

# High:five

## Vejledning til samarbejdsvirksomheder

Få indsigt i gevinsterne ved at samarbejde med High:five. I får et indblik i vores arbejdsmetode, hvem vores ansøgere er, baggrundsinformation om straf og afsoning, og hvordan I kan dokumentere jeres ansættelse af tidligere straffede i jeres ESG-rapportering.



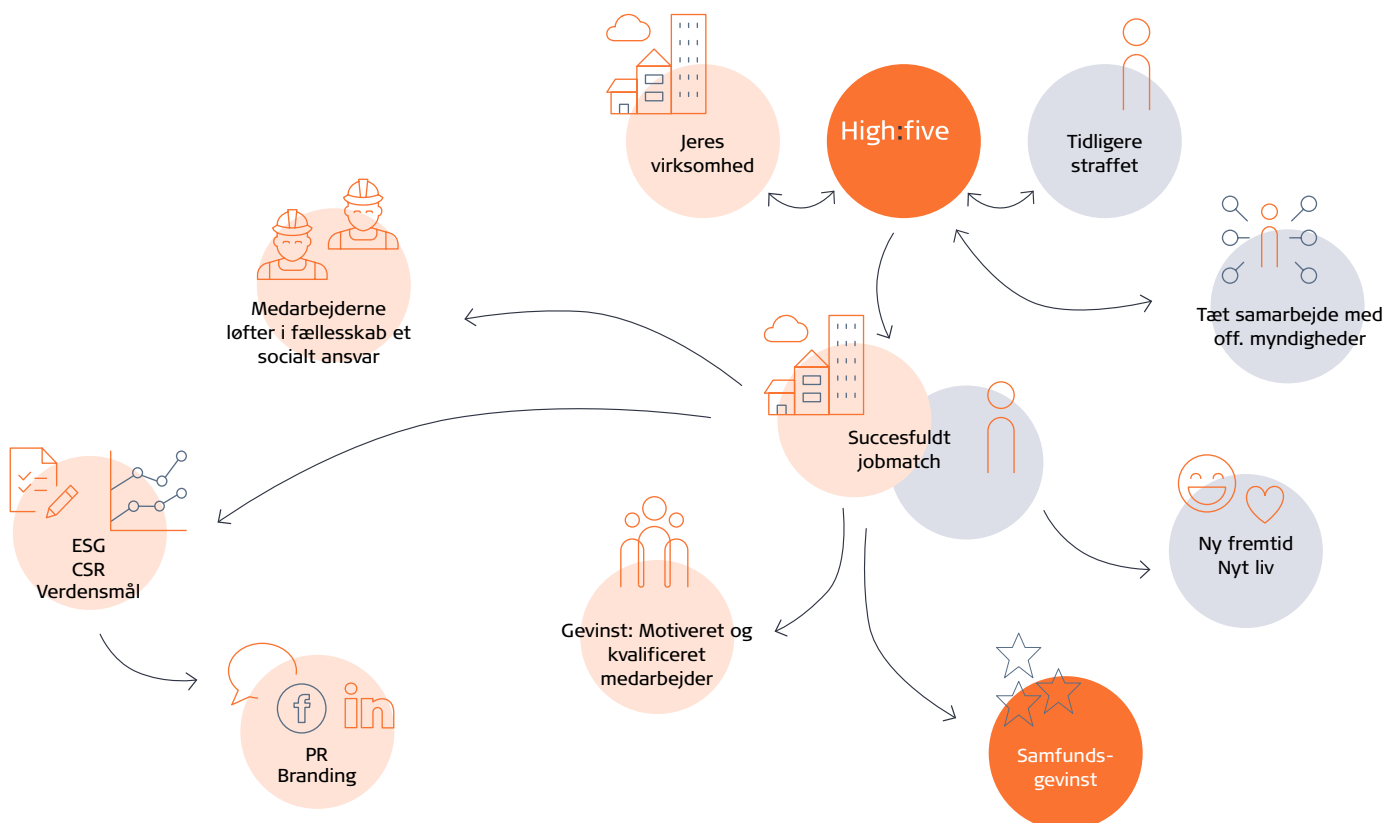
# Information til dig som samarbejdsvirksomhed

Vi vil gerne klæde jer godt på til det kommende samarbejde – og hvis vi allerede samarbejder, kan I bruge denne vejledning som et arbejdsredskab.

Vi tager jer bl.a. igennem, hvilke gevinster, I som samarbejdsvirksomhed opnår, vores arbejdsmetode, hvem vores ansøgere er, inspiration til, hvordan I nemt kan dokumentere jeres arbejde med ESG (S'et), samt et overblik over det PR-samarbejdsmateriale, I kan benytte. Ydermere finder I baggrundsviden om straf og afsoning.

Hvis I har nogle spørgsmål, så tøv ikke med at kontakte den konsulent, som I samarbejder med eller har fået materialet af. Kontaktoplysningerne kan findes på: [www.highfive.net/kontakt](http://www.highfive.net/kontakt)

## Samarbejdet og de positive følger, det har for jeres virksomhed og den tidligere straffede.



# Indhold

## De tidligere straffede

Hvem er ansøgerne	side 5
High:fives krav til ansøgerne	side 5
Kriminalitetstyper	side 6
Årsager til kriminalitet	side 6

## High:fives metode

Screening og individuel vurdering	side 7
Match	side 7
Opfølgning	side 8

## Samarbejdet med jer

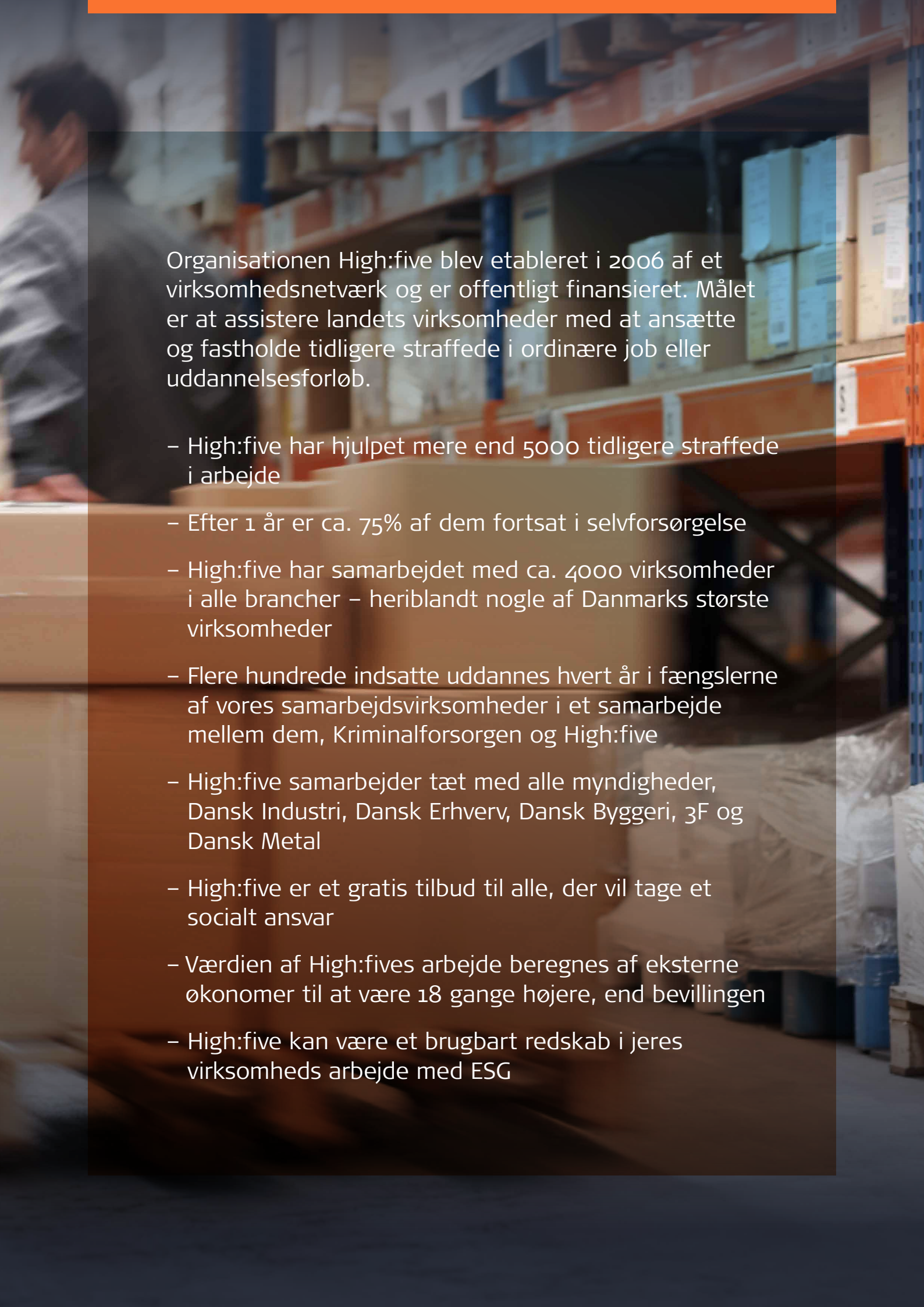
Hvad har ansøgerne brug for	side 10
Hvad forventer vi af samarbejdet	side 10

## Socialt ansvar

Socialt ansvar	side 11
ESG, CSR og FN's Verdensmål	side 12
Værdikæde	side 13
Registrering af ESG (S'et)	side 14
Markedsføring af jeres sociale ansvar	side 15
PR-materialer	side 15

## Baggrundsviden

Retssystemet	side 17
Domstyper	side 17
Straffene	side 18
Betinget fængsel	side 18
Ubetinget fængsel	side 18
Fængslerne	side 18
Udgang fra fængslet	side 19
Efter afsoning	side 19
Gæld for sagsomkostninger	side 19



Organisationen High:five blev etableret i 2006 af et virksomhedsnetværk og er offentligt finansieret. Målet er at assistere landets virksomheder med at ansætte og fastholde tidligere straffede i ordinære job eller uddannelsesforløb.

- High:five har hjulpet mere end 5000 tidligere straffede i arbejde
- Efter 1 år er ca. 75% af dem fortsat i selvforsørgelse
- High:five har samarbejdet med ca. 4000 virksomheder i alle brancher – heriblandt nogle af Danmarks største virksomheder
- Flere hundrede indsatte uddannes hvert år i fængslerne af vores samarbejdsvirksomheder i et samarbejde mellem dem, Kriminalforsorgen og High:five
- High:five samarbejder tæt med alle myndigheder, Dansk Industri, Dansk Erhverv, Dansk Byggeri, 3F og Dansk Metal
- High:five er et gratis tilbud til alle, der vil tage et socialt ansvar
- Værdien af High:fives arbejde beregnes af eksterne økonomer til at være 18 gange højere, end bevillingen
- High:five kan være et brugbart redskab i jeres virksomheds arbejde med ESG

# De tidligere straffede

## Hvem er ansøgerne

Vi kalder vores målgruppe for ansøgere, fordi der i ordet ligger en proces mod forandring. Ansøgerne er over 15 år og under 30 år. I særlige tilfælde hjælper vi også ansøgere over 30 år.

Ansøgerne er inddelt i 3:

1. Ansøgere i 'gråzonen', der endnu ikke er kendt for lovovertrædelser – såkaldt 'risikoung'.
2. Ansøgere, der har begået kriminalitet og derfor har en 'plettest' straffeattest
3. Ansøgere, der afsoner eller netop har afsonet en dom

Få ansøgere befinder sig i første gruppe, da de ofte ikke er motiveret for job eller uddannelse.

Nogle ansøgere kan komme fra helt almindelige, økonomisk stabile kernefamilier, hvor både mor og far har uddannelse og arbejde, og er økonomisk velfunderet. Disse ansøgere har ofte en uddannelse, men har på et tidspunkt i livet bevidst eller ubevidst foretaget kriminelle handlinger.

Men de kan også komme fra hjem, præget af skilsmisse, alkohol, stoffer, dårlig økonomi, vold, ringe skolegang, ingen uddannelse eller offentlig forsørgelse, og hvor kriminalitet er almindeligt i familien eller det område, de bor i.

De har haft en meget svær barndom, og har ofte ringe uddannelse. Uanset baggrund, er de havnet i en situation, hvor de har begået kriminalitet og har fået en plettet straffeattest, som gør det svært for dem at komme i job.

## High:fives krav til ansøgerne

I High:five stiller vi tydelige og ufravigelige krav til de ansøgere, der ønsker vores hjælp. For det første er det dem, der rækker ud til os og ikke omvendt, da der ligger en refleksion og erkendelse i at række ud for at få hjælp.

Vi samarbejder ikke med ansøgere, der har verserende sager, da det er for ustabil for jer som samarbejdsvirksomhed.

---

## Adgangskravene for at komme til samtale hos High:five er:

- Vilje og motivation til at gå i job eller uddannelse, hvilket også handler om at gøre en indsats og forlade noget til fordel for noget andet
- Har lagt evt. kriminalitet bag sig, hvilket ofte også omhandler at forlade et netværk
- 100 % stoffrihed
- Fast og stabil boligsituation

## Kriminalitetstyper

Nogle virksomheder kan have forbehold mod at ansætte tidligere straffede, der har begået bestemte typer af forbrydelser. For at skabe et overblik for virksomhederne, skal vi under vores screening af ansøgeren have afklaret, hvilken type af kriminalitet ansøgeren har begået og i hvilket omfang.

Kriminalitetstyper:

- Småkriminalitet – hærværk, gadeuorden mv.
- Berigelseskriminalitet: butikstyveri, indbrud, tyveri, røveri mv.
- Økonomisk kriminalitet: dokumentfalsk, bedrageri mv.
- Personfarlig kriminalitet: vold, trusler, drab mv.
- Seksualforbrydelser: blufærdighedskrænkelser, deling af pornografiske billeder, voldtægt
- Narkoforbrydelser: besiddelse og handel af narko eller euforiserende stoffer
- Færdselsloven: spirituskørsel, hasarderet kørsel mv.

Omfanget af ansøgerens overtrædelser kan være stort eller småt, og det kan være et bevidst valg om fx at tjene penge ved berigelseskriminalitet, eller uforvarende at havne i et slagsmål, hvor man bliver sigtet og

dømt for vold, så vi skal kende til handlingens alvor, ansøgerens rolle og hensigt.

Retningslinjerne for virksomheders indhentning og brug af straffeattester er reguleret i Datatilsynets retningslinjer.

## Årsager til kriminalitet

Vi skal også forsøge at afklare, hvorfor ansøgeren er havnet i kriminalitet.

1. Nogle fødes til et dårligt liv, med dårlige forældre eller dårlige omgivelser. De bliver et produkt af dét, som de er opvokset i (socialt udsatte)
2. Nogle handler uhensigtsmæssigt på et dårligt eller mangelfuldt grundlag (ubevidst)
3. Nogle normalt velfungerende unge, taber besindelsen og handler før de tænker – ofte påvirket af stoffer eller alkohol (spontanitet)
4. Nogle tager chancen, for at få penge, magt, anerkendelse eller berømmelse (bevidst)
5. Nogle er psykisk syge

High:five arbejder kun med grupperne 1-4, og kun, når der er et bevidst valg om at ændre adfærd.

High:five har som mål at skabe værdi for samfundet, men processen mod målet skal prioriteres.

Ole Hessel, direktør i High:five

# High:fives metode

Vores arbejde hviler på ærlighed, grundighed og kvalitet.

Vi skal igennem et åbent og ærligt samarbejde med målgruppen, myndighederne og virksomheder som jeres, sikre et optimalt match mellem målgruppens ønsker og kompetencer og jeres krav og forventninger.

Det kræver, at vi tager os tid til at lave en grundig screening af både ansøgere og virksomheder, at vi laver en løbende opfølgning på de match, der bliver etableret, og at vi konstant justerer og forbedrer vores indsats.

## Screening og individuel vurdering

De tidligere straffede skal selv ansøge High:five om hjælp til at komme i arbejde. Dette er en del af deres erkendelsesproces – at de er motiveret for en kriminalitetsfri tilværelse.

Når ansøgningen er modtaget hos High:five, indkalder vores lokale konsulent ansøgeren til en visitations-samtale, hvor de medbringer en aktuel straffeattest og underskriver en samtykkeerklæring, der gør det muligt for konsulenten at indhente og dele oplysninger med relevante myndigheder, samt kontakte virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Under samtalen vurderer konsulenten, om vedkommende er klar til at varetage et ordinært arbejde. Vurderingen laves bl.a. ud fra vores ufravigelige krav, som beskrives længere nede.

Vi er grundige i vores screening og inddrager samarbejdspartnere ved myndighederne, hvis det er nødvendigt – fx Kriminalforsorgen eller kommunen. Under samtalen afklares det ligeledes, hvilke udfordringer, kompetencer, ønsker og motivation, den tidligere straffede har.

Er man ikke klar til High:fives hjælp, vejledes man til, hvordan man kan blive det i fremtiden. Evt. samarbejdspartnere fra myndighederne informeres om denne vejledning.

## Match

Vurderes det, at ansøgeren lever op til vores krav og har realistiske ønsker til et kommende job, starter vi et samarbejde. Næste step i processen er at matche vedkommende med en virksomhed, der mangler denne type arbejdskraft. Vi arbejder altid for det gode, langvarige match mellem ansøger og jer som virksomhed.

Ligesom vi skal kende personen og dennes ønsker til jobtype, skal vi også kende jer som virksomhed. Derfor vil vi altid komme ud at besøge jer, før vi evt. præsenterer en kandidat for jer.

Under besøget vil vi gerne høre om, hvem I er som virksomhed, se arbejdsstedet, fornemme miljøet, afklare evt. forbehold ift. tidligere kriminalitet, og tale med jer om samarbejdet. Alt dette kan vi ikke gøre over telefonen. Det er også vigtigt for os, at I møder den konsulent, som I evt. skal samarbejde med om ansættelse og fastholdelse af en tidligere straffet.

Er det konsulentens vurdering, at der kunne være et godt match mellem tidligere straffet og jer som virksomhed, vil denne præsentere kandidaten og dennes tidligere kriminalitet.

Er I som virksomhed interesseret i at lære mere om kandidaten, inviterer I vedkommende til en samtale, hvor vores konsulent meget gerne deltager som en flue på væggen. Det er vedkommendes eget ansvar til samtalen, men vores erfaring er, at det virker rigtig godt, når alle parter er til stede ved samtalen, så der er enighed om aftalerne.

Sommetider har kandidaten ikke været på arbejdsmarkedet før, hvorfor de kan være nervøse eller har brug for hjælp til at få spurgt om de rette ting – fx arbejdstider, arbejdstøj og lignende.

Ønsker I at ansætte vedkommende, ansættes denne på ordinære vilkår.

## Opfølgning

Når den tidligere straffede er blevet ansat, følger konsulenten fra High:five ansættelsen med faste opfølgninger. Dette sikrer fastholdelsen og dokumenterer vores arbejde.

Både den tidligere straffede og I som virksomhed forventes at deltage i opfølgningerne sammen med konsulenten fra High:five. I det hele taget skal samarbejdet ses som et trepartssamarbejde, hvor det er vigtigt, at alle parter kommunikerer åbent og ærligt med hinanden, hvis der opstår udfordringer eller ændringer i ansættelsesforholdet.


Sådan sker opfølgningen:

- 1 uge / telefonisk
- 14 dag / telefonisk
- 1 måned / fysisk
- 3 måneder / fysisk
- 6 måneder / fysisk
- 12 måneder / fysisk

## Proces – fra ansøgning til ansættelse

- 1 Tidligere straffet ansøger om High:fives hjælp
- 2 Screeningsamtale mellem High:five-konsulenten og ansøgeren
- 3 High:five-konsulenten kontakter relevante virksomheder – afklaring om behov for en medarbejder
- 4 High:five-konsulenten besøger virksomheden og afstemmer forventninger
- 5 Virksomheden modtager alle relevante informationer om kandidaten, såsom ansøgning, CV, straffeattest og High:five-konsulentens vurdering af kandidaten
- 6 Virksomheden afholder samtale med kandidaten, gerne med deltagelse af High:five-konsulenten
- 7 Virksomheden ansætter kandidaten på ordinære vilkår
- 8 High:five-konsulenten assisterer virksomheden med faste opfølgninger og er til rådighed efter behov



A photograph of two men in an office environment. The man in the foreground, wearing a red and black plaid shirt over a white t-shirt, is smiling and looking at a laptop. The man in the background, wearing a light-colored shirt, is also looking at a laptop. The scene is dimly lit, suggesting an indoor office space.

Vi skal ikke fjerne ansvaret fra ansøgeren og vi skal ikke 'overtage' styringen af deres liv. Vi skal være guider, retningsviser, fyrtårn, og vi skal støtte, inspirere og motivere.

# Samarbejdet med jer

Når vores konsulent præsenterer en kandidat for jer som virksomhed, vil I få alle relevante oplysninger, som konsulenten har om ansøgeren.

Det vurderes i hvert enkelt tilfælde mellem jer og vores konsulent, hvilke oplysninger om ansøgeren, der skal deles med hvem i jeres virksomhed.

Vores konsulent giver sin vurdering af ansøgeren – fx hvad vedkommende har brug for, om der er noget, som I skal være opmærksom på, og hvordan I bedst kan fastholde vedkommende i jobbet.

Vi anbefaler, at I finder en erfaren medarbejder, der kan inkludere ansøgeren på arbejdspladsen og være fast kontakt til vores konsulent.

Vores konsulent står løbende til rådighed for jer med råd og vejledning.

## Hvad har ansøgerne brug for?

Vores ansøgere har primært brug for hjælp til at komme i job. De er forskellige, men har generelt brug for:

- At blive betragtet som et almindeligt menneske
- At være en del af et nyt fællesskab
- At blive spurgt
- At blive hørt og set
- At få ansvar og lære at stå til ansvar for egne handlinger
- At blive mødt med og afkrævet respekt
- At lære at sætte ord på frustrationer
- At lære at tage hensyn til andre
- At lære at holde ved – også på sure dage

## Hvad vi forventer af samarbejdet

For at sikre et godt samarbejde, vil vi gerne fra starten være tydelige omkring, hvad vi forventer af jer som samarbejdsvirksomhed:

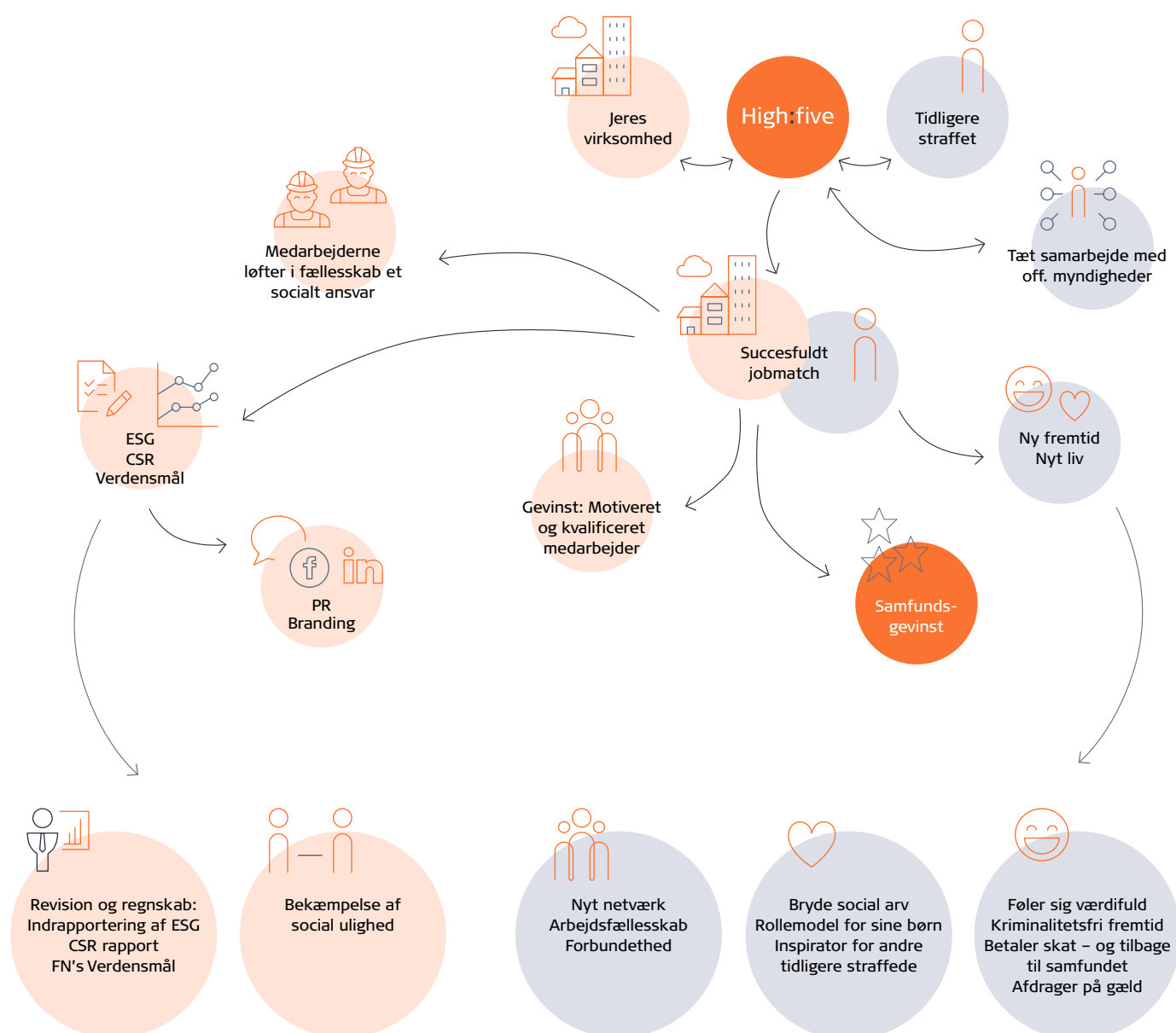
- At I tilbyder ansøgeren et helt almindeligt, lønnet arbejde
- At I udpeger en erfaren medarbejder, der kan inkludere ansøgeren på arbejdspladsen
- At I sikrer tydelige rammer og spilleregler, og formidler disse til ansøgeren
- At I sikrer, at ansøgeren føler sig velkommen på arbejdspladsen
- At I fortæller om de formelle og, ikke mindst, de uformelle regler på arbejdspladsen
- At I laver klare og tydelige aftaler med ansøgeren
- At I giver råd, støtte og vejledning i forhold til arbejdspladsens regler og opgaver
- At I hjælper ansøgeren med at udvikle sine faglige, personlige og sociale kompetencer
- At I yder hjælp og vejledning til spørgsmål vedr. lønsedler, skattekort, bankkonto, ferie o.a.
- At I vurderer og beskriver ansøgerens faglige styrker, svagheder og udvikling til vedkommende
- At I medvirker til konfliktforebyggelse og konflikt-håndtering
- At I samarbejder med High:five om at tilrettelægge et godt forløb for ansøgeren
- At I giver tilbagemeldinger om ansøgerens fremskridt og evt. fravær
- At I deltager i planlagte opfølgningssamtaler med High:five og ansøgeren
- At I kontakter den tilknyttede High:five-konsulent for hjælp og sparring

Ovenstående er formentlig punkter, som I indtænker for alle nyansatte. I High:five ønsker vi at lære hele tiden for at forbedre vores indsats – det kræver en tilbagemelding fra jer.

# Socialt ansvar

Når vi sammen har lavet et jobmatch, hjælper vi et ungt menneske med en plettet straffeattest i job – det er en stor hjælp og støtte for den unge, som ønsker at ændre livsbane og være en del af et arbejdsfællesskab. Ansættelsen har mange positive følgevirkninger, og I som virksomhed tager et vigtigt socialt ansvar. Det er en stor samfundsgevinst for os alle.

Nedenfor vises de mange gevinster, som ansættelsen medfører – både for jer som virksomhed, for den tidligere straffede og for samfundet som helhed.



På de næste sider kan du se de forskellige indsatser, som I kan bidrage til gennem samarbejdet med os, samt en mulig måde at dokumentere det på.

## ESG, CSR og FN's Verdensmål

Vi er klar over, at det kan være uoverskueligt og forvirrende, hvad det betyder og hvordan man dokumenterer sin indsats. Men det behøver faktisk ikke at være svært, og jeres samarbejde med High:five om ansættelsen af en tidligere straffet kan nemt dokumenteres. Ydermere giver det dig gode muligheder i fx tilbudsmateriale og i branding af jeres virksomhed – uanset, om du er en lille, mellem eller stor virksomhed.



## ESG

### Environmental/Miljø, Social/Sociale, Governance/Ledelse

ESG er et sæt af konkrete kriterier, der måler jeres virksomheds indvirkning på eller håndtering af miljø-, sociale og ledelsesmæssige spørgsmål. Pt. (primo 2024) skal virksomheder med mere end 250 ansatte dokumentere deres proces og resultater ifm. arbejdet med ESG-bæredygtighedskravene.

Hvis du er en lille eller mellemstor virksomhed, så tænker du måske, at det ikke er relevant for dig. Men det er det – for kravene siver hele vejen ned gennem værdikæden, når mindre virksomheder samarbejder med større, som er forpligtet til indrapportering.

## CSR

### Corporate Social Responsibility

I bund og grund handler det om virksomhedens samfundsansvar, der skaber værdi for både virksomhed og

samfund. Der er fokus på at optimere sociale, miljømæssige og etiske udfordringer i værdikæden.

## FN's Verdensmål

Kort fortalt udgør Verdensmålene 17 konkrete mål, som forpligter FN's medlemslande til at afskaffe fattigdom og sult, reducere uligheder, sikre god uddannelse og bedre sundhed, anstændige jobs og mere bæredygtig

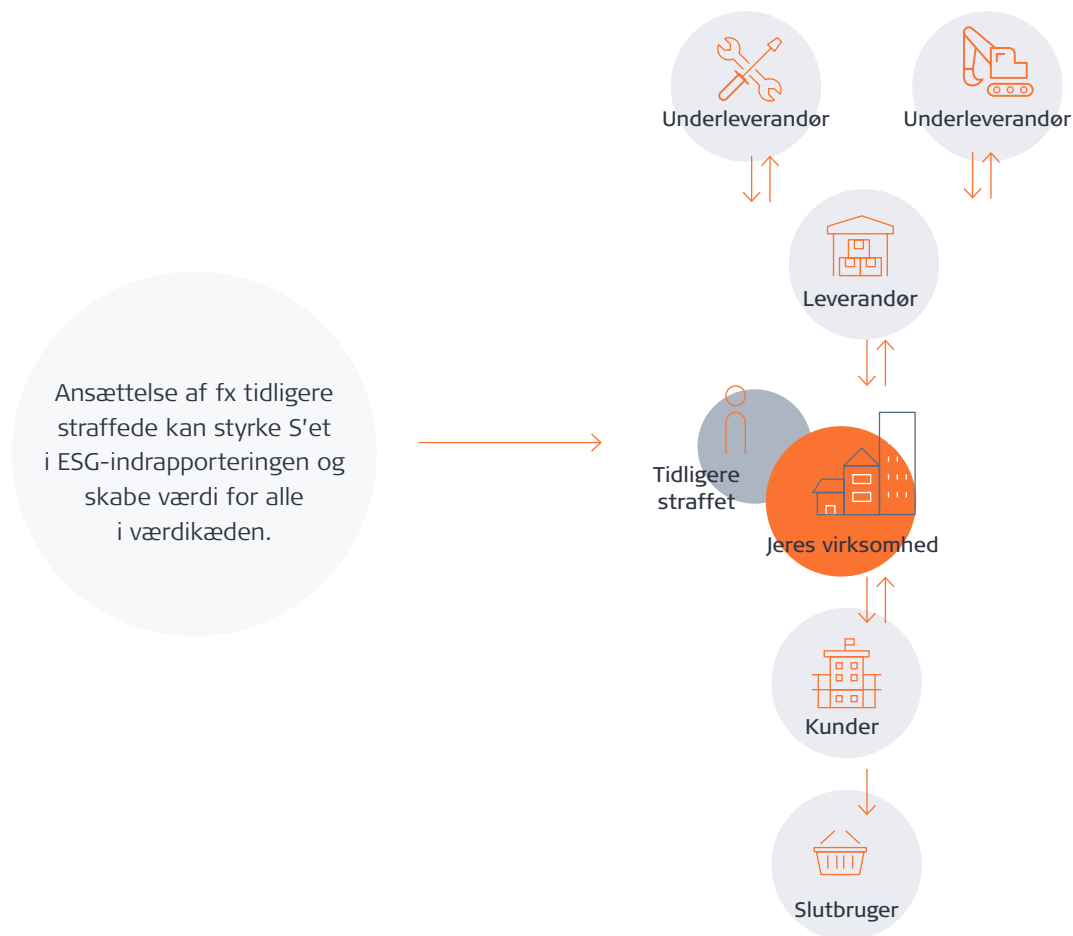
økonomisk vækst. I High:five arbejder vi strategisk med FN's Verdensmål, som vi anser som en del af vores værdisæt. Når du samarbejder med os, er I med til at bidrage til nogle af eller alle de fire Verdensmål.

Helt konkret arbejder High:five med Verdensmålene:

- 4 / Kvalitetsuddannelse
- 8 / Anstændige jobs og økonomisk vækst
- 10 / Mindre ulighed
- 17 / Partnerskaber for handling

## Værdikæde

Illustrationen viser den værdikæde, I kan være en del af, og hvordan jeres virksomhed indgår som en helhed i det samlede produkt til slutbrugeren. Ikke alle virksomheder i værdikæden skal indrapportere ESG, men sammen kan I fremstå som en stærk kæde.



## Forestil dig...

...at du er en mindre tømrervirksomhed. Du skal afgive et tilbud til en større virksomhed, der arbejder på en stor sag. Fordi den store virksomhed er forpligtet til at dokumentere, hvordan den lever op til ESG-bæredygtighedskravene, så kan du som lille virksomhed gøre dig attraktiv, hvis du allerede ved afgivning af dit tilbud, kan redegøre for dit arbejde med ESG-bæredygtighedskravene.

## Registrering af ESG (S'et)

I er heldigvis mange, der gerne vil være med til at tage et socialt ansvar. Men hvordan registrerer I helt konkret de tiltag, som I indfører i jeres virksomhed? Vi ved, at det er noget, der forvirrer mange virksomheder. Derfor har vi undersøgt, hvilke registreringsmetoder, der egner sig til at dokumentere samarbejdet med os.

Et eksempel på en registreringsmetode, er "Den Sociale Bæredygtighedsberegner", som er udarbejdet af GROW. Den estimerer minimumsværdien, som du som virksomhed bidrager med, når du ansætter fra kanten af arbejdsmarkedet – fx en tidligere straffet.

Beregneren kan derfor være et nyttigt gratis værktøj til rapportering af jeres virksomheds sociale bundlinje i ESG-regnskabet.

Beregneren bygger på 4 grundlæggende elementer:

1. Jeres virksomheds egne tal for CSR-ansættelser
2. De offentlige indtægter ved skat
3. De sparede offentlige ydelser
4. De sparede udgifter ved udvalgte sociale udfordringer (fx tidligere straffet)

Læs mere om beregneren her:

[wegrowpeople.dk/sociale-baeredygtighedsberegner](http://wegrowpeople.dk/sociale-baeredygtighedsberegner)

I High:five vil vi gerne pege på Den Sociale Bæredygtighedsberegner som et eksempel på et værktøj, hvor kategorien 'Kriminalitet' (under 'Sociale udfordringer') indgår som faktor i beregneren. Jeres kontakt ved High:five kan hjælpe jer igang med at bruge beregneren.

Beregneren valideres af Deloitte ved hver opdatering.

**//** At tage et socialt ansvar og sikre lærepladser smitter også af på den økonomiske bundlinje.

Hustømmerne A/S

## Markedsføring af jeres sociale ansvar

Når I samarbejder med High:five, er der gode muligheder for at bruge det aktivt i jeres PR. På vores sociale medier deler vi løbende historier om fx jobmatch mellem tidligere straffede og virksomheder som jeres. Jeres virksomhed kan gøre det samme. I kan se inspiration på vores sociale medier.

[www.facebook.com/ProjektHighFive](https://www.facebook.com/ProjektHighFive)  
[www.linkedin.com/company/high-five](https://www.linkedin.com/company/high-five)

At stå frem med navn og/eller ansigt som tidligere straffet kan have betydning for vedkommende og dennes familie. Derfor spørger vi altid alle involverede parter om lov forud for dette, og vi vil opfordre jer til at gøre det samme.

Nu tænker I måske på, om det kan have negativ indflydelse på jeres forretning. Vores klare opfattelse er, at vores samarbejdsvirksomheder oplever, at både med-

arbejdere, kunder og leverandører påskønner indsatsen. Det giver dem en følelse af at være med til at gøre en forskel for et andet menneske. Men det er naturligvis en beslutning, som ligger hos jer.


## PR-materialer

Vi har udviklet en række forskellige materialer, I som samarbejdsvirksomhed kan benytte, så længe I samarbejder med os. Materialet kan eksempelvis benyttes på deres hjemmeside, tilbudsmateriale, mailsignatur, sociale medier m.m. Materialet er bl.a. tekster, som beskriver samarbejdet og samarbejdslogoer.

Når I har indgået et samarbejde med os, vil I modtage et link til vores hjemmeside, hvorfra I kan hente materialerne.

Er I interesseret i at lave en samarbejdshistorie, så er I også altid velkommen til at kontakte vores vores PR-ansvarlige, Ditte Vika Lønøw, [ditte@highfive.net](mailto:ditte@highfive.net)



A construction worker wearing a dark long-sleeved shirt, dark pants, a black hard hat, and safety glasses is standing on a wooden step ladder. The worker is reaching up with their right hand to adjust a light fixture on the ceiling. The room is dimly lit, with a single bright light fixture hanging from the ceiling. In the background, there are stacks of materials and other construction equipment. The overall atmosphere is industrial and focused.

Diversitet i fx alder, uddannelsesniveau og baggrund er faktorer, der påvirker S'et i jeres ESG-profil. Men det påvirker ikke kun jeres sociale bundlinje – det påvirker rigtige menneskers liv nu og i fremtiden.



# Baggrundsviden

Vi ved, at det for mange er ukendt land at ansætte en tidligere straffet. I denne forbindelse kan der opstå snakke, hvor der tales i fagtermer, som er nye for jer som samarbejdsvirksomhed. Derfor har vi lavet dette kapital, som forhåbentlig kan give jer et indblik i denne 'lukkede verden'.

Det kan bruges som opslagsværk og et redskab til dialog med den tidligere straffede, som I har ansat via High:five. I er naturligvis også altid velkommen til at kontakte den tilknyttede High:five-konsulent, hvis der skulle opstå spørgsmål.

## Retssystemet

I Danmark er magtinstanserne 3-delt og uafhængige af hinanden:

- Folketinget laver lovene og strafframmerne, samt retningslinjer for politi og domstole
- Politiet pågriber dem, der overtræder loven, og efterforsker sagerne
- Domstolene dømmer på et oplyst grundlag

## Domstyper

Personer, der idømmes en straf af domstolene, kan få:

- Bøde
- Afsoning med fodlænke eller med samfundstjeneste
- Betinget fængsel eller
- Ubetinget fængsel

Siden 2018 har børn og unge mellem 10 og 17 år kunnet få behandlet deres mindre alvorlige, kriminelle forhold i Ungdomskriminalitetsnævnet, som er et uafhængig nævn placeret i hver politikreds, og som består af en dommer, et udvalgsmedlem, en ansat fra kommunen og en ansat fra politiet.

Behandlingen i nævnet er ikke en strafferetlig proces. Det er nævnets opgave at fastsætte sociale foranstaltninger, der bedst muligt kan få barnet eller den unge ud af en kriminel løbebane.

Afgørelserne kan være en straksreaktion af genoprettende eller opdragende karakter, eller et forbedringsforløb. Unge under 18 år vil ikke få anmærkninger på deres straffeattest ved mindre overtrædelser af lovgivningen (betingede domme eller bøder). Hvis de begår et nyt forhold indenfor 3 år, vil begge forhold fremgå af straffeattesten.

Den politiske begrundelse for vedtagelse af denne regel er, "at en enkeltstående, mindre alvorlig, kriminel handling, begået i et øjeblikks dumhed, ikke bør medføre, at den unge udelukkes fra arbejdsmarkedet". I straffeloven kan man se strafferammen for forskellige forbrydelser. Rammerne er meget brede, og kan fx gå fra bøde til flere års fængsel.

Der findes retspraksis for, hvordan domstolene "plejer" at dømme ved bestemte lovovertrædelser. Men det er væsentligt at vide, at domstolene ved deres afgørelse i

Kriminalforsorgen har 2 opgaver:

1

De skal sikre, at afsoningen gennemføres sikkerhedsmæssigt forsvarligt og

2

De skal gøre en indsats for, at dømte kan leve en kriminalitetsfri tilværelse efter afsoning

Når den dømte indsættes i fængslet, vil der ske en screening af pågældende, hvilket er en afklaring af risikoen for tilbagefald. Det resulterer i en afsoningsplan, hvor den indsatte fx skal i behandling for misbrug eller aggressiv adfærd.

sagerne, har langt flere oplysninger, end vi som almindelig borger har. Det kan være oplysninger om den tiltaltes psykiske eller mentale tilstand, udvikling siden overtrædelsen eller sigtelsen, og om han/hun fx er gået i job eller uddannelse.

Næsten alle fængselsstraffe er tidsbegrænsede. Når afsoningstiden er udløbet, er dommen afsonet.

## Straffene

Når der er tale om mindre alvorlig kriminalitet, kan man idømme en dom til samfundstjeneste. Det betyder at den dømte skal arbejde et antal timer i samfundsnyttige funktioner. Politikerne har besluttet, at samfundstjeneste godt kan udføres i private virksomheder.

Dom til fodlænke er ligeledes målrettet mindre alvorlig kriminalitet og idømmes, når den dømte har en tilknytning til job eller uddannelse. Der fastlåses en fodlænke til den dømtes ankel, og denne kobles sammen med en fast monteret modtager i den dømtes hjem. Modtageren indstilles til at reagere, hvis den dømte ikke er i nærheden af modtageren i et fastlagt tidsrum.

## Betinget fængsel

Betinget fængsel betyder, at personen ikke skal afsone. Man kan fx få 3 måneders betinget fængsel for en periode på 2 år, hvilket betyder, at hvis personen indenfor en periode af 2 år begår tilsvarende kriminalitet, så udløses 3 måneders fængsel.

## Ubetinget fængsel

Ubetinget fængsel betyder, at personen skal i fængsel enten straks, eller når der er plads.

## Fængslerne

Der er rigtig mange holdninger til danske fængsler. Langt de fleste holdninger kommer fra mennesker, der aldrig har været der. High:five kommer jævnligt i fængslerne. Vi har et godt samarbejde med de ansatte, og vi kender de forhold, som de indsatte sidder under. Vi møder aldrig indsatte, der synes, at det er sjovt at sidde i fængsel, men næsten alle de indsatte, som vi møder, ved godt, at de har fortjent en fængselsstraf. En fængselsstraf betyder grundlæggende, at den dømte isoleres fra resten af samfundet.

Der er pligt til at arbejde eller uddanne sig under afsoningen. Hvis man nægter dette, vil man blive isoleret i sin celle, mens andre indsatte arbejder eller uddanner sig. Kun ganske få indsatte nægter at arbejde eller uddanne sig. Kriminalforsorgen bestemmer alt. Indsatte har ingen telefon eller adgang til internettet. De får input via tv, og har kun begrænset mulighed for besøg udefra. Afsoningsforholdene fastlægges ud fra en vurdering af forbrydelsens art og hårdhed, strafflængden og den indsatte opførelse.

De indsatte, der har begået alvorlig kriminalitet, starter ofte deres afsoning i et lukket fængsel. Indsatte, der har begået mindre alvorlig kriminalitet, kan starte i et halvåbent eller åbent fængsel.

## Fængslerne i Danmark

(pr. februar 2024)

**14** **Fængsler**  
Åbne, lukkede eller både/og

**36** **Arresthuse**  
Her sidder både varetægtsfængslede og afsonere

**7** **Udslusningsfængsler**  
(tidligere hed det pensioner)

**14** **KIF-afdelinger**  
(Kriminalforsorgen i Frihed), som holder øje med løsladte, samt dømte til samfundstjeneste og fodlænke

**2** **Udrejsecentre**  
Huser dømte, der skal udrejse af Danmark

Ca. 40 % af indsatte i danske fængsler er arrester, hvilket betyder, at de er varetægtsfængslet. De har altså ikke modtaget deres endelige dom endnu. Reglerne for varetægtsfængsling fremgår af Retsplejelovens Kapitel 70, §762, hvor det fremgår, at retten ved begrundet mistanke om, at tiltalte har begået et strafbart forhold, der kan medføre fængsel i 1½ år eller derover, med bestemte begrundelser kan vælge at sætte personen direkte i fængsel mhp. senere dom. Disse indsatte sidder ofte mange timer i døgnet isoleret i deres celle. Beklageligvis ofte længe.

## Udgang fra fængslet

Indsatte i fængslerne kan løslades på "nedsat tid", hvilket betyder, at de kan løslades efter to-tredjedele eller halvdelen af afsoningstiden. Det er en individuel vurdering fra Kriminalforsorgens side. Reglerne er reguleret i "Straffuldbyrdsloven".

I slutningen af afsoningen i åbent eller lukket fængsel, kan indsatte overføres til et udslusningsfængsel (tidligere kaldet pensioner). Fra et udslusningsfængsel kan afsoneren få lov til at forlade fængslet for at gå i job eller uddannelse, men kun i et fastlagt tidsrum.

## Efter afsoning

Det er svært at sidde i fængsel, fordi man isoleres fra samfundet. Man kan ikke selv vande sine blomster,

betale regninger, se familien og gå til fødselsdag. De løsladte siger ofte, at det er lige så svært eller sværere at blive løsladt.

Dels skal de samle op på alt det, som de ikke har kunnet gøre, mens de afsonede. Dels skal hele deres liv genstartes. De skal have en bolig, sikre en indtægt eller forsørgelse, lede efter job, tilmelde sig en uddannelse, genetablere kontakten til familien og måske også skabe sig et nyt netværk af venner. Og de står som udgangspunkt alene med opgaven. Samtidig sættes der blokeringer op for dem.

Dels har mange løsladte en følelse af, at alle kan se, at de lige har været i fængsel, og ingen vil have noget med dem at gøre, være sammen med dem eller tilbyde dem et job. Dels ved de, at de har en "plettest" straffeattest, der gør det svært at få et job.

## Gæld for sagsomkostninger

Kort tid efter løsladelsen får de et krav om tilbagebetaling af de sagsomkostninger, som deres straffesag medførte i form af advokatomkostninger og politieforskning. Dette kan løbe op i adskillige hundrede tusinde kroner, der tilskrives en stor rente hvert år. Mange dømte føler, at de nu har afsonet samfundets straf, men at straffen fortsætter.

Vi håber, at denne vejledning har givet jer som virksomhed et indblik i, hvordan et samarbejde med High:five ser ud. Har I yderligere spørgsmål, så er I altid velkommen til at kontakte vores konsulenter.

# High:five

Læs mere om High:five og find jeres lokale konsulent på [www.highfive.net](http://www.highfive.net)



På vores sociale medier kan du også se eksempler på samarbejdet på tværs med virksomheder, myndigheder, uddannelsessteder m.m.

