

Evaluering 2017

High:Five

Et virksomhedsinitiativ
for kriminalitetstruede unge



<u>Intro</u>	3
<u>1. Status på match i 2017</u>	4
Profil af de unge, af jobmatch og af uddannelsesmatch	5
<u>2. Fem eksempler på jobmatch</u>	12
Eksempel 1: Ungdomskriminel fik en læreplads	12
Eksempel 2: Job til et tidligere bandemedlem	13
Eksempel 3: Job til en ung med en kriminel opvækst	13
Eksempel 4: OPS-kursus i fængsel fører til job	14
Eksempel 5: Job efter OPS-kursus, men i en anden branche	15
<u>3. Samarbejde og netværk</u>	17
Hvorfor går nye virksomheder med i OPS?	17
Hvad er der sket med OPS i 2017?	20
<u>4. Holdningsbearbejdning</u>	25
<u>5. Metoder, værktøjer og formidling</u>	26

INTRO

Evalueringen for 2017 samler op på High:fives indsats og giver endvidere fem eksempler på jobmatch for unge, der har fået hjælp af High:five:

Afsnit 1: JOB- OG UDDANNELSESMATCH

Status på High:fives match i 2017.
Profil af de unge, af jobmatch, af uddannelsesmatch og af samarbejdsvirksomhederne.

Afsnit 2: FEM EKSEMPLER PÅ JOBMATCH

Fem unge fortæller om deres unikke historie, og hvordan High:five har hjulpet dem med at foretage en positiv ændring i deres liv.

Afsnit 3: SAMARBEJDE OG NETVÆRK

I 2017 om udviklingen i Offentlig-Private Samarbejder (OPS) med fængsler og virksomheder om opkvalificering af indsatte.

Afsnit 4 og afsnit 5: HOLDNINGSBEARBEJDNING samt METODER, VÆRKTØJER OG FORMIDLING
High:fives holdningsbearbejdning samt metodeudvikling og nye tiltag inden for formidling.

High:five har et årligt mål om at etablere 250 match til kriminalitetstruede unge. I 2017 har High:five etableret 337 match, heraf 92 match med indsatte til OPS-kurser i fængslerne.

- **Se afsnit 1** fra s. 3 med **status på High:fives match i 2017** – læs hvem de unge er, hvilke virksomheder der ansætter de unge - og i hvilke typer jobs

Alle unge, der er i kontakt med High:five, har deres egen unikke historie. Fælles for dem er, at de ønsker at foretage en positiv ændring i deres liv, og at de ønsker hjælp fra High:five.

- **Se afsnit 2** fra s. 10 med **fem eksempler på vellykkede jobmatch**: job til tidligere bandemedlem, job til ung med kriminel opvækst, job til to unge efter kursus i fængslet og læreplads til en ungdomskriminel.

Der er en fortsat udvikling i OPS-samarbejdet mellem High:five, fængsler, private virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

- **Se afsnit 3** fra s. 15 med **status på OPS**; de nye samarbejder i 2017, de ophørte samarbejder og perspektiverne for 2018.

High:five kan ikke løfte opgaven alene, det er afgørende at skabe relationer til omgivelserne

- **Se afsnit 4 og 5** fra s. 22 om **High:fives holdningsbearbejdning, metoder og tiltag**.

Data til evalueringen

Evalueringen er gennemført i januar 2018.

Den er baseret på udtræk fra High:fives registreringsdatabase samt interviews med High:fives ledelse, udvalgte virksomheder og unge samt Kriminalforsorgens ansvarlige for udvikling af OPS. DISCUS er ansvarlig for evalueringen og udarbejdelse af rapporten.

HIGH:FIVES FORMÅL

Formålet 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 (nu VFSA). Som i de øvrige år indgår medfinansiering fra private virksomheder i form af kontorer og faciliteter til High:fives medarbejdere (på Falck og på Danfoss) samt rabat på trykning, conferencefaciliteter o.l. (fra andre virksomheder).

1. STATUS PÅ MATCH I 2017

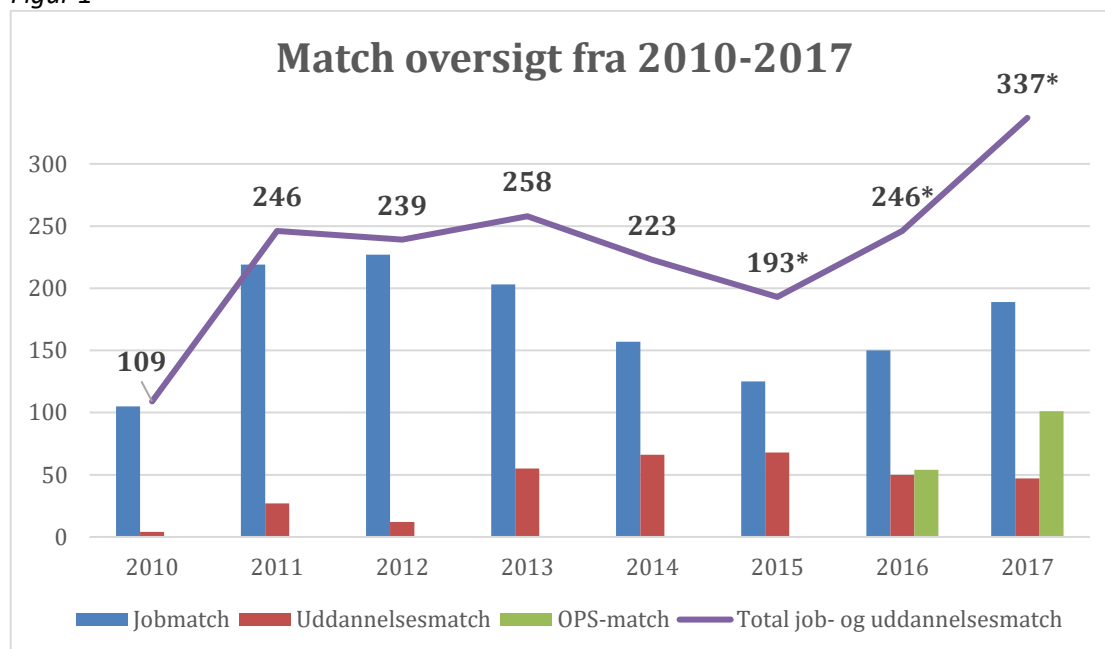
I 2017 er der visiteret 646 unge til High:five. Det betyder, at de 646 unge har haft samtale(r) med en konsulent i High:five om jobønsker, jobmuligheder, uddannelsesmuligheder o.a. Dette er en stigning på næsten 44 % ift. antallet af visiteringer i 2016, hvor der blev visiteret 449 unge til High:five.

Evalueringen af 2017 viser, at der i alt er **etableret 337 match**, hvilket er 91 match mere end i 2016 og er en procentuel stigning på 37 %. Matchene fordeler sig i 2017:

- til 189 unge er der etableret et jobmatch, hvilket svarer til en vækst på 34 % (141 unge i 2016)
- til 47 unge er der etableret et uddannelsesmatch, som er et fald på næsten 55 % (104 unge i 2016). Dette fald skyldes, at OPS-match fra 2016 er indeholdt i uddannelsesmatch fra 2016
- til 101 unge er der etableret et OPS-match, hvilket er en stigning på næsten 90 % ift. 2016 (54 OPS-match i 2016).

Samlet set er de forskellige match fordelt på: 56 % jobmatch, 30 % OPS-match og 14 % uddannelsesmatch.

Figur 1



* Fra 2015 har High:five haft en strategi om at matche direkte til ordinær ansættelse uden brug af virksomhedspraktik. Virksomhedspraktik anvendes kun under særlige omstændigheder og skal godkendes af High:fives ledelse.

Profil af de unge, af jobmatch og af uddannelsesmatch

Profil af de unge

- 91 % af de unge er drenge/mænd (95 % i 2016)
- 2 ud af 5 (39 %) af de unge er af anden etnisk herkomst end dansk (33 % i 2016)
- Størstedelen af de unge er mellem 21-30 år gamle (60 %), mens 18 % er 20 år eller derunder, og 16 % er mellem 31-40 år gamle.
 - De resterende 6 % er +40 år gamle, hvorved High:five fraviger fra deres målgruppe. Denne fravigelse skyldes OPS-match
- Over halvdelen af de visiterede unge (54 %) har en straffeattest med anmærkninger, men har ikke afsonet nogen dom (52 % i 2016)
- Flere end 1 ud af 3 af de visiterede unge (38 %) har afsonet/eller afsoner p.t. en dom i fængslet, mens 8 % af de unge har en ren straffeattest (10 % i 2016)
- Næsten halvdelen af de unge er henvist af Kriminalforsorgen (46 %), mens 10 % er henvist af kommunen (18 % i 2016), 5 % af de unge er kommet af sig selv (12 % i 2016), og 1 ud af 3 er henvist af andre instanser eller personer som kæreste eller en anden indsat (34 %). De resterende 5 % er henvist af en UU-vejlede (2 %), politiet (1 %), af familie og venner (1 %) og fra en gademedarbejder eller døgninstitution (1 %).

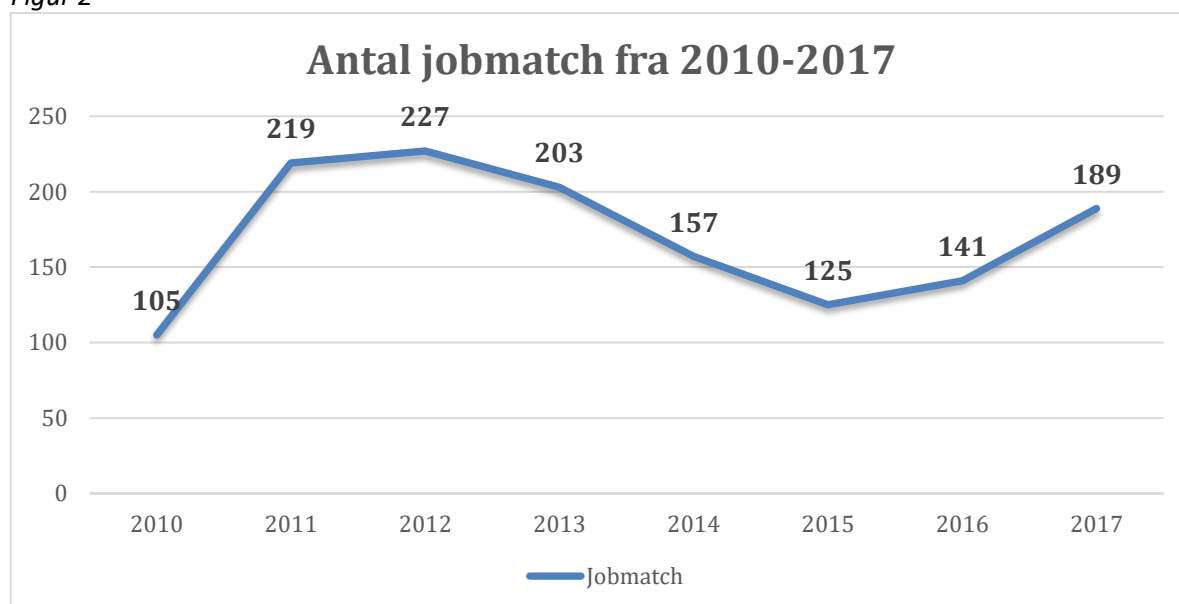
Der er ikke større ændringer i ungeprofilen, men ift. forrige år så er der lidt flere kvinder, og flere med en anden etnisk baggrund end dansk. Derudover så er færre unge blevet henvist af Kriminalforsorgen og kommunen, mens andre instanser har henvist en del flere.

Jobmatch 2017

Profil af jobmatch 2017

High:five har i 2017 matchet 189 unge med en virksomhed.

Figur 2



Siden projektstart i 2006 har High:five arbejdet med denne definition på et jobmatch:

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 fra 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
- tæt opfølgning de første 4 uger og fast opfølgning efter 3, 6 og 12 måneder.

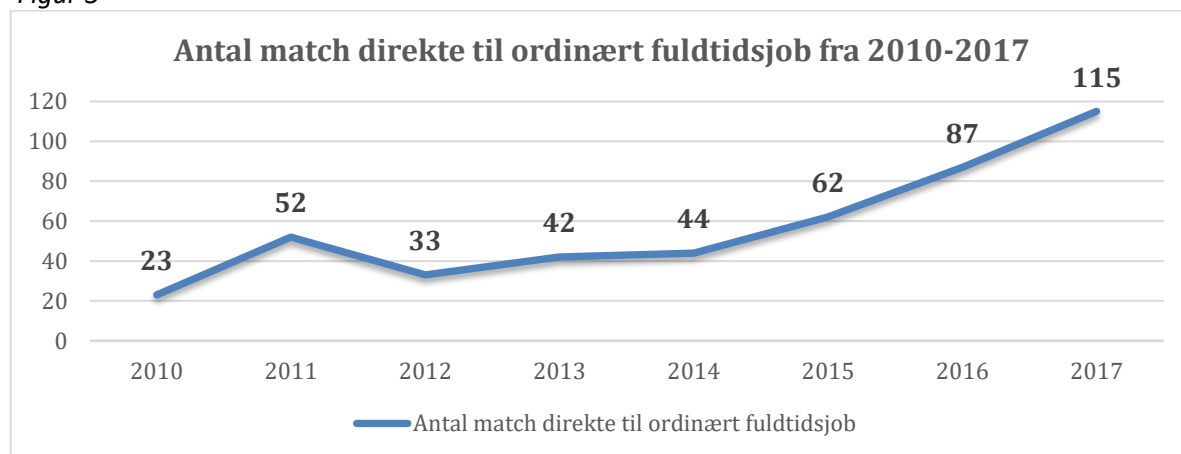
Jobmatchet defineres som en proces, der omfatter forløbet fra den unge visiteres til den unges første dag i virksomheden. De enkelte faser har forskellig tyngde afhængigt af, hvor vanskelig den enkelte sag er, eller hvor svært det er at finde den rigtige virksomhed. Der udfærdiges ofte en jobmatchaftale mellem den unge og virksomheden. Et match til job kan være til fritidsjob, job med løntilskud, ordinært job, elev-/læreplads eller lærlingeforbånd i en virksomhed. High:five har fra september 2014 valgt en model for etablering af jobmatch uden brug af virksomhedspraktik (bortset fra praktik under uddannelse og praktik under afsoning).

80 % af de unge, hvilket svarer til 151 unge, blev i 2017 ansat direkte i et ordinært ansættelsesforhold. Det er samme andel som i 2016, men antallet af ordinære ansættelser er stigende (113 unge i 2016).

- 115 unge (61 %) er matchet direkte til et ordinært fuldtidsjob (87 unge i 2016 – se yderligere figur 3)
- 23 unge (12 %) er matchet til en elev-/læreplads
- 8 unge (4 %) er matchet til et deltidsjob, mens 5 unge (3 %) er matchet til fritidsjob.

De resterende unge er i 2017 matchet til: job med løntilskud (14 unge, svarende til 7 %) samt praktik (9 unge, svarende til 5 %). 13 unge (7 %) er matchet til virksomhedspraktik grundet særlige omstændigheder. De sidste 2 unge (1 %) er blevet matchet til et støttet job med arbejdsdusør.

Figur 3



Yderligere har High:five vejledt 26 unge direkte til job (9 unge i 2016). Det betyder, at High:five har givet den unge vejledning og sparring ifbm. jobsøgning og jobvalg, men at den unge egenhændigt har fundet og er blevet ansat i jobbet.

Frafald fra jobmatch 2017

97 af de 189 (51 %) unge er stadig aktive i deres jobmatch ved udgangen af 2017, hvorimod 92 (49 %) har afsluttet deres jobmatch af forskellige årsager:

- 21 unge (23 %) er standset efter aftale med High:five (eksempelvis efter en tidsbe- grænset ansættelse eller for at skifte til et nyt jobmatch vha. High:five)
- 20 unge (22 %) er overgået til et nyt job uden hjælp fra High:five
- 10 unge (11 %) er overgået til uddannelse
- 21 unge (23 %) er blevet afskediget fra virksomheden
- 15 unge (16 %) er standset efter eget valg
- 5 unge (5 %) er udeblevet fra et match

De 3 første punkter på listen (de grønne) anses som acceptable frafald, da de unge er stop- pet efter aftale, eller er selv startet i et andet job eller uddannelse uden hjælp fra High:five. De sidste 3 punkter (de røde) vurderes ikke acceptable. 44 % af alle frafald er sket af uaccep- table årsager såsom afskedigelse eller udeblivelse fra match og er et fald fra 2016, hvor 53 % af alle jobmatch frafald var af en negativ karakter.

Uddannelsesmatch 2017

Fra 2010 begyndte High:five systematisk at arbejde med direkte match til uddannelsesinsti- tutioner og en registrering heraf. Et uddannelsesmatch defineres som:

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 fra 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
- tæt opfølgning de første 4 uger og fast opfølgning efter 3, 6 og 12 måneder.

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.

Profil af uddannelsesmatch 2017

I 2017 er der etableret 47 uddannelsesmatch, hvilket er væsentligt færre end i 2016, hvor der blev etableret 104 uddannelsesmatch. Dette fald skyldes, at der i 2016 blev inkluderet OPS-match i antallet af uddannelsesmatch.

I denne evaluering skelnes der i mellem individuelle match til uddannelse og OPS-match. Hvis man sammenligner tallene på disse parametre, så blev der i 2016 etableret 50 individuelle uddannelsesmatch (samme niveau som i 2017). Hvis man derimod sammenligner uddannelsesmatch inklusiv OPS-match, så blev der i 2017 etableret 139 match, hvor der i 2016 blev oprettet 104 uddannelsesmatch.

Overordnet kan man se, at der i 2017 har været et lille fald i individuelle uddannelsesmatch, men at der er blevet etableret væsentligt flere OPS-match.

De 47 individuelle uddannelsesmatch fra 2017 fordeler sig på 13 forskellige uddannelser, hvoraf de fleste er erhvervsrettede uddannelser:

- 49 % af de unge er matchet til en erhvervsuddannelse
- 6 % af de unge er matchet til en ungdomsuddannelse eller folkeskole

De resterende 45 % er matchet til en andet uddannelsesforløb, der oftest er arbejdsmarkedsuddannelser (AMU).

Derudover har High:five vejledt 2 unge direkte til uddannelse (i 2016: 11 unge), hvilket betyder, at de unge har fået sparring og rådgivning af High:five, men selv har fundet en uddannelse og meldt sig ind.

Frafald fra uddannelsesmatch 2017

I over en femtedel (21 %) af alle individuelle uddannelsesmatch er uddannelsen gennemført, mens over en tredjedel (34 %) stadigvæk er i gang med uddannelsen. I 2016 var det over halvdelen af alle uddannelsesmatch (53 %), der blev gennemført som planlagt, men dette skyldes igen, at OPS-uddannelsesmatch er inkluderet i evalueringen af 2016 som værende et uddannelsesmatch. Det betyder, at gennemførelsesprocenten er højere i 2016, fordi OPS finder sted i fængslerne, hvorfor vilkårene for fastholdelse af de unge i et uddannelsesforløb er anderledes end i individuelle uddannelsesforløb.

I 2017 er 21 unge (45 % af alle uddannelsesmatch) stoppet før tid. Igen skelnes der i mellem acceptable frafald (de grønne) og uacceptable frafald (de røde) i nedenstående:

- 9 unge (19 %) er overgået til anden uddannelse, job eller elevplads før afslutningen af deres uddannelse (6 unge i 2016; 7 %)
- 12 unge (25 %) er stoppet på uddannelsen af egen vilje eller er blevet smidt ud (13 unge i 2016; 12 %).

Match gennem Offentlig-Private Samarbejder i fængslerne (OPS)

I en evaluering af High:fives langsigtede effekter fra 2012 (Rambøll) blev det dokumenteret, at High:fives indsats har en særdeles kriminalpræventiv effekt hos unge afsonere. Derfor an-

befalede rapporten en styrkelse af indsatsen i fængslerne. Yderligere har en opfølgende effekt evaluering fra 2017 (COWI) konkluderet, at OPS i høj grad er bidragende til udviklingen og forbedringen af High:fives samlede indsats.

Kriminalforsorgen og High:five har siden 2012 øget samarbejdet om udviklingen af en udvidet indsats for unge afsonere. Det væsentligste indsatsområde er Offentlig-Private Samarbejder (OPS), hvor hovedformålet er at opkvalificere unge indsatte i fængslet med en brobygning til arbejdsmarkedet udenfor fængslet.

High:five har siden 2013 arbejdet med Offentlig-Private Samarbejder. Det var dog først fra 2016, at det blev muligt at se OPS-match som en selvstændig kategori i High:fives registreringsdatabase.

Der er tale om et match gennem Offentlig-Private Samarbejder (OPS) et såkaldt **OPS-match**, når High:five har:

- en særskilt aftale med; en eller flere virksomheder eller brancheorganisationer samt et eller flere fængsler om en etablering af et **særligt uddannelsesforløb** for indsatte

High:five kan vælge at afvige fra de normale krav til de unge ved et OPS-match, såfremt det aftales (fx ift. alder og misbrug ved start af et OPS-forløb)

Siden starten med Offentlig-Private Samarbejder i fængslerne har det været tydeligt, hvilket potentiale der ligger heri. OPS har haft en kraftig indflydelse allerede i det første implementeringsår, hvor antallet af uddannelsesmatch steg fra 12 i 2012 til 55 i 2013. I denne evaluering skelnes der mellem OPS-match og individuelle uddannelsesmatch, hvorfor bidraget fra OPS-match ikke har indflydelse på antallet af uddannelsesmatch.

Først fra evalueringen af High:five 2016 er det muligt statistisk særskilt at se antallet af etablerede OPS-match. I 2017 etablerede High:five **101 OPS-match**, hvilket er 87 % flere end i 2016, hvor der blev etableret 54 OPS-match.

Statistik for OPS-match 2017:

- 101 Offentlig-Private Samarbejder, hvoraf:
 - 92 er OPS-uddannelsesmatch
 - 9 er OPS-jobmatch
- 99 % af alle OPS-match har været til mænd (100 personer), dvs. der kun har været 1 OPS-match til en kvinde
- 47 % af alle OPS-match har været til afsonere mellem 21-30 år, 28 % til afsonere mellem 31-40 år, og 9 % af OPS-match er gået til afsonere mellem 18-20 år
 - De resterende 16 % af alle OPS-match er til afsonere mellem 41 og 57 år, hvor High:five altså har afvejet fra alderskriteriet.

Samarbejdsvirksomheder 2017

High:five har 286 virksomheder registreret som aktive i deres registreringsdatabase. Næsten alle virksomhederne (96 %) er private virksomheder, mens de sidste er offentlige virksomheder (4 %).

- 71 % er mindre virksomheder, som har under 50 ansatte, heraf:
 - 36 % med 11-50 ansatte, 16 % med 6-10 ansatte og 19 % med under 5 ansatte
- Mellemstore virksomheder (51-100 ansatte) udgør 14 % af alle samarbejdsvirksomhederne
- 15 % af alle samarbejdsvirksomheder er store virksomheder med over 100 ansatte.

Størstedelen af samarbejdsvirksomhederne er fra bygge- og anlægsbranchen (42 %). De resterende virksomheder er fra:

- Jern-, metal- og autobranchen (9 %)
- Transport-, post- og lagerbranchen (9 %)
- Restaurationsbranchen (8 %)
- Industriel produktion (6 %)
- Salgs- og indkøbsbranchen (5 %)

De øvrige virksomheder er indenfor fremstilling af nærings- og nydelsesmidler (4 %), rengøring (4 %), sundhed og socialt arbejde (4 %), land- og skovbrug (3 %), tekstil (2 %), træ og møbler (2 %), data og IT (1 %) og undervisning (1 %).

12 måneders opfølgning på match

High:five har klare retningslinjer for at systematisere opfølgning på match, som er blevet præciseret og kvalificeret fra 2016:

High:five har systematiseret deres **opfølgningsprocedurer** således:

Den unge vil blive kontaktet med jævne mellemrum af en konsulent **lige efter opstart** af et match og op til 4 uger efter opstart for at sikre, at den unge bevarer motivationen og deler sine første erfaringer med High:five. Derudover skal der ske en opfølgning på alle match efter hhv. 3-, 6- og 12-måneder.

For at sikre en konsekvent opfølgning på det korrekte tidspunkt udsender High:fives registrerings-system en reminder til den unges konsulent om opfølgning.

- Efter **3 måneder** henvender den unges konsulent i High:five sig personligt eller telefonisk til virksomheden eller uddannelsesstedet for at få en status på matchet
- Efter **6 måneder** henvender konsulent sig personligt eller telefonisk til virksomheden eller uddannelsesstedet for at få en status på matchet
- Efter **12 måneder** bliver virksomheden eller uddannelsesstedet kontaktet telefonisk af sekretariatet i High:five, der udarbejder en samlet opgørelse over resultaterne af opfølgningen i pågældende kalenderår

Resultatet af High:fives 12-måneders opfølgning på **jobmatch etableret i perioden januar-november 2016** er:

- at næsten 4 ud af 5 (78 %) af alle jobmatch fra 2016 stadigvæk er aktive i det job, som de er blevet matchet til

- Dette er en **markant stigning** ift. forrige år, hvor kun 31 % stadigvæk var aktive efter 12 måneder
- at 15 % af alle jobmatch fra 2016 har haft uacceptable frafald indenfor det første år. Dette er et **væsentligt fald** ift. 2015, hvor 48 % af alle jobmatch havde et uacceptabelt frafald
 - Uacceptable frafald dækker over afskedigelse (5 %), standset af egen vilje (5 %) og udeblivelse fra match (5 %)
- at 6 % af alle jobmatch fra 2016 har haft acceptable frafald, hvor de unge er standset efter aftale eller tidsbegrænset ansættelse.

Resultatet af 12-måneders opfølgning på **uddannelsesmatch fra perioden januar-november 2016** er:

- at over 4 ud af 5 (83 %) af alle uddannelsesmatch i 2016 er gennemført som planlagt
 - Dette er endnu en **væsentlig stigning** ift. 2015, hvor det kun var 50 % af alle uddannelsesmatch, der blev gennemført som planlagt.
- at 17 % af de unge, der er blevet matchet til en uddannelse i 2016, ikke er i uddannelse længere. Heraf er 5 % overgået til anden uddannelse eller job, mens 12 % er stoppet eller smidt ud før tid.

Overordnet set har High:five haft en samlet fastholdelse for job- og uddannelsesmatch på 80 %, hvilket er en del højere end de forrige år, hvor den samlede fastholdelsesprocent i 2014 var på 54 % og i 2015 på 60 %. Hermed kan man konkludere, at High:fives præcisering og kvalificering af fastholdelsesindsats og procedurer virker efter hensigten.

2. FEM EKSEMPLER PÅ JOBMATCH

High:five har i 2017 haft kontakt til i alt 646 unge og har etableret 334 job- eller uddannelsesmatch. Hver af de unge har en unik historie bag sig, og alle har haft et særligt livsforløb, men fælles for dem alle er et ønske om at foretage en positiv ændring i deres liv, og at de ønsker hjælp fra High:five til dette.

Fem unge fortæller her deres historie om dette skifte, og hvad High:five har haft af betydning for de ændringer, der er sket i deres liv.

De unge er anonymiseret, primært for ikke at risikere at blive opsøgt af kontakter og gamle bekendtskaber fra det miljø, de har lagt bag sig. Evaluatoren er bekendt med de rigtige navne.

Eksempel 1: Ungdomskriminel fik en læreplads

Regner er 19 år gammel og har før været involveret i kriminalitet og haft et stofmisbrug.

Regner har med hjælp fra High:five gennemført grunduddannelsen som struktør og efterfølgende kommet i lære som brolægger. Han er nu 6 måneder inde i læretiden og er glad for at være i arbejde.

Regner havde første gang kontakt med High:five i 2016, da han var 17 år. Det var efter en periode i hans liv, hvor han var en del af det kriminelle miljø i Sønderjylland. Ved visitations-samtalen viste det sig, at Regner stadig havde en uafklaret sag, og han blev i stedet visiteret til anden hjælp, bl.a. i kommunens jobcenter. Han blev samtidig opfordret til at tage kontakt til High:five igen, når han havde fået sin dom.

Regner kontaktede Highfive igen i starten af 2017 med det klare mål at få en læreplads. Han var skoletræt og ville helst ikke tilbage på skolebænken, som jobcentret havde foreslået, men gerne i lære. Til samtalen blev konsulenten fra High:five og Regner enige om, at det bedste for ham var at starte på grunduddannelsen som stuktør, før han søgte en læreplads.

Det lykkedes i alt hast at få arrangeret en plads på grundforløbet i Sønderborg. Regner bibeholdt kontakten med High:five gennem sit skoleophold og viste sig i øvrigt som en god og stabil elev. Han endte med at afslutte skoleforløbet med flotte karakterer.

Efter grunduddannelsen tog High:five konsulenten kontakt til et asfaltfirma, som Regner tidligere havde søgt job hos. Lederen i asfaltfirmaet kunne godt huske Regner og var interesseret i at tale med ham igen. Til samtalen aftalte de, at Regner skulle starte i lære som brolægger.

Regner er tilfreds og glad for at have et arbejde at stå op til.

- *Det var High:five, der hjalp mig med at få lærepladsen på plads. De har støttet mig i, at selvom jeg har haft en fortid med kriminalitet og stoffer, kan jeg godt være en god arbejdskraft.*

- *De har været gode til at vise forståelse og ikke dømme mig på forhånd, selvom jeg har været en del af det kriminelle miljø og stjålet og taget stoffer. De kan se på mig, at jeg har fortrudt, og derfor vil de gerne hjælpe mig. Det er godt.*

Eksempel 2: Job til et tidligere bandemedlem

Daniel har et liv som bandemedlem med misbrug og kriminalitet bag sig. Han er 36 år og har netop afsonet en dom i Renbæk Fængsel. Han bor sammen med sin kæreste og to børn.

Daniel tog selv kontakt til High:five under sin afsoning og fik hjælp til at få job i et kølehus. Her har han arbejdet siden september 2017 i ca. 25 timer om ugen.

Han hørte om High:five fra en af de andre indsatte i fængslet, som havde fået hjælp til at få job som smed. Daniel har tidligere arbejdet på forskellige slagterier samt i fiskeindustrien og var mest interesseret i den type job.

Da han stod foran sin løsladelse i august 2017, kontaktede han High:five og kom til samtale. Allerede 14 dage efter sin løsladelse fik han en telefonopringning fra High:five, om at der måske var et job. Ved samtalen på virksomheden ville arbejdsgiveren pludselig kun ansætte Daniel, hvis han var villig til at starte i ulønnet praktik den første måned. High:five konsulenten opfordrede Daniel til at afslå og foreslog, at de i stedet skulle finde en anden virksomhed. Det gav respekt hos Daniel.

Umiddelbart efter var Daniel til samtale hos et kølehus og fik tilbudt et job med sortering og afsendelse af fisk. I sit job har Daniel haft et par sygeperioder. High:five konsulenten kontaktede derfor Daniel og understregede, at han hellere ville have, at Daniel var ærlig, hvis ikke han synes om at være i virksomheden, end at han meldte sig syg.

- *Jeg tror ikke, jeg havde fået arbejde, hvis ikke det havde været for High:five, jeg tænker bare med min straffeattest og alt det der. Det er hårdt arbejde jeg har nu, men et godt arbejde.*
- *I første omgang tænkte jeg, at jeg nok var for gammel til at få hjælp fra High:five, men jeg kontaktede dem alligevel.*
- *Det jeg godt kan lide ved High:five er, at de går op i, at man skal være ærlig og tage det seriøst. De tjekker også op på én og går meget op i, at man ikke misbruger.*
- *Det var fint, at de ikke bare smider en ud i en virksomhed som gratis arbejdskraft. Det virkede meget seriøst og gav respekt.*

Eksempel 3: Job til en ung med en kriminel opvækst

Danjana er opvokset i et kriminelt miljø og blev oplært til tyveri og svindel fra hun var 6 år. Hun er 36 år, født og opvokset i Danmark af forældre med serbisk baggrund og har to børn på hhv. 19 og 21 år.

I et samarbejde mellem kommunen og High:five fik Danjana hjælp til et kørekort til bus og er nu ansat i et busselskab i hovedstadsområdet.

Danjana er uddannet frisør, men mistede sit job, da hun blev opsagt i forbindelse med finanskrisen. Danjana vendte tilbage til det liv, hun havde levet før frisøruddannelsen med tyveri og svindel - og fik en plet på straffeattesten.

Danjana ønskede at ændre sin situation og finde et arbejde. Hun søgte derfor på nettet, om der var mulighed for at få ændret en plettet straffeattest. I sin søgen stødte hun på High:five og på spørgsmålet *"Har du en plettet straffeattest, der forhindrer dig i at komme videre med dit liv?"*

Det passede præcist til Danjanas situation. Hun tog kontakt til High:five og kom til samtale. Det viste sig, at hun opfyldte kravene om at få hjælp til job; hun var stoffri, ude af kriminalitet, havde en bolig og var motiveret.

Danjana havde fået rygproblemer og havde derfor svært ved at skulle stå op hele dagen som frisør. Derfor lagde hun sammen med sin sagsbehandler fra kommunen og High:five en plan om, at hun skulle tage et erhvervskørekort og gå efter et job som buschauffør. Danjanas sagsbehandler sørgede for, at økonomien til kørekortet kom på plads. Med tæt opfølgning af konsulenten fra High:five i hele forløbet og samarbejde med DEKRA, der står for chaufføruddannelsen, endte Danjana i efteråret 2017 efter flere forsøg med at bestå køreprøven. Derefter tog High:five kontakt til et busselskab og fik arrangeret en jobsamtale. Samtalen gik godt, og Danjana er nu fast ansat som buschauffør.

- *Mine børn er selvfølgelig pavestolte, og det er jeg også selv.*
- *Det vigtigste High:five har gjort er, at de tog mig ind og hjalp mig med at få en uddannelse og et arbejde. Jeg så muligheden for at arbejde som chauffør, når nu ryggen ikke kan holde til at stå op hele dagen.*
- *Et godt råd til andre i min situation er at holde sig ude af kriminalitet, og hvis det går galt; at tage imod den hjælp man kan få for at komme videre.*

Eksempel 4: OPS-kursus i fængsel fører til job

Jesper Pedersen var 38 år, da han fik lang fængselsdom for narkotikahandel. Han har afsonet 6 år og sidder i januar 2018 i åbent fængsel, hvor han kan få udgang til kursus eller arbejde.

Jesper har gennemført et 7-dages rør læggerkursus i Jyderup Statsfængsel og er fra februar 2018 ansat hos det firma, der var med i OPS samarbejdet omkring kurset.

Jesper har en del arbejds erfaring fra forskellige jobs, inden han fik sin dom. Han har bl.a. været selvstændig med en iscafé og en række wellness- og solcentre, og han er ikke tilbageholden med at gå i kast med nye arbejdsopgaver.

Da det 7-dages rør læggerkursus i Jyderup blev tilbudt i efteråret 2017, meldte Jesper sig på. Det var chefen for kloakfirmaet, der stod for undervisningen på rør læggerkurset.

Jesper viste sig at have flair for rørlæggerfaget, og da kurset var forbi, meddelte chefen for kloakfirmaet, at han godt kunne bruge Jesper og et par stykker andre, når de blev løsladt. Chefen tog selv en snak med Jesper for at høre, om han var interesseret i job. Det var han. De aftalte, at Jesper skulle tage yderligere et AMU rørlæggerkursus, før han blev ansat.

Jesper begyndte på rørlæggerkurset den 4. januar 2018, og når kurset som rørlægger er ovre i slutningen af februar, starter han i job hos kloakfirmaet. Planen er så, at han skal starte på kloakmesteruddannelsen fra januar 2019.

Ifølge Jesper Pedersen gør High:five rigtig meget for at motivere de indsatte til at dygtiggøre sig, mens de afsoner.

- *Jeg ser High:five og deres samarbejdsvirksomheder som en mulighed for, at vi indsatte kan prøve nogle ting af og dygtiggøre os med noget, der giver mening - også på den lange bane.*
- *De forløb High:five har stået for har været virkelig gode. De er gode til at komme rundt og motivere os til at tage noget uddannelse, mens vi afsoner, og de gør virkelig, hvad de kan for at koordinere og få det til at fungere i fængslet.*

Eksempel 5: Job efter OPS-kursus, men i en anden branche

Christian er 33 år. Han har netop afsonet en dom på 6 måneder i Jyderup ifm. en hashsag.

Christian har gennemført et 7-ugers stilladskursus i Jyderup og har efterfølgende fået hjælp fra High:five til et job indenfor asfaltbranchen.

Christian er uddannet automekaniker og har arbejdet som afdelingsleder i industrien i 7 år.

Christian hørte om stilladskurset, allerede da han sad i en arrest i Jylland før sin dom. I arresten tog han en række AMU-kurser for at udnytte tiden bedst muligt. Da værkstedslederen i arresten fortalte om stilladskurset i Jyderup Statsfængsel, søgte Christian om at afsone sin dom i Jyderup, hvor han også kunne være tæt på noget familie.

Christian gennemførte et 7-ugers stilladskursus og fik sit AMU-bevis. Efter kurset fik han besøg af en konsulent fra High:five, hvor de talte om jobmuligheder, og om hvordan High:five kunne hjælpe med at finde job, men også om de krav og forventninger High:five stiller. Seriositeten tiltalte Christian, og det passede med den seriositet, han havde oplevet på stilladskurset i fængslet.

I første omgang hjalp High:five med at finde en læreplads som rustfri klejnsmed, som Christian selv brændte for, men det indledende skoleforløb blev desværre aflyst, og han måtte nødtvunget ringe til High:five og fortælle, at han ikke kunne starte i lære som aftalt.

Gennem sin kæreste fik Christian kontakt til en formand i et asfaltfirma. De manglede netop en medarbejder, så han blev ansat med start dagen efter. High:five hjalp Christian med hurtigt at få taget de nødvendige AMU-kurser, så han fik kompetencer til at indgå fast i et asfalt-sjak.

- *Det vigtigste, High:five gør, er at vise os tillid. Og de er ærlige og siger tingene, som de er. Hvis du viser, at du gerne vil, så vil de også. High:five hjælper dem, der vil hjælpes, og de er ikke tilbageholdende med at give ros, hvis du er aktiv og selv søger jobs.*
- *Jeg havde rigtig dårlig samvittighed over, at jeg var nødt til at ringe til min kontaktperson i High:five og fortælle, at lærepladsen desværre ikke kunne blive til noget, men hans kommentar var blot, at han satte pris på min ærlighed, og at han godt ville hjælpe mig med at finde noget andet.*
- *Jeg var ret skeptisk i starten, tænkte at jeg nok bare var et nummer i statistikken, og at de bare skulle have sat en streg, men sådan var det slet ikke. Nu har jeg selv fundet et job, og min kontaktperson fra High:five ringer hver måned og hører, hvordan det går og støtter på den måde.*

3. SAMARBEJDE OG NETVÆRK

OPS-samarbejdet mellem High:five, fængsler, AMU og private virksomheder er fortsat i udvikling i 2017.

Status på OPS-samarbejder:

- 121 indsatte var i 2017 tilmeldt et OPS-forløb i et fængsel, heraf har:
 - 89 indsatte gennemført opkvalificeringen, og 12 er efterfølgende blevet ansat
 - 5 er ansat i samme virksomhed, som stod for opkvalificering i OPS-forløbet
 - 7 er ansat i en anden virksomhed
 - 5 private virksomheder og 3 fængsler har medvirket i OPS
 - 2 virksomheder er nye, og 3 har været med i OPS-samarbejdet tidligere
 - 1 nyt fængsel (Sønder Omme) er kommet til, og 1 (Kragsskovhede) er ophørt.

Udviklingen i OPS-samarbejder:

- 1 OPS er ophørt i 2017, og 2 planlagte OPS er ikke realiseret
- 4 OPS er på standby, heraf 2 som var aktive i 2016, og 2 som var i støbeskeen i 2016
- 4 nye OPS er i støbeskeen i 2018, heraf 2 med virksomheder der allerede har gennemført opkvalificeringsforløb i andre fængsler.

Se oversigtskema på side 16.

Alle OPS har haft udgangspunkt i en model, hvor virksomheden har defineret kravet til kvalifikationer og kompetencer, som de indsatte skulle besidde, og hvor virksomheden efterfølgende selv har stået for undervisningen med støtte fra fængslet og AMU.

Hvorfor går nye virksomheder med i OPS?

To nye virksomheder er gået med i OPS i 2017. De fortæller her, hvorfor de er gået med.

Lyngholm Kloakservice udfører opgaver inden for kloakservice, kloakreovering og TV-inspektion. Der er i alt 50 medarbejder.

Carsten Theill Laursen er Autoriseret Kloakmester hos i Lyngholm Kloak-Renovering A/S:

- *For os er High:five en genvej til at spotte ledige i en branche, hvor der i øjeblikket er mangel på arbejdskraft. Samtidig kan vi godt lide at hjælpe folk, der har brug for en hånd til at komme videre.*
- *Vi har i flere år samarbejdet med High:five, hvor de har hjulpet os med at finde egnede kandidater. Derfor var det også naturligt, at vi i 2017 gik med i OPS-samarbejdet, med et 7-dages rørlæggerkurser for de indsatte i Jyderup.*

- *For os er det vigtigt, at High:five bistår med at lave det rigtige match, så vi får de kandidater, der er motiverede, og som måske har erfaring med sig fra tidligere jobs.*

Persolit Stilladsfirma A/S laver facadebeklædning, teknisk isolering og meget andet. Virksomheden har 3 afdelinger i Jylland og Fyn, og er en del af Persolit Entreprenørfirma A/S som har 8 afdelinger fordelt i hele Danmark og en i Litauen.

Steevan S. Petersen er Afdelingsleder for Stilladser hos Persolit Stilladsfirma A/S:

- *Jeg hørte om High:five til et foredrag på et lederseminar og blev interesseret i at gå med i et samarbejde om et stilladsforløb i det nærliggende fængsel. Vi har igennem længere tid arbejdet på at få et samarbejde op at stå med kommunerne i lokalområdet om ansættelse af unge udenfor arbejdsmarkedet – uden at det er lykkedes.*
- *Vi gik ind i samarbejdet med High:five, da vi vurderede, at det var meningsfuldt, og fordi vi havde overskud og lyst til det. Jeg har erfaring med utilpassede unge fra tidligere jobs og ved, at det kan være en god måde til at finde nye ansatte.*
- *Vi ser High:five som tovholderen i samarbejdet med fængslet, kriminalforsorgen og AMU, hvor High:five er med til at binde de to ender – fængslet/KRIM/AMU og virksomheden – sammen i et OPS.*

Skema over OPS i 2017

Fængsel	Virksomhed	Aktivitet	Kriminalforsorgen	Status/resultater
Jyderup Statsfængsel	NCC Asfalt	Forskellige (AMU) kurser i fængslet målrettet asfaltbranchen. Samlet kursusforløb er 5 ½ uge, inkl. 10 dages asfaltarbejde	Områdekontor Sjælland. Kriminalforsorgen betaler for kurser	Kurser afholdt i januar/februar/marts. 12 indsatte var tilmeldt. 6 gennemførte, hvoraf 3 fik ordinært arbejde efterfølgende
	FA Stillads	3 ugers kursusforløb (AMU) i stilladsopsætning i fængslet (systemstillads). Derudover eksterne kurser for de indsatte, som kan få frigang: AMU-certifikat i gaffeltruck, kran og lastbilkørekort samt Virksomhedsskole (praktik under afsoning) via Fagakademiet/ FA Stillads. FA Stillads har ansat en projektleder (Fagakademiet) som står for dele af undervisningen i fængslet og fastholdelse på Virksomhedsskole	Områdekontor Sjælland. Kriminalforsorgen betaler for kurser i fængslet, de eksterne kurser er med lille egenbetaling	Afholdt 2 stilladsforløb i april og november. I alt 34 tilmeldte, 25 har gennemført 3 har fået job (alle 3 i anden virksomhed end FA stillads). Der er planlagt 2 kursusforløb i 2018.
	Lyngholm kloakmester	7 dages (AMU) kursus i rørlægning / kloak afholdt i fængslet af virksomheden	Områdekontor Sjælland. Kriminalforsorgen betaler for kurser i fængslet.	Kursus afholdt i august. 13 var tilmeldt, 10 gennemført hvoraf 2 er tilbudt job (i februar og august).
	Lyngholm kloakmester	2 dages (AMU) kursus i minigraver afholdt i fængsel af virksomheden (i forlængelse af rørlæggerkurset)	Områdekontor Sjælland. Kriminalforsorgen betaler for kurser i fængslet.	Kursus afholdt i oktober (samme deltagere som rørlæggerkursus). 11 var tilmeldt, 10 gennemført
Sønder Omme fængsel	Persolit	3 ugers kursusforløb (AMU) i stilladsopsætning afholdt i fængslet af virksomheden (systemstillads).	Områdekontor Kolding. Kriminalforsorgen betaler for kurser i fængslet.	Kurset afholdt i oktober. 14 var tilmeldt, 11 gennemført hvoraf 2 gik videre i virksomhedsskolen.
Horserød	FA Stillads	3 ugers kursusforløb (AMU) i stilladsopsætning (AMU) i fængslet (systemstillads). Der til 4 ugers kursus i konflikthåndtering, arbejdsmiljø og samarbejde. Derudover eksterne kurser for de indsatte, som kan få frigang: AMU-certifikat i gaffeltruck, kran og lastbilkørekort samt Virksomhedsskole (praktik under afsoning) via Fagakademiet/ FA Stillads. FA Stillads har ansat en projektleder (Fagakademiet) som står for dele af undervisningen i fængslet og fastholdelse på Virksomhedsskole	Områdekontor Hovedstaden Kriminalforsorgen betaler for kurserne	Afholdt 2 stilladsforløb i januar og august – 32 tilmeldte, 24 har gennemført 4 har fået job (alle 4 i anden virksomhed end FA stillads). Der er planlagt 2 kursusforløb i 2018.
Nyborg Statsfængsel	Nyborg Statsfængsel	Nyborg Statsfængsel tilbyder grundforløb i EUD kokkeforløb under afsoning. High:five bidrager til at finde egnede kandidater og efter afsoning visiterer dem til afklarings- og evt. uddannelsesforløb inden for Gastronomi/catering hos Carlos' Kitsch'en.	Områdekontor Kolding. Efter end afklaring eller uddannelse tage High:five igen over og får den enkelte i job/uddannelse.	5 tilmeldt til et forløb i efteråret og 3 gennemført
Renbæk, Møgelkær, Nr. Snede, Søbysøgård, Kragshovede, Jyderup, Horserød	DTL og ATL /samarbejde Transportbranchen	Opsøgende besøg i fængslerne	Forskellige områdekontorer	Lastbiler og folk fra transportbranchen har været på besøg fængslerne i 1-2 time. God interesse fra de indsatte.

OPS som er ophørt i 2017

- **Meyers Kokkeskole** i Jyderup Statsfængsel er lukket ned pga. vigende interesse fra de indsatte.
- **Trikon Entreprenør** i Kragsskovhede er aldrig startet op med OPS og har nu helt trukket sig grundet interne årsager i kriminalforsorgen
- **Anders Jensen** (transport) var umiddelbart interesseret i OPS, men har siden trukket sig ift. OPS.

OPS som er sat på standby i 2018

- **Entreprenør Anker Hansen**, skulle have forestået en ombygning i Jyderup Statsfængsel sammen med de indsatte, men pga. omlægninger i fængslet blev projektet ikke gennemført.
- **Entreprenør Hansson & Knudsen** var interesseret i samarbejde, men pga. at firmaet har fået ny direktør er samarbejdet sat på standby
- **Maler Sander & Dam A/S** er fortsat interesseret i OPS, men har foreløbig kun samarbejdet om individuelle match
- **Boligselskabet Sjælland** er interesseret i samarbejde med Jyderup, men har pt. ikke ressourcer til at starte op
- **Virksomheder bag tremmer**. High:five har fulgt op på interesserede virksomheder fra Trekantsområdet, der har deltaget i 'Virksomheder bag tremmer' i Vejle arrest. Initiativet er sat på standby, da det ikke har været muligt at lave aftaler med Møgelkær og Nyborg Statsfængsel om OPS-forløb.

OPS som er i støbeskeen i 2018

- **Persolit stillads**: Kursus i stillads og teknisk isolering i Renbæk svarende til kurset i Sønder Omme. Der er holdt planlægningsmøde i januar, og Renbæk har sagt ok
- **Norisol**: Planlægningsmøde i starten af 2018 mhp. kursus i stillads og teknisk isolering
- **NCC Asfalt i Jylland**: Asfaltkursus svarende til det forløb der kører i Jyderup. Planlægges i 2018 og igangsættes efter planen i januar 2019
- **Stik'N`Sushi**: Kursus i at lave sushi (ikke AMU godkendt), evt. i det tidligere Meyers Køkken i Jyderup og køkkenet i Nyborg. Der er møde i februar
- **Kommunalt samarbejde**: Samarbejde med kommuner og andre offentlige myndigheder under samme vilkår og rammer som OPS-samarbejdet.

Hvad er der sket med OPS i 2017?

I 2016 frisatte High:five en konsulent til opgaven som fuldtidskoordinator til udvikling af samarbejdet mellem virksomheder og fængsler om opkvalificering af indsatte under afsoning. Opgaverne for koordinatoren i 2016 var bl.a. at deltage i strategiuudviklingen omkring OPS med Kriminalforsorgen, indsamle erfaringer og udarbejde modeller for fremtidige OPS

samt facilitere konkrete OPS-forløb i fængslerne (se den fulde beskrivelse af koordinatorens opgaver i evalueringsrapporten for 2016).

OPS på de interne linjer i High:five

Koordinatoren for OPS er fortsat med i disse opgaver i 2017 og har derudover arbejdet med implementering af OPS internt i High:five. Det er dels sket på teammøder og dels i interne skriftlige notater ol. Formålet har været at gøre det klart for alle medarbejdere i High:five, at de alle har et ansvar for OPS, og at de enkelte medarbejdere fremover i højere grad skal løfte praktiske opgaver i forbindelse med konkrete OPS-forløb i fængsler i deres område.

Koordinator for OPS i High:five, Lisbeth Olsen udtaler:

- *På de interne linjer har vi fået meget mere erfaring med OPS, og vi har fået delt den erfaring internt i High:five, således at alle medarbejdere i alle teams ved, hvad OPS er, og ser de muligheder og det potentiale, der er i OPS. Vi har fået skærpet vores viden om OPS i hele organisationen, så hver enkelt medarbejder ved, at OPS også angår 'mig', og at det også er 'mit' ansvar, at det lykkes.*

OPS på de eksterne linjer

På de eksterne linjer er der ifølge direktør Ole Hessel og Benny Christensen, udviklingskonsulent i Direktoratet for Kriminalforsorgen, sket en markant udvikling i 2017.

For det første er der større interesse for OPS, og flere nye virksomheder og fængsler har meldt sig på banen med ønske om at være med til at starte nye OPS-forløb op.

For det andet er det sket en konsolidering af OPS i Kriminalforsorgen med udgangspunkt i de fire områdekontorer, som blev etableret i 2016. Det betyder, at der i højere grad sker en koordinering af de OPS-forløb, der igangsættes i fængslerne under hvert områdekantor, så de matcher både de indsatte og virksomhedernes behov.

Direktør i High:five, Ole Hessel udtaler:

- *Det potentiale i OPS, der blev påpeget i 2016 evalueringen, er på mange måder ved at blive indfriet. Både internt i High:five er vi blevet mere skarpe på OPS, og eksternt er virksomhederne og fængslerne nu begyndt at række hånden op og vise interesse. Også i Kriminalforsorgen står det mere klart, hvad OPS er og ikke mindst, hvad det kan.*

Udviklingskonsulent i Kriminalforsorgen, Benny Christensen udtaler:

- *Det er de små skridt og de gode eksempler, der har banet vejen. Der er kommet nye virksomheder til, og der står flere og venter i kulissen. Det er vigtigt at holde sig for øje, at det faktisk er et stort paradigmeskifte, vi er i gang med. For det første arbejder vi på, at de indsatte ikke blot skal arbejde, mens de afsoner, men at de skal dygtiggøre sig til fremtidens arbejdskraft. For det andet lukker vi private virksomheder ind i fængslerne og beder dem hjælpe os med at kompetenceudvikle de indsatte.*

I 2017 har der også været fokus på samarbejdet med AMU. Samarbejdet har ifølge Ole Hessel og Benny Christensen fungeret godt, både det overordnede og det praktiske samarbejde i forbindelse med de enkelte OPS-forløb. Der er flere eksempler på, at flere AMU-skoler har arbejdet sammen om OPS-forløb i samme fængsel.

Benny Christensen:

- *Det er lykkedes at få lavet en samarbejdskultur mellem High:five, de enkelte AMU-skoler, virksomhederne og fængslerne, hvor parterne – trods det, at fx AMU og fængslerne også har egne interesser på spil – at de arbejder sammen om et højere mål.*

Samarbejdsaftaler mellem High:five og Direktoratet for Kriminalforsorgen

I 2017 er der udarbejdet dels en overordnet samarbejdsaftale mellem Direktoratet for Kriminalforsorgen og High:five, og dels lokale samarbejdsaftaler med to områdekontorer (Kolding og Hobro) under Direktoratet for Kriminalforsorgen. De resterende to områdekontorer (København og Ringsted) afventer Direktoratets godkendelse af samarbejdsaftalen.

Den overordnede samarbejdsaftale er en juridiske ramme for samarbejdet mellem Direktoratet for Kriminalforsorgen og High:five.

Af aftalen fremgår det, at parterne:

- samarbejder om at fremme OPS i fængslerne
- kan starte OPS-forløb op efter aftale med områdekontorerne, og hvordan
- giver fælles samtykke til at dele informationer om deltagere i OPS-forløb.

Den overordnede samarbejdsaftale skal bl.a. bidrage til at løse persondataforordningens begrænsninger mht. at kunne dele informationer om deltagerne i OPS. Samtidig er den en ramme, som de enkelte områdekontorer kan navigere efter i forhold til at udarbejde lokalaf-taler med High:five.

De lokale samarbejdsaftaler med hver af de fire områdekontorer specificerer samarbejdet mellem High:five og det enkelte områdekantor om udvikling af OPS i området. Desuden er de rammer for opstart af konkrete OPS-forløb, der matcher de indsatte i det specifikke fængsel samt de lokale virksomheders behov for arbejdskraft. De lokale samarbejdsaftaler er udarbejdet på baggrund af møder i hver af de fire områdekontorer og lægger sig tæt op af den eksisterende struktur i Kriminalforsorgen, hvor områdekontorerne agerer bindeled mellem direktoratet og de enkelte fængsler.

Udover den overordnede og de fire lokale samarbejdsaftaler bliver der arbejdet på at udarbejde et årshjul for alle OPS-forløb, så det er muligt at planlægge, hvor ofte der fx skal afholdes stilladskursus eller asfaltkursus ift. antal og udskiftning af de indsatte i det enkelte fængsel.

Endelig arbejder High:five på at få udarbejdet et landsdækkende kort over muligheder og behov for OPS i de forskellige fængsler under hver af de fire områdekontorer. Formålet er at få et samlet overblik over mulige OPS-forløb i landets fængsler, dels så det er muligt at flytte

indsatte til fængsler med relevante opkvalificeringsforløb, og dels så High:five kan kontakte relevante virksomheder i lokalområdet, om de er interesseret i at deltage i de specifikke OPS-forløb, der tilbydes.

Udviklingen i OPS

Både Ole Hessel og Benny Christensen understreger, at de begge ser OPS udvikler sig i en positiv retning. Virksomhederne, fængslerne og AMU-skolerne er generelt positive overfor OPS, og det samme er deltagerne på OPS-forløbene.

Der har i 2017 været nogle udfordringer i det praktiske samarbejde mellem indsatte og ansatte, hvor nogle indsatte oplever manglende opbakning og 'benspænd' i fængslerne ift. muligheden for at kunne deltage i konkrete OPS-forløb.

Der kan fx være udfordringer:

- når indsatte skal trækkes ud af 'produktionen' i fængslets værksteder, for at deltage i et OPS-opkvalificeringsforløb
- at fængslernes økonomi er bundet op på antal indsatte (mindsker tilskyndelsen til at flytte indsatte til relevante forløb i andet fængsel)
- der kan være en faglig risikovurdering som gør, at vedkommende ikke vurderes klar til fx et uddannelsesforløb, selvom vedkommende er motiveret
- der er indsatte, som har en 'fastgroet' negativ indstilling til alt, hvad der vedrører deres afsoning
- der kan være medarbejdere under Kriminalforsorgen, som i balancen mellem resocialisering og retsfølelse ikke i tilstrækkelig grad bakker op om den indsattes mulighed for at uddanne sig under deres afsoning.

De understreger samtidig, at der generelt er opbakning i Kriminalforsorgen, og at den kulturforandring hos indsatte og ansatte i fængslerne som skal til for at sikre succesfulde OPS-forløb, at den kulturforandring er i positiv udvikling.

OPS med kommunerne om en særlig indsats for unge - før de visiteres til High:five

Endelig er der sket en positiv udvikling i High:fives samarbejde med enkelte kommuner om en særlig indsats for de unge, der endnu ikke opfylder kravene til visitation til High:five. Formålet med det nye OPS med kommunerne er, at High:five skal bidrage i det forarbejde kommunerne laver med de unge inden de visiteres til High:five til individuelle jobmatch.

Samarbejdet med Herning Kommune om Gladiator projektet er et eksempel (Gladiator projektet, som er beskrevet i 2016 evalueringen er fortsat i 2017 og har haft deltagelse af 22 unge, hvoraf 16 er matchet til job og 2 til uddannelse). Et andet eksempel på kommunesamarbejdet er Københavns Kommune, som har henvendt sig til High:five med ønske om at samarbejde om unge, som deltager i et exitprogram for bandemedlemmer.

Ifølge Ole Hessel er der et stort potentiale i kommune-OPS om de unge, der skal gøres klar til High:five. Området er under udvikling, og Ole Hessel forventer, at der fremover skal udvikles nye OPS-modeller med en række kommuner om at motivere unge til at ændre livsbane, således at de unge kan komme i målgruppen for individuelle match.

Der er ifølge Ole Hessel og Lisbeth Olsen en vigtig ledelse- og kommunikationsopgave i at sikre, at udviklingen af kommune-OPS holdes skarpt adskilt fra de individuelle match, som er High:fives kerneopgave.

Udover det traditionelle OPS og det nye kommunesamarbejde er der et par utraditionelle initiativer under udvikling i High:five.

High:five har i 2017:

1. holdt møde med Løkkefonden om muligheden for at bruge erfaringerne fra Løkkefonden til at tilbyde de unge, der er motiveret for skoleuddannelse i fængslerne, at de kan tage 9. og 10. klasse udover den korte målrettede opkvalificering i de traditionelle OPS-forløb. Foreløbig er Jyderup Fængsel interesseret i at gå videre med inspiration fra Løkkefondens metoder.
2. fået en henvendelse fra Jyske Bank om evt. at gå ind i et samarbejde om et Murmalerprojekt (Mur Mal) i et af landets fængsler. Mur Mal projektet kan fx indeholde opkvalificeringsforløb som murer, maler, elektriker eller lignende inde i fængslet, samtidig med at indsatte dekorerer en mur eller lignende i fængslet. Næste skridt er at undersøge muligheden for at gennemføre projektet under en af de fire lokale samarbejdsaftaler med områdekantorerne.
3. deltaget som sparring i netværk med repræsentanter fra Rockwoolfonden og Foreningen Nydanskere. Rockwoolfonden søsætter i løbet af 2018/2019 et initiativ, hvor skoletrætte elever i 9. klasse for en kortere eller længere periode trækkes ud af skolen og ind i praktik på en virksomhed, for derigennem at styrke elevens motivation for at tage en værdifuld uddannelse. High:fives opgave på sigt bliver at motivere virksomheder til deltagelse.

4. HOLDNINGSBEARBEJDNING

High:five kan ikke løfte sin opgave alene, derfor er det afgørende at skabe tætte relationer til omgivelserne og til High:fives interessenter: de unge, offentlige myndigheder som fængsler, politi og kommuner, uddannelsesinstitutioner, private virksomheder – samt til politikerne.

Netværk omkring sociale investeringer

Direktør for High:five, Ole Hessel, har i 2017 deltaget i Finansministeriets/Innovationsministeriet netværk omkring sociale investeringer, hvor han har haft adskillige dialoger med flere politikere. Ifølge omregninger fra CBS og Skandia koster det samfundet cirka 105 milliarder kroner om året i udgifter og tabte indtægter, at 6.300 unge ud af en ungdomsårgang på 63.000 personer marginaliseres og bliver udstødt fra uddannelse og arbejdsmarked. Netop herfor er High:fives arbejde med unge kriminalitetstruede unge særdeles vigtig for samfundet, da mange af de penge kan hentes ind ved sociale investeringer.

High:five til Folkemøde

Igen i år var High:five repræsenteret ved Folkemødet på Bornholm. Flere medarbejdere deltog i forskellige debatter, netværksmøder og diskussioner om, hvordan High:five bedst kan hjælpe tidligere kriminelle unge ind på arbejdsmarkedet. Derudover afholdte High:five i samarbejde med Kriminalforsorgen, Fagakademiet og FA Stillads to debatter under titlen: "Ind over murene efter kvalificeret arbejdskraft".

Korrespondance med politikere omkring resocialisering

For at vægte resocialisering har direktør Ole Hessel haft skriftlig dialog med flere af partierne bag forhandlingerne af flerårsaftalen for Kriminalforsorgen.

'Grib verdensmålene'

Ved konferencen 'Grib verdensmålene', som blev afholdt af DI, Global Compact og VFSA d. 7. november, var High:five inviteret til at bidrage med:

- 1) Deltagelse i netværksdelen om partnerskaber, hvor High:five v. Lisbeth Olsen; Kriminalforsorgen v. Benny Christensen og NCC informerede om asfaltforløbet i Jyderup (OPS)
- 2) Ole Hessel holdt oplæg på ca. 15 min. fra hovedscenen, som optakt til paneldebat om partnerskaber. Her mindede han de fremmødte om, at man ikke selv vælger sit ophav - man kan være født heldig eller uheldig. Men det er High:fives pligt at hjælpe dem, som ønsker at ændre deres skæbne. Det kræver dog, at både High:five og alle andre træder ud af deres komfort-zone, tænker nyt og samarbejder på tværs.

Tilbagemeldingerne var mange og overordentligt positive.

Holdningsbearbejdning via pressen

High:five har igen i år fået en masse presseomtale, hvor både ledelsen og de unge, der har været en del af High:five, er blevet interviewet i både radio og tv. Yderligere er der blevet skrevet mange artikler, der er blevet bragt i forskellige medier. Fra 2017 kan nævnes artikler i 'Leder I dag', Danske Transport Medier, og medarbejderbladet 'Krogen'. Derudover er der bl.a. blevet bragt artikler i Herning Folkeblad og Fyens Stiftstidende samt radioindslag fra P4, Station København og Radio Als. High:five er endvidere repræsenteret i flere længere tv-indslag på Tv2fyn omkring arrangementet "Virksomheder bag tremmer".

5. METODER, VÆRKTØJER OG FORMIDLING

Sociale medier og hjemmeside

High:five har i 2017 skruet kraftig op for opdateringer på Facebook, LinkedIn og hjemmeside. Alle medarbejdere fra High:five er opfordret til at sende relevante opslag og billeder til den PR-ansvarlige, der så straks formidler disse på deres forskellige platforme. Aktiviteterne har medført en kraftig stigning i antal besøgende på High:fives medier.

Mentorkurser

To gange om året (forår og efterår) afholder High:five mentorkurser for nye mentorer. Formålet med mentorkurset er at opkvalificere mentorer, så de er bedre rustet til at møde High:fives ungegruppe. Kurserne består af flere dele, hvor der bl.a. bliver holdt oplæg i kommunikation, konfliktløsning og 'den vanskelige samtale'. Kurserne består af tre dele:

- Internatkursus: 3-dages kursus, der afholdes på Hotel Christiansminde, Svendborg
- Opsamlingsmøde: 1-dagsmøde på Comwell Hotel ved Korsør
- Netværksdag: Yderligere lag bliver bygget på mentorrollen, og det er muligt at udveksle erfaring med andre mentorer.

I 2017 har der været afholdt 2 mentorkurser, hvor der har været et samlet deltagerantal på 55. Kurserne får igen i år rigtig gode tilbagemeldinger fra kursisterne.