

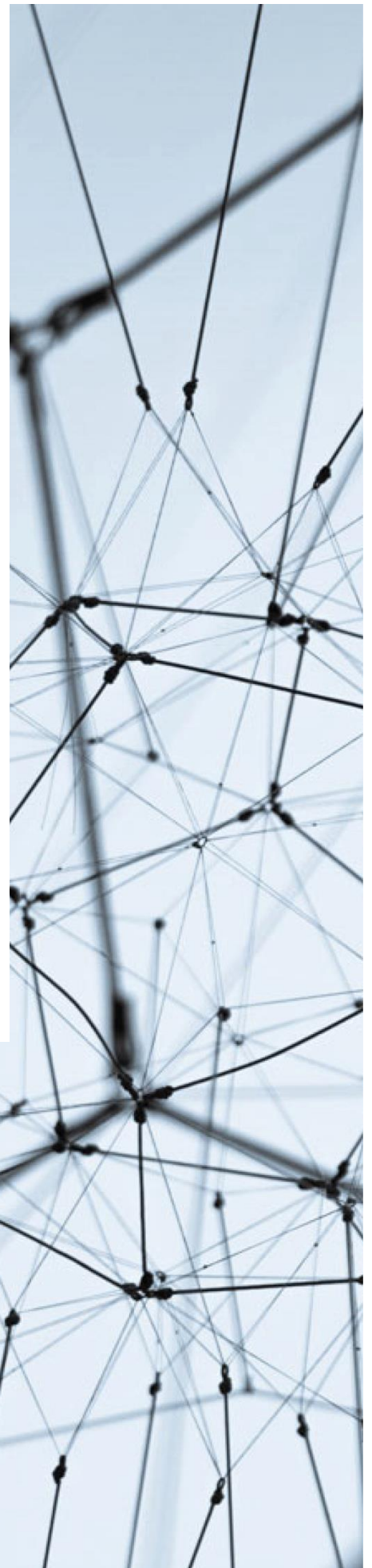


# Evaluering 2019

## High:five

Et virksomhedsinitiativ for  
kriminalitetstruede unge

Februar 2020



## INDHOLD

DEL 1: JOB- OG UDDANNELSESMATCH	3
1.1 Jobmatch i 2019	3
1.2 Metode til match direkte til job uden praktik	6
1.3 Uddannelsesmatch i 2019	11
DEL 2: OPS – UDDANNELSE I FÆNGSLERNE	13
2.1 OPS - aktiviteter og resultater i 2019	13
2.2 OPS som metode	14
2.3 Effekter af OPS	21
ANDRE AKTIVITETER	24
BILAG 1 - OVERSIGT OVER INTERVIEWS	25
BILAG 2 - SCREENINGSREDSKAB	27

## FN's Verdensmål

Som evaluator har vi fokus på, hvordan verdensmål kan være driver for sociale og beskæftigelsesrettede indsatser. High:fives indsats bidrager til indfrielse af 4 af de 17 verdensmål:

## MÅL 4 – KVALITETSUDDANNELSE

AMU-kurser i fængslerne med undervisere fra High:fives samarbejdsvirksomheder bidrager til, at de indsatte opnår kompetencer, der kan føre til job efter afsoning eller give mod på yderligere uddannelse.

## MÅL 8 – ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST

Med de individuelle jobmatch bidrager High:five til at unge i fare for arbejdsløshed pga. tidligere kriminalitet kommer i job på det ordinære arbejdsmarked, til gavn for den enkelte og for samfundet. Man bidrager dermed også til verdensdelmålet om at reducere ungdomsarbejdsløshed.

## MÅL 10 – MINDRE ULIGHED

High:fives samlede indsats styrker social og økonomisk inklusion af kriminalitetstruede unge. Kriminelle unge har markant dårligere opvækstvilkår, dårligere skolegang, lavere uddannelsesniveau og mindre arbejdsmarkedstilknytning end andre unge.

## MÅL 17 – PARTNERSKABER FOR HANDLING

Når High:five er medinitiativtager til OPS, som er en banebrydende og nytænkende samarbejdsform mellem fængsler, erhvervsskoler, private virksomheder og High:five, bidrager man til verdensdelmålet om at "Tilskynde til og fremme effektivt offentlige partnerskaber, offentligt-private partnerskaber og civilsamfundspartnerskaber, som bygger på erfaringer og ressourcestrategier fra partnerskaber".

DISCUS, februar 2020

## INTRO

High:five har til formål at hjælpe kriminalitetstruede unge i job eller uddannelse.

Siden etableringen i 2006 har High:five hjulpet tidligere straffede unge og/eller unge med pletter på straffeattesten med at få job eller komme ind på en uddannelse. Denne del af High:fives arbejde foregår ved individuelle match mellem en ung og en virksomhed eller en uddannelsesinstitution.

Fra 2013 begyndte High:five at samarbejde med fængslerne med et mål om at løfte de indsatte tættere på arbejdsmarkedet og væk fra kriminalitet. Denne del af High:fives arbejde foregår i Offentlig-Private-Samarbejder med fængsler, AMU-udbydere og virksomheder og kaldes OPS.

De individuelle match var længe den primære opgave, men i de seneste år er OPS-indsatsen vokset, så der i dag er tale om to ligestillede opgaver. Dette afspejles i evalueringen af 2019, som rapporterer på de to indsatser separat.

**Evalueringen har til formål at give et eksternt blik på High:fives aktiviteter og resultater i 2019.**

Del 1 af evalueringen om de individuelle match belyser bl.a., hvordan High:five arbejder med at matche de unge direkte til ordinære job uden brug af forudgående praktik.

Del 2 om OPS belyser bl.a. udviklingen i OPS og High:fives metoder ved etablering og ved drift af OPS-kurser.

Hovedresultaterne for 2019 er:

- 136 jobmatch – heraf 74 til fuldtidsjob, 30 til elev-/læreplads og 13 til deltids-/fritidsjob.
- 39 uddannelsesmatch – heraf 30 til erhvervsuddannelser
- 208 OPS-match

For de individuelle jobmatch er der sket et fald fra de 165 jobmatch i 2018, hvilket bl.a. skyldes manglende medarbejderressourcer i 2019. Der har til gengæld været en markant stigning i OPS-match - samt i OPS-jobmatch, hvor indsatte, der har gennemført et OPS-kursus i fængslet, via High:five kommer i job ved løsladelsen.

### Data til evalueringen

Evalueringen er gennemført i januar 2020. Den er baseret på udtræk fra High:fives registreringsdatabase, fra High:fives opgørelser over OPS-aktiviteter og -resultater, samt på interviews med High:fives ledelse og medarbejdere, virksomheder, unge og fængsler. High:five har i 2019 gjort en indsats for at skærpe datadisciplinen i konsulentgruppen, hvilket har ført til færre fejlregistreringer og mere valide tal. Oversigt over interviewpersoner fremgår af bilag.

DISCUS er ansvarlig for evalueringen og udarbejdelse af rapporten.

## DEL 1: JOB- OG UDDANNELSESMATCH

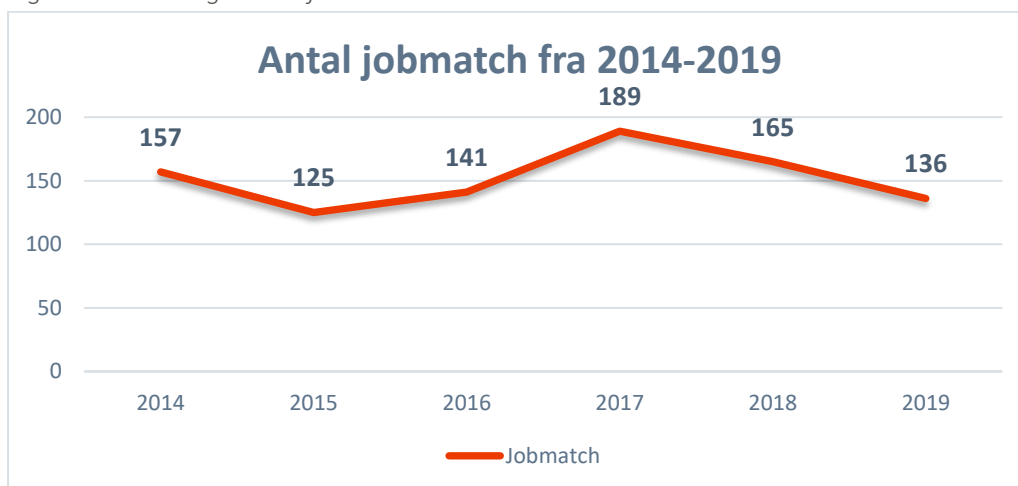
I del 1 indgår tre afsnit:

- Afsnit 1 om jobmatch etableret i 2019
- Afsnit 2 om High:fives metode til at få de unge ansat direkte i lønnet arbejde uden brug af virksomhedspraktik.
- Afsnit 3 om uddannelsesmatch etableret i 2019.

### 1.1 JOBMATCH I 2019

I 2019 blev der etableret **136 jobmatch**. 121 af disse er såkaldte 'individuelle jobmatch' (se boks side 6), mens 15 er 'OPS-jobmatch', som er individuelle jobmatch, der er etableret af High:five efter løsladelse, for indsatte der har gennemført OPS-kurser i fængslerne.

Figur 1 – udvikling i antal jobmatch



I 2018 blev der etableret 165 jobmatch. Der har været et fald på 18 %. High:fives ledelse vurderer, at dette skyldes manglende medarbejderressourcer i 2019 grundet barsel, længerevarende sygdom og manglende besættelse af ledige stillinger, svarerende til 3,5 årsværk. Den enkelte konsulent har været lige så effektiv til at skabe job- og uddannelsesmatch (antal årsværk holdt op imod antal match) og har samtidig formået at hæve fastholdelsesprocenten. Dette skyldes ifølge ledelsen flere faktorer:

- Målrettet indsats fra konsulenterne for at veje op for de manglende kolleger
- Ledelsesfokus på ensretning af organisation og arbejdsmetoder
- Tydeliggørelse af forventninger, så de unge, der visiteres fra myndighederne, i stigende grad matcher High:fives krav
- Skærpet screening af unge, så kræfterne bruges på dem der har behov for hjælp, og samtidig er klar til job eller kan blive det på kort tid via samtaler med deres High:five-konsulent
- Tættere opfølgning efter match.

Der er tale om et individuelt **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.

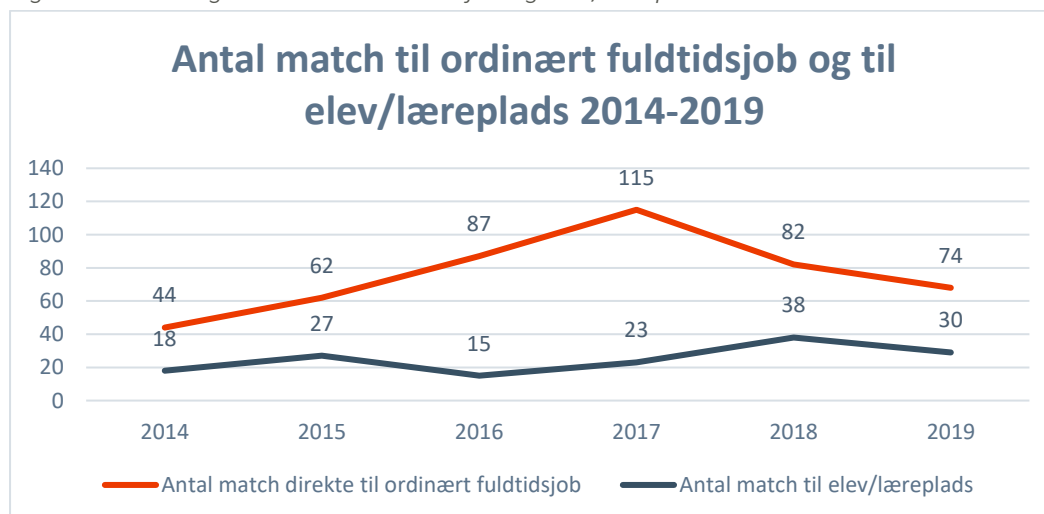
Jobmatchet defineres som en proces, der omfatter forløbet fra den unge visiteres til den unges første dag i virksomheden. Et match til job kan være til fritidsjob, job med løntilskud, ordinært job, elev-/læreplads eller lærlingeforbud i en virksomhed.

78 % af alle jobmatch var til et ordinært ansættelsesforhold:

- 74 match direkte til et ordinært fuldtidsjob
- 30 match til en elev-/læreplads
- 9 match til deltidsjob og 4 match til fritidsjob.

De resterende match var til job med løntilskud (5 match) samt praktik ifm. uddannelse (9 match). 6 var til virksomhedspraktik grundet særlige omstændigheder (godkendt af ledelsen i High:five).

Figur 2 – udvikling i match til ordinære job og elev/lærepladser



Yderligere har High:five vejledt 4 unge direkte til job. Det betyder, at High:five har givet den unge vejledning og sparring ifm. jobsøgning og jobvalg, men at den unge egenhændigt har fundet og er blevet ansat i jobbet<sup>1</sup>.

#### Om de unge

- 94 % er mænd
- Langt hovedparten er 18-30 år (81 %). 3 % er under 18 år. 16 % er over 30 år

<sup>1</sup> Dette sker, hvis man vurderer, at den unges straffeattest ikke er en stor barriere ift. hvor den unge ønsker job, og at den unge er godt rustet til selv at søge. Man støtter og følger med i processen til den unge har job.

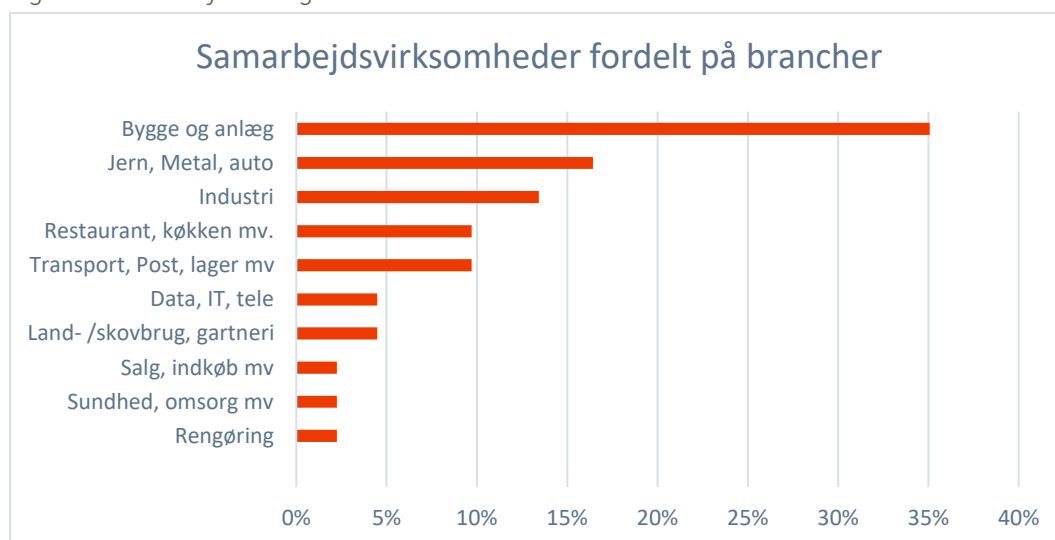
- 64 % har straffeattest med anmærkninger, men har ikke afsonet dom. 34 % har afsonet eller afsoner p.t. en dom i fængsel. Blot 2 % har en ren straffeattest
- Forsørgelsesgrundlag før jobmatch (angivet af den unge selv): Kontanthjælp 39 %. Ingen forsørgelse 21 %. SU 12 %. Forskellige lønindtægter 5 %. Andet 24 %.

### Om virksomhederne

High:five har i 2019 registreret 267 nye virksomheder i deres registreringsdatabase.

- 96 % er private, mens de sidste 4 % er offentlige
- Der er størrelsesmæssig spredning: under 5 ansatte 10 %, med 6-10 ansatte 12 %, med 11-50 ansatte 24 %, med 51-100 ansatte 24 %, over 100 ansatte 30 %
- Bygge- og anlægsbranchen er den største aftager, men High:five når ud til mange brancher:

Figur 6 - Branchefordeling



### Fastholdelse i jobmatch i 2019

Lidt over halvdelen (56 %) af de unge, som i 2019 blev matchet med en virksomhed, var stadig i deres match ved udgangen af 2019, mens 44 % har afsluttet deres jobmatch af forskellige årsager (i 2018 var andelen med ophør på 52 %). Ophør af jobmatch fordeler sig på følgende årsager:

- 15 (12 %<sup>2</sup>) er stoppet efter forudgående aftale med High:five (fx efter en tidsbegrænset ansættelse eller for at skifte til et nyt jobmatch vha. High:five)
- 4 (3 %) er overgået til et nyt job uden hjælp fra High:five
- 2 (2 %) er overgået til uddannelse
- 24 (20 %) er afskediget fra virksomheden
- 8 (7 %) er stoppet efter eget valg

De tre første punkter på listen (grønne) anses som acceptable, da de unge er stoppet efter aftale, eller er startet i et andet job eller uddannelse uden hjælp fra High:five, hvilket er helt i

<sup>2</sup> Procentdel af de 120 oprettede jobmatch

overensstemmelse med High:fives mål om at hjælpe de unge videre i processen mod et normalt liv uden kriminalitet. De sidste to punkter (røde) vurderes ikke acceptable af High:five<sup>3</sup>.

Konklusionen er her, at 27 % af alle indgåede jobmatch i 2019 er ophørt af uacceptable årsager som afskedigelse og udeblivelse fra match.

### 12-måneders opfølgning på jobmatch

Resultatet af High:fives 12-måneders opfølgning på **jobmatch etableret i hele 2018** er:

- 32 % af alle jobmatch fra 2018 er stadig aktive i det job, som de blev matchet til
- 43 % af alle jobmatch fra 2018 har haft uacceptable ophør indenfor det første år
- 25 % af alle jobmatch fra 2018 har haft acceptable ophør, hvor de unge er standset efter aftale (tidsbegrænset ansættelse) eller er overgået til andet arbejde eller uddannelse.

#### High:fives opfølgningsprocedurer:

Den unge bliver 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 kan dele sine første erfaringer. 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 registreringssystem 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 konsulenten 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

## 1.2 METODE TIL MATCH DIREKTE TIL JOB UDEN PRAKTIK

Årets evaluering har fokus på High:fives metode til jobmatch uden brug af forudgående praktik.

I dette afsnit præsenteres en analyse af, *hvordan* High:five arbejder med at få de unge direkte i lønnede ansættelser uden brug af praktik. Analysen kan bidrage til at skærpe High:fives egen metodeformidling og er til inspiration for andre, der ønsker at begrænse brug af praktik.

### Baggrund for metoden med match direkte til ordinære job

High:five har - på linje med jobcentre, beskæftigelsesprojekter og andre aktører landet over - før anvendt ulønnet virksomhedspraktik, når de matchede en ung med en virksomhed. Formålet med at anvende praktik var et ønske om at få den unge hurtigt ind på en arbejdsplads og i gang med at løse arbejdsopgaver med forventning om, at den unge efterfølgende fik job i virksomheden. Virksomheden

<sup>3</sup> High:five arbejder målrettet på at øge fastholdelse og nedsætte andelen af ikke-acceptable ophør.

fik mulighed for at se den unge an før en evt. ansættelse. I High:five var der typisk tale om kortere praktikforløb på 2-4 uger, før en forventet ansættelse i virksomheden.

I 2014 lavede High:five en optælling, som viste et frafald på 50 % i løbet af den 1. måned blandt de unge, der startede op i praktik. Blandt de unge, der fik løn fra 1. dag, var der frafald på 30 % set over det første ½ år. Analysen viste også, at mange af de unge havde været gennem et utal af resultatløse praktikker og havde mistet troen på, at det kunne føre til noget. Fremfor at blive afvist valgte de ofte selv at gå, før praktikken sluttede. Det var også tydeligt, at arbejdspladserne ikke var lige så gode til at tage en ung praktikant, som hvis den unge kom ind i virksomheden direkte i lønnet ansættelse.

Derfor besluttede ledelsen at omlægge High:fives indsats, så man som udgangspunkt altid matcher direkte til lønnet ansættelse og kun i særlige tilfælde, med ledelsens godkendelse, anvender praktik. Dette er i høj grad lykkedes. Frem til medio 2014 brugte man praktik i ca. halvdelen af alle jobmatch. I 2019 blev der kun brugt praktik 6 gange (ved ca. 4 % af alle jobmatch).

### FN's Verdensmål

**Ved jobmatch til lønnet ansættelse bidrager High:five og High:fives samarbejdsvirksomheder til opfyldelse af 2 verdensmål:**

MÅL 8 – ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST

Unge i fare for arbejdsløshed pga. tidligere kriminalitet får job på det ordinære arbejdsmarked, til gavn for den enkelte og for samfundet. Dermed bidrager man også til verdensdelmålet om at reducere ungdomsarbejdsløshed.

MÅL 10 – MINDRE ULIGHED

High:fives samlede indsats styrker social og økonomisk inklusion af kriminalitetstruede unge. Kriminelle unge har markant dårligere opvækstvilkår, dårligere skolegang, lavere uddannelsesniveau og mindre arbejdsmarkedstilknytning end andre unge.

**Anbefaling fra evaluators: High:five kan som noget nyt begynde målrettet bruge opfyldelse af verdensmål i sin kontakt til virksomhederne.**

### Metoden med direkte match til lønnet arbejde

Først præsenteres, hvordan man har arbejdet internt i High:five med konsulenternes mindset; dernæst hvilke værdier der ligger til grund for High:fives metode og sidst, hvordan konsulenterne arbejder med den første kontakt til den unge og til virksomheden, med selve matchet og med opfølgning.

### Konsulenternes eget mindset

De vigtigste faktorer ift. at ændre High:fives metode har været dokumentation via tal og erfaringer fra praksis. Erfaringen er, at *"for at overbevise andre, skal man først overbevise sig selv"*. Derfor er det afgørende, at konsulenterne selv tror på, at de unge og virksomhederne er klar til løn fra dag 1.



Konsulenterne havde grundlæggende forståelse for ikke mere at måtte bruge virksomhedspraktik, men var også bekymrede for virksomhedernes reaktion og for, om det kunne lade sig gøre i praksis. For at håndtere bekymringerne drøftede man rationalet i brug af praktik holdt op mod fordelene ved direkte ansættelse uden brug af praktik. Analysen af frafald viste klart en markant højere fastholdelsesprocent i virksomheden, når den unge startede i job uden forudgående praktik. Desuden oplevede konsulenterne i praksis, at de unge blev mere motiverede, når de fik løn fra dag 1. Tal fra analysen og konsulenterne egne praksiserfaringer understøttede altså hinanden. I arbejdet med at udfase brugen af praktik og udvikle en ny metode har konsulenterne:

- givet hinanden gode råd og delt erfaringer
- besluttet ikke tænke på, eller tale om, praktik som en mulighed ud fra devisen: *"Hvis man går rundt og tænker på og taler om praktikker, så er det også det, man ender med"*
- delt glæden og historier om gode match uden praktik
- delt og drøftet gode argumenter og måder at møde virksomheder (se mere på næste side).

I dag hvor praktik er stort set udfaset, er der ikke samme behov for dialog, men man bruger stadig de samme redskaber for at holde motivationen oppe og hjælpe nye kolleger ind i tilgangen.

### *De grundlæggende værdier i High:fives metode*

Interviews med ledelse og konsulenter i High:five samt virksomheder og samarbejdspartnere viser tre grundlæggende værdier i High:fives metode til at matche en ung og en virksomhed:

#### **Indsigt**

En afgørende værdi i High:fives metode er en grundig indsigt i både den unges og i virksomhedens situation, muligheder og ønsker.

Der sker altid en afklaring af den unges ønsker, mål, motivation og jobparathed, før konsulenten kontakter en virksomhed. Tilsvarende fremgangsmåde anvendes i den indledende kontakt til virksomheden: en grundig indsigt i virksomhedens aktuelle situation, produktion, normer og værdier. Dels ved samtale med arbejdsgiveren og dels ved rundvisning på arbejdspladsen, som afsæt for at skabe det bedst mulige match mellem virksomhed og ung. I 2019 har denne værdi fået yderligere fokus grundet High:fives arbejde for at øge fastholdelsen.

#### **Respekt**

I den indledende samtale med den unge bliver der spurgt ind til baggrund, jobønsker og -mål, og den unge får grundig vejledning og feedback herpå. Der anvendes en coachende tilgang, hvor der aktivt bliver spurgt ind til den unges egne forventninger og ikke mindst viljen ift. et specifikt job/branche m.m. Det er vigtigt, at retningen og det senere match giver mening for den unge, og at der er respekt for den unges valg og fravalg. Tilsvarende er der respekt om virksomhedens prioriteringer og valg. Udgangspunktet for drøftelser med virksomheden er ansættelse af den unge fra dag 1. Her er der respekt om på den ene side virksomhedens forventning om, at den unge kan arbejde for sin løn, og på den anden side virksomhedens villighed til at løbe en risiko ved at tage et socialt ansvar.

#### **Relationer**

En tæt relation til både den unge og til virksomheden i hele forløbet er en central værdi i metoden. Relationen til den unge og til virksomheden etableres fra start via tæt kommunikation, og den

vedligeholdes efterfølgende ved: 1) at High:five konsulenten står til rådighed for begge parter, hvis der opstår spørgsmål eller udfordringer, og 2) ved at konsulenten er troværdig og pålidelig over for begge parter. Dette indebærer, at det som udgangspunkt er samme konsulent i hele forløbet.

### *High:fives arbejde med de unge og med virksomhederne*

High:fives arbejde med de unge og med virksomhederne kan opdeles i tre faser:

#### **Fase 1: Den indledende kontakt til den unge og til virksomheden**

##### Kontakt til den unge

Den unge kan henvises til High:five fra flere sider – Kriminalforsorg, kommune, venner, familie – men alle unge skal selv tage kontakten via en ansøgning på High:fives hjemmeside, for at få medansvar for den videre proces, hvor de skal svare på spørgsmål om baggrund, erfaringer, kompetencer og jobønsker. Indenfor en uge bliver den unge ringet op af en High:five konsulent, som stiller uddybende spørgsmål og aftaler et møde. Første del af mødet er en grundig visitationssamtale ift. om den unge lever op til High:fives 4 krav (stoffri, fast bopæl, ingen kriminalitet, motivation). Når det er afgjort, om den unge falder indenfor High:fives målgruppe, spørger konsulenten dybere ind til jobønsker mm.

Når man ikke arbejder med praktik, er det afgørende, at den unge er klar til at påtage sig ordinært arbejde. Konsulenten har en coachende tilgang i samtalen. Det kan være ved at spørge ind til (og udfordre) motivation og ønsker eller til, hvilke forventninger den unge ville have, hvis han selv var arbejdsgiver eller kollega. Hovedparten af de unge har én visitationssamtale, men hvis der er brug for flere samtaler, fx for at blive skarpere på jobmål, er der mulighed for det<sup>4</sup>. Der er et mål om, at den unge skal være afklaret inden 3. måned. De unge, som slet ingen erhvervskendskab har eller ikke er afklaret med jobønsker, kan få hjælp til dette. Det samme gælder hjælp til at få løst praktiske udfordringer forud for matchet til en virksomhed.

*Konsulenten hjalp mig med at få gjort skolen færdig. Jeg havde næsten hele grundforløbet, da jeg startede som arbejdsmand i februar, og han fik det arrangeret sådan, at jeg kunne gøre de sidste 2 uger færdig i november. Her i januar er jeg så startet i lære i virksomheden efter et helt skoleforløb.*

- Ung, der er kommet i lære gennem High:five

Allerede i første samtale er konsulenten meget åben og tydelig om, at High:five ikke anvender virksomhedspraktik, og at den unge derfor skal kunne præstere fra dag 1 i jobbet. Det betyder, at nogle unge har brug for at tænke lidt over, hvorvidt de reelt er klar til job.

At gå væk fra virksomhedspraktik har betydet, at man har skærpet fokus på de unges kompetencer. Både for at afdække dem, så man kan påpege kompetencerne overfor både den unge og virksomhederne og for at sikre, at man ikke prøver at lave match, som de unge faktisk ikke magter.

En vigtig del af metoden er at give den unge så stor en del af ansvaret for jobsøgning som muligt. I den forbindelse har man en dialog om, hvad det kræver at få og ikke mindst fastholde et job. Man gør

---

<sup>4</sup> I samtalen med de unge har konsulenten fokus på risikofaktorer. Man arbejder med 'De 5 kasser', som hjælper til at afklare eventuelle udfordringer for de unge, herunder 'job og uddannelse', 'bolig', 'netværk', 'økonomi' og 'helbred'. Ift. 'økonomi' kan det fx være vigtigt at afdække, om de unge har gæld. Se 'De 5 kasser' i bilag 2.

det klart for den unge, hvilke konsekvenser det har for virksomhedens villighed til at tage et socialt ansvar igen, hvis den unge siger ja til et job, men senere svigter.

### Kontakt til virksomheden

Konsulenten kontakter virksomheder, der matcher den unges mål og ønsker, og prioriterer typisk brancher, hvor der er mangel på arbejdskraft. Allerede i den indledende dialog med virksomheden gøres det klart, at der er tale om ordinær ansættelse. Erfaringen har været, at da konsulenterne holdt op med at tale om praktik, så gjorde de fleste virksomheder det også. I situationer, hvor det alligevel bliver bragt på bane, har man i dag en række argumenter man kan bruge:

- de unge er screenet, og High:five står inde for, at de kan varetage ordinært arbejde
- High:five holder tæt kontakt og står klar til straks at hjælpe med udfordringer
- de unge har ofte været gennem mange praktikker og mistet troen på, at det fører til job
- statistikken viser, at High:five har en meget høj fastholdelsesprocent.

Generelt prøver man at sætte fokus på den unges kompetencer, og hvordan de matcher virksomhedens behov. Så bliver praktik mindre relevant. Jo mere kendskab konsulenten har til virksomheden, jo lettere er det.

*Praktikdiskussionen fylder ikke så meget, og når det kommer op, så er vi hurtige til at lukke det ned. Når vi præsenterer en ung, der giver værdi for virksomheden, målt op mod deres behov, så giver det mening. Og så kommer vi jo med et godt tilbud i form af at de unge kommer via High:Five.*

- Souschef i High:five

### **Fase 2: Matchsamtalet på virksomheden**

Der afholdes udelukkende en samtale, *hvis* virksomheden har en jobåbning (aldrig 'træningsjobsamtaler'), *hvis* den unge har et ønske om at arbejde på virksomheden, og *hvis* konsulenten vurderer, at det kan blive et godt match.

Når High:five har fundet en virksomhed, arrangeres en samtale med den unge, leder og konsulent. Før samtalen er den unge blevet opfordret til at researche på virksomheden, og konsulenten har orienteret arbejdsgiveren om den unges kriminelle fortid. Konsulenten er altid med til samtalen, men har typisk en ret neutral og tilbagetrukket rolle (tager referat og samler op til slut) og overlader ordet til den unge og arbejdsgiveren, så den unge mærker, at det er arbejdsgiveren, og ikke High:five, der ønsker ansættelsen. Det er efterhånden sjældent, at praktik bringes op i selve samtalen, men hvis det sker, kan det afbryde samtalen.

Efter samtalen sender konsulenten en kvitteringsmail til arbejdsgiver, den unge og en evt. samarbejdspartner (Kriminalforsorg eller kommune).

### **Fase 3: Ansættelse af den unge og opfølgning**

Hvis den unge og virksomheden bliver enige om en ansættelse, aftales opfølgning fra High:fives side. Der er fast kadence for opfølgning og hurtigt udrykning i tilfælde af problemer.

*Jeg ved jo, at jeg altid kan ringe, hvis der er noget, så er konsulenten der med det samme og finder en løsning. Det kan være noget, der ligger udenfor arbejdspladsen. Det blander vi os ikke i, og jeg vil helst heller ikke bruge tid på det. Jeg ved bare, at det som regel bliver løst.*

- Værkfører på en virksomhed, der har ansat gennem High:five

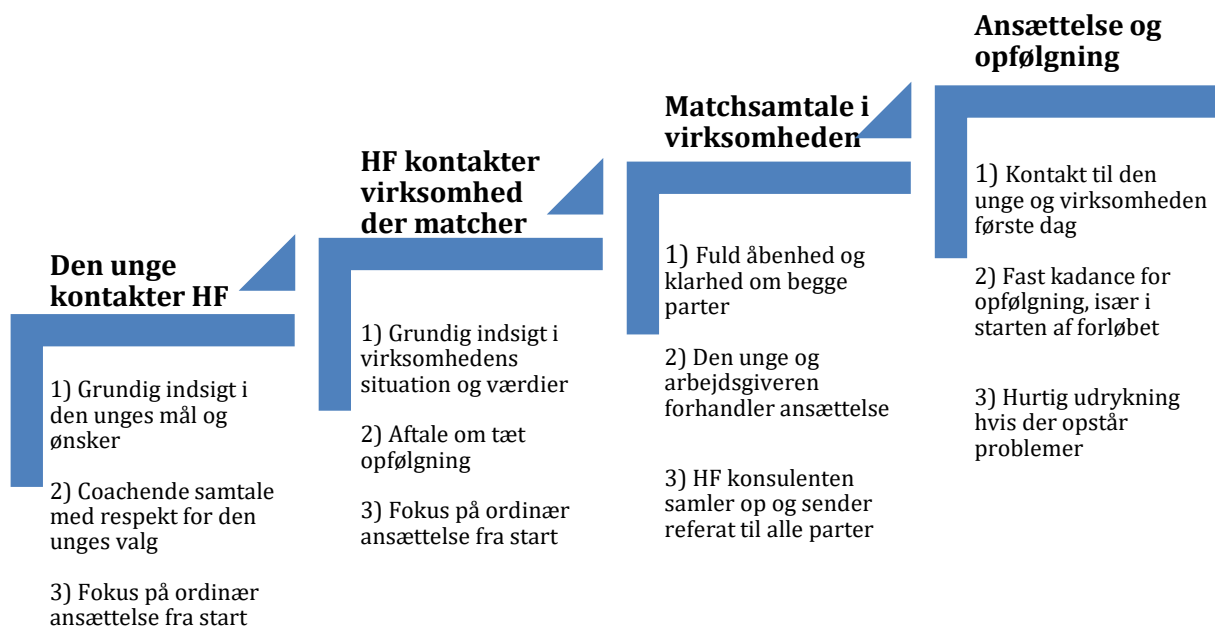
I 2019 har der været endnu mere fokus på tæt opfølgning i starten af ansættelserne, hvilket har bidraget til bedre fastholdelse. Da der er tale om ordinære ansættelser, er konsulenterne mere fokuseret på at løse evt. udfordringer hurtigt, hvor man før med en indledende praktik godt kunne se tingene an. Når en ung eller virksomhed kontakter konsulenten om evt. problemer på eller udenfor arbejdsstedet, prioriterer man at rykke ud med det samme for at få løst problemet.

### Opsummering af High:fives metode

Grundig indsigt i både den unge og i virksomhedens situation og ønsker; respekt for deres valg og fravalg samt opbygning og vedligeholdelse af tætte relationer til begge parter, er de mest gennemgående værdier i High:fives metode til individuelle match til ordinære jobs.

De tre værdier går igen i den indledende kontakt til den unge og til virksomheden, ved matchesamtalen på virksomheden og i den efterfølgende ansættelse og fastholdelse på arbejdspladsen, som illustreret i nedenstående figur.

Figur 4:



## 1.3 UDDANNELSESMATCH I 2019

I 2019 er der etableret **39 individuelle uddannelsesmatch**. Det er et lille fald fra de 47 match i 2018.

Matchene fordeler sig på 16 forskellige uddannelser, hvoraf de fleste er erhvervsuddannelser:

- 76 % er matchet til en erhvervsuddannelse

- 11 % er matchet til en ungdomsuddannelse eller folkeskole
- 13 % er matchet til et 'andet uddannelsesforløb' (dækker oftest over arbejdsmarkedsuddannelser/AMU).

Dette er en markant ændring siden 2018, hvor kun 53 % blev matchet til en erhvervsuddannelse og 40 % blev matchet til 'andet uddannelsesforløb'. Øget søgning til erhvervsuddannelser er i tråd med politikernes ønsker, og erhvervsuddannelse giver de unge gode jobmuligheder efterfølgende.

#### Om de unge

- 90 % er 18-30 år. 10 % er over 30 år
- Alle unge der er blevet matchet til uddannelse i 2019, har været mænd.

#### Fastholdelse i uddannelsesmatch i 2019

64 % af de individuelle uddannelsesmatch i 2019 er forløbet som planlagt. Ved udgangen af 2019 er knap halvdelen (49 %) stadig i gang med uddannelsen, mens 15 % har gennemført uddannelsen.

I 2019 er 14 match (36 % af alle uddannelsesmatch) stoppet før tid. High:five skelner mellem 'acceptable ophør' (de grønne) og 'uacceptable ophør' (de røde):

- 8 % er overgået til job eller elevplads før afslutningen af deres uddannelse
- 3 % er overgået til anden uddannelse
- 26 % er stoppet på uddannelsen på eget eller på uddannelsesinstitutionens initiativ før tid.<sup>5</sup>

#### 12-måneders opfølgning på uddannelsesmatch fra 2018

Resultatet af High:fives 12-måneders opfølgning på uddannelsesmatch etableret i perioden januar-december 2018<sup>6</sup> er, at:

- 45 % har gennemført eller er stadig i gang med uddannelsen
- 30 % af alle uddannelsesmatch fra 2018 har haft acceptable ophør
- 26 % af alle uddannelsesmatch fra 2018 har haft uacceptable ophør.

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.

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.

<sup>5</sup> Dette ligner det generelle frafald på erhvervsuddannelser. Efter erhvervsskolereformen faldt frafaldsprocenten efter et år til ca. 24 % i skoleåret 2015/16. Kilde: Erhvervsuddannelser i Danmark 2019. Danmarks Statistik.

<sup>6</sup> Mange uddannelsesinstitutioner vil ikke længere udlevere information om elever til High:five, pga. GDPR-lovgivningen. Årets 12-måneders opfølgning er altså forbundet med stor usikkerhed, da man langt fra har kunnet følge op på alle uddannelsesmatch fra 2018.

## DEL 2 – OPS

I del 2 indgår tre afsnit:

- Afsnit 1 om OPS-aktiviteter og resultater i 2019
- Afsnit 2 om OPS som metode
- Afsnit 3 om effekter af OPS

Et OPS er et Offentligt-Privat-Samarbejde, hvor en indsat i et fængsel tilbydes et AMU-kursus, som gennemføres i samarbejde imellem: én eller flere virksomheder, fængsel, AMU-udbyder og High:five.

Formålet med OPS er at give et kompetenceløft i form af erhvervsrettet opkvalificering i fængslerne med brobygning til arbejdsmarkedet udenfor.

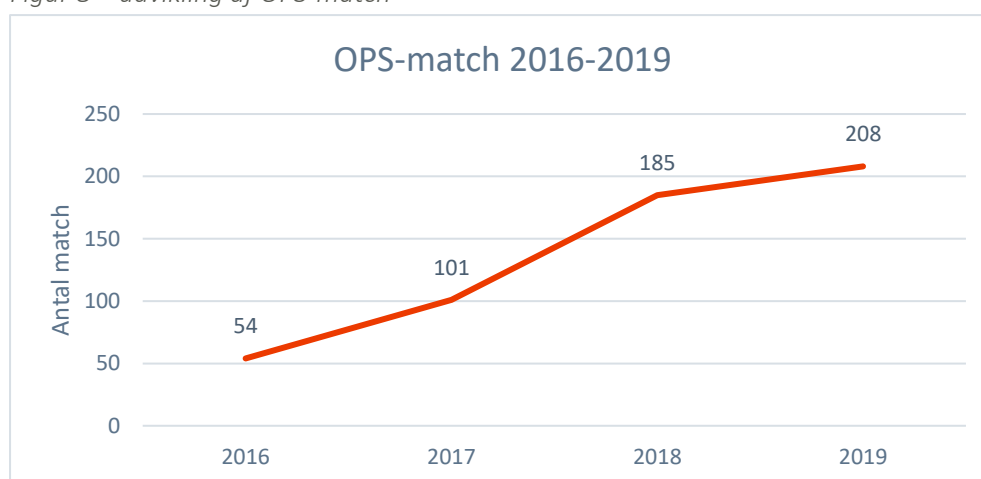
Et OPS-jobmatch er en ordinær ansættelse, som etableres af High:five ifm. løsladelse af en afsoner, der har deltaget i OPS-kursus. High:five hjælper med afklaring, kontakt til en virksomhed, etablering af jobmatch og opfølgning mhp. fastholdelse i jobbet. Metoden er beskrevet i del 1.

### 2.1 OPS-AKTIVITETER OG RESULTATER I 2019

Samlet set blev der etableret **208 OPS-match** i 2019. Det dækker over **178 indsatte**, der har deltaget i OPS-kurser, da 30 af matchende udgøres af indsatte, der har deltaget i mere end ét kursus. **165 kursusforløb er gennemført** og afsluttet med et AMU-bevis<sup>7</sup>.

Nedenstående figur viser udviklingen i antal OPS-match, siden man begyndte at registrere dem i 2016.

Figur 8 – udvikling af OPS-match



<sup>7</sup> Baseret på High:fives opgørelser over OPS-aktiviteter i 2019

High:five har i 2019 haft to faste medarbejdere på OPS – en fuldtids koordinator, som står for såvel etablering som drift af OPS, samt en seniorkonsulent, som indgår i driften af OPS 25 timer om ugen.

Det har vist sig vanskeligt for de to OPS-medarbejdere at dække det voksende antal OPS i hele landet. Fra 2020 er det derfor ambitionen, at konsulenter fra High:fives tre regionale teams, som i forvejen har deres gang i fængslerne ifm. de individuelle jobmatch, i voksende omfang skal kunne facilitere driften af OPS i fængsler i deres lokalområde.

*Overblik over aktiviteter og resultater i 2019<sup>8</sup>:*

Fængsel	Virksomhed	Aktivitet	Status/resultat		
			Tilmeldt	Gennemført	OPS-jobmatch
Jyderup	Persolit	2 stilladskurser	18	12	
	KVOIPS	1 rørlægning-kursus	12	8	
	J. Jensen	1 nedrivning/ miljøkursus	12	11	
	NCC	1 asfaltforløb	9	3	
Nyborg (lukket fængsel)	Horesta Branchen	2 EUD-forløb	10	5 (sidste hold afsluttes jan. 2020)	1
Sdr. Omme 'Fundamentet'	Persolit	2 stilladskurser	24	21	3
	Persolit	2 tekn. isoleringskurser	22	16	
	Hustømmerne og Bytømmeren	1 tømmerkursus	7	6	
	Give Steel	3 smedekurser	12	12	
Renbæk	Persolit	2 stilladskurser	24	20	3
	Persolit	2 tekn. isoleringskurser	22	22	
Nr. Snede	Persolit	1 stilladskursus	11	8	
	Persolit	1 tekn. isoleringskursus	11	10	
Søbysøgård	NCC	1 asfaltkursus	12	11	4

## 2.2 OPS SOM METODE

OPS som metode kan ikke beskrives helt parallelt til metoden for High:fives arbejde med de individuelle jobmatch i del 1, hvor High:five jo alene har udviklet og yder indsatsen.

OPS er - jf. navnet - et samarbejde mellem offentlige og private aktører. Samarbejdet inkluderer Kriminalforsorgens institutioner, herunder fængsler og områdekontorer, og kurserne udmøntes i regi af fængslerne. OPS tilrettes, udvides og ændrer form løbende, afhængigt af de aktuelle rammebetingelser - ikke mindst i regi af Kriminalforsorgen.

Følgende metodebeskrivelse fokuserer på **udvælgelse af deltagere** for OPS-match, **udvikling af OPS** over tid samt High:fives rolle og metode ifm. såvel **etablering af nye OPS** som **drift af OPS-kurser**.

<sup>8</sup> Baseret på High:fives opgørelser over OPS-aktiviteter i 2019

## FN's Verdensmål

Gennem OPS bidrager High:five og de øvrige samarbejdspartnere til opfyldelse af 3 verdensmål:

### MÅL 4 – KVALITETSUDDANNELSE

AMU-kurser i fængslerne med undervisere fra High:fives samarbejdsvirksomheder bidrager til, at de indsatte opnår kompetencer, der kan føre til job efter afsoning eller give mod på yderligere uddannelse.

### MÅL 10 – MINDRE ULIGHED

High:fives samlede indsats styrker social og økonomisk inklusion af kriminalitetstruede unge. Kriminelle unge har markant dårligere opvækstvilkår, dårligere skolegang, lavere uddannelsesniveau og mindre arbejdsmarkedstilknytning end andre unge.

### MÅL 17 – PARTNERSKABER FOR HANDLING

OPS er en banebrydende og nytænkende samarbejdsform mellem fængsler, erhvervsskoler, private virksomheder og High:five, der bidrager til verdensdelmålet om at "Tilskynde til og fremme effektivt offentlige partnerskaber, offentligt-private partnerskaber og civilsamfundspartnerskaber, som bygger på erfaringer og ressourcestrategier fra partnerskaber".

**Anbefaling fra evaluator: High:five kan målrettet bruge opfyldelse af verdensmål i sin kontakt til virksomhederne og øvrige samarbejdspartnere i OPS.**

## Udvælgelse af deltagerne

Det er fængslerne, der udvælger indsatte til de enkelte OPS-kurser ud fra de indsattes individuelle handleplaner. Såfremt kursisterne ønsker et samarbejde med High:five visiteres/screenes de af High:five på samme måde som ved de individuelle jobmatch.

Målgruppen er som udgangspunkt alle indsatte, der er motiveret for at deltage. Der er oftest flere interesserede, end der er pladser på holdene, og fængslerne fylder ikke blot op 'fra en ende af'. I udvælgelsen indgår mange overvejelser for at sikre, at de indsatte får mest muligt ud af det, herunder:

- Den enkeltes motivation
- Resttid til løsladelse. Ofte visiteres indsatte med kort tid til løsladelse/frigang, da det øger motivationen for at gennemføre kurset og muligheden for at blive ansat hos den undervisende virksomhed
- Misbrug. I fængslerne er der ingen nul-tolerance, som hos High:five, men et omfattende og åbenlyst misbrug kan stå i vejen for at blive udvalgt
- Handleplan. Kurset skal give mening ift. den indsatte handleplan – fx ønsker for fremtidigt arbejde/branche - og skal ikke stå i vejen for fx misbrugsbehandling eller HF-eksaminer.



I udvælgelsen tager man desuden hensyn til sammensætningen af et hold, der oftest består af 12 deltagere. Ifølge interviews med High:five, et fængsel med stor OPS-erfaring og en erfaren underviser fra en virksomhed ser den optimale sammensætning således ud:

- Flertallet skal være i 20'erne
- 1-2 blandt de helt unge (18-19 år) kan deltage som 'wildcards'. De er typisk mindre modne og motiverede for uddannelse, men kan potentielt få meget ud af at have de andre kursister som rollemodeller
- Et par ældre indsatte, da de kan bidrage til ro og disciplin på holdet. Det kan evt. også være indsatte med lange straffe, som tænker mere langsigtet ift. at få noget ud af deres afsoning.

I praksis fordeler deltagerne i 2019 sig mellem halvdelen fra 20-30 år og halvdelen over 30 år. Kun ganske få under 20 år er blevet visiteret.

Indtil videre har alle kursister været mænd, men når Jyderup inden længe bliver et rent kvinde-fængsel, forventes det, at der også vil blive udbudt OPS-kurser til kvindelige afsonere.

En indsat, som DISCUS interviewede i 2019, har deltaget i 2 forskellige OPS-kurser i Sdr. Omme Fængsel. For ham betød kursusdeltagelsen en helt anderledes hverdag i fængslet, bl.a. fordi de andre kursusdeltagere også ønskede at dygtiggøre sig ift. et arbejdsliv uden for murene.

*Folk, der har siddet i fængsel længe, kan tro, at de er glemt af samfundet og ikke har muligheder derude. Når du deltager i et kursus og får et AMU-bevis, har du oplevelsen af, at du er mere, end du troede. Og så får du at vide, at hvis du ønsker det, kan du få hjælp af High:five og måske komme i job.*

## Udvikling af OPS

De indsatte har typisk dårlige skolegang, lavere uddannelsesniveau og svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end andre unge. Et OPS-kursus løfter dem uddannelsesmæssigt, giver kontakt til en virksomhed udenfor fængslet og måske ligefrem et ordinært job efter løsladelse.

High:Five begyndte arbejdet med OPS, da det blev muligt for de indsatte at tage AMU-kurser i fængsler (se tidsplan). Før da var der ret begrænset fokus på resocialiseringen i form af erhvervsrettet uddannelse under afsoning. De første år var etableringen af OPS præget af mange udfordringer. Samarbejdet var meget personbåret ved ildsjæle, som kunne se meningen med OPS, og var villige til at lægge en indsats for at overkomme udfordringerne i Kriminalforsorg og fængsler. Som årene er gået, har de første OPS'er inspireret ved eksemplets magt, og både High:five og en del fængsler har fået rutine i at etablere og drifte kurser. Det har ført til en udvikling, hvor Kriminalforsorgen i dag viser stor interesse for og opbakning til OPS, og antallet af fængsler, kurser og deltagere stiger hvert år. Rollefordelingen i samarbejdet mellem High:five, fængslerne og Kriminalforsorgen samt internt i High:five, har udviklet sig løbende. Nedenstående tidslinje præsenterer udviklingen over tid.

## 2012

- Rambøll-evaluering viser, at High:fives indsats især har haft en kriminalpræventiv effekt hos afsonere i fængsler<sup>9</sup>.
- High:five og Kriminalforsorgen påbegynder et tættere samarbejde og kobling ml. High:fives jobindsats og uddannelsesinitiativer i fængslerne, hvilket resulterer i en offentlig-privat samarbejdsmodel (OPS)
- Claus Meyer etablerer kokkeskole på fondsmidler i Vridsløselille. High:five sidder i årene efter i projektets advisory board og indgår i visitation af de indsatte samt udslusning i job hos Meyers eller andre virksomheder.

## 2013

- Der gives dispensation til at afholde AMU-kurser i Horserød Fængsel. Frem til 2017 skal der hvert år søges dispensation (da AMU som udgangspunkt skal være tilgængeligt for alle borgere).
- High:five bidrager til etablering af OPS og afholder screeningssamtaler<sup>10</sup> med de indsatte, som fængslet har udvalgt, samt følger op på deltagerne under og efter kurset.

1 virksomhed, 1 fængsel  
1 stilladskursus  
14 afslutter kursus med AMU-bevis

## 2014

- High:five faciliterer OPS-samarbejdet, afholder screeningssamtaler, samt følger op på deltagerne under og efter kurset.

1 virksomhed, 1 fængsel  
2 stilladskurser  
38 afslutter kursus med AMU-bevis

## 2015

- OPS formaliseres i en samarbejdsaftale mellem Kriminalforsorgen og High:five.

1 virksomhed, 2 fængsler  
4 stilladskurser  
59 afslutter kursus med AMU-bevis

## 2016

- High:five udpeger fuldtids OPS-koordinator med ansvar for udvikling, etablering og drift af OPS.
- Samarbejde med Kriminalforsorgen om etablering og drift af OPS sker nu i dialog med de 4 områdekontorer.
- Transportudviklingsfonden besøger en række fængsler, og fortsætter med dette de følgende år<sup>11</sup>.

5 virksomheder, 2 fængsler  
58 afslutter kursus med AMU-bevis

## 2017

- Muligheden for at udbyde AMU i fængsler gøres permanent.
- Fængslerne laver samarbejdsaftaler med erhvervsskolerne, som godkender virksomhedsundervisere.
- High:five samarbejder med de nye 'resocialiseringskonsulenter' i områdekontorerne.
- High:five gennemfører fortsat screeningssamtaler med deltagere, ifm. NCC-kursus (som ønsker at ansætte umiddelbart efter kurset) men ophører ellers med screeningssamtaler pga. ressourceknaphed - afholder fra nu af kortere samtaler midtvejs i kurserne (og er med ved opstart og afslutning).

5 virksomheder, 4 fængsler  
89 afslutter kursus med AMU-bevis

## 2018

- High:five tilknytter endnu en seniorkonsulent, som indgår i den daglige drift af OPS.
- Projekt 'Fundamentet' påbegyndes i Sdr. Omme Fængsel (midler fra TrygFonden) i en hal, hvor der skal gennemføres en bred vifte af håndværkskurser. Det er en ny og ambitiøs måde at drive OPS på.

4 virksomheder, 6 fængsler  
146 afslutter kursus med AMU-bevis

<sup>9</sup> Evalueringen viste, at 30 % af de unge, som modtog hjælp af High:five, faldt tilbage til kriminalitet – heraf blev ingen idømt fornyet fængselsstraf. 93 % i en sammenlignelig kontrolgruppe havde tilbagefald til kriminalitet.

<sup>10</sup> High:fives screeningssamtaler med de unge tager afsæt i de 4 krav, som High:five stiller til de unge for at kunne hjælpe dem videre med et evt. senere jobmatch (og altså ikke fængslets kriterier).

<sup>11</sup> Fonden aflægger besøg med lastbil mhp. at motivere afsonere til efter løsladelsen at påbegynde uddannelsen som chauffør. Erhvervsskole samt lokale konsulenter fra High:five faciliterer besøgene.

2019

- Kriminalforsorgen påbegynder ansættelse af 'erhvervsuddannelseskoordinatorer' i alle fængsler, der får som opgave at understøtte AMU og EUD. Koordinatorerne bliver fremover High:fives nærmeste samarbejdspartnere i fængslerne.
- High:fives bidrag til nye OPS er fortsat at idéudvikle, rekruttere samarbejdspartnere og koordinere samarbejdet, men ifm. 'Fundamentet' begynder Sdr. Omme fængsel også så småt at rekruttere virksomheder. I driftssammenhænge står fængslerne for udvælgelse af afsonere til kurserne og samarbejde med erhvervsskoler, mens High:five primært står for virksomhedskontakten, følger kursusedtagerne tæt, og tilbyder hjælp til job.
- High:fives ledelse beslutter at individuelle match og OPS-match fremover skal være ligeværdige opgaver (hidtil har individuelle match været kerneopgaven). Planen er at konsulenter fra de 3 teams skal bidrage til at facilitere driften af OPS-kurser i deres lokalområder.

<p>7 virksomheder + 1 branche -organisation (Horesta), 6 fængsler 165 afslutter kursus med AMU-bevis</p>
--

## Etablering af nye OPS

Etablering af OPS kan ske på foranledning af High:five, et fængsel og/eller et af de 4 områdekontorer under Kriminalforsorgen. I dag er det oftest et fængsel eller et områdekontor, som kontakter High:five. Denne tendens understøttes af, at fængslerne i 2020 er forpligtet på at lave 20 % flere AMU-kurser end tidligere, og at Kriminalforsorgen har fået et nyt refusionsystem, som betyder, at det bedre kan betale sig at bruge eksterne AMU-undervisere end interne ditto.

Etablering af nye OPS sker overvejende i åbne fængsler, men i 2017 kom også det lukkede Nyborg Statsfængsel til, og High:five forventer OPS'er i flere lukkede fængsler/lukkede afdelinger fremover.

I fængsler med flere OPS-kurser etableres kurserne typisk i såkaldte branchespor. Fx indenfor det grønne område eller indenfor byggebranchen. Et eksempel er projekt 'Fundamentet', hvor de indsatte kan følge forskellige kurser inden for byggefag, hvilket er perspektivrigt for de enkelte. Her uddybet af en indsat, interviewet i 2019:

*'Fundamentet' er et af de bedste initiativer, fængslet er kommet med, for nu kan vi nå at gennemføre flere AMU-kurser, mens vi afsoner. Jeg vil gerne være teknisk isolatør, og for mig at se, er alle kurserne brugbare, så jeg vil gerne følge flere kurser end de to, jeg har gennemført.*

High:fives rolle ifm. etablering af OPS har ændret sig over tid. Før var det High:five, som var opsøgende ift. fængsel og virksomheder og som løste en del opgaver ifm. OPS. I dag er der en større ansvarsplacering i fængslerne, som udvælger indsatte til OPS, og erhvervsskolerne fører tilsyn med undervisning og eksamen. Derudover har resocialiseringskonsulenterne i Kriminalforsorgens fire områdekontorer en vigtig koordinerende rolle, som sikrer, at der ikke udbydes de samme kurser i alle fængsler, og at indsatte har mulighed for at følge kurser i andre fængsler – også på tværs af landet.

Ved etablering af nye OPS er High:fives rolle, som den altid været:

- At bygge bro og klæde samarbejdspartnere på
- At rekruttere virksomheder og sikre dokumentation.

### High:five bygger bro og klæder samarbejdspartnere på

High:five er den eneste part, som indgår i alle OPS. I fængsler, der endnu ikke har rutine i etablering af OPS-kurser, bidrager High:fives knowhow til at kvalificere og understøtte det nye samarbejde.

High:five bygger bro til verden uden for ved at inddrage virksomheder i samarbejdet og ved at tilbyde de indsatte hjælp til at komme i job efter afsoning. Projektleder fra Sdr. Omme Fængsel uddyber:

*High:fives store force er, at de færdes såvel i fængslerne som i verden udenfor, hvor fængslerne til sammenligning overvejende arbejder med de indsatte 'inden for murene', og indtil de bliver løsladt.*

High:five understøtter brobygning mellem fængsler og verden udenfor ved, at High:fives konsulenter tilbyder individuelle jobmatch ved løsladelse og er opsøgende ift. at understøtte dialog mellem fængsler og virksomheder, særligt i form af arrangementer som 'Virksomheder bag tremmer'. Desuden samarbejder High:five med fængslerne om månedlige job-/uddannelsesdage for de indsatte, hvor virksomheder holder motiverende oplæg.

I etablering af nye OPS er High:five garant for, at best practice overføres til det nye OPS-samarbejde – under hensyntagen til det enkelte fængsels særlige rammebetingelser. Både fængsler, virksomheder og de indsatte er meget opmærksomme på High:fives omfattende erfaring og viden. Fx om hvilke kvalifikationer, der efterspørges på arbejdsmarkedet, for at kvalificere valg af kursusindhold; hvilke virksomheder og brancher, der mangler arbejdskraft, samt andre motiverende faktorer hos virksomhederne for at indgå i OPS; hvordan indsatte kan motiveres til deltagelse gennem udsyn til verden udenfor fængslets mure samt hvordan der kan følges op med jobmatch ifm. løsladelse.

Efterhånden som OPS-samarbejdet konsolideres, kan andre aktører supplere High:five. Erhvervsuddannelseskoordinator i Søbysøgård Fængsel fortæller:

*Jeg var nyansat på Søbysøgård, da vi sidste år etablerede vores første OPS-kursus. Selvfølgelig var det krævende at starte op, men jeg oplevede ikke de store udfordringer i at få kurset op at stå. Jeg havde fulgt kurset på sidelinjen, mens de kørte det i Jyderup, og fik mange gode erfaringer overleveret fra min kollega der. Underviserne fra NCC har kørt kurset flere gange, så de havde en masse erfaring med sig. Jeg fik selvfølgelig også god hjælp fra High:five, fx ift. hvilke ting der skulle registreres hvornår, og undervejs i kurset har vi også haft et tæt samarbejde.*

### Rekruttering af virksomheder

Ved opstart af et OPS spiller High:five en stor rolle ift. at motivere og klæde virksomhederne på. I rekruttering af nye virksomheder trækker de 2 OPS-konsulenter i High:five i et vist omfang på deres lokale kollegers kendskab til virksomheder, som de dagligt samarbejder med ifm. de individuelle jobmatch, eller de laver selv det opsøgende arbejde ift. at finde interesserede virksomheder.

Virksomhedernes motivation skal ifølge High:five typisk findes i et stort socialt engagement og lyst til at hjælpe de unge med en ny start. For nogle er det også koblet til mangel på arbejdskraft og ønske om at bidrage til et brancheløft.

I virksomhedsinddragelsen har High:five siden 2015 arbejdet med 3 forskellige modeller:

1. Virksomheden definerer kvalifikationskrav til kurserne
2. Virksomheden definerer kvalifikationskrav og er gæstelærer på udvalgte fag
3. Virksomheden definerer kvalifikationskrav og står for undervisning på AMU-kurset i fængslet.

Det er langt overvejende model 3, der arbejdes med, hvor virksomheden er med til at definere kvalifikationskrav til kurset og en medarbejder, efter at være blevet godkendt af erhvervsskolen, fungerer som underviser på typisk et eller flere AMU-kurser. I ét tilfælde er der tale om en EUD-uddannelse.

High:fives store berøringsflade til virksomheder og brancher indenfor byggeri er den hyppigst anvendte rekrutteringskanal. På det seneste har fængslet i Sdr. Omme dog sammen med High:five indgået i rekrutteringsarbejdet. Ifm. projekt 'Fundamentet' havde fængslet således brug for undervisere fra mange forskellige håndværksvirksomheder. Projektlederen fortæller:

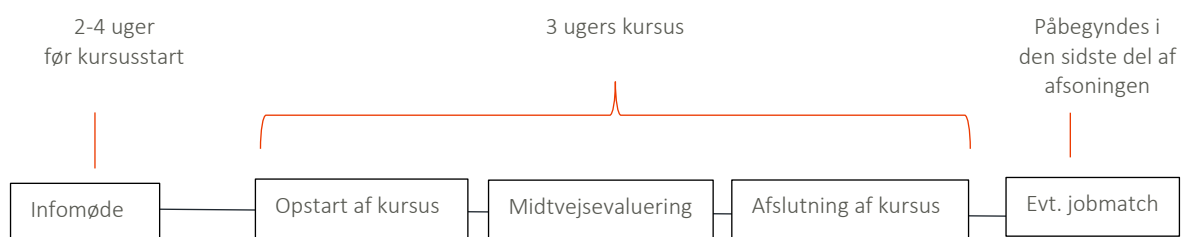
*Jeg lavede sammen med OPS-koordinatoren i High:five en fælles flyer om vores projekt. Den tog vi med ud på besøg i en række lokale håndværksfirmaer. Det fungerede rigtig godt, fordi de så, at vi samarbejder tæt i projektet. Vi havde da også succes med at finde interesserede virksomheder.*

## Drift af OPS

I driften af OPS indgår High:five i følgende opgaver:

- Informationsmøder
- Opstart af kurset
- Midtvejsevaluering med deltagerne
- Afslutning af kurset
- Evt. etablering af OPS jobmatch.

### Driftsmodel for typisk kursusafvikling:



### Informationsmøder og opstart af kurset

Internt i fængslet afholdes altid et infomøde 2-4 uger før kursets opstart, hvor fængslet orienterer de interesserede om kurset, og hvor de møder underviseren/underviserne. Desuden orienterer High:five om deres arbejde, herunder hjælp med kontakt til virksomheder og på sigt måske et jobmatch.

På kursets 1. dag er High:five med igen, hilser på deltagerne og sikrer, at virksomhedens underviser kommer godt fra start. Sidenhen har High:five løbende kontakt til underviserne, hvis der skulle opstå udfordringer. Kursister, som ønsker at samarbejde med High:five, kan allerede her blive visiteret til High:five og underskrive en samtykkeerklæring, men det kan også ske løbende og efter kurset.

### Midtvejsevaluering med kursisterne

Midtvejs i kurset afholdes et kort evalueringsmøde med hver deltager, hvor underviser, fængslets kursusansvarlige og High:five evaluerer det hidtidige udbytte af kurset og drøfter den indsatte overvejelser om jobmæssig brug af de nye kompetencer. Hvis den indsatte er positiv, kan næste skridt fx være erhvervelse af kørekort, som ofte er nødvendigt ift. at kunne bestride de jobs, som OPS-kurserne kvalificerer til. Hvis den indsatte ønsker High:fives hjælp, indskrives det i deres handleplan i fængslet og i High:fives database.

### Afslutning af kurset

Kurset afsluttes med, at alle kursister mødes til kage og kaffe. Her afholder såvel fængslet, underviseren som High:five en lille tale og lykønsker deltagerne. High:five bruger anledningen til igen at tilbyde hjælp til at bygge bro til arbejdsmarkedet udenfor fængslet. Den indsatte evt. kontakt til High:five kan efter kurset etableres via fængslets erhvervsuddannelseskonsulent.

Man har hidtil haft en lille ceremoni med overrækkelse af AMU-beviser, da det er en vigtig del af forløbet. Dette er ændret pr. 2020, da AMU-beviser nu skal sendes direkte til kursistersnes e-Boks. I Sdr. Omme Fængsel har man fundet den løsning, at man i stedet vil overrække et papir med erhvervsskolens logo på, hvor der står tillykke med det gennemførte kursus, og at beviset er på vej i deres e-Boks.

### Etablering af OPS jobmatch

Når en deltager ønsker støtte fra High:five til at komme i job, sker screeningen fuldstændigt som ved de individuelle jobmatch via en screeningsamtale og den unges samtykkeerklæring, og der udarbejdes en plan for den videre vej til arbejdsmarkedet eller evt. videre uddannelse. High:five følger op på personen ganske som på de individuelle jobmatch – dog under hensyntagen til mulighederne for frigang, løsladelsestidspunkt og hvor i landet, de løslades til. Sker løsladelsen til en anden del af landet, tager en af High:fives konsulenter fra de lokale teams over.

Ifm. OPS-samarbejdet med NCC bliver kursusedtagerne altid visiteret til High:Five. Årsagen er, at NCC afholder OPS kurser fra januar til marts, hvorefter de kan ansætte kursister efter jobsamtaler med deltagelse af High:five. Underviser på asfaltkursus fortæller:

*Vi er med i OPS – både fordi vi ønsker at tage et socialt ansvar, og fordi vi kan rekruttere nye folk. Vi får nogle gode medarbejdere ud af det. Efter samtalen med den indsatte sammen med fængslets repræsentant og High:five midtvejs i forløbet, vurderer vi, om deltagerne kan være potentielle nye medarbejdere eller ej. Dem der kan, bliver inviteret til jobsamtale ved kursets afslutning og får mulighed for at blive ansat i de forskellige afdelinger, hvis vi får åbninger, når sæsonen starter igen.*

## 2.3 EFFEKTER AF OPS

### OPS-jobmatch

Deltagerne på OPS-kurser får, som nævnt ovenfor, information om High:fives arbejde løbende gennem kurset og mulighed for at blive visiteret til High:fives indsats. Ønsker de at blive visiteret, og kan de leve op til High:fives krav, bliver beslutningen skrevet ind i deres handleplan i fængslet og i High:fives system. High:five vil så prøve at hjælpe med at skabe et job- eller uddannelsesmatch, når løsladelse eller frigang nærmer sig.

I 2019 blev der etableret 15 OPS-jobmatch, hvilket er en stigning i forhold til tidligere år. Der er dog en række barrierer, som gør det svært, og som er med til at forklare hvorfor antallet af OPS-match ikke er højere, i betragtning af det høje antal kursusdeltagere:

- High:five får ikke automatisk at vide, når en tidligere OPS-deltager står over for løsladelse. Denne information er personafhængig og overleveres ikke systematisk
- Tidspunktet for løsladelse/mulighed for frigang kan ofte blive ændret af forlængelse i straf, fx pga. brug af stoffer, hvilket gør det sværere at følge kurset op med hjælp til job
- Nogle opfylder ikke High:fives krav (fx er manglende bolig ved løsladelse et stigende problem)
- Nogle må vente årevis på at kunne generhverve kørekort, hvilket er et krav i mange brancher
- Nogle løslades til landsdele med dårlige muligheder for at finde arbejde
- En del af kursusdeltagerne ønsker ikke hjælp, selvom de er i målgruppen.

Nogle OPS-kurser, som asfalt- eller stilladskurser, kan være direkte kompetencegivende, og deltagerne kan blive matchet til job direkte på baggrund af de kvalifikationer, de opnår på kurset. Andre kurser, fx et 2-ugers tømmerkursus, har mere den funktion at give indsigt i og smag for et fag.

Hvor mange OPS-deltagere, der efter afsoning får job eller starter i uddannelse - helt eller delvis pga. deltagelse i et OPS-kursus – vides ikke, da High:five ikke har adgang til data om dette.

Direktøren i High:five, vurderer, at High:five ville kunne lave nogle flere jobmatch, hvis man havde flere ressourcer til at 'stå i porten og bære dem ud' efter afsoning. Han mener dog grundlæggende, at der bør være mere fokus på de processer, der sættes i gang frem for kun på jobmatch:

*Udgangspunktet for deltagerne er jo, at langt de fleste ikke var i arbejde, før de kom i fængsel. De begik kriminalitet, havde ingen uddannelse og troede ikke, at de var i stand til at få en uddannelse eller kunne komme i betragtning til et arbejde. For nogen er AMU-beviset den første sejr de får i hele deres liv. Det er for mange en anstødssten til at stoppe op og se, at man kan gå en anden vej i livet. Man har lært at lære noget, er blevet nysgerrig på om man skulle udfordre sig selv, sit intellekt og sine evner på noget mere konstruktivt. Det er ikke sikkert at de kan, eller ønsker, at blive visiteret til High:five, men selv hvis de ikke er klar her og nu, så kan OPS-kurset og AMU-beviset være et vigtigt skridt på vejen.*

### Værdien af OPS-kurserne

I 2019 har Økonomer Uden Grænser<sup>12</sup> (ØUG) udarbejdet en rapport for High:five om virkningen og værdien af OPS-kurser<sup>13</sup>. I rapporten indgår en forandringsteori for OPS-forløb, en række variable som deltagelse i OPS-kurser kan påvirke, samt en værdisætning af disse. Derudover indgår to casestudier, hvor der på baggrund af interviews med to tidligere OPS-deltagere gives eksempler på udregning af

<sup>12</sup> Økonomer Uden Grænser består af økonomer der arbejder frivilligt med at værdisætte socialt arbejde.

<sup>13</sup> "Værdien af at hjælpe indsatte med at komme videre – en analyse af High:fives arbejde med indsatte i danske fængsler". <http://economistswithoutborders.net/wp-content/uploads/2019/12/highfive.pdf>

indsatsens Social Return On Investment/SROI<sup>14</sup> (hhv. 172 % og 194 % SROI i de to cases<sup>15</sup>). ØUG påpeger dog, at der mangler en række data for at kunne lave mere valide udregninger.

På trods af de begrænsninger, som de manglende data sætter, kan rapporten bidrage til at belyse værdien af OPS-kurser ved at anvende internationalt anerkendt værdisætning af sociale indsatser. Det er notorisk svært at måle værdiskabelse af sociale indsatser, men internationalt har forskere i en årrække arbejdet på, hvordan man systematisk kan sætte samfundsøkonomisk værdi på forskellige variable og opstille metoder for, hvordan man udregner en samlet effekt af en indsats. ØUG har i deres udregninger brugt værdier, der er opstillet i Social Value Bank ([socialvaluebank.org](http://socialvaluebank.org)), samt forskellige samfundsøkonomiske gevinster/omkostninger, som korresponderer med de faktorer, som OPS-kurser kan påvirke ifølge den opstillede forandringsteori. De ser, i kort form, således ud (se rapporten for den fulde forklaring og alle variable):

- at blive stoffri: 208.878 kr. pr år (kilde: Social Value Bank).
- at gå fra lavt til højt selvværd: 113.143 kr. pr år (kilde: Social Value Bank)
- øget trivsel som følge af at en forælder er i arbejde: 16.463 kr. pr. år (kilde: Social Value Bank)
- besparelse på overførselsindkomster for det offentlige - hvis en OPS-deltager kommer i job frem for at modtage kontanthjælp, sparer samfundet 87.627 kr. pr år<sup>16</sup>.
- skatteindtægt, hvis en OPS-deltager kommer i job: 77.480 kr. pr år<sup>17</sup>.
- omkostninger for det offentlige ved at have en person i et åbent fængsel: 482.165 kr. pr år

Vurdering af værdien af de sociale gevinster (tre første værdier) er ikke fuldkommen, men rapporten bidrager med at give forståelse af, at den slags 'bløde' effekter *har* økonomisk værdi for samfundet, og at det *kan* lade sig gøre at lave sådanne beregninger, hvis der er adgang til de rette data.

Nogle vigtige tal, der ikke kom med i ØUGs rapport, er udgifter ved at afholde OPS-kurser. På foranledning af High:five har Kriminalforsorgen udarbejdet en oversigt over omkostninger ved OPS-kurser i 2019. En beregning pba. disse omkostninger viser en gennemsnitlig pris per kursusplads på:

- 2.615 kr. pr deltager

Sat op imod de samfundsøkonomiske gevinster og besparelser, som deltagelse i OPS-kurser kan medføre (såsom besparelse hvis en deltager ikke kommer i fængsel igen, eller øget trivsel hvis et barn har en forælder i job frem for i fængsel), ser omkostningerne ved at drive OPS-kurser ud som en god investering for samfundet.

---

<sup>14</sup> SROI ifølge ØUG-rapporten: Når man sætter værdi på socialt arbejde, vil man typisk tale om "Return of investment" (ROI), altså, hvor meget afkast får vi, for det investerede beløb. Det er dog langt fra dækkende, da mange værdier er svære at måle i kroner og ører. Når man medregner de blødere "sociale" afkast af en investering, har man populært sagt foretaget en "Social return On Investment"-vurdering, eller en SROI.

<sup>15</sup> ØUG havde ikke tal for de reelle omkostninger ved OPS-kurser. Derfor er udregningen er baseret på en fiktiv pris på 50.000 kr. pr. deltager. Som det ses overfor, er dette langt over den reelle pris.

<sup>16</sup> Jf. kontanthjælpssatser for 2019. Forsøgelse via kriminalitet vurderes at være endnu dyrere for samfundet.

<sup>17</sup> Beregnet ud fra mindstelønnen for de brancher kurserne henvender sig til. Værdien er altså konservativt sat, da det må formodes, at flere af de indsatte, der kommer i job, modtager højere løn og betaler mere i skat.



## ANDRE AKTIVITETER

### Virksomheder bag tremmer

High:five har siden 2012 afholdt 'Virksomheder bag tremmer'-arrangementer. Her inviteres virksomheder ind i et fængsel for at høre om livet i fængslet, om High:fives arbejde, om muligheder for at ansætte via High:five og at få et indtryk af de unge High:five formidler job til.

I 2019 valgte man at afholde hele fire arrangementer: i Søbysøgård Fængsel, Enner Mark Fængsel, Storstrøm Fængsel og Aalborg Arrest. Der har i alt deltaget ca. 60 virksomheder.

Til arrangementerne hører virksomhederne oplæg fra Kriminalforsorgen, fra High:five, fra en eller flere virksomheder der har erfaringer med at ansætte via High:five, og fra en af de indsatte. I åbne fængsler er der rundvisning med mulighed for at tale med de indsatte.

Interviews med tre virksomheder, der deltog i 2019, bekræfter hvad High:five og fængslerne oplever: oplæg fra High:five, Kriminalforsorgen og virksomhederne giver deltagerne vigtig viden og mod på at rekruttere via High:five, mens det er oplægget fra den indsatte, der gør det største indtryk. Her ser man et ungt menneske af kød og blod, som sætter ord på fængselslivet og sine drømme, som er afklaret med at lægge kriminalitet bag sig, og som tager alvorligt at repræsentere de andre indsatte.

Ifølge de interviewede virksomheder er det ønsket om at tage socialt ansvar, der gør arrangementet interessant, men trækplastret er muligheden for at komme ind bag murene i et fængsel. En deltager fra Dansk Retursystem fortæller:

*Vi vil gerne tage et socialt ansvar som arbejdsplads, og så er det jo ikke hver dag man får chance for at komme ind i et fængsel og se, hvad det er for en størrelse. Det der gjorde størst indtryk, var den indsatte. Han var meget afklaret, og var virkelig god til at formidle. Han fortalte om sine tanker om High:five og at komme ud igen og blive integreret i samfundet. Jeg synes, det lyder meget tiltalende den måde High:five arbejder på, hvor man er sikker på, man kan ansætte en der er motiveret og afklaret med, at det er dét, han vil.*

Arrangementerne gav alle tre virksomheder lyst til at gøre en forskel ved at ansætte via High:five. Efterfølgende er de blevet kontaktet af en High:five-konsulent, som har spurgt til deres behov og krav ift. rekruttering, og man har en åben dialog om at samarbejde, når der viser sig en egnet kandidat.

Man har også afholdt et arrangement for offentlige myndigheder – Myndigheder bag tremmer – i Jyderup Fængsel. Her inviterer man de omkringliggende kommuner ind bag murene, med det formål at skabe større gensidig forståelse mellem kommuner og fængsler, ift. deres forskellige arbejdsforhold og muligheder for samarbejde.

### Mentorkurser på pause

I starten af 2019 så ledelsen på tidsforbrug og de relativt store økonomiske omkostninger ved at køre kurser og netværksdage for virksomhedsmentorer. Man vurderede, at det kun er få ekstra jobmatch der kommer ud af dette, og at kurserne samtidig kan være med til at give indtryk af, at det er meget krævende at være mentor. Af den grund besluttede man at sætte mentoraktiviteterne på pause i 2019. I starten af 2020 pågår en intern proces, hvor man diskuterer, hvordan mentorindsatsen bedst gribes an fremadrettet.

## BILAG 1 – OVERSIGT OVER INTERVIEWS

Den kvalitative del af evalueringen er baseret på interviews med følgende:

### High:five

- Ole Hessel, direktør
- Lisbeth Olsen, udviklingschef for OPS
- Bedri Istefi, souschef
- Rita Kristensen, teamkoordinator
- Dorte Volt, teamkoordinator
- Kurt Lund Pedersen, seniorkonsulent

### Kriminalforsorgen

- Marianne Klarholt, projektleder af Fundamentet, Sdr. Omme Fængsel
- Susanne Mose Holm, erhvervsuddannelseskoordinator, Søbysøgård Fængsel
- Benny Christensen, udviklingskonsulent, Kriminalforsorgen

### Virksomheder og en ung om individuelle match

- Thomas Riis, værkfører på Granly Steel
- Kenneth Karberg Nielsen, serviceleder BMS A/S
- Morten Madsen, HR Manager Vald. Birn
- Dennis Hansen, arbejdsleder Dominion Steelcon

### Virksomheder om OPS

- Teddy Pedersen, formand og underviser på asfalkursus, NCC
- Patrick Andersen, projektchef Hustømmerne

### Unge om OPS

- To indsatte fra Sdr. Omme Fængsel, interviewet i 2019

### Virksomheder om Virksomheder Bag Tremmer-arrangementer

- Kjeld Bergholt Andersen, kørselsleder, Dansk Retursystem
- Kim Villesen, projektchef, Hansson og Knudsen entreprenørfirma
- John Richter, adm. direktør, Maskinfabrikken HMA

## BILAG 2 – SCREENINGSREDSKAB

'De fem kasser'. Redskab til screening af unge, bl.a. ift. afdækning af eventuelle udfordringer:

Job og uddannelse	Bolig	Netværk	Økonomi	Helbred
Kompetencer: -faglig -boglig -sociale -personlige Krav Ønsker Kørekort Bil til rådighed Straffeattest mv.	Hjemme Ude Boligform: -eje -leje -fremleje -varighed Udgifter Møbler og Service Boligstøtte mv.	Familie Venner Fritid Aktiviteter Sport Interesser mv.	Indtægter -kontanthjælp -anden hjælp Udgifter -bolig -transport -kost -skat/frikort Gæld -privat -offentlig mv.	Sygdom Handicap Diagnoser Kost Motion Søvn Rygning Misbrug Alkohol mv.

ØNSKER – VILJE – MOTIVATION - ENGAGEMENT



**DISCUS**

Nørre Allé 70 G  
8000 Aarhus C  
Denmark

Brolæggerstræde 6  
Baghuset 1. Sal  
1211 København K  
Denmark

**+45 7020 2229**  
**[discus@discus.dk](mailto:discus@discus.dk)**  
**[www.discus.dk](http://www.discus.dk)**