30.november 2010.....	23
Bilag 2 High:fives projektorganisation og samarbejdskommuner	24

Intro til evaluering 2010

High:five er et virksomhedsinitiativ, hvis formål er at sikre bedre job- og uddannelsesmuligheder for unge, der er i fare for marginalisering på grund af kriminalitet. High:five blev i 2006 igangsat af Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere (DNN) på opfordring af daværende politidirektør i København, Hanne Bech Hansen, og med støtte fra beskæftigelsesministeren.

I november 2009 fik High:five forlænget satspuljebevillingen i 2 år - for 2010 og 2011. Bevillingen blev hævet til 10 mill. kr. per år for at gøre projektet landsdækkende. Projektgruppen er udvidet i 2010 til at bestå af en projektchef, ti lokale projektledere og en projektsekretær.

I 2010 og 2011 er der fire overordnede målsætninger for High:five:

1. Etablering af job eller uddannelsesmuligheder til målgruppen. Målet er 400 match
2. Holdningsbearbejdning af virksomheder, unge kriminalitetstruede - og øvrige parter
3. Udvikling af metoder, værktøjer og formidlingsstrategier
4. Udvikling og etablering af lokale samarbejdsmodeller.

I 2011 skal der tages stilling til forankring, og denne evaluering indgår i arbejdet med mulige forankringsmodeller. Evalueringen 2010 omfatter indsatsen inden for de fire målsætninger:

DEL 1: JOBMATCH

Status på High:fives jobmatch i 2010 og tre typiske forløb hos High:five med en ung, der kommer direkte fra gaden, fra et fængsel eller er henvist fra en kommune.

DEL 2: HOLDNINGSBEARBEJDNING

High:fives holdningsbearbejdning på forskellige niveauer: i forhold til de unge, virksomhederne og det politiske niveau.

DEL 3: METODER, VÆRKTØJER og FORMIDLING

High:fives metoder og værktøjer vedr. mentorer, i brobygning fra fængsel til frihed og i dialog med samarbejdsparter. Samt formidling af viden og erfaringer.

DEL 4: SAMARBEJDE

Projektets tværgående lokale samarbejdsmodeller (med Kriminalforsorgen, politi og kommuner), High:fives kommunale aftaler og kontakt til jobcentrene.

Evalueringen er gennemført fra 15.11. til 15.12.2010, så den kunne ligge klar i januar 2011. Den omfatter altså de første 10½ mdr. af den nye bevillingsperiode. Evalueringen er baseret på udtræk fra High:fives registreringsdatabase om unge og virksomheder samt på interviews med projektchef og projektledere fra High:five, unge, virksomheder og samarbejdsparter.

High:five har af bevillingen på 10 mill. kr. forbrugt 6,9 mill.kr. per 30.11. Dette er mindre end budgetteret, da udvidelse af projektgruppen fra 5 til 12 ansatte er sket med lidt forsinkelse. Frem til den 30.11. har der været direkte medfinansiering fra virksomheder på 1,3 mill.kr. Medfinansieringen er sket ved, at 5 virksomheder har stillet kontorlokaler til rådighed for High:five rundt i landet, og en virksomhed har betalt alle telefonabonnementer og forbrug.

DISCUS er ansvarlig for evalueringen og udarbejdelse af nærværende rapport.

1. Status på match i de første 10 ½ måned af 2010

I ansøgningen for 2010 og 2011 formulerede High:fives styregruppe fire målsætninger. Den første målsætning omhandler etablering af job og uddannelsesmuligheder.

Målet er, at High:five inden for den 2-årige periode etablerer 400 job eller uddannelsesmuligheder til unge kriminalitetstruede.

- Indsatsen skal primært tage afsæt i de brancher, som ikke er konjunkturpåvirkede
- Indsatsen skal have et øget fokus på uddannelsesmuligheder
- Indsatsen skal opretholde fastholdelsesprocenten fra High:five i 2006-2009 på 65 %.

Jobmatch i 2010

Definition af jobmatch i High:five har været den samme siden projektstart i 2006.

Der er tale om et jobmatch, når High:five har

- visiteret en ung (talt med den unge om jobønsker, jobmuligheder o.a.)
- fundet den unge egnet til en indsats af High:five
- vurderet, hvor og hvordan den unge bedst starter i en virksomhed
- fundet virksomheden
- motiveret og engageret virksomheden
- klædt virksomheden og en eventuel virksomhedsmentor på til opgaven og
- startet den unge op på virksomheden.

Jobmatchet defineres altså som en proces, der omfatter forløbet, fra den unge visiteres til den unges første dag i virksomheden. De forskellige faser har forskellig tyngde afhængigt af, hvor vanskelig en sag er, eller hvor svært det er at finde den rigtige virksomhed. Der udfærdiges ofte en jobmatchaftale mellem den unge og virksomheden.

Et jobmatch kan være til fritidsjob, virksomhedspraktik, job med løntilskud, ordinært job, elev/læreplads eller lærlingeforløb. Tallene fra 2010 viser, at et jobmatch oftest starter med virksomhedspraktik, som kan føre videre til job eller lære/elevplads. Der etableres kun virksomhedspraktik, når der er ordinært job eller elev-/læreplads i sigte.

Status

Status omfatter de jobmatch, som er etableret i de første 10 ½ måned af 2010 fra. 1. januar til 15. november. Tallene er sammenlignet med tal fra evalueringen i 2009, der omfattede alle jobmatch i High:fives levetid, fra 2006-2009.

1. januar til 15. november 2010 er 92 unge blevet matchet med en virksomhed. 13 af disse er derefter blevet matchet med en ny virksomhed. Der er altså lavet 105 jobmatch.

- 9 ud af 10 er drenge/mænd (som i evalueringen 2009)
- 1/4 har anden etnisk oprindelse end dansk – færre end i 2009 (4 ud af 10)
- der er stor aldersspredning – men antallet af de ældste er stigende (25-30 år)
 - 5 % er under 18 (11 % i evalueringen i 2009)

- 30 % er over 25 år (23 % i evalueringen i 2009)
- 89 % har en plettet straffeattest (85 % i evalueringen i 2009)
- 1/4 af de unge har selv kontaktet High:five, resten er primært visiteret fra kommunerne eller Kriminalforsorgen (i 2009 var omkring 1/5 selvhenvendelser)
- 66 % er startet i ulønnet virksomhedspraktik - på nuværende tidspunkt er
 - 1/3 af disse er kommet videre til job med løntilskud
 - 1/6 til ordinært job og
 - 1/9 til lære-/elevplads
- 22 % er startet direkte i et ordinært job
- 7 % er startet direkte i en elev/læreplads
- 4 % direkte i et job med løntilskud.

Frafald

- 72 unge er pr. 15. november fortsat i praktik, løntilskud eller job i en virksomhed
- 21 unge har i 2010 afbrudt forløb – årsagen er ubekendt hos 1 af disse
- frafaldet blandt de øvrige 20 unge defineres som positivt eller negativt frafald:

Positivt frafald:

- 2 unge er stoppet et jobmatch for at gå i uddannelse
- 2 unge er stoppet for at overgå til andet arbejde
- 6 unge er stoppet efter aftale (fx i jobmatch som på forhånd er tidsbegrænsede)

Negativt frafald:

- 3 unge er udeblevet fra match
- 3 unge er stoppet uden aftale
- 4 unge er blevet afskediget.

Der er således udover de 72 unge, som fortsat er i jobmatch, andre 10 unge, hvis frafald defineres positivt. Pr. 15. november 2010 er der en fastholdelse blandt de unge på: 89 %.

Uddannelsesmatch i 2010

Definition af uddannelsesmatch er lavet i 2010, da der blev sat mere fokus på, at High:five også skulle arbejde med direkte match til uddannelsesinstitutioner.

Der er tale om et uddannelsesmatch, når High:five har:

- visiteret en ung (talt med den unge om uddannelsesønsker og muligheder)
- fundet den unge egnet til en indsats af High:five
- vurderet, om den unge opfylder de formelle optagelseskrav på den ønskede uddannelse og hjulpet med ansøgning
- orienteret uddannelsesstedet om ankomsten af den unge
- vurderet behovet for opbakning/mentor.

Det beror på en konkret vurdering, om den unge og High:five forud for opstart skal aflægge besøg på uddannelsesstedet, og om den unge skal 'følges' ud til skolen den første dag.

Status

Fra oktober 2010 har det været muligt for de ansatte i High:five specifikt at registrere uddannelsesmatch i databasen. Denne status omfatter derfor kun uddannelsesmatch, som er etableret fra oktober frem til 15. november 2010, og tallene er af samme grund ikke sammenlignet med evalueringen 2009. Det reelle antal uddannelsesmatch er højere, men blot ikke registreret. Udover disse uddannelsesmatch er 2 unge stoppet i jobmatch for at gå i uddannelse (se afsnit om frafald).

Fra oktober til 15. november 2010 er 4 unge blevet uddannelsesmatchet.

- 1 er blevet matchet til EGU
- 2 til teknisk skole
- 1 til en businessskole.

High:fives samarbejdsvirksomheder i 2010

High:five har i 2010 haft 91 samarbejdsvirksomheder med ét eller flere forløb.

I status på samarbejdsvirksomheder i 2010 er der sammenlignet med tal fra evalueringen i 2009, der omfattede alle virksomheder, som High:five har samarbejdet med siden 2006.

- 92 % (84 virksomheder) har haft ét forløb, mens de resterende 8 % svarende til 7 virksomheder har haft 2 eller flere forløb
- Virksomhederne er med ganske få undtagelser alle private
- Der er størrelsesmæssig spredning på virksomhederne og procentvis flere af de helt små samarbejdsvirksomheder i 2010
 - 48 % har under 10 ansatte (37 % i evalueringen 2009)
 - 28 % har mellem 11 og 50 ansatte (32 % i evalueringen 2009)
 - 76 % har således under 50 ansatte (69 % i evalueringen 2009)
 - 14 % har 50-100 ansatte (11 % i evalueringen 2009)
 - 20 % har over 100 ansatte (som evalueringen 2009)
- Virksomhederne er primært inden for følgende brancher
 - 24 % bygge og anlæg (22 % i evalueringen 2009)
 - 13 % jern, metal og auto
 - 12 % hotel, restauration, køkken og kantine (10 % i evalueringen 2009)
 - 10 % transport, post, lager- og maskinførerarbejde
 - 9 % salg, indkøb og markedsføring (17 % i evalueringen 2009)
- 10 % af virksomhederne er medlem af DNN og/eller DRN (15 % i evalueringen 2009).

Status ultimo 2010 i forhold til de opsatte mål

High:fives målsætning for den 2-årige periode (2010-2011) er som nævnt 400 job- og uddannelsesmatch.

High:five har i de første 10½ måned etableret 105 virksomhedsforløb for unge, og 4 registrerede uddannelsesmatch. Dette svarer til godt 1/4 af det samlede mål for den 2-årige periode. Fastholdelsesprocenten på 89 er markant højere end de 65 %, der er opstillet som mål.

En række forhold har ifølge High:fives projektchef haft indvirkning på antallet af job- og uddannelsesmatch i de første 10 ½ måned af 2010:

- Den økonomiske krise har gjort det vanskeligere at finde virksomheder
- Helt 'almindelige unge' uden for High:fives målgruppe står i øjeblikket uden praktikplads, hvilket øger konkurrencen om praktikpladserne
- Kommunernes øgede fokus på etablering af virksomhedspraktikker/job med løntilskud har øget konkurrencen om pladserne
- I 2010 er der ansat 7 nye medarbejdere i High:five. 5 medarbejdere blev ansat 1. februar og 2 blev ansat henholdsvis 1. august og 1. september. Ved ansættelsen af nye medarbejdere påregnes en oplæringsperiode på ca. 3 mdr., og derfor har den reelle opnormering i de første 10 ½ måned af 2010 været på 5 medarbejdere i ca. 6½ mdr. Altså i alt knap 3 årsværk - udover de 5 medarbejdere, som er fortsat fra 2009.
- High:five er startet op i 4 nye lokalområder, hvor der er etableret samarbejde med politi, kommuner, virksomheder o.a. Det tager tid, før der i et nyt område etableres jobmatch i større omfang. Det var også erfaringen fra 2006-2009.

Disse forhold har betydet, at der i det første 5-6 måneder af året ikke blev lavet så mange job- og uddannelsesmatch. Antallet af månedlige match har været stigende fra august 2010, hvorfor High:five stadig forventer at nå målet på i alt 400 match for 2010 og 2011.

Tre typiske matchforløb med unge

Her følger tre typiske eksempler på matchforløb med en ung, der kommer direkte fra 'gaden', fra et fængsel eller er henvist fra en kommune.

De tre forløb skal illustrere de kvantitative data. Forløbene er konstrueret af DISCUS ud fra interviews med de unge og fra erfaringer indsamlet hos projektledere i High:five.

Matchforløb for en ung, der kommer direkte fra 'gaden'

High:fives projektleder får en opringning fra Ali. Ali har en kammerat, der har fået læreplads gennem High:five. Ali ønsker et job, så han kan flytte i lejlighed med sin kone, der er gravid. Projektlederen inviterer Ali til samtale på sit kontor. Ali fortæller, at han bor hos sin familie i det kvarter, hvor han er vokset op, og at han er blevet smidt ud hjemmefra flere gange. Han har været i gang med en erhvervsuddannelse, men holdt op for 2 år siden og har ikke siden haft job eller kontakt til jobcentret. Ali vil ikke starte på en uddannelse. Han har brug for penge til sin egen lille familie og til at flytte væk fra området.

Aftalen bliver, at projektlederen prøver at finde et ufaglært job, og at Ali selv skal hente sin straffeattest på politigåden. Projektlederen siger, at Ali skal starte i virksomhedspraktik og tilmelde sig jobcentret, så han er forsikret under praktik. Ali er skeptisk, han tror ikke, han er berettiget til kontanthjælp, da han og hans kone har sparet op til flytning. Ali får navnet på High:fives kontaktperson i jobcentret, som projektlederen også kontakter og informerer om aftalen. Derefter begynder projektlederen at kontakte potentielle virksomheder. Næste dag bliver Ali tilmeldt af jobcentrets kontaktperson, som visiterer ham til virksomhedspraktik. Ali henter sin straffeattest, som til hans store overraskelse er uoplettet. Han kontakter High:five, som har mere godt nyt. Ali skal til samtale på et pakkecenter om 3 dage.

Ali møder op sammen med High:five, som har samarbejdet med pakkecentret om andre unge, og bliver af lederen vist rundt i pakkehallen. Ali synes, det er uoverskueligt. Lederen beroliger ham med, at han blot skal møde op og gå til hånde. Derefter er Ali til samtale med HR-chefen, som fortæller, at han får en ny chance, og at de vil vise ham tillid, hvis han er ærlig og mødestabil. Projektlederen ringer til kontaktpersonen i jobcentret og indgår aftale om virksomhedspraktik, mentor aflønning, opfølgning samt løntilskud, hvis det bliver aktuelt.

Projektleder, pakkecenter og Ali mødes igen efter tre uger og taler om mulighederne for ansættelse. Ali tilbydes job med løntilskud. HR-chefen fortæller, at Ali ikke er helt oppe i omdrejninger, og at det vil tage nogen tid, før Ali kan magte et ordinært job. Ali siger ja tak til job med løntilskud og får nu råd til at flytte væk med sin kone og begynde på en frisk. Det er aftalen, at Ali og pakkecentret kan kontakte projektlederen, hvis der opstår problemer.

1/4 af High:fives unge henvender sig selv. Fælles for de unge fra 'gaden' er, at de ofte har haft mange nederlag og har brug for en kontaktperson, de har tillid til, og som kan guide dem gennem systemet, fx med at henvende sig på jobcentret. Nogle er før blevet afvist af jobcentret, fordi de har en opsparing eller er forsørget af en ægtefælle, mens andre har været så aggressive, at de nu er overladt til sig selv. Nogle har brug for støtte gennem længere tid, mens andre kun har brug for støtte til selve jobmatchet, derefter kan de klare sig selv.

Matchforløb for en ung, som visiteres fra en kommune

Peter på 20 år bliver henvist til High:five af sin beskæftigelsesbehandler. Sagsbehandleren fortæller projektlederen i High:five, at Peter har haft en meget ustabil tilværelse med mange skoleskift, ophold på institutioner, ungdomsfængsel, produktionsskole og kommunale projekter, som ikke rigtig har ført til noget. Hun fortæller også, at Peter har gået uden kontanthjælp i perioder, da han ikke kunne opfylde sin aktiveringsforpligtelse. Sidst fortæller hun, at Peter skal i retten om 2 mdr., da han har udvist truende adfærd over for en buschauffør. Det eneste Peter ønsker er et job. Sagsbehandler og projektleder aftaler, at Peter kan bevilges støtte til en virksomhedsmentor, og evt. løntilskud, hvis det kommer på tale. De aftaler også at have en løbende dialog, da Peter har været meget ustabil og er udeblevet fra møder o.a.. Hvis det lykkes at få Peter i praktik, skal projektlederen følge op.

Projektlederen ringer til Peter og inviterer ham til samtale. Her fortæller Peter, at han vil have et rigtigt job og tjene sine egne penge. Projektlederen får ham til at fortælle om sine mange skift mellem skoler, institutioner og fængsel og hans seneste kriminelle handling. Hun vil gerne give Peter en chance, men han skal først vise, hvad han kan. De aftaler, at hun skal finde en praktikplads på en virksomhed. Da Peter har begået vold og tyveri, er mulighederne begrænsede. Projektlederen fortæller, om de gode erfaringer med entreprenørvirksomheder. Selv om der er arbejdsløshed, er de ofte villige til at give unge mænd en chance. Peter indvilger i at møde op til samtale på en byggeplads hos en af de entreprenørvirksomheder, High:five har kontakt med.

På byggepladsen møder Peter en mentor, som han straks fatter sympati for. Mentoren fortæller om de dumheder, han selv begik som ung. Han stiller ét krav til Peter - at han møder hver dag kl. 6.30. Mentoren siger med et glimt i øjet: 'På arbejde skal du have hænderne op af lommen, men når du har fri, så skal du sørge for at holde dem i lommen!'. Projektlederen har aftalt med kommunen, at Peter skal starte med 3 mdrs. praktik. Hvis Peter er stabil, vil

projektlederen arbejde for, at Peter kan få en fodlænkeordning, hvis han dømmes til strafafsoning. Virksomheden er indstillet på at tage Peter i sådan en ordning, hvis han vil og kan.

1/4 af de unge bliver visiteret fra en kommune. Kommunerne visiterer ofte de helt unge. Typisk kommer de fra et kommunalt aktiveringsprojekt eller et forløb hos en ekstern leverandør, der ikke har ført til beskæftigelse. High:five har lettere ved at få bevilling til mentorstøtte og løntilskud til disse unge, og dialogen med kommunen går på mange måder nemmere, da de allerede kender de unge. Hvis de unge har en straffesag kørende, har High:five flere gange ved direkte henvendelse til forsvarer og anklager formået at påvirke en domsafgørelse, så den unge kan fastholdes i en positiv udvikling. Udfordringen for High:five er, at motivationen hos disse unge for job eller uddannelse typisk er meget begrænset. Og at de unge ofte har mange problemer som fx stofmisbrug og psykiske lidelser, hvilket vanskeliggør match.

Matchforløb for en ung, som henvises fra et fængsel

Søren er 28 år, han har været i fængsel for vold 2 gange og skal løslades om 3 uger. Han er netop ved at afslutte grundforløb som elektriker, hvilket han har gennemført fra fængslet. En fængselsansat har støttet ham i skolegangen og opfordrer Søren til at kontakte High:five.

En projektleder fra High:five får en opringning fra Søren. Søren fortæller, at han er fast besluttet på, at denne gang skal være den sidste. De aftaler at mødes 2 dage efter på skolen – den fængselsansatte sørger for, at Søren får udgangstilladelse. Her fortæller Søren, at han har forandret sig under fængselsopholdet og fået styr på sit temperament. Søren er frustreret over, at skolen kun kan tilbyde skolepraktik og ved ikke, hvordan han skal få en praktikplads. Projektlederen opfordrer Søren til at kontakte jobcentret dagen efter løsladelsen for at søge kontanthjælp. Hun vil så afsøge mulighederne for at finde en praktikplads.

Projektlederen ringer til 20-30 el-installatører i den kommune, hvor Søren boede før fængselsopholdet. Efter 14 dage kommer den gode nyhed: Søren skal til samtale hos en el-installatør. Virksomheden kan ikke love ham lærepladsen, men vil først se Søren an, så de aftaler en virksomhedspraktik på 4 uger. Virksomheden ligger tæt på Søren forældres hjem, så der kan han bo, indtil han selv finder et sted. De aftaler, at projektlederen skal kontakte Søren og virksomheden hver uge i praktikperioden for at høre, hvordan det går, og om Søren kan få lærepladsen på virksomheden. Ellers skal projektlederen i gang med at undersøge muligheder i andre virksomheder. Praktikken går godt, og Søren får sin læreplads som elektriker.

1/4 af de unge henvises fra fængsler. De er ofte lidt ældre og mere modne, vil ikke tilbage i kriminalitet, men har ingen kontakter til erhvervslivet. Mange har ingen uddannelse, så det er ofte et ufaglært job, der skal findes. De fleste unge skal henvende sig i jobcentret, fordi de skal starte med virksomhedspraktik for at vise arbejdsgiveren, hvad de kan. Nogle kan nøjes med 2-4 uger, mens andre skal i længere forløb, da de aldrig har været på arbejdsmarkedet. Det kræver støtte fra High:five og evt. samarbejdspartnere. High:five har for flere unge formået at få modtagerkommunen til at forberede en bopæl til den indsatte, afklare den indsatte ifht. en jobindsats og klargøre papirer forud for løsladelsen. Derved kan den unge begynde i en virksomhed direkte efter afsoning, og i enkelte tilfælde før afsoning er slut.

2. Holdningsbearbejdning

High:five har som sin anden målsætning at påvirke unge og virksomheder. Også i 2010 - som i de foregående 4 projektår - er der arbejdet målrettet med holdningspåvirkning. Sigtet er fremadrettet at forbedre beskæftigelsesmulighederne for kriminelle og kriminalitetstruede unge. Det har vist sig nødvendigt også at arbejde med påvirkning af det politiske system.

Holdningsbearbejdning af de unge

High:five arbejder på mange måder med at skabe holdningsændring hos de unge. Der skabes positive rollemodeller i småfilm, pjecer, på web og i avisartikler - og det signaleres klart i al markedsføring, at det er virksomheder, der står bag High:five, fordi virksomhederne vil give de unge en chance. Sigtet er, at de unge forstår, at der er muligheder også for dem – og at de kan få hjælp af High:five.

Holdningsbearbejdning indgår også i jobmatchningsforløbet. Samtidig med at de unge skal have en ny chance på arbejdsmarkedet, skal de stå ved deres fortid og være klar over konsekvensen af de kriminelle handlinger. Som en del af denne proces skal de unge selv indhente deres straffeattest forud for en jobsamtale, og under jobsamtalen være i stand til at fortælle om deres tidligere fejltrin. High:five har i samarbejde med Kriminalforsorgen udviklet et dialogværktøj til at bedre dialogen mellem den unge og virksomheden (se del 3).

Tre eksempler

Tre unge er blevet interviewet om, hvad der fik dem til at kontakte High:five:

Henrik – en kammerat som rollemodel

Henrik er 23 år, hans kriminelle løbebane startede i teenageårene. Henrik kontaktede High:five efter at have været ude af kriminalitet i 3 år og jobsøgende i 1 år. Han havde opgivet at finde job. Det var Henriks nære kammerat, som inspirerede ham til at opsøge High:five. Kammeraten har også afsonet en dom og haft svært ved at finde job. Fra kammeraten vidste Henrik, hvordan High:five havde hjulpet ham i job. Med hjælp fra High:five blev Henrik ansat som lagerarbejder.

Amigo - information fra fængselspersonalet

Amigo er 18 år. Som 17-årig blev han dømt for røveri og fik en dom på 1,5 år. I fængslet fik Amigo et godt forhold til en fængselsansat, som fortalte, at han kunne kontakte High:five, for at få hjælp til at starte på uddannelse eller finde job efter afsoningen. Under afsoningen startede Amigo på Teknisk Skole med henblik på at blive udlært som autolakerer. Da den fængselsansatte i slutningen af afsoningen igen opfordrede Amigo til at kontakte High:five, besluttede han at ringe op. Amigo giver selv den fængselsansatte æren for, at han fik kontakt til High:five, som hjalp ham i praktik som autolakerer med mulighed for en læreplads. Amigo er sikker på, at det går godt, for han vil ikke svigte High:five, som hjalp ham ind på værkstedet. Han ønsker at blive et godt eksempel for andre.

Ulrik – pjece om High:five som et virksomhedsinitiativ

Ulrik er 21 år og uddannet pladesmed. Som 20-årig blev han dømt til at afsone 14 måneder, først i et lukket fængsel for derefter at blive overført til en pension. Der blev Ulrik, via en pjece, opmærksom på High:five. Særligt vigtigt for Ulrik var, at High:five er et virksomhedsprojekt. Han var overrasket over, at virksomhederne vil give en som ham en chance. Ulrik kontaktede High:five.

Samtidig havde hans nære onkel skaffet ham til jobsamtale i et vognmandsfirma. Ulrik fik jobbet og fra starten har Ulrik følt sig særligt forpligtet til at yde sit bedste. Han vil ikke skuffe onklen eller svigte High:five, som var behjælpelig med ansættelsen. Efter en kort praktik er Ulrik blevet ordi-nært ansat i vognmandsfirmaet.

Holdningsbearbejdning af virksomhederne

Et af High:fives mål er at ændre virksomhedernes syn på unge med plettede straffeattester og få virksomhederne til at se individuelt og nuanceret på hver enkelt straffeattest. Det sker i tæt dialog med den enkelte virksomhed. High:five har i samarbejde med Kriminalforsorgen udviklet dialogværktøjet (se del 3), som skal bidrage til en større forståelse for målgruppen og dens potentiale.

En virksomhedsrepræsentant fra 7-Eleven udtaler:

Efter vi har indledt samarbejde med High:five, er mit syn på at ansætte unge med en plettet straffeattest ikke længere så firkantet. Faktisk var det lidt i modstrid med vores personalepolitik, men nu har jeg opdaget, at de unge er meget loyale og har truffet en beslutning om, at de har lagt fortiden bag sig. Vurderer jeg, at de er motiverede for at arbejde hos os, udgør straffeattesten derfor ikke en hindring, selvom jeg stadig er påpasselig med at ansætte nogen, der har begået berigelseskriminalitet.

De private virksomheder

'Buttom up' tilgang

Hidtil er High:fives holdningspåvirkning først og fremmest sket på det private område og via 'buttom up' tilgangen.

Ved 'buttom up' tilgangen sker holdningsbearbejdning gennem direkte kontakt til en lokal arbejdsplads. Sigtet er at indlede et samarbejde om en konkret ung. Derefter kan kendskabet til og erfaringerne med High:five kanaliseres til et højere niveau fx på koncernplan - eller til andre virksomheder i samarbejdsvirksomhedens netværk, fx i brancheforeninger o.a. Metoden har vist sig effektiv. Dels fordi den lokale leder fra start får 'sat ansigt' på den unge og projektlederen, og dels fordi virksomhedspersonale i det udførende led ofte har erfaring i håndteringen af unge – også unge, der har været lidt på kant med loven.

'Top down' tilgang

I 2009 igangsatte High:five en virksomhedsrekruttering af større og ofte landsdækkende private virksomheder på baggrund af behov blandt High:fives unge. 60 større virksomheder i restaurationsbranchen, supermarkedskæder, møbelhuse, entreprenørfirmaer, transportfir-maer og renovations-/nedrivningsfirmaer fik brev og blev kontaktet telefonisk. 3/4 af virksomhederne viste interesse for dialog med High:five, og det har ført til flere overordnede aftaler. Nogle virksomheder har ønsket at udskyde samarbejdet med High:five til et senere tidspunkt pga. den økonomiske krise.

Ved 'top down' tilgangen sker holdningsbearbejdning oppefra. High:five holder møder med koncernledelse, og dialogen kan resultere i, at koncernens holdning til straffeattester nuanceres, hvilket åbner mulighed for, at lokale afdelinger/virksomheder kan ansætte unge fra High:five. 'Top down' tilgangen er egnet til at sætte social ansvarlighed for unge på virksom-

hedens dagsorden og øge kendskabet til High:five. Samarbejdet om den enkelte unge skal altid ske på den lokale arbejdsplads.

Tre eksempler

Disse tre eksempler illustrerer de holdningsændringer, der kan ske i private virksomheder gennem kontakten og samarbejdet med High:five.

En ledende medarbejder fra McDonald's udtaler

— *Vi har altid vist et stort socialt ansvar i McDonalds. Jeg vil dog ikke afvise, at samarbejdet med High:five har skærpet vores fokus på at ansætte unge med en broget fortid. I McDonald's ønsker vi stor mangfoldighed i personalesammensætningen, så den afspejler befolkningssammensætningen i nærområdet, og det er et fælles ansvar, at alle føler sig velkomne og godt behandlet. Vores sociale og mangfoldige indstilling er ikke blevet mindre i samarbejdet med High:five.*

En franchisetager fra 7-Eleven udtaler

— *Idet vores medarbejderstab består af flere ansatte med forskellige etniske oprindelser, er vores personale vant til at samarbejde med kolleger med forskellige holdninger og forståelser. Alligevel har samarbejdet med High:five været med til at udvikle holdningerne hos vores medarbejdere, da det har givet dem nye kolleger med andre problemstillinger at forholde sig til. Herudover har de medarbejdere, som har været på mentorkursus, fået ny inspiration og spændende arbejdsopgaver at forholde sig til.*

En ledende DFDS medarbejder udtaler

— *De unge, som via High:five kommer ud på vores skibe, er meget arbejdsomme og ivrige for at vise, at de dur til noget. Selvom der i skibsbranchen er tradition for at hjælpe unge, som af den ene eller anden grund er havnet på den forkerte side af loven, var denne skik gået i sig selv. Efter at samarbejdet med High:five er iværksat, og vi har genoptaget arbejdet med de unge, er vi på ny blevet opmærksomme på, at skibene tilbyder et unikt miljø, hvor de unge bliver trukket væk fra nærmiljøet og derfor ikke fristes til at dumme sig. At yde hjælp til selvhjælp for unge som gerne vil arbejde for os er en stor tilfredsstillelse.*

De offentlige virksomheder

Holdningspåvirkning af offentlige virksomheder er vanskelig og langsommelig, idet disse virksomheder henholder sig til interne regler, der skal sikre, at virksomheden altid ansætter den bedst kvalificerede ansøger. Reglerne er bekræftet ved et møde med Personalestyrelsen.

High:five har tidligere støttet unge i jobsøgning i offentligt regi, men de unge er aldrig blevet vurderet som kvalificerede. Når High:five har henvendt sig for at få uddybet afslag, har fx kommunerne begrundet afslag med, at de i forvejen ansætter udsatte grupper i løntilskud.

DSB er den eneste offentlige virksomhed, som High:five har en samarbejdsaftale med.

High:five har i 2010 afholdt møde med Rigspolitechefen, som nu overvejer muligheden for, at politiet kan dispensere fra kravet om en 100 % ren straffeattest 10 år tilbage hos jobansøgere. Der er også afholdt flere møder med Forsvarets rekruttering og Forsvarets efterretnings-tjeneste om indgåelse af en aftale. Forsvaret er positiv, og en aftale er under forhandling.

Derudover forsøger High:five at påvirke det politiske niveau til at opfordre offentlige virksomheder til i højere grad at tage socialt ansvar, og at afpasse ansættelsesprocedurer hertil.

Holdningsbearbejdning på det politiske niveau

High:five forsøger at sætte job og uddannelsesmuligheder for kriminalitetstruede unge på den politiske dagorden. Derudover påpeger man lovgivningsmæssige problemstillinger og barrierer, samt øger kendskabet til High:five og til de udfordringer, der er i arbejdet med at etablere job og uddannelsespladser til målgruppen af unge. Dette sker via medierne og via direkte kontakt til det politiske niveau, ved henvendelse eller møder, konferencer.

Dialog med Socialministeren

High:fives kontakt til Socialministeren er et eksempel på denne strategi. I september 2010 tog High:five skriftlig kontakt til Socialministeren for at fortælle om High:fives arbejde og resultater, om samarbejdet med kommuner, Kriminalforsorg og politi samt de lovmæssige barrierer, High:five støder på i arbejdet. I brevet problematiseres følgende områder:

- *Offentlige virksomheder skal tage mere socialt ansvar*
Enkelte offentlige virksomheder er allerede begyndt at ansætte målgruppen, men der er ifølge High:five brug for en politisk udmelding om, at offentlige virksomheder i højere grad skal tage socialt ansvar.
- *Unge nyløsladte matches som gruppe 1*
Unge som løslades, selv efter mange års fængsel, matches som gruppe 1, på trods af at flere af de unge ikke er arbejdsmarkedsparete. Denne matching medfører begrænsende tilskudsmuligheder, som ville være relevante i forhold til målgruppen.
- *Opkvalificering af indsatte – afholdelse af AMU-kurser i fængsler*
Muligheden for opkvalificering af indsatte er de seneste år blevet styrket. Mange af de evner, som erhvervslivet efterspørger, skal dog erhverves via AMU-kurser, som på nuværende tidspunkt ikke kan afholdes i fængsler, fordi de ikke er 'åbne kurser'.
- *Løntilskud*
High:five har i nogle tilfælde forsøgt at få kommunerne til at bevilge løntilskud, når virksomhederne ansætter afsonere i direkte forlængelse af afsoningen. Det er dog ikke muligt, da de unge afsonere ikke har stået til rådighed for arbejdsmarkedet i ½ år. High:five beder ministeren om at undersøge muligheden for en særlig løntilskudsordning for afsonere.
- *Ordlyden i straffeattesterne*
Mange virksomheder har svært ved at forstå indholdet af straffeattesterne, og High:five har i flere tilfælde oplevet, at virksomheder ikke ønsker at indgå et samarbejde, fordi ordlyden er uforståelig. Derfor arbejder High:five for at få ændret ordlyden.
- *Gældsplage*
Når indsatte løslades, tildeles de et økonomisk beløb, som skal række til de første par dage i friheden. Beløbet er dog minimalt, hvorfor de løsladte kunne foranlediges til at begå kriminalitet for at sikre livets opretholdelse. Derudover afkræves betaling af sagsomkostninger, når en indsat løslades, hvilket er meget demotiverende for de unge, som er blevet opkvalificeret i fængslet og visiteret til et job, men endnu ikke har modtaget deres først lønseddél. Kriminalforsorgens "Projekt God Løsladelse" sætter netop fokus på, at samarbejdet mellem kommuner og fængsler er vigtig, så den løsladte hurtigst muligt kan sikres økonomisk. Projektets anbefalinger er dog ikke implementeret alle steder.

High:five's brev til Socialministeren resulterede efter en måned i et møde mellem projektchefen og ministeren, med deltagelse af en virksomhed fra styregruppen. På mødet blev de ovenstående problemstillinger drøftet. Fokus på mødet var især problemstillingen med fagligt at opkvalificere de indsatte, fordi AMU kurser ikke kan afholdes i fængslerne. På mødet blev ministeren bedt om at bringe budskabet videre til Undervisningsministeriet, som tidligere har afvist muligheden for afholdelse af kurserne.

3. Metoder, værktøjer - og formidling af viden

High:five har som sin tredje målsætning at udvikle metode og værktøjer til arbejdet med at sikre job- og uddannelsesmuligheder til kriminalitetstruede unge og at formidle denne viden. I 2010 har de væsentligste metoder, værktøjer og formidlingsinitiativer været:

- mentorfunktion og kursustilbud
- brobygningsaktiviteter - fra fængsel til frihed
- dialogværktøj målrettet unge og virksomheder
- fremstød ifht. relevante uddannelsesinstitutioner
- netbaseret værktøjskasse målrettet virksomheder
- PR-fremstød i ind- og udland.

Mentorfunktion og -kurser

Udvikling af mentorfunktionen og kursustilbud er sket siden 2008. I 2010 er der udviklet og afholdt to kurser for mentorer med deltagelse af samarbejdspartnere, og som noget helt nyt er der etableret et pilotprojekt i Århus med et frivilligt, ulønnet mentornetværk.

To mentorfunktioner

En virksomhedsmentor er en medarbejder på virksomheden, der frikøbes af kommunen nogle timer om ugen (eller uden frikøb). Opgaven er at støtte og vejlede den unge i dagligdagen. Virksomhedsmentorens opgaver relaterer sig primært til forhold på arbejdspladsen: sætte den unge ind i arbejdsopgaver, holde et vågent øje med den unges trivsel, formidle virksomhedskulturen og italesætte arbejdspladsens forventninger. Hvis der er problemer fx med fremmøde, er det mentors opgave at hjælpe den unge med at få løst problemet.

En frivillig mentor eller en social mentor, som det også kaldes, støtter den unge i forhold, som rækker ind i privatsfæren. Den frivillige mentors opgaver spænder vidt: fx at støtte den unge i kontakten til offentlige myndigheder, hjælpe med boligsøgning eller gældssanering. Udfordringer, som de unge kan have vanskeligt ved at håndtere i overgangen fra fængsel til frihed. Desuden er den frivillige mentors opgave at støtte den unge i at skabe struktur i hverdagen og at tage kontakt til familien, hvis den unge selv ønsker det.

Det frivillige mentornetværk

High:five har gennem årene erfaret, at unge kan have behov for mentorstøtte i fritiden, da deres netværk uden for de kriminelle miljøer ofte er sparsomme. Opgaven er hidtil løst i samarbejde med socialforvaltninger, Kriminalforsorgen og diverse behandlingssteder, men det har i mange tilfælde ikke været tilstrækkeligt.

Da erfaringerne med virksomhedsmentorer er gode, ønsker High:five nu med en frivillig mentorfunktion at undersøge, om der med en særlig støttefunktion i forhold til de unges privatsfære kan opnås bedre fastholdelsesresultater i virksomheder og uddannelsessystem.

Det frivillige mentornetværk er et pilotprojekt, som i 2010 er oprettet af projektlederen i Århus i samarbejde med Falck i Midtjylland. Det frivillige mentornetværk er ulønnet og er rekrutteret blandt pensionerede og aktive Falck medarbejdere. Netop Falck medarbejdere har erfaring med at samarbejde med forskellige typer af mennesker og med at arbejde i mange forskellige miljøer. De første 9 frivillige mentorer har netop været på en introduktionsdag og er nu klar til at blive matchet med en ung fængselsindsat, som skal ud i frihed de nærmeste måneder. Parallelt med støtte fra en frivillig mentor søger High:five efter en virksomhed til den indsatte.

Såfremt pilotprojektet resulterer i bedre fastholdelse af unge, vil High:five forsøge at arbejde med frivillige mentorer som en fast del af samarbejdsfladen omkring de unge.

Mentorkurser

High:five har siden 2008 udviklet og afholdt kurser for at motivere og kvalificere mentorer i virksomheder til at kunne varetage mentorrollen. Kurserne er afholdt 2 gange om året og er bygget over en 3-trins model. Først et halvdags formøde, derpå et 2 ½ dages internatkursus og afslutningsvist et halvdags opsamlingsmøde.

Internatkurset giver viden om mentorrollen og målgruppen af unge, ligesom mentorerne får præsenteret værktøjer til brug i omgangen med de unge. Desuden udfordres mentorerne i fysiske og mentalt krævende discipliner som træklatring og havkajak. Hovedsigtet er at bringe mentorerne i uvante situationer, der minder om, hvad de unge står i, når de påbegynder en uddannelse eller job. Aktiviteterne anskueliggør nødvendigheden af tæt mentorstøtte.

Samarbejdspartnere, fx kommunale sagsbehandlere og ansatte fra KIF (Kriminalforsorgen i Frihed) deltager også på kurserne, fordi det er perspektivrigt for de forskellige parter at udveksle erfaringer og inspirere hinanden.

Det nye frivillige mentornetværk skal fremover også deltage i kurset. Derved får de frivillige mentorer og virksomhedsmentorerne mulighed for at lære hinanden at kende og supplere hinandens arbejdsfelt.

Brobygningsaktiviteter - fra fængsel til frihed

Et intensiveret samarbejde med Kriminalforsorgen om opkvalificering og udslusning af indsatte er et af målene for 2010-2011. High:five samarbejder med såvel fængsler, kommuner som private virksomheder om brobygning, der skal lette de unges overgang fra fængsel til frihed.

Samarbejde med fængslerne

Job og uddannelse er en væsentlig faktor for en succesfuld løsladelse. Derfor arbejder High:five pt. på, at AMU-kurser kan afholdes i fængslerne, så afsonere kan få netop den opkvalificering, som erhvervslivet efterspørger.

High:five arbejder også med brobygning mellem fængsel og 'modtagerkommunen'. Såfremt fængslet påtager sig at informere kommunen før løsladelsen, kan en sagsbehandler tage kontakt til den unge og dermed sikre den unge en bedre start i frihed. Fx bliver det herved muligt, at den unge kan få udbetalt kontanthjælp fra løsladelsestidspunktet (se del 2 og 4). High:five har flere steder i landet afholdt fællesmøder med fængslets sagsbehandlere og kommunens sagsbehandlere for at få parterne til at øge det praktiske samarbejde omkring udslusning. Initiativet har bl.a. ændret sagsgangen i Tønder Kommune.

High:five har igennem årene indgået samarbejdsaftaler med de fleste fængsler og pensioner i landet. Aftalerne er både af formel (i form af en skriftlig samarbejdsaftale) og uformel karakter, og de har som mål at sikre visitation af de unge fra fængslerne til High:five, og at smidiggøre de unges overgang fra fængslet til friheden.

Som et supplement til samarbejdsaftalerne fremsendte High:five tidligere på året et brev til alle fængselsinspektørerne, som lagde op til et møde om kvalificering af de indsatte.

High:five besøger i øjeblikket fængslerne for at følge op på brevkontakten og udbrede budskabet omkring vigtigheden af et godt udslusningsforløb med opkvalificering af de indsatte.

Samarbejde med kommunerne

Samarbejdet mellem High:five og kommunerne kan være med til at lette overgangen fra fængsel til frihed. I 2010 har High:five været i kontakt med langt de fleste kommuner, og kun ganske få kommuner har udtrykt, at de ikke ønsker at samarbejde med High:five. High:five har nu formelt samarbejde i form af en skriftlig aftale med 15 kommuner, og samarbejder uformelt og enkeltogsorienteret med 36 kommuner. I 5 kommuner er et formelt samarbejde undervejs, og High:five har på nuværende tidspunkt planlagt møder med yderligere 7 kommuner (se bilag 2, der illustrerer High:fives kommunesamarbejde).

High:five er opmærksom på de puljer, som lokale beskæftigelsesråd har slået op flere steder i landet og overvejer at søge midler til et eller flere lokale udviklingsprojekter i 2011.

Samarbejde med private virksomheder

På baggrund af drøftelser med flere fængsler har High:five i 2010 tilbudt at undersøge, om relevante virksomheder kan indgå i opkvalificeringen af indsatte under afsoning.

High:five har vurderet indsattes kompetenceniveau og sammenholdt med erhvervslivets muligheder. Derefter har High:five indledt en dialog med ISS-koncernen, som pt. er i gang med at udfærdige undervisningstilbud for indsatte. Det tilstræbes, at den virksomhedsrettede opkvalificering indeholder jobmuligheder og evt. jobgaranti efter afsoning.

Det forventes, at andre virksomheder/brancher fremadrettet kommer til at indgå i samarbejdet, og at der udvikles en række tilbud til fængsler og pensioner. Initiativet vil dog formentlig møde udfordringen omkring afholdelse af AMU-kurser internt i fængsler (jf. afsnittet om holdningsbearbejdning på det politiske niveau).

Dialogværktøj

High:five udvikler pt. et dialogværktøj i samarbejde med Kriminalforsorgen. Formålet med dette værktøj er at kvalificere dialogen og samarbejdet mellem de unge og arbejdsgiverne ved at sikre forventningsafstemning parterne imellem. Dialogværktøjet, der fortsat er under

udvikling, planlægges at skulle formidles på High:fives website. Der afventes pt. svar på henvendelse til Det Kriminalpræventive Råd for udbredelse og finansiering af værktøjet.

Dialogværktøjet består af to dele. En del, som skal give de unge større viden om livet på en arbejdsplads, og som består af følgende elementer:

- Muligheder og begrænsninger med en plettet straffeattest ifht. uddannelse og job
- Hvordan laves en ansøgning og hvordan fortæller man om en kriminel fortid
- Hvordan foregår en jobsamtale
- Hvordan er kulturen og forventningerne på en arbejdsplads
- Hvad kan en mentor hjælpe med
- Hvad er jeg som ung værd (merit, erfaring mv.).

Og en anden del, der skal informere virksomhederne om potentialet blandt de straffede unge, består af følgende elementer:

- Hvad indeholder en straffeattest, og hvad betyder indholdet
- Hvordan kan straffeattesten differentieres i forhold til arbejdsplads og opgaveløsning (fokus på ressourcer frem for problemer)
- Hvor står High:fives målgruppe i den aktuelle ungdomskultur
- Hvordan er fængselslivets rammer og indhold, og hvilken læring/opkvalificering kan finde sted i fængslerne
- Hvilken hjælp — praktisk og økonomisk — kan virksomhederne få.

Fremstød i forhold til uddannelsesinstitutioner

High:five har i 2010 påbegyndt et landsdækkende fremstød til relevante uddannelsesinstitutioner. Formålet er at forstærke samarbejdet med uddannelserne for bl.a. at samarbejde om etablering af praktikpladser til High:fives målgruppe. Ønsket er forstærket af den økonomiske krise, som har vanskeliggjort etableringen af praktikpladser og elev-/lærepladser.

Erhvervsskolerne

Et eksempel på et fremstød er High:fives brev til landets erhvervsskoler i juli 2010. I brevet introduceres Erhvervsskolernes ledelse til High:fives virksomhedsafsæt, resultater med målgruppen samt tilbud om samarbejde. Bl.a. tilbyder High:five i forbindelse med Regeringens Ungepakke II, hvor der sættes øget fokus på en forstærket indsats overfor kriminelle og kriminalitetstruede unge, at hjælpe uddannelsesstederne med udslusning og fastholdelse.

Uddrag fra brev til Erhvervsskolerne:

Sådan gør vi i High:five

'High:five visiterer motiverede unge direkte fra fængsler/pensioner eller fra gaden, og vurderer om de unge egner sig til uddannelse eller job, og om de har brug for særlig støtte.

Fremover vil vi orientere jer, hvis vi visiterer en ung til jer, som vi mener, har brug for særlig opmærksomhed eller støtte, og vi assisterer jer gerne med at etablere støtten. Samtidig har I mulighed for at kontakte os, hvis I sender motiverede, udsatte unge videre, som har brug for hjælp til at finde en arbejdsgiver, eller til at blive fastholdt på en arbejdsplads.

High:fives arbejde er uden omkostning for jer.'

Ifølge projektchefen har brevkontakten ikke endnu medført en øget dialog med Erhvervsskolerne, men High:fives projektledere vil fremover referere til skrivelsen, når de henvender sig med en konkret ung, som har brug for særlig støtte under sin uddannelse. Ligeledes har den enkelte skole mulighed for at kontakte High:five, hvis en ung har brug for hjælp til at finde en arbejdsplads og blive fastholdt i arbejde.

Et mere formaliseret samarbejde fra centralt hold er endnu ikke på tale, da det vil være for stor en opgave. På lokalt plan har projektlederne dog gode samarbejdsrelationer med forskellige skoler i uddannelsessystemet, men heller ikke disse kontakter er endnu systematiseret, da dette er et stort og tidskrævende arbejde.

Netbaseret værktøjskasse målrettet virksomhederne

High:five har i 2009 og 2010 udviklet en værktøjskasse, der kan fungere som et opslagsværk for virksomhederne, og som High:fives projektledere kan henvise til i deres virksomhedskontakt. Den nye virksomhedsrettede værktøjskasse implementeres på High:fives website i begyndelsen af 2011.

Værktøjsskassen er procesorienteret og indeholder følgende emner:

- **Ungemålgruppen**, herunder også visitationsprocedurer og High:fives krav til de unge
- **Virksomhederne**, herunder bl.a. om virksomhedernes lyst til at give unge en ny chance og muligheder for at ytre ønsker til støtten fra High:five
- **Før virksomheden går i gang**, herunder om behovet for information af virksomhedens ansatte og udvælgelse af mentoremner samt understregning af, at ansættelsen skal være et ordinært job eller en uddannelsesplads
- **High:fives rolle før virksomhedskontakten**, herunder at High:five finder en ung, som matcher virksomheden, at den unge i videst muligt omfang selv tager kontakt, sender CV, ansøgning og evt. straffeattest og deltager i en helt almindelig ansættelsesprocedure evt. med deltagelse af High:five.
- **High:fives rolle under forløbet**, herunder at High:five klæder virksomhedens mentor på, afstemmer forventninger, opstiller mål for forløbet samt tilbyder mentorkurser
- **High:fives rolle efter forløbet**, herunder at High:five altid kan kontaktes, hvis der opstår udfordringer
- **Udfordringer og løsninger**, herunder konkrete eksempler på udfordringer i arbejdet med de unge samt mulige problemløsninger hentet fra High:five dagligdag.

PR fremstød i ind- og udland

Brug af netværk

Netværk er et vigtigt redskab i formidlingsøjemed. High:five kommer i kontakt med flere virksomheder ad gangen, og virksomhederne kan dele deres erfaringer om målgruppen. På netværksmøderne kan High:five bl.a. fungere som oplægsholder, uddele visitkort og besvare eventuelle spørgsmål fra virksomhederne.

High:five deltager både i virksomhedsnetværk, sociale netværk samt faglige netværk, fx:

- Global Network, som er et virksomhedsnetværk

- Halmøhus, der etablerer familiehuse som afsoningsinstitutioner og har fokus på forebyggelse af den negative sociale arv
- Det Lærende Fængsel, et projekt under udarbejdelse
- Socialrådgiverforeningen
- PID – Personaleledere i Danmark
- Lederne (interesseorganisation for ledere på alle niveauer)
- Diverse lokale erhvervsnetværk.

Planlagt kampagne i Midt- og Vestjylland samt Nordjylland

High:five har i 2010 bl.a. udvidet sit indsatsområde til Midt- og Vestjylland samt Nordjylland. Projektlederne har her etableret kontakt til lokale virksomheder, men har haft svært ved at 'finde' de unge - og kommunerne visiterer ikke ret mange.

I 2010 er der planlagt en PR-kampagne i Midt- og Vestjylland samt Nordjylland for at udbrede kendskabet til High:five. I første omgang udsendes en pressemeddelelse, som skal slå High:fives tilstedeværelse fast og informere om projektet. Pressemeddelelsen udsendes i starten af 2011. Efter udsendelsen af pressemeddelelsen afventer High:five responsen, derefter igangsættes en kampagne med udtalelser fra unge rollemodeller og velvillige virksomheder i området.

Interesse for High:five fra udlandet

Der er voksende interesse i udlandet for High:fives arbejde.

Et kompetencecenter i Oslo, hvor projektchefen har holdt oplæg om High:five, har efterfølgende søgt midler til etablering af High:five i Oslo.

Via møde med kriminalforsorgens interessenter i Europa, har flere europæiske lande fundet interesse for High:five og materiale om High:five er fremsendt til interesserede lande.

Rumænien er et af de mange lande, der pt. overvejer at implementere en High:five model.

High:five har sammen med Natteravnene været i Estland og fortælle om projektet. Estland ønsker i først omgang at etablere et projekt tilsvarende Natteravnene og efterfølgende etablere High:five. Estland er også initiativtager til etableringen af et netværk, bestående af repræsentanter fra Holland, Norge, Sverige, Tyskland, England, Danmark (High:five og Natteravnene) og Estland, som skal udbrede Best Practise om frivilligt socialt arbejde.

4. Lokalt samarbejde og netværk

High:five har som sin fjerde målsætning at etablere holdbare tværgående samarbejdsrelationer.

Dette sker lokalt via de såkaldte lokale følgegrupper. I starten af 2011 vil der være otte lokale følgegrupper. Pt. er der fem fungerende følgegrupper i Storkøbenhavn, på Fyn, i Østjylland, i Syddanmark og i Nordsjælland. Tre grupper er under opbygning på Sjælland, i Nordjylland samt i Midt- og Vestjylland.

Følgegruppernes rolle

Formålet med de lokale følgegrupper er:

- at opbygge samarbejdsflader til og mellem lokale myndigheder (politi, Kriminalforsorg, kommuner)
- at opbygge et netværk af samarbejdsvirksomheder og sikre et konstant flow af unge ud på virksomhederne
- at være lokal inspiration og sparring for High:fives projektledere.

Følgegruppernes sammensætning:

- High:five: den lokale projektleder og projektchefen
- Statslige samarbejdspartnere: Politi, Kriminalforsorg - herunder fængsler, pensioner og KIF (Kriminalforsorgen I Frihed)
- Kommunale samarbejdspartnere: primært jobcentre, men også repræsentanter fra kommunernes Børn- og Unge-afdelinger og UU-vejledninger
- Virksomhedsrepræsentanter fra 3 til 8 virksomheder i form af virksomhedsledere eller HR-ansatte. Bl.a. fra de virksomheder, som medfinansierer High:five (se Intro).

I opstartsfasen prioriterer de nye følgegrupper at etablere samarbejde mellem jobcentre, politi og virksomheder. Samarbejdet med UU-vejledninger og Kriminalforsorgen o.a. har også en høj prioritet, men etableres typisk, når følgegrupperne er mere rodfæstet.

Følgegrupperne mødes omtrent samtidigt op til de 4 årlige møder i High:fives overordnede styregruppe. Før møderne samles High:fives projektgruppe for at drøfte, hvilke emner der skal tages op på følgegruppemøder, og hvordan lokalområderne kan inspirere hinanden. Projektchefen deltager i alle følgegruppemøder og opsamlar de væsentligste spørgsmål og strategier fra møderne, som siden forelægges High:fives styregruppe. Projektchefen sikrer samtidig, at gode idéer fra et område formidles til andre områder.

High:five samarbejder nu med de fleste af landets kommuner. High:five har et formelt samarbejde i form af en skriftlig aftale med 15 kommuner, og samarbejder uformelt og enkelt-sagsorienteret med 36 kommuner. I 5 kommuner er et formelt samarbejde undervejs, og der er planlagt møder i 7 kommuner. Kun få kommuner har direkte takket nej til samarbejde.

Se bilag 2, der illustrerer High:fives nuværende kommunesamarbejde.

Lokale samarbejdsmodeller

Der kan opstilles to overordnede modeller for lokalt samarbejde: 'bestiller-udfører modellen' og 'katalysator – igangsætter modellen'.

Bestiller-udfører modellen

En offentlig myndighed bestiller High:five til at etablere et jobmatch til en ung. Herunder findes to varianter:

- a. High:five etablerer jobmatchet, og jobcentret varetager opfølgningen. Alternativt kan High:five etablere jobmatchet og varetage opfølgning sammen med en støtteperson fra Kriminalforsorgen.
- b. High:five etablerer jobmatchet og varetager opfølgningen. Sagsbehandling foretages fortsat af jobcentret eller Kriminalforsorgen.

Bestiller-udfører modellen anvendes i hele landet og fungerer typisk ved, at projektlederen fra High:five evt. med hjælp fra følgegruppen etablerer kontakt til jobcentre, fængsler, pensioner og politi mv. for at undersøge, om disse myndigheder har unge, der har brug for et job- eller uddannelsesmatch. Samtidig etablerer projektlederen evt. i samarbejde med følgegruppen kontakt til erhvervslivet.

Når High:five står med den unge, kontaktes virksomheder, som High:five i forvejen har et samarbejde med måske et andet sted i landet - eller helt nye virksomheder, hvis der er behov for det. Det aftales derpå, om det er High:five eller myndigheden, der varetager opfølgningen, ligesom der fastlægges en klar rollefordeling mellem High:five og myndigheden.

Katalysator-igangsætter modellen

High:five tager i samarbejde med følgegrupperepræsentanter initiativ til etablering af nye samarbejdsflader, fx mellem fængsler og jobcentre. Med tiden overlader High:five samarbejdet til de lokale aktører, men kan dog hidkaldes, fx hvis der er brug for at opdyrke nye virksomhedskontakter.

Der er gode eksempler på denne samarbejdsmodel, hvor High:fives rolle fra at facilitere en del initiativer i opstartsfasen bliver mindre og mindre over tid. Som eksempel kan nævnes et samarbejde i Syddanmark mellem Tønder Kommune og Renbæk Statsfængsel, som i fællesskab har etableret et udslusningsforløb for unge, som løslades. High:fives følgegruppe var involveret i opstartsfasen, men nu har fængslet og kommunen implementeret en fast procedure. Initiativet handler om at bedre samarbejdet mellem fængslet og kommunen, så den unge har bolig, kontanthjælp og evt. et job at komme ud til. Den unges bopælskommune involveres i processen før løsladelsen og kan derfor træde til med assistance i relation til praktiske og lovmæssige forhold i forbindelse med en løsladelse.

Hertil kommer, at virksomheden Danfoss i flere tilfælde selv har visiteret unge i fængslet til forløb i virksomheden, hvor High:five blot har haft en koordinerende rolle i forhold til kommunen.

Udfordringer i samarbejdet

Fokus på rollefordeling

Følgegrupperne har hele tiden fokus på rollefordelingen mellem samarbejdspartnerne. Den kan udvikle sig i takt med, at samarbejdet breder sig i lokalområdet. Eksempelvis er der i Syddanmark jævnligt en drøftelse af, hvorvidt High:five har ansvaret for opfølgning på virksomhedsforløb. Der er grænser for, hvor mange unge og hvor mange virksomheder High:fives lokale projektleder kan håndtere. Når et samarbejde mellem fx et fængsel og nogle jobcentre er etableret, er det oplagt, at jobcentret selv varetager den opsøgende virksomhedskontakt og opfølgningen.

Løbende udskiftninger i kontaktpersoner

En anden udfordring er, at følgegruppemedlemmer eller centrale kontaktpersoner i fx kommunerne løbende udskiftes, ligesom samarbejdet med High:five ikke er den eneste prioritering, en beskæftigelseschef sidder med. Dette betyder, at High:five og følgegruppen kontinuerligt må arbejde for, at kontakten til de kommunale samarbejdspartnere opretholdes, så samarbejdsaftalerne mellem High:five og kommunerne ikke går i glemmebogen. Følgegrupper oplever med jævne mellemrum, at kendskabet til High:five blandt nyansatte sagsbehandlere og jobkonsulenter er begrænset. De har derfor drøftet, hvordan de fremadrettet kan eliminere dette videnstab, fx ved at blive bedre til at gå i dialog med sagsbehandlere og jobkonsulenter og informere om, at et samarbejde med High:five på flere måder kan lette deres arbejde.

Etablering af samarbejde med mange interessenter

Erfaringer i High:five har vist, at det kan være en stor udfordring at etablere samarbejde om de unge med forskellige kommuner, Kriminalforsorg og politi. Dette skyldes, at de unge ofte er i kontakt med og tilknyttet forskellige myndighedspersoner samtidig. Fx er det ikke usædvanligt, at de unge både er tilknyttet sagsbehandler, jobkonsulent, Kriminalforsorg og diverse eksperter, hvilket betyder, at samarbejdet om de unge bliver tungt og ufleksibelt.

Udfordringerne har gjort, at High:five med hjælp fra følgegrupperne forsøger at opbygge en samarbejdsmodel med få og faste kontaktpersoner om de unge.

Processen med at skabe kontakt til og etablere samarbejde med få faste myndighedspersoner er i gang. Ambitionen er, at der fremadrettet i de nyoprettede følgegrupper etableres fast samarbejde med få kontaktpersoner, der også har de fornødne ressourcer og kompetencer til at indgå i samarbejdet.

Ét eksempel på styrkelse af det kommunale samarbejde

For at involvere flere kommunale samarbejdspartnere i Syddanmark oprettede følgegruppen sammen med High:fives projektleder en 'Task-force enhed' med det formål at øge synligheden og kendskabet til projektet. Derfor blev der arrangeret møder med ledende medarbejdere bl.a. fra Vejle, Fredericia og Haderslev kommuner. Dette har betydet, at der nu er etableret samarbejde mellem High:five og disse kommuner. Resultatet er, at der nu visiteres endnu flere unge fra kommuner til High:five i Syddanmark.

Bilag 1

Medfinansiering fra virksomhederne frem til 30. november 2010

High:five har i 2010 haft kontorarbejdspladser primært hos private virksomheder, men også noget af året hos politiet samt et iværksætterhus. Antallet af medarbejdere på kontorerne varierer fra en til tre.

- Falck, Aalborg (en medarbejder)
 - kontor fra den 1. maj 2010 og frem
- Falck, Århus (to medarbejdere: en i hele 2010, en anden fra den 1.9. 2010)
 - kontor fra den 1. januar og frem
- ISS, København (to medarbejdere i hele 2010)
 - kontor fra den 1. januar og frem
- ISS, Fyn (en medarbejder til 30.6., hvor medarbejderen flyttede til Den Kreative Matrikel, Ringsted)
 - kontor fra 1. januar til 30. juni 2010
- TDC, København (tre medarbejdere: de to fra 1.februar 2010, den tredje fra den 1. juli 2010)
 - kontor fra den 1. januar og frem
- Danfoss, Nordborg (en medarbejder i hele 2010)
 - kontor fra den 1. januar og frem
- Grundfos, Bjerringbro (en medarbejder fra 1.2.til 30.9, hvor medarbejderen flyttede til politiet i Viborg)
 - kontor fra den 1. februar 2010 til 30. september 2010
- Politiet, Viborg (en medarbejder fra den 1.10.2010)
 - kontor fra den 1. oktober og frem
- Lejet kontorplads på Den Kreative Matrikel, Ringsted (to medarbejdere fra juli 2010)

Kontorarbejdspladserne hos Falck, ISS, TDC, Danfoss og Grundfos er stillet gratis til rådighed af de 5 virksomheder som medfinansiering af High:five.

For kontoret hos politiet i Viborg betaler High:five blot et lille beløb til driftsudgifter, men udgiften for politiet er ikke opgjort her som medfinansiering. Det sidste kontor er lejet på almindelige lejevilkår.

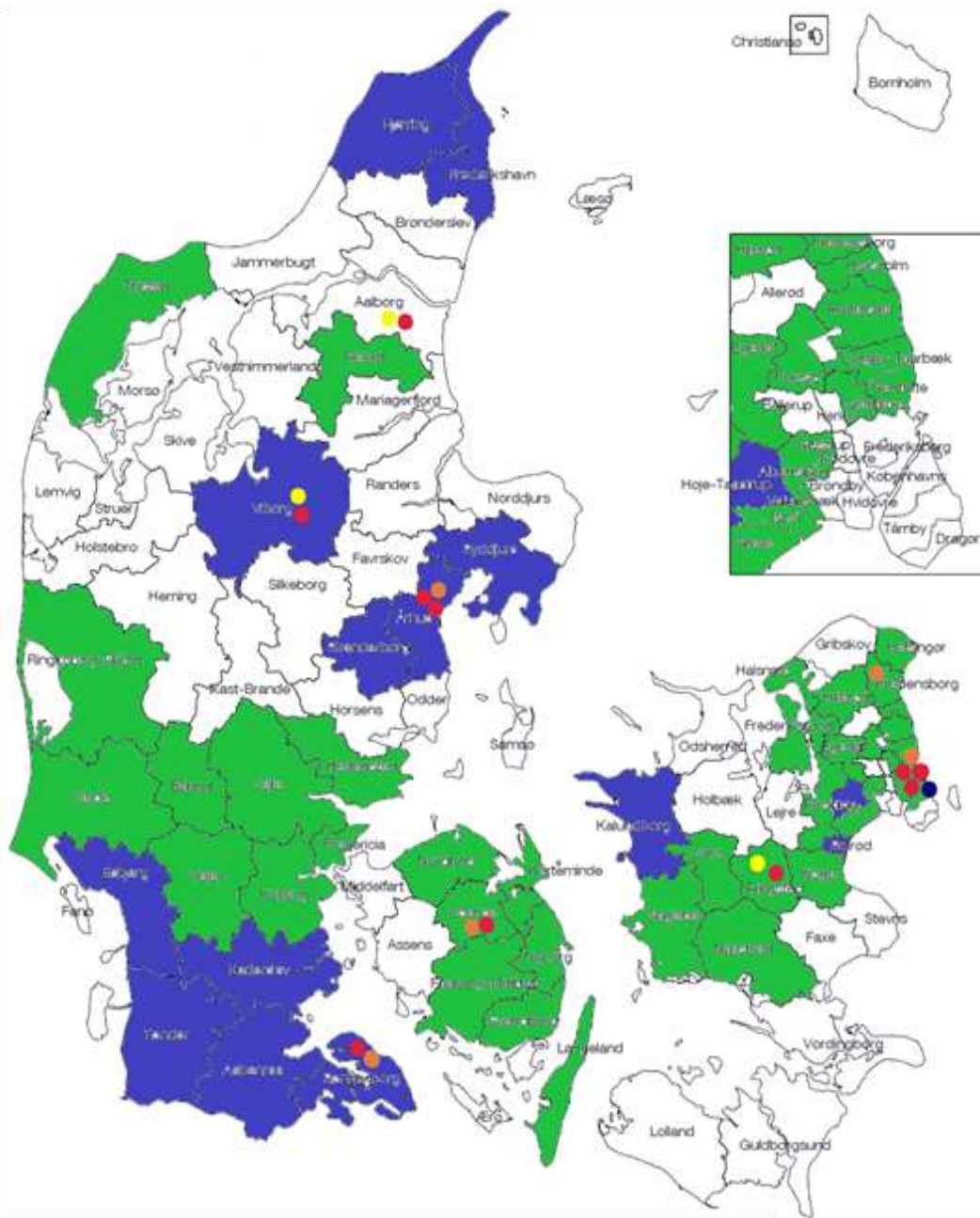
- Ved en kontorarbejdsplads stiller de 5 virksomheder et møbleret kontorlokale til rådighed. Årlig udgift til et kontorlokale med en arbejdsplads er opgjort til 200.000 kr. (møbleret lokale, el, vand, varme, adgang til toilet, kopimaskine o.a.). Opgørelsen er baseret på den interne afregning, som anvendes i Nordea, hvor Nordea ejendomme ejer ejendomme/administrerer lejemålet på vegne af Nordea. Hvis der er kontorpladser til flere end en medarbejder i lokalet er der estimeret yderligere en udgift på 20.000 kr. per ekstra medarbejder for et år.
- TDC betalte i 2010 den samlede mobiltelefonregning for samtlige ansatte i High:five. Dette udgør i 2010 i alt ca. 200.000 kr.
- Udover disse opgjorte udgifter er en ikke opgjort medfinansiering fra medlemmer af styregruppen til deltagelse i styregruppens arbejde samt mødelokaler og forplejning til de 4 afholdte styregruppemøder.
- Der er ikke opgjort medfinansiering fra deltagelse af virksomheder i lokale følgegruppemøder i 2010.
- Der er ikke opgjort medfinansiering fra Nordea til coaching, idet Nordea stiller coaching fra en intern personalecoach i virksomheden til rådighed for de ansatte i High:five.
- Der er heller ikke opgjort medfinansiering fra ISS, som delvist har dækket indkøb af it-udstyr i 2010.

Virksomhedernes samlede opgjorte medfinansiering udgør i de første 11 måneder af 2010

Telefoni i 11 måneder	Kr. 183.000
Møblerede kontorlokaler, el, vand, varme m.m. i 11 måneder	Kr. 1.133.000
I alt	Kr. 1.316.000

Bilag 2

High:five projektorganisation og samarbejdskommuner 2010



High:five er et virksomhedsdrevet projekt, hvis formål er at sikre bedre job- og uddannelsesmuligheder for unge, der er i fare for marginalisering på grund af kriminalitet. High:five projektet blev i 2006 igangsat af Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere (DNN) på opfordring af daværende politidirektør i København, Hanne Bech Hansen, og med støtte fra beskæftigelsesministeren.

I november 2009 fik High:five forlænget satspuljebevillingen i 2 år - for 2010 og 2011. Bevillingen blev hævet til 10 mill. kr. per år for at gøre projektet landsdækkende. Projektgruppen er udvidet i 2010 til at bestå af en projektchef, ti lokale projektledere og en projektsekretær.

I 2010 og 2011 er der fire overordnede målsætninger for High:five:

- Etablering af job eller uddannelsesmuligheder til målgruppen. Målet er 400 match
- Holdningsbearbejdning af virksomheder, unge kriminalitetstruede - og øvrige parter
- Udvikling af metoder, værktøjer og formidlingsstrategier
- Udvikling og etablering af lokale samarbejdsmodeller.

High:fives styregruppe har i evalueringen for 2010 valgt at sætte fokus på indsatsen i forhold til alle de fire målsætninger.

I 2011 skal der tages stilling til forankring, og denne evaluering indgår i arbejdet med mulige forankringsmodeller.

DISCUS har været ansvarlig for gennemførelse af evalueringen.

Rapporten kan downloades fra High:fives website: www.highfive.net eller på www.discus.dk