

# VIRKSOMHEDSUNDERSØGELSE

## High:five Evaluering 2009



## Indholdsfortegnelse

<b><i>Forord</i></b>	<b>3</b>
<b><i>Historier fra High:fives verden</i></b>	<b>4</b>
<b><i>Status 2009</i></b>	<b>5</b>
Fakta om High:fives samarbejdsvirksomheder .....	5
Fakta om High:fives målgruppe af unge .....	6
<b><i>Virksomhedsundersøgelse - konklusion med anbefalinger</i></b>	<b>7</b>
Virksomhedernes samarbejde med High:five.....	7
Perspektiver i samarbejdet om de unge.....	9
Vurdering af samarbejdet med High:five .....	9
High:fives fremtidige profilering.....	11
<b><i>Virksomhedsundersøgelsen</i></b>	<b>13</b>
Virksomhedernes motivation .....	13
Perspektiver i samarbejdet om de unge.....	16
Vurdering af samarbejdet med High:five .....	20
Virksomhedernes udbytte af samarbejdet.....	23
Anbefalinger i forbindelse med virksomhedsrekruttering .....	27
<b><i>Igangværende virksomhedsrekruttering</i></b>	<b>29</b>
Rekruttering af større, ofte landsdækkende virksomheder .....	29
<b><i>Metode og validitet</i></b>	<b>30</b>
Spørgeskemaundersøgelsen .....	30
Interviewundersøgelsen .....	31

## Forord

High:five er et landsdækkende virksomhedsdrevet projekt, hvis formål er at sikre bedre job- og uddannelsesmuligheder for unge, der ellers vil være i fare for marginalisering på grund af kriminalitet. I High:fives projektgruppe er der ansat en overordnet projektchef samt projektledere i Storkøbenhavn, Århus, Odense og i Sønderjylland. Desuden har der i det meste af 2009 været ansat en tværgående projektkonsulent.

High:five blev i 2006 igangsat af Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere (DNN) på opfordring af den daværende politidirektør i København og med støtte fra beskæftigelsesministeren.

High:five står ved udgangen af 2009 foran en større udvidelse, idet projektet har fået fordoblet sin bevilling i en 2-årig periode. Med ansættelse af 4 nye medarbejdere i Nordjylland, Midtjylland, på Sjælland samt i Storkøbenhavn vil projektorganisationen fremover dække hele landet.

Evalueringen for 2009 består af 2 dele:

- En status på High:fives samarbejdsvirksomheder og unge, hvor der sammenlignes med status for 2008.
- En virksomhedsundersøgelse, som består af en spørgeskemaundersøgelse og virksomhedsinterview.

Rekruttering af nye samarbejdsvirksomheder - små som store og inden for alle brancher - er også fremover en stor udfordring for High:five, som i det forløbne år har mærket den finansielle krise i sit opsøgende virksomhedsarbejde. Offentlige virksomheder har desuden restriktive politikker vedr. plettede straffeattester, som særligt vanskeliggør High:fives indsats på dette felt.

High:fives styregruppe har derfor i evalueringen for 2009 valgt at sætte fokus på de virksomheder, som projektet har samarbejdet med i de forløbne 4 år, for også at afdække mulige strategier i det fremtidige arbejde med hævning af nye virksomheder.

Det er sket gennem en virksomhedsundersøgelse. Undersøgelsens formål har været at afdække virksomhedernes:

- motivation for at samarbejde med High:five
- syn på samarbejdet om de unge
- vurdering af samarbejdet med High:five
- udbytte af samarbejdet med High:five
- anbefalinger i forbindelse med fremtidig virksomhedsrekruttering.

Virksomhedsundersøgelsen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse med deltagelse af 142 virksomheder. 60 virksomheder har besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 42. Spørgeskemaundersøgelsen er blevet suppleret med 9 interview med repræsentativt dækkende samarbejdsvirksomheder.

DISCUS har været ansvarlig for at gennemføre evalueringen og udarbejde nærværende rapport.

## Historier fra High:fives verden

*Michael er 29 år og påbegyndte allerede i teenageårene en løbebane med kriminalitet og stoffer. Som 22-årig blev han taget i besiddelse af 4 kg. amfetamin og afsonede efterfølgende en dom på 4 år. Da han ansættes i en mindre telemarketingvirksomhed, har han været ude af kriminalitet i 1 ½ år.*

Michael trives i jobbet på deltid som telefonsælger. Han er ved at finde sig en ny bolig med støtte fra virksomhedens direktør og High:five. Efter nogen tid begynder Michael at ændre adfærd. Han bliver urolig og ukoncentreret, falder i søvn på jobbet og får efterhånden et stort fravær. Virksomhedens direktør og mentor begynder at vække ham hver morgen kl. 8, så han kommer af sted på arbejde.

Michaels tilstand forværres, og direktøren sørger for, at han kommer til lægen og kontakter siden High:five, som hjælper med at finde en psykiater, der har plads i sin kalender. Michael besøger psykiateren og får stillet diagnosen ADHD.

Direktøren og hans samlever udgør Michaels primære netværk. De hjælper ham med at få styr på de helt basale ting og hjælper ham med at holde sig væk fra gamle netværk og kriminalitet. De er rustet til opgaven, for de har begge deltaget i High:fives mentorkursus. Michael flytter ind hos parret, så de kan hjælpe ham med at tage medicin og få dagligdagen til at fungere. Samtidig begynder direktøren at motionere med Michael i et motionscenter, så han kan få brugt noget af sin energi.

Lige nu er Michael sygemeldt. Direktøren håber, at Michael snart er tilbage på arbejde igen og engang i fremtiden vil kunne påbegynde en uddannelse i telemarketing, for han har vist talent for telefonsalg. Direktøren har lovet Michael, at han fortsat vil være hans mentor.

*Daniel er 25 år, da han flytter fra København til Sønderjylland for at starte et nyt liv. Han har i flere år været en del af det kriminelle miljø i København og står overfor at skulle afsones en dom med fowlænke.*

Daniel starter i praktik i et lille tømrerfirma og bliver efterfølgende ansat i job med løntilskud. Mesteren hjælper ham med mange praktiske ting. Han tager Daniel med i banken og får lavet en aftale om gældsafskrivning. Han hjælper Daniel, der pt. bor i en campingvogn, med at finde en lejlighed. I første omgang låner han ham også penge til indskuddet. Efterfølgende kontakter han High:five, og de afholder sammen med Daniel et møde med en socialrådgiver vedrørende lån til boligindskud.

Mesteren tror på Daniel, som har motivationen og viljen til at komme videre. Fra januar 2010 har virksomheden indgået en aftale med Daniel om at ansætte ham på ordinære vilkår i et fuldtidsjob.

## Status 2009

Følgende status på High:fives samarbejdsvirksomheder og unge er, hvis andet ikke er angivet, lavet på baggrund af datatræk fra High:fives database primo november 2009.

### **Fakta om High:fives samarbejdsvirksomheder**

High:five har registreret i alt 238 samarbejdsvirksomheder med ét eller flere forløb. Det er en tilgang på 43 virksomheder siden evalueringen i 2008.

De 238 virksomheder udgør 45 % af samtlige 539 registrerede virksomheder i High:fives database. Virksomheder med et eller flere forløb udgjorde 52 % af samtlige registrerede i 2008.

- 77 % har haft 1 forløb (ca. som i 2008), mens 6 % har haft 4 eller flere forløb (som i 2008)
- Virksomhederne er med ganske få undtagelser alle private
- Der er størrelsesmæssig spredning på virksomhederne<sup>1</sup>
  - 37 % har under 10 ansatte
  - 32 % har mellem 10 og 50 ansatte
    - 69 % har således under 50 ansatte (som i 2008)
  - 11 % har 50-100 ansatte
  - 20 % har over 100 ansatte
- Virksomhederne er primært inden for følgende brancher<sup>2</sup>
  - 22 % Bygge og anlæg (ca. som i 2008)
  - 17 % Salg, indkøb og markedsføring (ca. som i 2008)
  - 10 % Hotel, restauration, køkken og kantine
  - 10 % Transport, post, lager- og maskinførerarbejde
  - 9 % Industriel produktion
- 15 % af virksomhederne er medlem af DNN og/eller DRN (som i 2008)
  - 8 ud af 15 virksomheder i DNN har haft 1 eller flere forløb

### **Særligt om de nye samarbejdsvirksomheder i 2009**

Fra primo november 2008, hvor der sidst blev gjort status, til medio december 2009 har High:five registreret en tilgang på 52 nye samarbejdsvirksomheder med et eller flere ungeforløb<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> I 2008 blev der kun gjort status på virksomheder med mere end 50 ansatte.

<sup>2</sup> I 2008 blev der kun gjort status på virksomheder inden for Bygge/anlæg og Salg/ indkøb/markedsføring.

<sup>3</sup> Følgende er lavet på baggrund af trækninger fra High:five database medio december 2009. Derfor ses en tilgang på 6 virksomheder ift. trækningen fra primo november 2009, som den øvrige status bygger på.

De 52 nye virksomheder adskiller sig ikke væsentligt fra det samlede virksomhedsbillede:

- Det er langt overvejende private virksomheder (85 %)
- Størrelsesmæssigt har 7 ud af 10 af de nye virksomheder under 50 ansatte
  - 42 % har 10 eller færre ansatte
  - 27 % har mellem 11 og 50 ansatte
  - 12 % har mellem 51 og 100 ansatte
  - 19 % har over 100 ansatte.
- Også de nyeste virksomheder tilhører branchemæssigt oftest Bygge og anlæg eller Salg, indkøb og marketing
  - 15 % Bygge og anlæg
  - 15 % Salg, indkøb og markedsføring
  - 10 % Transport, post, lager- og maskinførererarbejde
  - 10 % Rengøring, ejendomsservice og renovation
  - 8 % Pædagogisk, socialt og teologisk arbejde
  - 8 % Administration, HR, økonomi, Jura og sprog

### ***Fakta om High:fives målgruppe af unge***

High:five har i alt etableret 407 virksomhedsforløb for unge. Det er en tilgang på 113 forløb siden evalueringen i 2008.

High:five har i alt etableret virksomhedsforløb til 333 unge. Det er en tilgang på 77 unge siden 2008.

- 9 ud af 10 er drenge/mænd – som i 2008
- 4 ud af 10 har anden etnisk oprindelse end dansk - lidt færre end i 2008, hvor knapt 5 ud af 10 var af fremmed herkomst
- Der er stor aldersspredning i gruppen – men der er en mindre andel af de helt unge end i 2008
  - 11 % er under 18 (ca. 20 % i 2008)
  - 23 % er over 25 år
- 85 % af de unge har plettet straffeattest - det var ca. 80 % i 2008
  - Af de unge med en plettet straffeattest har knap 1/3 også afsonet en dom - det havde knap 1/2 i 2008<sup>4</sup>
- Ca. hver femte af de unge har selv kontaktet High:five, mens resten primært er visiteret fra kommunerne eller Kriminalforsorgen - helt samme billede som i 2008.

---

<sup>4</sup> High:five har i 2009 ændret sin registreringsprocedure. Tidligere blev unge registreret med en dom, også hvis de tidligere havde afsonet en dom. Nu registreres kun unge, der afsoner en dom, når de får kontakt til High:five. Dette forklarer, hvorfor der i år er færre unge med en dom end i 2008.

## Virksomhedsundersøgelse - konklusion med anbefalinger

I dette afsnit oplistes konklusioner og anbefalinger til fremadrettede aktiviteter, som kan udledes af virksomhedsundersøgelsens spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interview blandt High:fives samarbejdsvirksomheder.

### **Virksomhedernes samarbejde med High:five**

#### **Virksomhedernes motivation – et socialt ansvar**

Undersøgelsen viser, at det er socialt engagerede virksomheder, der ønsker at samarbejde med High:five:

- Hos 73 % af virksomhederne er den primære bevæggrund for at samarbejde med High:five et ønske om at udvise social ansvarlighed.
- 70 % af virksomhederne har også erfaring med indslusning af andre udsatte grupper.

#### **High:fives værdigrundlag og målgruppe skaber interesse**

Når virksomhederne ønsker at samarbejde med High:five, skyldes det også projektets værdigrundlag og målgruppe:

- High:fives værdigrundlag, den personlige identifikation med målgruppen ("*det kunne have været mig selv som ung*") og troen på at det sociale engagement kan gøre en forskel spiller også ind, viser interviewene.
- Virksomhederne efterspørger i interviewene flere gode historier om de unge.

De gode fortællinger om de unge kan sandsynligvis fremadrettet anvendes mere strategisk i rekruttering af nye samarbejdsvirksomheder.

#### **DNN's blåstempling af High:five er mindre betydningsfuld**

Undersøgelsen indikerer, at efter 4 år har High:five nu så megen 'pondus', at projektet kan referere til eget værdigrundlag frem for at profilere sig som et initiativ taget af toneangivende virksomheder:

- Kun 2 virksomheder har været motiveret af High:fives afsæt i DNN.
- Interview viser, at anbefalinger fra High:fives lokale samarbejdsvirksomheder er en stærkere drivkraft end toneangivende virksomheders blåstempling af projektet.

Måske skal High:five overveje at anvende sine samarbejdsvirksomheder mere strategisk som ambassadører for den gode sag. Også de lokale følgegrupper kunne sandsynligvis spille en større rolle som spydspidser i den fremtidige virksomhedsrekruttering lokalt (uddybes senere).

## Ledelsen tager stilling til samarbejdet med High:five

Beslutningen om at samarbejde med High:five sker på ledelsesniveau.

- Den øverste ledelse tager i 48 % af virksomhederne stilling til samarbejdet med High:five, mens det i andre 38 % er den daglige ledelse.
- Navnlig i større virksomheder skal også andre nøglepersoner (afdelingsledere, tillidsvalgte) tages i ed, så samarbejdet med High:five sikres den fornødne kollegiale opbakning, viser interviewene.

Nylige interview med High:five viser, at projektgruppen er opmærksom på dette i sit virksomhedsopfølgende arbejde.

## Virksomhedens størrelse influerer på samarbejdets volumen

Flertallet af virksomheder har kun samarbejdet med High:five om ganske få unge, mens de større virksomheder oftere har ressourcerne til at håndtere flere ungeforløb:

- 60 % af virksomhederne har samarbejdet med High:five om 1-2 unge, mens 15 % har samarbejdet om 6 unge eller flere.
- Interviewene viser, at større virksomheder med egen HR-afdeling eller en særskilt trainee-afdeling oftere samarbejder med High:five om flere unge.

High:fives igangværende virksomhedsrekruttering, hvor projektchefen opsøger større og ofte landsdækkende virksomheder (se rapportens næstsidste afsnit) vidner om, at projektgruppen er opmærksom på potentialet i de større virksomheder. 50 % af de kontaktede virksomheder giver en umiddelbart positiv respons, og halvdelen igen ønsker at indlede et samarbejde efter det første møde med High:fives projektchef.

## Manglende aktuelt samarbejde er ikke altid et virksomhedsvalg

Hvis en virksomhed ikke samarbejder med High:five, er det ikke altid virksomhedens valg:

- 62 % af virksomhederne har aktuelt ingen forløb med en ung. De hyppigste begrundelser i spørgeskemaundersøgelsen er, at tidligere forløb med unge har været meget problemfyldte, at virksomheden er i økonomisk krise - eller at virksomhederne ikke er blevet kontaktet af High:Five.
- I interviewene giver virksomheder udtryk for, at de gerne vil samarbejde mere med High:five – også selv om de mærker den økonomiske krise. Men de er ikke blevet kontaktet af High:five om konkrete forløb.

Måske er der her et uudnyttet virksomhedspotentiale, som High:five med den fremtidige mandskabstilgang i højere grad vil kunne udnytte.



## ***Perspektiver i samarbejdet om de unge***

### **Resultater af High:fives indsats**

- 38 % af virksomhederne har igangværende forløb med en eller flere unge. Målet er altid ordinær beskæftigelse, viser interviewene.
- Halvdelen af virksomhederne har ansat én eller flere unge fra High:five. Langt oftest i ordinære job eller i lærepladser:
  - 76 % har ansat unge i ordinære hel- eller deltidsjob
  - 21 % har ansat unge i lærepladser
  - 17 % har ansat unge med løntilskud
  - 10 % har ansat unge i fritidsjob.
- I interview giver virksomheder udtryk for, at det i krisetider med fyringer kan være lettere at inkludere unge i elev- og lærepladser, fordi det blandt kollegerne ikke side-stilles med ordinære ansættelser.

Måske skal High:five fremover satse endnu mere på etablering af elev- og lærepladser til de unge.

### **Problemstillinger i forløb med de unge**

Det er de unge selv, der er hovedproblemet, når der opstår vanskeligheder i et forløb:

- Tre fjerdedele af virksomhederne er stødt på vanskeligheder i forløb med unge - oftest vanskeligheder relateret til de unge selv, evt. suppleret med andre problemer:
  - 63 % har oplevet, at de unge ikke har overholdt fastlagte aftaler og/eller ikke har været stabile i deres fremmøde
  - 28 % har oplevet, at de unge har manglet opbakning fra familie og venner
  - 22 % har oplevet, at de unge har manglet kommunal opbakning
  - Kun 7 % (4 virksomheder) har oplevet at mangle støtte fra High:five
- Der sker pludselige frafald hos nogle unge – også efter op til 1½ års stabile forløb. Forebyggelse heraf fordrer langt mere efterværn, end virksomheden og High:five kan yde, viser interviewene.

I sit fremtidige arbejde skal High:five måske overveje at opfordre til etablering af hurtigt reagerende kommunale beredskaber. Fx bestående af sociale mentorer, bostøttepersoner, psykologer o.l., som kan igangsætte understøttende foranstaltninger til forebyggelse af tilbagefald.

## ***Vurdering af samarbejdet med High:five***

### **Stor ros til High:five**

Der er i samarbejdsvirksomhedernes tilbagemeldinger i såvel spørgeskemaundersøgelsen som i interviewene megen ros til High:five. Særligt hvad angår projektgruppens kompetencer, når det gælder målgruppen af unge.

High:five lever i stort omfang op til virksomhedernes forventninger:

- 72 % af virksomhederne vurderer, at samarbejdet med High:five 'i høj grad' har levet op til forventningerne, mens 22 % vurderer 'i mindre grad'.

High:five får positiv feedback på sine kernekompetencer:

- Virksomhederne giver positiv feedback på alle kernekompetencer, men lægger særlig vægt på High:fives kendskab til målgruppen og projektgruppens effektivitet:
  - 93 % er enige i, at HF's kendskab til de unge gør opgaven overkommelig
  - 88 % er enige i, at HF's er effektiv og handler hurtigt, når der er behov
  - 80 % er enige i, at HF gør myndighedsarbejdet overkommeligt
  - 74 % er enige i, at HF har en konkret ung i tankerne ved første henvendelse
  - 74 % er enige i, at HF sikrer, at straffeattest ikke er en hindring for opgaveløsning
  - 62 % er enige i, at HF formidler støttemuligheder i relevant omfang.

Der er udbredt tilfredshed med High:fives informationsniveau:

- 94 % af virksomhederne er tilfredse med High:fives informationsniveau. Navnlig projektgruppens indsigt i de unge får igen positiv feedback.
- I interviewene efterspørger virksomheder fra projektets følgegrupper dog mere lokal information om samarbejdsvirksomheder. Bl.a. for at de også kan bidrage til rekruttering af nye virksomheder.

Virksomhederne er meget tilfredse med High:fives støtte og opbakning:

- 78 % af virksomhederne synes 'i høj grad', at de har modtaget den nødvendige støtte og opbakning fra High:five i samarbejdet om de unge. De 18 %, som svarer 'i mindre grad', efterlyser mere opfølgning på den unge.

### High:five flytter holdninger

- 6 ud af 10 virksomheder vurderer, at samarbejdet har bidraget til en positiv udvikling:
  - Hos 57 % har det bidraget til en større rummelighed og åbenhed, når det gælder om at indsluse udsatte
  - Hos 43 % har det betydet ændringer i medarbejdernes syn på kriminalitets-truede unge
  - Hos 41 % har det medvirket til en opkvalificering af medarbejdere
  - Hos 35 % har det medvirket til at ændre virksomhedens syn på plettede straffeattester.
- 3 ud af 10 virksomheder mener ikke, at samarbejdet bidrager til udvikling.
  - Det kan skyldes, at virksomheden allerede arbejder med andre udsatte grupper. Eller at virksomheden er så stor, at samarbejdet ikke fylder meget i dagligdagen, viser interview.

### Virksomhedernes blik på straffeattesten nuanceres

- 23 % af virksomhederne har en politik eller aftale, der stiller krav om rene straffeattester hos medarbejderne.
- Krav om en ren straffeattest er imidlertid under opblødning og nuancering, viser interviewene. Det handler nu i højere grad om, hvilken form for kriminalitet den unge har begået, og hvordan den unge selv forholder sig til sin kriminelle fortid.

### Ros til mentorskabet

- Knap halvdelen (28) af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen er eller har fungeret som mentor for en ung, og 8 af de 28 har også deltaget i High:fives mentorkurser. Tilbagemeldingerne er langt overvejende positive både mht. kurserne og High:fives øvrige opfølgning over for mentorerne.
- 10 af de 13 informanter i virksomhedsinterviewene fungerer som mentorer. Her er meget stor ros til High:fives mentorkurser, som opkvalificerer og fremmer empati og tolerance over for målgruppen af unge.

Alt tyder på, at det er en rigtig prioritering, når High:five i de senere år har valgt at vægte netop mentorkurserne meget højt.

### *High:fives fremtidige profilering*

#### Virksomhedernes vurdering af projektets profil

- Virksomhederne vurderer, at High:five i en fremtidig profilering skal understrege sine særlige kompetencer, når det gælder de unge, herunder de særlige værktøjer og det store kendskab til målgruppen.
  - 67 % vurderer, at HF bør understrege, at projektet tilbyder den nødvendige vejledning og støtte i forløbet med de unge
  - 63 % vurderer, at HF bør understrege, at medarbejderne har et indgående kendskab til de unge i kraft af deres store erfaring med målgruppen
  - 52 % vurderer, at HF bør understrege, at de ansatte er tilgængelige, effektive og handlekraftige
  - 48 % vurderer, at HF bør understrege, at de har gode kontakter til myndigheder og kendskab til støtteordninger
  - 28 % vurderer, at HF bør understrege, at projektet er blåstemplet af toneangivende virksomheder.

Det er bemærkelsesværdigt, at virksomhederne fokuserer så meget på High:fives relation til de unge, og at kun godt en fjerdedel af virksomhederne mener, at High:fives blåstempling af DNN bør vægtes i projektets profilering ved rekruttering af nye samarbejdsvirksomheder. Spørgsmålet er om High:five fremover skal profilere sig lidt anderledes?

### **Forslag til fremadrettet virksomhedsrekruttering**

I virksomhedsinterview blev følgende forslag desuden givet til High:fives fremtidige virksomhedsrekruttering:

- Formidle flere succeshistorier – både på High:fives website og i medierne
- I højere grad synliggøre samarbejdsvirksomheder i lokalområdet
- Inddrage erfarne mentorer i det virksomhedsopsøgende arbejde
- Inddrage samarbejdsvirksomheder som ambassadører for den gode sag – mange virksomheder vil gerne eller gør allerede en indsats
- Stille op til karrieremesser o.l., hvor virksomhederne deltager
- Opsøge forskellige virksomhedsnetværk og præsentere projektet
- Anvende sproglige finesser, som gør, at man kan huske projektet, fx "Fra indsat til ansat", "Brobygning" o.l.

## Virksomhedsundersøgelsen

### Virksomhedernes motivation

#### Beslutningstagere

- *Det er virksomhedsledelsen, der tager stilling til, om virksomheden vil samarbejde med High:five. Hos 5 ud af 10 er det den øverste ledelse og hos 4 ud af 10 den daglige ledelse. Også andre af virksomhedens nøglepersoner (afdelingsledere, tillidsvalgte) tages i ed.*

I spørgeskemaundersøgelsen er virksomhederne blevet spurgt om, hvem der tager stilling til samarbejdet med High:five.

- I 48 % (29<sup>5</sup>) af virksomhederne er det den øverste ledelse, der tager stilling til samarbejdet med High:five
- I 38 % (23) af virksomhederne er det lokale ledere (afdelingsledere og daglige ledere), der tager stilling til samarbejdet med High:five
- 12 % (7) af virksomhederne oplyser, at HR eller personaleafdelingen tager stilling til samarbejdet med High:five
- 2 % (1) af virksomhederne har angivet, at en 'anden' tager stilling til samarbejdet med High:five.

#### **Hele organisationen skal tages i ed**

Interview med virksomheder underbygger ovenstående: Beslutningen om at samarbejde med High:five sker på ledelsesniveau – også når den første kontakt til High:five evt. finder sted på et lavere niveau gennem netværkskontakter e.l.

Desuden vidner interviewene om, at ledelsesopbakning er helt centralt for de medarbejdere, som påtager sig opgaven at være mentor for en ung fra High:five. Et eksempel fra en stor industrivirksomhed:

*"Hos os var det topledelsen, der sagde ja til et samarbejde med High:five, og det var ikke helt uproblematisk, for kollegerne syntes jo ikke nødvendigvis, at det var en god idé. Som tillidsmand satte jeg derfor emnet på dagsordenen i vores styrende organer og sørgede for, at mellemliderniveauet blev taget i ed. Og det hjalp!",* fortæller en mentor og tillidsvalgt fra virksomheden

#### **Forberedelse af medarbejdere**

Det er forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvordan man forbereder medarbejderne. Nogle arrangerer en kollektiv introduktion til alle medarbejdere, mens andre virksomheder kun orienterer ganske få om den unge og at han/hun kommer fra High:five.

En central HR-ansvarlig fortæller:

*"Alle i butikken ved, at vi samarbejder med High:five om unge med en kriminel fortid. Man kan ikke skære alle kriminelle over en kam, men man kan godt fortælle om, at fordi den unge har været kriminel, så behøver kollegerne ikke at være bange for at blive slået ned; de behøver ikke at gemme deres tegnebog, cigaretter o.l."*

En direktionsleder fortæller: *"Forberedelsen af kollegerne varierer fra gang til gang afhængigt af, hvor meget den unge vil have ud. Som udgangspunkt ved kun kaptajnen eller den overordnede leder om bord besked om den unges baggrund. Det er bevidst, at vi har valgt at gøre det på den måde. Det er den mest reelle måde at gøre det på for den unge. På den måde får den unge ikke særbehandling. Til gengæld er vi helt åbne omkring, at vi samarbejder med High:five, for det er vi stolte af."*

<sup>5</sup> Alle tal i parenteser henviser til det faktiske antal virksomheder, der har svaret.



### Ønsket om at engagere sig socialt

- *Hos 73 % af virksomhederne er den primære bevæggrund for at samarbejde med High:five et ønske om at udvise social ansvarlighed.*

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvorfor de har sagt ja til at samarbejde med High<sup>6</sup>.

- 73 % (44) indgik samarbejdet med High:five, fordi de havde et ønske om at udvise social ansvarlighed
  - 23 % (14) indgik samarbejdet med High:five, fordi projektet tilbyder virksomheden vejledning og støtte til håndteringen af de unge, så opgaven virker overkommelig
  - 18 % (11) sagde ja til at samarbejde med High:five, fordi projektet har gode kontakter og et godt kendskab til støtteordninger
  - 12 % (7) var motiveret af et rekrutteringsbehov
  - 3 % (2) indgik samarbejdet, fordi High:five er blåstemplet af toneangivende virksomheder
  - 23 % (14) er motiveret af andre årsager. Primært et personligt kendskab til projektet eller medarbejderne i High:five.
- *Kun for 2 virksomheder har High:fives afsæt i DNN været medvirkende til, at virksomheden har sagt ja til et samarbejde. Interviewene sandsynliggør, at anbefalinger fra High:fives lokale samarbejdsvirksomheder er blevet en stærkere drivkraft end DNN's<sup>7</sup> blåstempling af projektet.*

### Erfaring med andre udsatte grupper

- *7 ud af 10 virksomheder har også erfaring med indslusning af andre udsatte end High:fives målgruppe.*

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvorledes deres sociale engagement i øvrigt viser sig:

- 70 % (42) af virksomhederne arbejder med eller har arbejdet med indslusning af andre udsatte grupper
- 40 % (24) har en CSR-politik.

De kvalitative interview viser her, at flere virksomheder er i gang med at udforme en CSR-politik.

---

<sup>6</sup> Virksomhederne har her haft mulighed for at angive flere svar. Der er i gennemsnit angivet 1,5 svar.

<sup>7</sup> DNN = Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere, som har igangsat projektet i 2006.

## Målgruppen af unge skaber interesse

- *De kvalitative interview viser, at High:fives værdigrundlag, personlig identifikation med målgruppen og troen på, at det sociale engagement kan gøre en forskel også spiller ind.*

### **Citater fra virksomhedsinterview**

En virksomhedsleder uddyber:

*"Vi deler værdigrundlag med High:five. Den bedste måde at integrere de unge er via et arbejde, dvs. at lade dem starte på en frisk og give dem et rigtigt job."*

En HR-chef fortæller:

*"Det kunne ligeså godt have været mig, da jeg var ung. Der skal ikke ret meget til, før man havner på den forkerte side. Det kan være en enkelt episode eller hændelse, som afgør din fremtid!"*

En virksomhedsleder siger:

*"Jeg gik ind i det uden at vide noget. Jeg vidste fx ikke noget om, at mentorer kan få løn af kommunen, så det var ikke det, der trak. Det var derimod at give en ung en ny chance i livet og hjælpe ham til at få et ordentligt liv."*

## **Perspektiver i samarbejdet om de unge**

### **Forløb med unge**

- *6 ud af 10 virksomheder har samarbejdet med High:five om 1-2 unge. Virksomhedsinterviewene vidner om, at større virksomheder med mulighed for at systematisere indtaget, oftere samarbejder med High:five om flere unge.*

I spørgeskemaundersøgelsen er virksomhederne blevet spurgt om, hvor mange unge de i alt har samarbejdet med High:five om:

- 60 % (36) oplyser, at de har samarbejdet med High:five om 1 til 2 unge
- 23 % (14) har samarbejdet med High:five om 3 til 5 unge
- 15 % (9) har samarbejdet med High:five om 6 unge eller flere
- 2 % (1) har angivet 'ved ikke'.

### **Enkeltforløb eller større indtag af unge**

Virksomhedsinterviewene viser, at de mindre virksomheder typisk har én ung ad gangen, mens større virksomheder hyppigere har flere ungeforløb. Dette forklares ved, at de større virksomheder har bedre mulighed for at systematisere samarbejdet, bl.a. fordi de oftere har en selvstændig HR-funktion.

Desuden har de helt store virksomheder oftere en form for trainee-afdeling med elev og/eller lærepladser. Et forhold, som i økonomiske krisetider giver virksomheden mulighed for en fortsat indslusning af unge fra High:five, fortæller virksomheder.

En af de interviewede virksomheder, hvor mange unge gennem tiderne har været i forløb og er blevet ansat, har ikke selv en HR-afdeling, men har til gengæld oplevet, at High:five et stykke ad vejen har kunnet kompensere for den manglende HR-ansvarlige.



### Indslusning i ordinære job og lærepladser

- 5 ud af 10 virksomheder har fastansat en eller flere unge fra High:five. Langt oftest i ordinære job eller i lærepladser.

I spørgeskemaundersøgelsen er virksomhederne blevet spurgt om, hvor mange af de unge, som siden er blevet ansat i deres virksomhed:

- 32 % (19) af virksomhederne har ansat 1 til 2 unge
- 12 % (7) af virksomheder har ansat 3 til 5 unge
- 5 % (3) virksomheder har ansat 6 unge eller flere.

I spørgeskemaundersøgelse har virksomhederne angivet hvilke former for job<sup>8</sup>:

- 76 % (22) har ansat en eller flere unge i ordinære hel- eller deltidsjob
- 21 % (6) virksomheder har ansat en eller flere unge i en læreplads
- 17 % (5) har ansat en eller flere unge i job med løntilskud
- 10 % (3) har ansat en eller flere unge i fritidsjob
- 3 % (1) virksomheder oplyser at den/de unge er ansat i 'andet job'
- 3 % (1) virksomhed har svaret 'ved ikke'

#### **Målet er altid ordinær beskæftigelse**

Interview med virksomheder viser, at målet med at involvere sig i en eller flere af High:fives unge er efter en prøvetid at ansætte dem i virksomheden på ordinære vilkår eller i elev-/lærepladser.

Enkelte af High:fives samarbejdsvirksomheder - oftest de helt små - anvendes måske kun til arbejdsprøvning, fordi der ikke er basis for at ansætte endnu en medarbejder. Ledelsen i sådanne virksomheder, ser deres indsats som et bidrag til, at den unge på længere sigt kan få fastansættelse i en anden virksomhed.

En virksomhedsejer fortæller, at det er hans mål at få den unge videre i uddannelse. Virksomheden har derfor tilbudt sig som praktikplads for at motivere den unge til at komme videre med sit liv.

### Aktuelt samarbejde med High:five

- 4 ud af 10 virksomheder samarbejder eller har netop samarbejdet med High:five om forløb med en eller flere unge. 6 ud af 10 virksomheder samarbejder ikke aktuelt med High:five.

I spørgeskemaundersøgelsen er virksomhederne blevet spurgt om, hvor mange unge de pt. samarbejder med High:five om:

- 28 % (17) har pt. et forløb med en ung
- 7 % (4) har pt. flere forløb med unge
- 3 % (2) har netop afsluttet et forløb
- 62 % (37) har ingen forløb pt.

<sup>8</sup> Virksomhederne har haft mulighed for at give flere svar. Der er i gennemsnit givet 1,3 svar.

- *De hyppigste begrundelser, for at virksomhederne ikke pt. samarbejder med High:five, er at tidligere forløb med unge har været for problemfyldte, at virksomheden er i økonomisk krise eller, at virksomhederne ikke igen er blevet kontaktet af High:Five.*

Spørgeskemaundersøgelsens 37 virksomheder, som ikke samarbejder med High:five, vil ofte gerne genoptage samarbejdet, men de er i flere tilfælde ikke blevet kontaktet af High:five. I virksomhedsinterviewene undrer flere sig over, at High:five ikke kontakter dem igen.

Andre årsager kan være:

- At forløb med de unge er for ressourcekrævende
- At virksomhederne er blevet skuffet over de tidligere forløb
- At de unge i stabile og længerevarende forløb pludselig falder fra pga. fx depression, tilbagefald til kriminalitet eller bare helt forsvinder
- At virksomhederne er i økonomisk krise
- At de ansatte ikke bakker op om et forløb med en ung
- At virksomhedens kontaktperson har haft orlov.

### Vanskeligheder i forløb med unge

- *73 % af virksomhederne er stødt på vanskeligheder i forløb med unge. Langt hyppigst har der været problemer med, at de unge ikke har overholdt fastlagte aftaler og/eller ikke har været stabile i deres fremmøde.*

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvilke vanskeligheder de er stødt på i forløb med de unge:

Vanskeligheder i forløbet med de unge <sup>9</sup>	Antal	Pct.
Ingen vanskeligheder	16	27 %
Den/de unge har ikke overholdt aftaler (manglende mødestabilitet mv.)	38	63 %
Manglende opbakning i den unges privatliv (fra familie, venner o.l.)	17	28 %
Manglende kommunal støtte	13	22 %
Virksomhedens ansatte har ikke været klædt på	6	10 %
Manglende støtte fra High:five	4	7 %
Andre vanskeligheder	7	12 %

Blot 7 % oplever, at vanskelighederne skyldes manglende støtte fra High:five, mens 12 % er stødt på 'andre' vanskeligheder.

'Andre vanskeligheder' er primært relateret til den unge. Virksomheder har blandt andet oplevet manglende motivation og engagement hos den unge, at den unge pludselig er forsvundet eller er vendt tilbage til kriminaliteten.

<sup>9</sup> Flersvar. Virksomhederne har i gennemsnit angivet 1,9 svar.

## Forebyggelse af de unges frafald

- *Virksomhedsinterview viser, at de unges frafald kan være forårsaget af en kombination af flere problemstillinger, og at forebyggelse af frafaldet - også efter længere tids stabilitet - fordrer et mere massivt efterværn ifht. den enkelte unge, end virksomheden og High:five i fællesskab kan præstere.*

### **En case**

*Sjaki er 19 år, da han påbegynder et forløb i den jyske afdeling af en meget stor entreprenørvirksomhed. Forinden har han været på en ungdomsinstitution.*

Den første måned går det godt, og trods sensommerens regn og blæst møder Sjaki hver morgen op på byggepladsen kl. 7. Virksomheden beslutter derfor i dialog med Sjaki, at han skal tilmeldes et maskinfører- og et rørlægningkursus, så han kan varetage nogle af virksomhedens mere spændende arbejdsopgaver.

Der går dog lang tid, før kommunen reagerer og godkender kurserne, og i ventetiden begynder Sjaki at miste motivationen. Han melder sig syg og udebliver fra jobbet. Samtidig oplever virksomheden, at han mangler støtte og opbakning fra familie og venner. Moderen kontakter hele tiden værkføreren og ytrer bekymring for sønnens ve og vel – hun har ikke forståelse for, at Sjaki nu er så voksen, at han selv må klare udfordringerne. Og vennerne er misundelige, fordi Sjaki nu tjener sine egne penge.

Virksomheden har flere samtaler med ham om vigtigheden af at møde til tiden og konsulterer også High:five vedrørende problemet, men den unges manglende mødestabilitet fortsætter. Til sidst indkalder de Sjaki til en samtale og stiller ham et ultimatum: Hvis han ikke møder op hver dag de næste to uger, så bliver de nødt til at afskedige ham. Allerede dagen efter udebliver han og snart bliver Sjaki afskediget.

### **Fastholdelse kan kræve massiv opfølgning**

De kvalitative interview peger på, at virksomheder, der har haft succes med at indsluse de unge, kan få vanskeligheder med på længere sigt at fastholde de unge i virksomheden.

### **En case**

En større københavnsk entreprenørvirksomhed har samarbejdet med High:five i godt 2 år. I denne periode har virksomheden med stor succes indsluset 7 unge, hvoraf de 6 har været ansat i lærepladser.

Efter 1½ år begynder de unge pludseligt at falde tilbage til fx misbrug eller kriminalitet. Et tidligere bandemedlem indhentes af sin fortid og må flygte til Sverige. En anden ung begynder igen at handle med stoffer og forsvinder uden videre fra virksomheden.

Virksomheden har fået opbakning og støtte fra High:five undervejs i forløbet og har selv deltaget i et af High:fives mentorkurser. Men projekt og virksomhed har alligevel ikke samlet haft de fornødne ressourcer til at følge massivt nok op på de unge, vurderer virksomhedslederen: *"Jeg kan jo kun passe på dem fra 7-16!"*. Han tilføjer, at de unge - når de kommer ud af fængslet, allerede er disponeret for at falde tilbage til kriminaliteten. Virksomheden oplever derfor, at der kræves en massiv støtte fra det offentlige, hvis de unge skal fastholdes i virksomheden. Eksempelvis et kommunalt beredskab af psykologer, sagsbehandlere, sociale mentorer osv., der kan inddrages i hele resocialiseringsprocessen.

## Vurdering af samarbejdet med High:five

De 60 virksomheder, der har deltaget i undersøgelsen, udgør et bredt spektrum af både gamle og nye samarbejdspartnere.

Hvor længe har I samarbejdet med High:five?	Antal	Procent
Op til 1/2 år	17	29 %
1/2 - 1 år	8	13 %
1 - 2 år	16	27 %
2 - 3 år	14	23 %
3 år eller mere	5	8 %
<i>I alt</i>	60	100 %

## Vurdering af High:fives kernekompetencer

- *Virksomhederne giver High:five positiv feedback på alle kernekompetencer, men lægger særlig vægt på projektgruppens indgående kendskab til de unge, hvilket de ser som en grundforudsætning for gode jobmatch.*

Virksomhederne har i spørgeskemaundersøgelsen skullet erklære sig enige eller uenige i en række udsagn vedr. High:fives kernekompetencer:

Hvor enige er I i følgende udsagn	Helt enig / delvis enig	Uenig	Ved ikke / ikke relevant
HF's kendskab til de unge gør opgaven overkommelig	93 %	3 %	4 %
HF's er effektiv og handler hurtigt, når der er behov	88 %	7 %	5 %
HF gør myndighedsarbejdet overkommeligt	80 %	2 %	18 %
HF's blåstempling fra toneangivende virksomheder giver troværdighed og appellerer til virksomheder, der vil gøre en social indsats	80 %	4 %	18 %
HF har en konkret ung i tankerne ved første henvendelse	74 %	5 %	21 %
HF sikrer, at straffeattest ikke er en hindring for opgaveløsning	74 %	2 %	25 %
HF formidler støttemuligheder i relevant omfang	62 %	12 %	26 %

### **Gode jobmatch**

Virksomheder giver positiv feedback på projektgruppens kendskab til de unge og ser det som en meget væsentlig forudsætning for gode jobmatch.

*"De 4 unge, vi har modtaget fra High:five, har haft modet og lysten til at komme i gang i en elevplads eller i vores IT-afdeling. Så motivationen er der, hvilket er altafgørende for et godt resultat",* fortæller en HR-ansvarlig fra en meget stor virksomhed.

Virksomhederne giver samtidig udtryk for, at de også selv har et ansvar for at skabe gode jobmatch. De har oplevet, at High:five og den enkelte virksomhed efterhånden er blevet bedre til at afstemme forventninger, også fordi de selv er blevet bedre til at melde ud, hvilke unge de kan bruge:

*"Det har selvfølgelig også taget sin tid at få forklaret hvilke typer unge, vi gerne vil have. Vi har mange forskellige typer jobs. De kandidater, vi har fået fra High:five, har primært haft opvaske- og rengøringsjobs, og der har de fundet nogle gode kandidater til os",* fortæller en direktionsleder.

En enkelt virksomhedsmentor påpeger en tendens til svagere jobmatch her på det seneste, hvilket han formoder er en konsekvens af, at også High:five har sværere ved at få afsat de unge til virksomhederne i en krisetid.

### Projektet lever i stort omfang op til forventningerne

- 72 % af virksomhederne vurderer, at samarbejdet med High:five 'i høj grad' har levet op til forventningerne, mens 22 % også vurderer, at projektet har levet op til forventningerne – men 'i mindre grad'.

Virksomhederne er i spørgeskemaet blevet spurgt om samarbejdet med High:five har levet op til forventningerne:

- 72 % (43) oplyser, at samarbejdet i høj grad har levet op til forventningerne
- 22 % (13) vurderer, at samarbejdet i mindre grad har levet op til forventningerne
- 3 % (2) oplyser, at samarbejdet slet ikke har levet op til forventningerne.

De 2 'negative' virksomheder uddyber, at deres forventninger ikke er blevet indfriet, fordi de forventede, at den unge var mere arbejdsmarkedsparat eller forventede, at der ville være en helhedsorienteret handlingsplan for den unge.

### Udbredt tilfredshed med informationsniveauet

- 94 % af virksomhederne er 'meget tilfredse'/'tilfredse' med High:fives informationsniveau. Navnlig High:fives indsigt i og oprigtighed omkring de unge får ros. I interviewene efterspørger virksomheder dog mere lokal information om samarbejdsvirksomheder.

Spørgeskemaundersøgelsens virksomheder er blevet spurgt om, hvorvidt de er tilfredse med den mængde information, som de har fået af High:five under samarbejdet:

- 90 % (54) svarer, at de er meget tilfredse eller tilfredse med informationsniveauet
- 8 % (5) oplyser, at de hverken er tilfredse eller utilfredse
- Blot 2 % (1) er meget utilfreds med informationsmængden.

I spørgeskemaundersøgelsen fremhæver virksomhederne, at navnlig High:fives viden om den enkelte unge er vigtig og bidrager til at gøre opgaven mere overkommelig for virksomheden.

### Viden om de unge – generelt og specifikt

Virksomhederne giver High:five stor anerkendelse for projektgruppens viden om de unge. En virksomhedsleder fortæller:

*"Det, der er godt ved, at vi får de unge gennem High:five er, at hvis vi bliver stillet i en situation, som vi ikke kan takle – fx hvis vi overhører en telefonsamtale og tror, at den unge pønser på noget kriminel; hvis de har for meget fravær eller hvis vi er bange for, at de tager stoffer igen – så kan vi ligesom trække os ud og lade High:five komme på banen. Det er fint, at de ved en masse om området generelt og at de kender de konkrete unges fortid – tit bedre end vi nogensinde kommer til at."*

### **Mange vidensformidlere**

Det er alle niveauer i organisationen, som får denne anerkendelse. Også projektchefen, som roses for at være en meget synlig ledelsesfigur. Som en mentor fra en stor industrivirksomhed udtrykker det: *"Det betyder meget, at 'giraffen også kommer til gazellerne!' Han deltager jo både i møder her hos os og på High:fives mentorkurser".*

### **Savner information om lokalområdet**

Der er dog virksomheder, som efterspørger mere information om deres lokalområde. De ønsker bl.a. information om, hvilke lokale virksomheder, der har indledt et samarbejde med High:five, samt mere generelle informationer om High:fives lokale resultater. Sådanne informationer vil nemlig i højere grad gøre dem i stand til at være ambassadører for sagen. Ligesom det vil være et godt afsæt for at kunne danne netværk med andre virksomheder i regionen.

Flere interviewpersoner giver udtryk for, at anerkendelse fra lokalområdet også kan bidrage til at fremme resultaterne. Fx kan det påvirke modvillige kolleger.

## **Udbredt tilfredshed med støtte og opbakning**

- *78 % af virksomhederne synes 'i høj grad', at de har modtaget den nødvendige støtte og opbakning fra High:five i samarbejdet om de unge. De 18 %, som svarer 'i mindre grad', efterlyser mere opfølgning på den unge.*

I spørgeskemaundersøgelsen er virksomhederne blevet spurgt, om de har modtaget den nødvendige støtte og opbakning fra High:five:

- 78 % (47) svarer 'i høj grad'
- 18 % (11) svarer 'i mindre grad'
- 4 % (2) svarer 'slet ikke'.

De 11 virksomheder, der har svaret, at de 'i mindre grad' har modtaget den nødvendige støtte og opbakning, har primært savnet mere opfølgning i forløbet med den unge.

### **High:fives støtte og opbakning**

De interviewede virksomheder giver stor anerkendelse til High:fives evne til at støtte og bakke op. Det er imidlertid forskelligt, hvorvidt og hvor meget de har haft brug for High:fives støtte, da flere har erfaring med målgruppen fra anden sammenhæng.

### **High:five har en stor berørings- og kontaktflade**

Virksomhederne fremhæver High:fives store kontaktflade som årsag til projektets effektivitet og handlekraft. En virksomhedsleder eksemplificerer dette:

*"Inden Michael kom i behandling, ringede jeg til vores kontaktperson hos High:five og fortalte, at der var noget galt med Michael og spurgte, om han kunne finde ud af noget. Efterfølgende ringede han rundt i sit kontaktnet og fandt frem til en psykiater, som ville tage Michael ind og undersøge ham på trods af ventelister. Projektlederen har et kæmpe netværk, så han ved præcist, hvilke folk han skal trække på. Der gik max. en dag eller to før han havde fundet ud af noget ..."*

### **High:five letter myndighedssamarbejde og formidler støtteordninger**

Flere virksomheder fortæller, at High:five letter virksomhedens samarbejde med myndigheder ved at tage sig af papirarbejdet eller være behjælpelig med at formidle og søge offentlige støtteordninger.

En mentor fra en industrivirksomhed fortæller:

*"Det er tit og ofte, at papirerne er lavet på forhånd, hvis vi efter at have haft en til samtale har sagt ja.. Så hvis vi siger, at vi tror på den unge mand, så skriver vi bare papirerne under. Projektlederen i High:five og kontaktpersonen på kommunen har sørget for alt papirarbejdet på forhånd."*

## Virksomhedernes udbytte af samarbejdet

### Virksomhedens udvikling

- 6 ud af 10 virksomheder vurderer, at samarbejdet med High:five i et eller andet omfang har bidraget til en positiv udvikling i virksomheden. Oftest har samarbejdet ført til holdningsændringer og/eller opkvalificering af medarbejdere.

Virksomhederne er i spørgeskemaundersøgelsen blevet spurgt, om samarbejdet med High:five har bidraget til en positiv udvikling i virksomheden:

- 35 % (21) har svaret 'i høj grad'
- 27 % (16) har svaret 'i mindre grad'
- 30 % (18) har svaret 'slet ikke'
- 8 % (5) har svaret 'ved ikke'.

De 37 virksomheder, der oplever, at samarbejdet med High:five har bidraget til en positiv udvikling, er blevet bedt om at uddybe deres svar:

Positiv udvikling i virksomheden <sup>10</sup>	Antal	Pct.
Samarbejdet har medvirket til at skabe større rummelighed og åbenhed over for indslusning af udsatte	21	57 %
Samarbejdet har medvirket til at ændre medarbejdernes syn på kriminalitetstruede unge	16	43 %
Samarbejdet har medvirket til en opkvalificering af medarbejderne (gennem fx mentorkurser o.l.)	15	41 %
Samarbejdet har medvirket til at ændre virksomhedens syn på plettede straffeattester	13	35 %
Samarbejdet har haft en 'anden' effekt, fx en generel positiv effekt i virksomheden.	7	19 %

### **Samarbejdet med High:five ændrer arbejdspladsens selvforståelse**

Interviewene viser, at samarbejdet kan være med til at ændre de ansattes syn på arbejdspladsen. De er stolte over at arbejde på en virksomhed, der tager et socialt ansvar for et eller flere unge mennesker, som tidligt i livet er landet på et sidespor og derfor skal hjælpes tilbage på rette spor igen.

### **Samarbejdet med High:five udvikler de berørte medarbejdere**

Interview peger på, at forløbet med de unge udvikler de berørte medarbejdere:

*"Dem, han gik sammen med, fik pludselig et andet indhold i dagligdagen, fordi de oplevede, at de kunne støtte ham i hverdagen",* fortæller en projektleder fra en entreprenørvirksomhed.

*"Mine medarbejdere er gået meget i clinch med ham (den unge). De sms'er sammen og inviterer ham*

<sup>10</sup> Flersvar. Virksomhederne har i gennemsnit angivet 1,9 svar

hjem privat til middag”, fortæller en virksomhedsejer.

*”Jeg har helt sikkert fået meget ud af at samarbejde med de unge – både fagligt og på det personlige plan. Jeg er helt sikkert blevet mere åben og tolerant. Og så har jeg kunnet bruge erfaringerne fra arbejdet med de unge fremadrettet i et andet af mine projekter som HR-ansvarlig”,* fortæller en HR medarbejder i en stor virksomhed.

Interviewene vidner således om, at virksomhederne også kan anvende erfaringer fra samarbejdet med High:five og deres tilegnede kompetencer fra mentorkurserne i arbejdet med andre udsatte grupper.

- *3 ud af 10 virksomheder mener ikke, at samarbejdet bidrager til udvikling. Det kan skyldes, at virksomheden allerede arbejder med andre udsatte grupper. Eller at virksomheden er så stor, at samarbejdet ikke fylder så meget i dagligdagen.*

#### **På store arbejdspladser er High:five måske kun en lille del af hverdagen**

Når knap en tredjedel af virksomhederne vurderer, at samarbejdet med High:five ikke har betydet en positiv udvikling i virksomheden, kan det skyldes, at samarbejdet med High:five om 1 eller 2 unge ikke fylder meget i store virksomheder med mange opgaver, afdelinger og underafdelinger, viser interview.

*”Det her [samarbejdet med High:five] er en lille del af vores dagligdag. Det er ikke noget, vi beskæftiger os med hver dag. Vi har tusindvis af andre opgaver”* fortæller en HR-ansvarlig fra en større rederevirksomhed. *”Men det er ikke det samme som at sige, at vi ikke er glad for samarbejdet. For det er vi!”*

- *Den lille tredjedel af virksomhederne, som ikke ser konkrete udviklingsperspektiver i samarbejdet, er dog ikke blevet skuffet ifht. de oprindelige forventninger. Måske har udvikling her mere været en sidegevinst end en årsag til et samarbejde med High:five?*

18 virksomheder vurderer, at samarbejdet med High:five ikke bidrager til udvikling i virksomheden.

- 94 % (17) af disse virksomheder, vurderer dog samtidigt, at samarbejdet har levet op til deres oprindelige forventninger.

Måske et udtryk for, at virksomhederne ikke primært indgår i et samarbejde med High:five mhp. at udvikle virksomheden?

#### **Om mentorskabet**

- *47 % af respondenterne i undersøgelsen er eller har fungeret som mentor for en ung, og 8 af de 28 mentorer har også deltaget i High:fives mentorkurser. Tilbage meldinger fra mentorerne er meget positive både mht. kurserne og High:fives øvrige opfølgning.*

I spørgeskemaundersøgelsen er respondenterne blevet spurgt, om de fungerer eller har fungeret som mentor for en eller flere unge:

- 47 % (28) er/har været mentorer
- 53 % (32) er/har ikke.

De 28 som har svaret 'ja', er blevet spurgt, om de har deltaget i High:fives mentorkurser:

- 8 har deltaget i et mentorkursus



20 har ikke.

### **Mentorkurser opkvalificerer og fremmer empati og tolerance**

I virksomhedsinterviewene, hvor 10 af de 13 interviewpersoner fungerer som mentorer, udtrykkes der stor begejstring for High:fives mentorkurser. De fortæller, at kurserne har givet dem redskaber til håndteringen af de unge og samtidig har det ændret deres syn på de unge.

En mentor fra en stor industrivirksomhed fortæller:

*"De mentorkurser og opfølgingsmøder, som vi har været på, har givet os et nyt syn på de unge – man får en bedre forståelse for de unges baggrund."*

Ikke blot mentorerne får et udbytte af kurserne, men i nogle tilfælde profiterer også resten af virksomheden heraf. En HR-ansvarlig i en entreprenørvirksomhed fortæller:

*"Vi har haft 2 af sted på kurser. De har begge fået et stort udbytte af kurserne. Det har rykket dem på det personlige plan, de er blevet mere tolerante og gode til at lytte, og vi er begyndt at tale om ting, vi ikke talte om før: Fx den svære samtale, hvis nogle medarbejdere er meget syge. Vi har også haft en psykolog ude at holde foredrag om, hvordan folk, der har siddet inde, er(...) Der har hele funktionærstanden deltaget."*

- *Det relativt begrænsede antal af kritiske mentorer i spørgeskemaundersøgelsen fremhæver, at de har manglet værktøjer til at håndtere den unges fravær samt viden om de hyppigste faldgruber i forløb med de unge.*

Blandt spørgeskemaundersøgelsens 28 mentorer mener:

- 20, at High:five 'i høj grad' har forberedt dem til opgaven som mentor
- 8 angiver, at det kun 'i mindre grad' er tilfældet.

De 8 uddyber, at de har savnet at blive forberedt på, hvordan de skulle håndtere den unges manglende fremmøde, mere viden om præmisserne for forløbet samt hvilke faldgruber, de særligt skulle være opmærksom på.

Langt størstedelen af mentorerne oplever, at de undervejs i forløbet med de unge har fået tilstrækkelig støtte og opbakning fra High:five:

- 25 svarer i 'høj grad'
- 3 svarer i 'mindre grad' – og uddyber, at de har savnet specifik opfølgning på unge.

### **Et nuanceret blik på straffeattesten**

- 23 % (14) af virksomhederne har en politik eller aftale, der stiller krav om rene straffeattester hos medarbejderne.

Virksomhederne er i spørgeskemaet blevet spurgt om de har en aftale eller politik, der stiller krav om rene straffeattester hos medarbejderne:

- 73 % (44) af virksomhederne har ingen aftale eller politik
- 23 % (14) har en aftale eller politik
- 3 % (2) 'ved ikke' om virksomheden har en aftale/politik vedrørende straffeattester.

*Interviewene vidner om, at krav om en ren straffeattest er under opblødning og nuancering. Det handler nu i højere grad om hvilken form for kriminalitet, den unge har begået, og hvordan den unge forholder sig til sin kriminelle baggrund.*

35 % (13) af virksomhederne angiver (se foregående afsnit), at virksomheden har ændret syn på plettede straffeattester. Virksomhedsinterviewene underbygget i stort omfang dette.

### **Nuanceret blik på straffeattester**

Virksomhedsinterviewene, som udelukkende har omfattet private virksomheder, understøtter, at flere virksomheder har nuanceret deres blik på straffeattester. De stiller ikke længere krav om rene straffeattester, men vurderer individuelt om straffeattesten er en barriere for den unges arbejde i virksomheden. I flere tilfælde er opblødningen sket i forbindelse med, at HF har opsøgt virksomheden for at diskutere et potentielt samarbejde.

En HR-medarbejder fortæller:

*”Man skal kunne fremvise en straffeattest – ikke nødvendigvis en ren straffeattest. Ved hver enkelt ung tager vi op til overvejelse, om han kan blive ansat. Vi vil ikke ansætte unge, der har lavet berigelseskriminalitet, fordi vores egne medarbejdere afskediges, hvis de begår butikstyveri.”*

En HR-konsulent beretter:

*”Vi har ikke en politik, der stiller krav om en ren straffeattest. Vi beder om en straffeattest ved job-samtalen og vurderer fra gang til gang. Vores holdning er, at det ikke så meget handler om, hvad der står på straffeattesten. Det handler mere om, hvor meget det påvirker den unge, at han har en plettet straffeattest. Vi er dog særligt opmærksomme på narkokriminalitet, da vi i virksomheden har en nul tolerance overfor alkohol og stoffer, fordi medarbejderne på vores skibe har ansvar for sikkerheden og skal kunne evakuere passagererne i tilfælde af ulykker.”*

## **Anbefalinger i forbindelse med virksomhedsrekruttering**

### **Profilering af High:five**

- Samarbejdsvirksomhederne vurderer først og fremmest, at High:five i en fremtidig profilering bør understrege deres særlige kompetencer, når det gælder målgruppen af unge.

Virksomhederne er blevet spurgt om, hvordan de vurderer, at High:five fremover skal profilere sig for at rekruttere flere nye samarbejdsvirksomheder:

Hvordan bør High:five profilere sig for at rekruttere flere nye virksomheder? <sup>11</sup>	Antal	Pct.
High:five bør understrege, at projektet tilbyder den nødvendige vejledning og støtte i forløbet med de unge	40	67 %
High:five bør understrege, at medarbejderne har et indgående kendskab til de unge i kraft af deres store erfaring med målgruppen	38	63 %
High:five bør understrege, at medarbejderne er tilgængelige, effektive og handlekraftige	31	52 %
High:five bør understrege, at de har gode kontakter til myndigheder og kendskab til støtteordninger	29	48 %
High:five bør understrege, at projektet er blåstemplet af toneangivende virksomheder	17	28 %
Andet	7	12 %

<sup>11</sup> Respondenterne har her haft mulighed for at angive flere svar. Der er i gennemsnit angivet 2,7 svar

- *Kun 28 % af virksomhederne mener, at High:fives blåstempling fra DNN bør vægtes i projektets profilering ved rekruttering af nye samarbejdsvirksomheder.*

### **Større synlighed**

I virksomhedsinterview blev følgende forslag givet til High:fives fremtidige virksomhedsrekruttering:

- Formidle flere succeshistorier – både på High:fives website og i medierne
- I højere grad synliggøre samarbejdsvirksomheder i lokalområdet
- Opsøgende aktiviteter ifht. nye virksomheder - evt. med deltagelse af en erfaren mentor
- High:five kunne stille op på karrieremesser o.l., hvor virksomhederne deltager
- Opsøge forskellige virksomhedsnetværk og præsentere projektet
- Inddrage samarbejdsvirksomheder som ambassadører for den gode sag – mange virksomheder vil gerne eller gør det allerede i det små
- Anvende sproglige finesser, som gør, at man kan huske projektet, fx "Fra indsat til ansat", "Brobygning" o.l.

## Igangværende virksomhedsrekruttering

### ***Rekruttering af større, ofte landsdækkende virksomheder***<sup>12</sup>

High:five har i sit opsøgende virksomhedssamarbejde i 2009 anvendt en særlig rekrutteringsstrategi overfor større og i mange tilfælde landsdækkende virksomheder.

Denne kontaktform har vist sig at være succesfuld. High:five har indtil videre været i kontakt med 60 større virksomheder inden for restaurationsbranchen, supermarkedskæder, møbelhuse, entreprenørfirmaer, transportfirmaer samt renovations- og nedrivningsfirmaer.

I High:fives første telefoniske kontakt til virksomheder angående et fremtidigt samarbejde, henvender High:fives projektkonsulent sig direkte til ledelsesniveauet, fx HR-chefen eller direktøren. Hvis virksomheden viser interesse for projektet, arrangeres et møde på virksomheden, hvor også High:fives projektchef deltager for at kunne matche virksomhedens direktør eller HR-chef.

High:five oplever generelt en positiv imødekommenhed over for projektet:

- 25 % af virksomhederne har umiddelbart ønsket at deltage i et møde med High:five. Ud af disse har alle, med undtagelse af én virksomhed, efterfølgende ønsket at indlede et samarbejde
- 25 % af virksomhederne har ikke de fornødne ressourcer til at indlede et samarbejde pt., men vil gerne kontaktes igen i det nye år.
- 25 % afventer High:five fortsat en tilbagemelding fra
- 25 % ønsker ikke at samarbejde, da de allerede samarbejder med fx kommunen om samme målgruppe af unge.

Hvis virksomheden ønsker at samarbejde med High:five, indgår parterne en samarbejdsaftale, der udformes som en kontrakt, hvori vilkår og rammer for samarbejdet indskrives, bl.a. antal ungeforløb samt hvilken rolle hhv. virksomheden og High:five har.

---

<sup>12</sup> Kilde: High:fives projektorganisation

## Metode og validitet

Virksomhedsundersøgelsens kvantitative og kvalitative data er indsamlet i perioden oktober til november 2009 blandt High:fives samarbejdsvirksomheder. Undersøgelsen består dels af en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse og dels af supplerende interview med High:fives samarbejdsvirksomheder. Interviewundersøgelsen tjener primært som et supplement til spørgeskemaundersøgelsen.

## Spørgeskemaundersøgelsen

### Undersøgelsens population

Der er i alt registreret 539 virksomheder i High:fives database (oktober 2009). Deraf er 238 virksomheder registreret for et eller flere jobmatch. Dvs. at de har haft et eller flere forløb med unge.

96 af disse 238 virksomheder er dog ikke inkluderet i undersøgelsen, idet High:fives medarbejdere formoder, at de enten ikke kender High:five eller blot har et overordnet kendskab til projektet. Begrundelsen er, at High:five i flere tilfælde har afleveret den unge i døren eller at High:fives oprindelige kontaktperson ikke længere er ansat i virksomheden. Således deltager 142 virksomheder i undersøgelsen.

### Dataindsamling

Der er indsamlet besvarelser fra 60 af de 142 deltagende samarbejdsvirksomheder. Dermed er der opnået en samlet besvarelse på  $60/142 = 42\%$

De 60 spørgeskemabesvarelser er indsamlet på følgende vis:

- 93 af de 142 virksomheder havde en e-mailadresse registreret i High:fives database. Disse er sendt en email med et link til et elektronisk spørgeskema.
  - 21 af de 93 har selv besvaret spørgeskemaet inden for tidsfristen
  - 27 af de 93 har vi efterfølgende pr. telefon anmodet om at besvare skemaet
- Vi har derudover telefonisk kontaktet de 49 virksomheder uden e-mailadresse registreret i High:fives database og har bedt dem besvare spørgeskemaet telefonisk. Herved er det lykkedes at få yderligere 12 besvarelser.

### Profil af de 60 virksomheder

Følgende profil er udarbejdet på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen. Profilen giver et billede af de deltagende virksomheder og anvendes desuden til at kontrollere virksomhedernes repræsentativitet, idet profilen af de 60 virksomheder sammenlignes med 2009-status for High:fives 238 samarbejdsvirksomheder (se 2009-status forrest i denne rapport).

### Virksomhedstype

- De 60 virksomheder i spørgeskemaundersøgelsen er med få undtagelser alle private (95%), som det også er tilfældet for High:five samarbejdsvirksomheder generelt.

### **Branche**

- Branchemæssigt udgør de 60 virksomheder tilnærmelsesvist et repræsentativt ud-snit af High:fives samarbejdsvirksomheder. De samme 5 brancher er højest placeret med bygge-anlæg i toppen. Dog er jern, metal og auto også en højt placeret branche blandt virksomhederne i spørgeskemaundersøgelsen, hvilket ikke er det generelle billede.

### **Størrelse**

- Størrelsesmæssigt afviger populationen noget fra det generelle billede, idet andelen af mindre virksomheder er væsentligt lavere. Kun 47 % af de 60 virksomheder har under 50 ansatte, men det gælder for 69 % af samtlige samarbejdsvirksomheder.

### **Uddannelsesniveau**

- Der er blandt de 60 deltagende virksomheder et flertal af medarbejdere med en fag-lært og/eller mellemlang uddannelse. Kun i 2 af virksomhederne har flertallet af medarbejdere en højere uddannelse.

Virksomhedernes uddannelsesniveau registreres ikke i High:fives database og er derfor ikke medtaget i den generelle status på High:fives samarbejdsvirksomheder.

### **Aldersfordeling**

- Virksomhederne i undersøgelsen er ikke alderstunge virksomheder, idet blot 1 af virksomhederne har et flertal af medarbejdere over 50 år.

Virksomhedernes aldersfordeling registreres ikke i High:fives database og er derfor ikke medtaget i den generelle status på High:fives samarbejdsvirksomheder.

## **Interviewundersøgelsen**

Som supplement til spørgeskemaundersøgelsen er der gennemført kvalitative interview med 9 af High:fives samarbejdsvirksomheder med deltagelse af i alt 13 informanter. 7 interview er gennemført på virksomheden, mens de sidste 2 grundet undersøgelsens stramme tidsplan og virksomhedernes tidspres er gennemført som telefoninterview.

Alle interview er gennemført ud fra en semistruktureret interviewguide, der emnemæssigt lægger sig op ad spørgeskemaet.

### **Udvælgelse**

Før udvælgelsen af virksomheder bad vi High:fives 4 projektledere om hver især at udforme en liste med minimum 8 samarbejdsvirksomheder med en vis erfaring i at samarbejde med High:five om ungeforløb. Efterfølgende modtog vi en liste med sammenlagt 55 virksomheder fra de 4 projektledere. Med udgangspunkt i denne liste, blev 9 virksomheder udvalgt – 3 fra Storkøbenhavn, hvor der er etableret flest jobmatch, og 2 fra hver af de 3 øvrige regioner<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> De 9 virksomheder, der deltager i interviewundersøgelsen, indgår også i spørgeskemaundersøgelsen.

I udvælgelsen af de 9 virksomheder er der desuden blevet skelet til branche og størrelse, ligesom vi har været opmærksom på også at inddrage virksomheder, der har oplevet problemer i forløb med de unge.

## **Profil af de 9 interviewede virksomheder**

### ***Informanterne***

Der er som nævnt interviewet 13 informanter i alt. Informanterne repræsenterer både top- ledelse, daglige ledere, HR-ansvarlige og mentorer. 10 af de 13 fungerer som mentorer i dagligdagen.

### ***Branche***

Virksomhederne er beskæftiget inden for følgende brancher:

- Bygge og anlæg
- Detailhandel
- Marketing
- Transport
- Industriel produktion.

### ***Størrelse***

De 9 virksomheder tæller:

- 5 meget store landsdækkende virksomheder (mere end 1000 ansatte)
- 1 mellemstor virksomhed (mere end 50 ansatte)
- 3 små virksomheder (under 10 ansatte).

### ***Social profil***

Det er socialt ansvarlige virksomheder, idet:

- 7 virksomheder indsluser andre udsatte ledige
- 5 har en CSR-politik.



High:five er et landsdækkende virksomhedsdrevet projekt, hvis formål er at sikre bedre job- og uddannelsesmuligheder for unge, der ellers vil være i fare for marginalisering på grund af kriminalitet. I High:fives projektgruppe er der ansat en overordnet projektchef, projektledere i Storkøbenhavn, Århus, Odense og i Sønderjylland samt en tværgående projektkonsulent.

High:five blev igangsat i 2006 af Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere på opfordring af den daværende politidirektør i København og med støtte fra beskæftigelsesministeren. Ved udgangen af 2009 står High:five over for en udvidelse, da projektet har fået fordoblet sin bevilling i en 2-årig periode. Der ansættes 4 nye medarbejdere i Nordjylland, Midtjylland, på Sjælland samt i Storkøbenhavn, og projektorganisationen vil fremover dække hele landet.

Rekruttering af nye samarbejdsvirksomheder - små som store og inden for alle brancher - er også fremover en stor udfordring for High:five, som i det forløbne år har mærket den finansielle krise i sit opsøgende virksomhedsarbejde. Offentlige virksomheder har desuden restriktive politikker vedr. plettede straffeattester, som særligt vanskeliggør High:fives indsats på dette felt.

High:fives styregruppe har derfor i evalueringen for 2009 valgt at sætte fokus på de virksomheder, som projektet har samarbejdet med i de forløbne 4 år, for at afdække mulige strategier i det fremtidige arbejde med hvervning af nye virksomheder

Evalueringen for 2009 består af 2 dele:

- En status på High:fives samarbejdsvirksomheder og unge, hvor der sammenlignes med status for 2008.
- En virksomhedsundersøgelse, som består af en spørgeskemaundersøgelse og virksomhedsinterview.

DISCUS har været ansvarlig for gennemførelse af evalueringen.

Rapporten kan downloades fra High:fives webside: [www.high:five.net](http://www.high:five.net) eller på [www.discus.dk](http://www.discus.dk)