

Februar 2014

## EVALUERING 2013

### High:five

Et virksomhedsinitiativ  
for kriminalitetstruede unge



 **DISCUS**

<b><u>1. Status på match i 2013</u></b>	<b>4</b>
Jobmatch i 2013.....	5
Spot på elevpladserne	
Uddannelsesmatch i 2013 .....	7
Spot på High:fives arbejde med uddannelsesmatch	
Samarbejdsvirksomheder i 2013.....	9
Nye samarbejdsvirksomheder – hvad gør High:five? .....	10
Hvorfor siger virksomhederne ja? .....	11
Tre eksempler på nye samarbejdsvirksomheder .....	11
KLOVBESKÆRING	
SUPERGROS	
VEKSØ A/S	
<b><u>2. Holdningsbearbejdning</u></b>	<b>14</b>
Holdningsbearbejdning af virksomheder og kommunale aktører	
Dialogværktøj om straffeattester	
Konference i samarbejde med Syddjyllands Politi	
Deltagelse i den politiske debat	
Netværk for resocialisering og samfundsansvar	
<b><u>3. Metoder, værktøjer og formidling</u></b>	<b>16</b>
Systematisk opfølgning og langsigtet stabilitetssikring af de unge	
Mentorkurser	
Drejebog om High:fives koncept	
Brug af High:fives værktøjskasse	
Bog om social ansvarlighed	
<b><u>4. Samarbejde og netværk</u></b>	<b>17</b>
Samarbejde om veteraner	
Samarbejde om EXIT-unge	
Meyers Madhus	
Falck – autoredder-forløb	
Femern Bælt	
<b><u>5. Partnerskab mellem Kriminalforsorgen og High:five</u></b>	<b>18</b>
Partnerskab set fra Kriminalforsorgens side .....	19
Partnerskab set fra High:five's side .....	20
Horserød i 2013 – en ny model for partnerskab.....	22
High:fives brobygning i partnerskabet .....	24

## Indhold

High:five har i 2013 haft en samlet bevilling på 13 mio. kr. Det var High:fives 8. satspuljebevilling, og denne evaluering er den 8. årlige High:five evaluering.

Evalueringen for 2013 samler op på årets indsats inden for High:fives fire målsætninger:

### Afsnit 1: JOB- OG UDDANNELSESMATCH

Status på High:fives job- og uddannelsesmatch i 2013. Profiler på unge, jobmatch, uddannelsesmatch og samarbejdsvirksomheder.

### Afsnit 2: HOLDNINGSBEARBEJDNING

High:fives holdningsbearbejdning: over for de unge, over for virksomhederne, samarbejdspartnere og på det politiske niveau.

### Afsnit 3: METODER, VÆRKTØJER og FORMIDLING

High:fives metodeudvikling og nye tiltag inden for formidling.

### Afsnit 4: SAMARBEJDE OG NETVÆRK

Projektets tværgående samarbejde og netværksarbejde.

High:five har i 2013 haft et mål om at etablere 250 job- eller uddannelsesmatch til målgruppen af kriminalitetstruede unge. Dette mål er indfriet med i alt 258 match til 221 unge, da nogle af de unge har haft brug for match til mere end en virksomhed.

Antallet af uddannelsesmatch er steget kraftigt. Evalueringen går tættere på disse uddannelsesmatch samt på High:fives arbejde med de unge om uddannelse og på samarbejdet med uddannelsesinstitutioner. Se i afsnit 1 – Spot High:fives arbejde med uddannelsesmatch.

Virksomhederne er udgangspunktet for High:fives arbejde. Tidligere evalueringer har også belyst virksomhedssamarbejdet, men i år ses nærmere på High:fives virksomhedsopsøgende arbejde - se:

- Afsnit 1: Status på match i 2013. Fokus på de nye samarbejdsvirksomheder – hvad gør High:five? Hvorfor siger virksomhederne ja?

På baggrund af evaluering af High:fives resultater og langtidseffekter (Rambøll juni 2012) har High:five i 2013 prioriteret arbejdet med unge afsonere og intensiveret samarbejdet med Kriminalforsorgen. Derfor indgår der et særskilt afsnit i evalueringen om High:fives arbejde med afsonere - se:

- Afsnit 5: Partnerskab om erhvervsrettet opkvalificering i fængslerne – hvad er High:fives rolle?

## Data til evalueringen

Evalueringen er gennemført i december 2013 og januar 2014. Den er baseret på udtræk fra High:fives registreringsdatabase, interviews med High:fives ledelse og medarbejdere, samarbejdspartnere i Kriminalforsorgen samt udvalgte virksomheder. DISCUS er ansvarlig for evalueringen og udarbejdelse af rapporten.

### High:fives formål

High:fives formål er at sikre bedre job- og uddannelsesmuligheder for unge, der er i fare for marginalisering på grund af kriminalitet. High:five blev i 2006 igangsat af Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere (nuværende VFSA) og er på 8. år finansieret af satspuljemidler. Som i de øvrige år indgår en direkte medfinansiering fra private virksomheder i form af kontor og kontorfaciliteter til High:fives medarbejdere (på Falck, ISS og Danfoss) samt rabat på trykning af pjecer, møde- og konferencefaciliteter o.a. (fra andre virksomheder).

## 1. STATUS PÅ MATCH I 2013

I 2013 er 503 unge visiteret til High:five - og har modtaget støtte og hjælp videre frem mod job eller uddannelse. Det er flere end i 2012, hvor 348 unge modtog støtte fra High:five.

Status er, at:

- **221 af de unge er i 2013 blevet matchet til job eller uddannelse**
  - **til 166 unge er etableret 203 jobmatch, da nogle af de unge har fået match til mere end en virksomhed**
  - **derudover er der etableret 55 uddannelsesmatch.**

High:five har i 2013 haft et mål for 2013 om at etablere 250 job- og uddannelsesmatch. Målet er dermed nået. Samtidig er antallet af unge, der er matchet til job eller uddannelse, steget tilsvarende - fra 180 unge i 2012 til 221 unge i 2013.

Tidligere år har målsætningen været 200 årlige match, og der er derfor tale om en højere målsætning, som samtidig er indfriet. Den højere målsætning skyldes en forøgelse af den årlige bevilling til High:five fra 10 mio. kr. til 13 mio. kr.

High:five havde efter første halvår af 2013 etableret 134 match og dermed nået over halvejs mod målet om 250 match. Henover sidste halvdel af 2013 har matchningen været næsten tilsvarende, hvilket har medført 124 match i andet halvår af 2013.

### Hvad er særligt lykkedes i 2013:

- Der er etableret **langt flere uddannelsesmatch** end i foregående år. Der er i 2013 oprettet 55 uddannelsesmatch (i 2012: 12 uddannelsesmatch).
- Flere match er sket direkte til et **ordinært job**, sammenlignet med sidste år er stigningen på 62 % (i 2013: 55 job, i 2012: 34 job).
- Andelen af virksomhedspraktikker er næsten den samme. Men sammenlignet med 2012 er der sket en markant fremgang i, hvor de unge kommer hen efter praktik. **Flere er kommet direkte videre i job, job med løntilskud eller elevplads**, stigningen er på 50 % procent sammenlignet med 2012. (36 % i 2013, 24 % i 2012). En del unge er ved årets udgang stadig i virksomhedspraktik.
- Det er lykkedes at **oprette næsten dobbelt så mange jobmatch til tidligere afsonere i 2013**, set i forhold til 2012 (i 2013: 46 match (23 %), i 2012: 24 match (14 %)).

## Jobmatch i 2013

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

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

- visiteret en ung (talt med den unge om jobønsker, jobmuligheder o.a.)
- fundet den unge egnet til en indsats 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.

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

### Profil af unge og af jobmatch

Et jobmatch kan være til fritidsjob, virksomhedspraktik, job med løntilskud, ordinært job, elev-/læreplads eller lærlingeforløb i en virksomhed. Jobmatch kan indledes med en virksomhedspraktik, som så kan føre videre til job eller elev-/læreplads.

Denne profil omfatter de unge, der er matchet med en virksomhed i 2013 (1. januar til 31. december 2013). Der er i evalueringen 2012 en tilsvarende profil. Der, hvor der er en tydelig forskel i forhold til profilen fra 2010, 2011 og 2012, er det anført i parentes.

Ungeprofilen gives på baggrund af 166 unge, som er blevet matchet med en virksomhed.

28 af disse er herefter matchet igen, af dem er 7 matchet en tredje gang og 2 en fjerde gang. Profilen af de 203 *jobmatch* er altså på baggrund af 166 unge i jobmatch i 2013.

### De unge

- Mere end 9 ud af 10 er drenge/mænd
- 1 ud af 5 har anden etnisk oprindelse end dansk
- Aldersspredningen i ungegruppen er:
  - 2 % er under 18
  - 68 % er mellem 18 og 25 år
  - 29 % er over 25 år
- 95 % af de unge har plettet straffeattest, mere end hver 5. har afsonet en dom.
- 1 ud af 5 af de unge har selv kontaktet High:five, resten er primært visiteret fra Kriminalforsorgen (41 %) eller kommunerne (18 %). For 10 % af de unge er kontakten til High:five opstået gennem familie eller venner.
- På tidspunktet for den unges ansøgning om optagelse i High:five, er 56 % af de unge på kontanthjælp. 11 % har ingen registreret forsørgelse, når de ansøger om optagelse i High:five (bl.a. gruppen af afsonere). 7 % af de unge modtager SU ved deres første kontakt til High:five.

Ifølge områdelederne i High:five har mange af de unge psykiske problemer efter misbrug, lang fængselsstraf, svigt i barndommen o.a.. En mindre del har egentlige diagnoser som posttraumatisk stress.

### Jobmatch

Knap halvdelen (43 %), svarende til 85 match, er sket direkte til et **ordinært ansættelsesforhold** (i 2012: 39 %):

- 42 match (21 %) er direkte til et ordinært fuldtidsjob (i 2012: 32 match svarende til 20 %)
- 13 match (6,5 %) er til et ordinært deltidsjob (i 2012: 2 match svarende til 1 %)
- 5 match (2,5 %) er til et lønnet fritidsjob (i 2012: 5 %)
- 25 match (13 %) er direkte til en elev- eller læreplads. (i 2012: 14 %)

Derudover er 6 match (3 %) direkte til et job med løntilskud (i 2012: 3 %).

Godt halvdelen (54 %), svarende til 110 match, er startet i en **virksomhedspraktik** (i 2012: 58 %).

På nuværende tidspunkt er 36 % af de 110 match til virksomhedspraktik overgået til en længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet:

- 19 % kommet direkte videre i et job med løntilskud (21 match) (i 2012: 14 %)
- 15,5 % kommet direkte videre i ordinært fuldtidsjob (17 match) (i 2012: 6,5 %)
- 2 % er kommet direkte videre i lære/elevplads (2 match) (i 2012: 3,5 %)

Ud over disse jobmatch er 18 unge i 2013 *vejledt* til job (i 2012: 17). Det vil sige, at High:five har givet den unge sparring og vejledning målrettet jobsøgning og jobvalg, men at den unge selv har fundet jobbet og opnået ansættelse. Disse tæller ikke som jobmatch.

### Fastholdelse i match og frafald

Grundet registreringsusikkerhed omkring unge med mere end ét match i 2013, er det ikke muligt at udregne en egentlig fastholdelsesprocent. Det skyldes, at der er angivet stopårsager for både frafald fra et jobmatch og for skift fra ét match til et andet.

- 12 match (6 %) er stoppet, da den unge er overgået til andet arbejde
- 12 match (6 %) er stoppet, da den unge er overgået til uddannelse
- 36 match (18 %) er enten stoppet af den unge selv eller efter aftale
- 18 match (9 %) er stoppet da den unge udeblev fra match eller blev afskediget

Således er i alt 78 (39 %) af de 203 jobmatch afsluttet.

Det betyder, at 125 match er aktive, hvilket svarer til et fortsat aktivt match for ca. 75 % af de unge.

### Spot på elevpladserne

27 unge er i 2013 matchet til en lære/elevplads i en virksomhed.

Af dem er en mindre gruppe på 7 unge matchet til en plads i mesterlære, primært fordi de unge ikke mener, at de kan gennemføre et grundforløb. Men hovedparten af de 27 unge har gennemført et grundforløb – før eller efter de har fået pletter på straffeattesten - og så har High:five bistået ved at finde en virksomhed, der vil tage den unge ind i en læreplads/elevplads trods det, at straffeattesten ikke er ren.

Et eksempel på, hvordan High:five finder en læreplads, er fra en stor virksomhed i Sønderborg. Virksomheden søgte lærlinge. High:five tog kontakt til virksomheden og fortalte om sit arbejde med kriminalitetstruede unge. High:five tilbød at finde en ung som matchede virksomheden - undtagen på punktet med en ren straffeattest - samt at virksomheden i hele lærlingeforløbet kunne kontakte High:five, hvis der opstod problemer. Virksomheden indvilgede i at prøve først med 1 uges ulønnet virksomhedspraktik. Herefter overgik den unge til en elevplads.

Når High:five opsøger virksomhederne (se afsnit 1b om det virksomhedsopsøgende arbejde), informeres også om mulighederne for at oprette en elev/læreplads. De mindre virksomheder er ofte usikre på, om de kan blive godkendt til elev/læreplads. High:five tilbyder her at hjælpe med at søge godkendelse med bl.a. hjælp til det administrative. Nogle virksomheder kan ikke overskue økonomisk at indgå en 3-årig lære/elevkontrakt. Her informerer High:five om muligheden for at lave en kontrakt for 1 år ad gangen.

## Uddannelsesmatch i 2013

I 2010 begyndte High:five mere systematisk at arbejde med direkte match til uddannelsesinstitutioner og med registrering af dette.

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.

## Profil af uddannelsesmatch

Fra 1. januar til 31. december 2013 er der etableret 55 uddannelsesmatch.

Noget af grunden til stigningen i antal uddannelsesmatch i forhold til tidligere år er et nystartet initiativ med stilladsforløb i Horserød fængsel (se afsnit 5 om partnerskab). For de øvrige uddannelsesmatch er der, også som for uddannelsesmatch i de foregående år, primært tale om erhvervsfaglige uddannelser:

- 23 unge er matchet til et grundforløb på en teknisk- eller erhvervsskole (bager, smed, tømrer, maler, datasupport o.a.)
- 6 unge er matchet til uddannelse på HG, HHX eller HTX
- De resterende 9 unge er matchet til ret forskellige uddannelser, som spænder fra erhvervsdykker i Norge til pædagoguddannelsen
- 17 er matchet til stilladsforløb i Horserød fængsel.

6 af de unge er stoppet i uddannelsen før tid, hvoraf 1 ung er overgået til job.

Udover disse 55 uddannelsesmatch er 12 unge efter deres ophør i et jobmatch påbegyndt en uddannelse.

High:five har foruden uddannelsesmatch *vejledt* yderligere 15 unge til uddannelse i 2013. Det betyder, at High:five har givet den unge sparring og vejledning om uddannelsesvalg og optagelse, men at den unge selv har søgt om optagelse og er begyndt på uddannelse uden yderligere bistand fra High:five.

## Spot på High:fives arbejde med uddannelsesmatch

Som nævnt er 55 unge matchet til uddannelse i 2013, heraf 17 til stilladskursus i Horserød, hvilket betyder 38 match til uddannelse udenfor fængslet. Til sammenligning blev der etableret 12 uddannelsesmatch i 2012 og 27 uddannelsesmatch i 2011.

De 38 match er primært enkeltmatch, hvor én ung er matchet til én uddannelsesinstitution. Kun i Syddanmark er der matchet flere unge til samme sted, nemlig 5 unge til EUC Syd.

Ifølge High:fives ledelse - projektchef og områdeledere - er der tre årsager til den markante stigning i uddannelsesmatch i 2013:

- Fokus på uddannelse: High:five har ifm. kompetenceafklaring af de unge sat mere fokus på uddannelse i takt med, at det politiske fokus på uddannelse er øget. Siden 2010 har uddannelsesmatch og vejledning til uddannelse indgået i indsatsen fra High:five.
- Udvikling af samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne: High:fives samarbejde med uddannelsesstederne har udviklet sig. Det betyder bl.a., at uddannelsesinstitutionerne selv henvender sig til High:five, hvis en elev i målgruppen har problemer.
- Målsætning og systematik: High:five har opsat egne mål for arbejdet med unge og uddannelse, og man er blevet mere systematisk med at registrere, når de unge matches til uddannelse.

Match til uddannelse sker meget individuelt med udgangspunkt i den enkelte unge. Under **den første samtale** sker en kompetenceafklaring af den unge. Ved samtalen understreges det, at High:five er den unges mulighed for at få hjælp til jobsøgning eller uddannelse, og der bruges formuleringer som 'Dette er dit møde, hvor du kan komme med, hvad du gerne vil', og 'Tænk over, hvorfor vi lige præcis skal hjælpe dig?' for at få den unge til at tage ejerskab og for at få relationen mellem High:five konsulenten og den unge på plads.

Samtalen sker efter et **samtalskema**. Spørgsmålene til den unge er meget konkrete: 'Hvad har du af ønsker, drømme og mål?' 'Hvor er du nu - hvad har du af erfaring og skolegang, og eventuelt påbegyndt eller gennemført ungdomsuddannelse?', 'Hvad skal der til af uddannelse, for at du kan få det job du ønsker dig?'.

High:five rådgiver de unge til at vælge en uddannelse, hvor der er **jobmuligheder**. Fx er der en del unge, der ønsker at blive automekanikere. Her understreger High:five, at der sjældent er lærepladser eller job at få bagefter, og man prøver at nå frem til en alternativ drøm eller et alternativt mål sammen med den unge.

Hvis den unge er **i tvivl** om en uddannelse, eller usikker på om han kan klare uddannelsen, arrangerer High:five typisk et møde med en vejleder og følges med den unge ud på skolen. Her informerer vejlederen om muligheder og krav i uddannelsen. Den unge kan så evt. tilmeldes et introforløb for at blive mere klar på, hvilken uddannelse der passer - eller High:five kan hjælpe med en kort afklarende praktik, hvor den unge kan prøve sin drøm lidt af, før en evt. uddannelsesstart.

Når den unge ønsker at starte på en uddannelse - og vurderes at have brug for hjælp fra High:five for at komme i gang - tager High:five kontakt til studievejlederen på uddannelsesstedet og undersøger de konkrete mulighederne for den unge.

**Under uddannelsesforløbet** er det afgørende med en god kommunikation mellem High:five og skolen. Flere uddannelsessteder er blevet gode til at melde tilbage til High:five, hvis der opstår problemer fx med udeblivelse. Men ifl. områdelederne i High:five er der et udviklingspotentiale i at lave tydeligere aftaler med alle skoler om, at studievejlederen skal kontakte High:five, hvis der er fravær ved ung, der er matchet - og meget gerne reagere tidligere end ved fravær hos andre unge. Når sådanne aftaler ikke fungerer, er High:five nødt til at være mere opsøgende og med jævne mellemrum tjekke hos den unge, om der er problemer. Med nogle skoler er samarbejdet nået så vidt, at skolen også kontakter High:five om unge der ikke er matchet ind i en uddannelse af High:five. Det sker fx, hvis en ung i High:fives målgruppe henvender sig til



skolen med et uddannelsespålæg. Så kan High:five gå ind og assistere med at fastholde den unge gennem motiverende samtaler og opfølgning.

Udover aftaler med uddannelsesinstitutionerne laver High:five en aftale med **den enkelte unge** om selv at kontakte High:five, hvis der opstår problemer. For et lille antal unge - 5 unge i 2013 - har High:five bistået med at finde **fritidsjob** ved siden af uddannelsen.

I Syddanmark indgår High:five i et **samarbejde med EUC syd og fire store kommuner**. Her er der klare aftaler om opfølgning på udeblivelse, og at skolen henvender sig til High:five, hvis der opstår problemer med en eller flere unge. Ligeledes forsøger man sig med en åben rådgivning, hvor High:five går rundt på skolen og er opsøgende overfor unge, der har pletter på straffeattesten. High:five vurderer, om de unge har brug for hjælp (fx til at finde en elevplads) eller for særlig støtte til at blive i uddannelsen.

High:five samarbejder med Kriminalforsorgen om **afsonere** (se også afsnit 5). I de tilfælde, hvor en ung har været i gang med en uddannelse og må afbryde den, fordi vedkommende skal afsone, er High:five blevet mere opmærksom på at spørge den unge, om han er interesseret i at genoptage uddannelsen efter afsoning. Hvis der er interesse, kan High:five kontakte uddannelsesstedet og aftale, hvordan og hvornår den unge kan begynde uddannelsesforløbet igen ifm. løsladelse.

## *Samarbejdsvirksomheder i 2013*

High:five har i 2013 haft 162 samarbejdsvirksomheder med ét eller flere forløb med en ung (i 2012: 168). Der, hvor der er en tydelig forskel på profilen af samarbejdsvirksomhederne fra 2011 og 2012, er det anført i parentes.

### **Profil af samarbejdsvirksomhederne**

- 73 % (119 virksomheder) har haft én ung i jobmatch, mens de øvrige 27 % svarende til 43 virksomheder har haft 2 eller flere
- Virksomhederne er med ganske få undtagelser (2 %) alle private
- Der er størrelsesmæssig spredning på virksomhederne, men en meget stor overvægt af de små og mellemstore virksomheder. Virksomheder med over 100 ansatte udgør en forholdsmæssig mindre andel end i forrige år:
  - 76 % har således under 50 ansatte (66 % i 2012, 70 % i 2011)
    - 39 % har under 10 ansatte (39 % i 2012, 44 % i 2011)
    - 36 % har 11-50 ansatte (27 % i 2012, 26 % i 2011)
  - 11 % har 51-100 ansatte (12 % i 2012)
  - 13 % har over 100 ansatte (22 % i 2012)
- Virksomhederne ligger som foregående år primært inden for følgende brancher
  - 22 % bygge og anlæg
  - 15 % hotel, restauration, køkken og kantine
  - 10 % jern, metal og auto
  - 11 % industriel produktion
  - 8 % nærings- og nydelsesmiddel
  - 7 % transport, post, lager- og maskinførerarbejde

## Nye samarbejdsvirksomheder – hvad gør High:five?

I år er der som nævnt lavet jobmatch i 162 virksomheder, de er stort set alle sammen enkeltplaceringer – og 3/4 af jobmatch er sket i private virksomheder med under 50 ansatte.

Enkelte større private virksomheder har i de senere år ansat 3-4 unge fra High:five hvert år, og i én virksomhed har High:five en aftale om, at virksomheden tager 4-5 elever ind hvert år. Men det kræver en vis volumen i virksomheden at tage flere unge ind årligt.

Udover de 162 samarbejdsvirksomheder, der har haft ét eller flere forløb med en ung i 2013, har High:five haft kontakt til et tilsvarende antal andre virksomheder i løbet af året. High:five har haft kontakt til og registreret disse virksomheder, men det har endnu ikke ledt til et jobmatch med en ung.

High:fives virksomhedsopsøgende arbejde er tydeligvis meget afgørende for succes. Der indgår tre elementer i High:fives strategi:

1. **Direkte matchning** - mellem en konkret ung og en virksomhed
2. **Jobåbninger** - indsats for at skaffe 'jobåbninger på hylderne' eller nye potentielle samarbejdsvirksomheder
3. **Netværk og generel information** til virksomheder om, at High:five findes, hvad High:five laver - og hvordan virksomheden kan indgå i et samarbejde om en ung.

**Direkte matchning** er den mest anvendte - men også den mest tidskrævende form.

En bank af **jobåbninger og nye samarbejdsvirksomheder** opbygges ved rundringning til et større antal virksomheder. Hvis det i telefonen lykkes at gøre virksomheden lidt interesseret, aftales et besøg i virksomheden. Opgaven, med at henvende sig direkte til virksomheder, hvor udgangspunktet ikke er at finde et match til en eller flere konkrete unge, er fordelt på alle medarbejdere i de tre teams. Der er således ikke udvalgte medarbejdere, der har speciale i virksomhedskontakt.

**Netværk** er blevet en vigtigere vej til at få nye samarbejdsvirksomheder. Det skyldes, at High:five er ved at blive kendt af mange virksomheder, som også anbefaler High:five som samarbejdspartner til andre virksomheder.

Ved alle besøg fortælles om High:five, og der gives konkrete eksempler på unge og eksempler på samarbejde enten med tilsvarende virksomheder i samme branche eller med lokale kendte virksomheder.

Der spørges ind til om virksomheden er interesseret i at samarbejde, og om hvilke typer job, de har. Samtalen er meget målrettet og konkret. Hvis en virksomhed fx mangler en elektriker og High:five ikke aktuelt har en kvalificeret ung, beder High:five om at få 1 uge til at finde en egnet ung eller vende tilbage med, at det ikke kan lade sig gøre. Ofte finder virksomheden så senere en anden arbejdsfunktion, som bedre passer til en af de unge, de fik fortalt om af High:five.

I sin opsøgning af virksomheder prioriterer High:five de brancher, som matcher de aktuelle unges typiske ønsker - samt større virksomheder som fx entreprenører, hvor der er mange jobfunktioner, både med ufaglært arbejde og faglært bygningsarbejde (tømrer, murer, struktører o.a.). Endelig vælges også virksomheder, som man fra dagspressen eller fra netværk o.a. ved, skal til at ansætte nye medarbejdere. Man bruger ikke p.t. systematisk viden som fx flaskehaliste fra beskæftigelsesregionerne eller søger ledige stillinger i fx Jobnet.dk

## **Hvorfor siger virksomhederne ja?**

High:five har i 2013 etableret 203 jobmatch i 162 virksomheder. På baggrund af webregistreringerne vurderer evaluator, at omkring 3/4 af virksomhederne er nye samarbejdsvirksomheder.

Når nye virksomheder siger ja til at samarbejde med High:five, er det ifølge områdelederne i High:five med følgende argumentation:

1. High:five har et solidt kendskab til den enkelte unge
2. High:five sætter sig ind i forholdene på en enkelt virksomhed
3. Den unge er screenet, så vedkommende matcher virksomheden
4. Den unge er stoffri - som er et af High:fives 4 krav til de unge, for at High:five vil hjælpe dem
5. Den unge er motiveret - som er endnu et af High:fives 4 krav
6. Der er opfølgning på matchet fra High:five
7. Der er en direkte telefonlinje til High:five for både virksomheden og den unge - der(næsten) altid er åben (ellers ringes tilbage)
8. Der er hjælp at hente fra High:five til det administrative.

Endelig er der også lidt bredere argumenter som:

- at gøre en forskel
- at tage et socialt ansvar særligt ifht. unge på kanten
- at 'det kunne jo være din egen søn'
- at High:five er startet op og støttet af virksomheder.

Fem af de nye virksomheder er blevet spurgt, hvorfor de i 2013 har sagt ja til at samarbejde med High:five. Interviews med de fem virksomheder bekræfter, at virksomhederne siger ja ud fra de ovenstående argumenter. Naturligvis kun hvis de har jobåbninger, der kan passe til de unge.

## **Tre eksempler på nye samarbejdsvirksomheder**

### **KLOVBESKÆRING**

Torben A. Hansen er indehaver af et mindre firma, der udfører klovbeskæring på kvæg for landmænd i Sønderjylland. Der er tre mand ansat, og i spidsbelastningsperioder trækker virksomheden på faste vikarer.

Virksomheden manglede i efteråret ansatte til at blive oplært til klovbeskæring. Derfor satte ejeren en jobannonce i lokalavisen, men fik ingen henvendelser. Da han snakkede med nabovirksomheden om situationen, anbefalede de ham at kontakte High:five. Nabovirksomheden kendte til High:five gennem netværksarbejde og vidste, at High:five havde leveret arbejdskraft til andre virksomheder, at de var kendt for at være pålidelige - og at de kunne finde folk, der matchede jobbet, og som var motiverede for at arbejde.

*-High:five kom på besøg for at se på forholdene og spurgte ind til arbejdstider og arbejdsopgaver - og de kunne ved selvsyn konstatere, at der var tale om et lidt specielt job. Det er hårdt fysisk arbejde, hvor man godt kan komme til at lugte lidt af dyr, inden dagen er omme. Derfor var jeg indstillet på, at det skulle tage lidt tid, bare de kunne finde den rette til jobbet.*

Indehaver af Klovbeskæring, Torben A. Hansen

Efter 3 uger ringede High:five og fortalte, at de havde fundet en, der passede til jobbet. Der var tale om en ung mand, der gerne ville arbejde med dyr, og som havde planer om at gå i gang med en uddannelse indenfor området. Efter en kort prøveperiode blev den unge ansat.

*-Jeg er meget tilfreds med, at High:five 'headhunted' den rette til at udføre arbejdsopgaverne, og så gjorde det ikke noget, at det tog lidt tid. Samtidig kunne High:five hjælpe med at udfylde papirerne til forsikring osv. ved ansættelsen.*

Torben forventer at beholde den unge mand, og han kan også godt finde på at kontakte High:five igen, hvis han skal bruge nye folk.

## **SUPERGROS**

Supergros er en logistikvirksomhed med omkring 700 ansatte, som er en del af Dagrofa koncernen. Supergros distribuerer varer til Superbest, Kiwi og Spar i Syd- og Midtjylland.

*-For os er det afgørende, at High:five kan tilbyde at lave et godt match og kan finde en ung, der passer til virksomheden og til de arbejdsopgaver, vi har. Og så er det vigtigt, at vi kan se, at vi kan løfte opgaven.*

Terminalchef Sune Kristensen, Supergros

Virksomheden fik uanmeldt besøg af en medarbejder fra High:five, der fortalte om High:five og arbejdet med de unge. Samtidig spurgte han ind til virksomhedens muligheder, strategi og udfordringer.

*-Vi snakkede en del om arbejdspladsen og arbejdsfunktionerne - og om mulige arbejdsopgaver, hvis vi skulle tage en ung fra High:five ind. Og jeg fik noget materiale om High:five at kigge i. Vi har en del unge ansat og en del ufaglærte på lageret, så på den måde passede det fint med de unge, som High:five har kontakt til.*

I virksomheden overvejede man nøje, om man skulle sige ja. Man ønskede at gøre en forskel og give unge, der er trådt ved siden af, en ny chance. Samtidig ønskede man også at se, at der kunne komme noget godt ud af et samarbejde. Overvejelserne gik også på, om virksomheden var i stand til at støtte op om en ung fra High:five. Supergros endte med at sige ja. Der blev ikke aftalt en ansættelse på det første møde, men kort efter henvendte High:five sig igen og fortalte, at der var en ung, der matchede virksomheden.

*-Vi fik den oplysning, at som førstegangsbryder af High:five og med den medarbejderskare vi har, havde High:five fundet en ung mand, der matchede til os. Vi holdt møde med ham, og hans baggrund og historie skræmte mig ikke. Jeg fik en klar fornemmelse af, at det kunne blive en succes.*

Ansættelsen faldt på plads, og den unge mand er stadig ansat.

## **VEKSØ A/S**

Veksø A/S er del af NRGi koncernen. Veksø producerer designede borde og bænke, cykelstativer, overdækninger o.l. til udearealer i byer og parker. Produktionen foregår i Taulov, hvor der er ca. 100 ansatte.

*-På et møde på virksomheden fik vi fortalt om formål og baggrund for High:five. Udover High:fives ædle motiv var det deres måde at screene efter motiverede unge, der gjorde os interesserede. Samtidig var det afgørende for os, at High:five kender deres unge og er villige til at stå inde for dem og anbefale dem.*

Økonomidirektør Torben Børsting, Veksø A/S

Samarbejdet med High:five kom i stand, da Veksø blev kontaktet af en medarbejder fra High:five.

Veksø skulle ikke aktuelt ansætte nye medarbejdere. Men en tid efter mødet med High:five, oplyste produktionschefen, at man manglede ufaglærte medarbejdere i produktionen. Personaleledelsen kontaktede High:five, som fandt en ung og aftalte en jobsamtale med virksomheden.

*-Der kom en ung mand til samtalen, som vi umiddelbart syntes, var en fin fyr, og som passede godt til virksomheden.*

Samarbejdet med High:five har været positivt, og Veksø vil gerne anbefale andre virksomheder at prøve.

*-Jeg har fortalt meget positivt om High:five til andre virksomheder, og jeg vil meget gerne anbefale et samarbejde, hvis en anden virksomhed skulle spørge efter reference på vores samarbejde med High:five.*

## 2. HOLDNINGSBEARBEJDNING

### Holdningsbearbejdning af virksomheder og kommunale aktører

High:five har i 2013 videreudviklet initiativet 'Virksomheder bag tremmer', hvor lokale virksomheder, lokale politikere, brancheorganisationer og lokalt valgte folketingspolitikere inviteres på guidede besøg i et fængsel. Der er i 2013 afholdt 5 guidede ture for virksomheder i fængslerne under overskriften 'Virksomheder bag tremmer' – med deltagelse af i alt ca. 160 deltagere fra virksomheder samt de andre inviterede parter.

Under navnet 'Kommuner bag tremmer' tilbydes nu lignende ture for kommunale samarbejdspartnere. Målet for begge initiativer er at nedbryde barrierer mellem indsatte og omverdenen og at sætte fokus på behovet for opkvalificering af indsatte med efterfølgende udslusning til job. Der er i 2013 afholdt 1 guidet tur for kommunale samarbejdspartnere i Statsfængslet i Renbæk under overskriften 'Kommuner bag tremmer' – med deltagelse af ca. 40 deltagere. Derudover har der været afholdt flere samarbejds møder i fængsler, hvor kommuner og UU har deltaget.

High:five har samtidig tilbudt fængslerne at holde oplæg for både indsatte og ansatte omkring High:fives arbejde og de muligheder, der ligger for udslusning af indsatte til job eller uddannelse. Oplæggene har hidtil kun været afholdt i Jyderup.

### Dialogværktøj om straffeattester

High:five og Kriminalforsorgen har sammen udviklet et dialogværktøj til at forbedre dialogen om straffeattester mellem unge og virksomheder.

Det Kriminalpræventive Råd har i 2013 med afsæt i dialogværktøjet produceret 2 minifilm målrettet indsatte og virksomheder. Filmene vil blive lanceret i foråret 2014 samtidig med digitaliseringen af straffeattesterne, og de skal bidrage til et differentieret syn på straffeattester, når det fremover bliver lettere at hente straffeattester i forbindelse med jobsøgning og med ansættelse af en ansøger med plettet straffeattest. High:five har bl.a. assisteret med at finde unge og virksomheder til at medvirke i filmene – og har været sparring på færdiggørelse af filmene.

### Konference i samarbejde med Sydjyllands Politi

Sydøstjyllands Politi ønsker en forstærket kriminalpræventiv indsats og High:five indgår i en strategi med særlige aktiviteter – herunder en lokal erhvervs konference. Målet er, at gøre Sydøstjylland til det mest socialt ansvarlige område i Danmark.

Arrangører er High:five og Sydøstjyllands Politi. Herudover samarbejdes med LBR, Erhvervsrådene, Kredsrådet, Lokalrådet, Lederne og med fængslerne i området samt KIF-afdelinger. High:fives protektor H.K.H. Prins Joachim har sagt ja til at medvirke. Konferencen i Sydøstjylland er planlagt til afholdelse den 6. marts 2014 på det gamle fængsel i Horsens.

### Deltagelse i den politiske debat

High:five deltog med en stand på Nordisk Råds Arbejdsmarkedskonference i Stockholm maj 2013, og fik bl.a. besøg af den norske og finske statsminister. Repræsentanter fra Nordisk Råds Velfærdsudvalg inviterede projektchefen til at holde oplæg på udvalgets møde i Gøteborg, dette er endnu ikke sket. Rådet planlægger et katalog over effektive kriminalpræventive initiativer, hvori High:five også vil indgå.

High:five deltog i Folkemødet på Bornholm i juni 2013 og satte fokus på arbejdet med en beskæftigelsesindsats for unge med en plettet straffeattest. High:five var i dialog med ministre, medlemmer af Folketinget og lokale politikere.

High:five har haft besøg af en delegation af politikere og embedsmænd fra Japan i oktober 2013, der var særligt interesserede i metoder og indsatser i kriminalpræventivt arbejde.

### **Netværk for resocialisering og samfundsansvar**

Forligspartierne bag flerårsaftalen for Kriminalforsorgens økonomi har besluttet, at der skal nedsættes et netværk med repræsentanter for erhvervslivet og centrale offentlige myndigheder med det formål, at der ved en fælles indsats og som et fælles ansvar sikres, at recidivet nedsættes med færre ofre for kriminalitet og større tryghed i samfundet til følge. Målet er at sammentænke virksomhedernes arbejde med CSR og myndighedernes arbejde med kriminalitetsbekæmpelse.

Indsatsområderne omhandler straffeattester, partnerskaber og virksomheders involvering i uddannelse og erhvervsrettet opkvalificering af indsatte, mentorkorps og styrket information til virksomhederne mv.. High:fives arbejde er nævnt i forarbejdet for udvalgets arbejde, og High:five har takket ja til en anmodning om at sidde med i udvalget.

### 3. METODER, VÆRKTØJER OG FORMIDLING

#### Systematisk opfølgning og langsigtet stabilitetssikring af de unge

High:five har – efter anbefaling fra Rambøll i evalueringsrapport af den langsigtede effekt af High:fives indsats fra 2012 – arbejdet på at systematisere og ensrette opfølgningen på etablerede match. Formålet er at forebygge tilbagefald til kriminalitet.

High:fives dataregistreringssystem er nu omlagt, så de lokale medarbejderne fra foråret 2014 automatisk får en påmindelse om opfølgning på hvert enkelt jobmatch eller uddannelsesmatch efter 3 mdr.. Derudover følges fra High:fives sekretariat op med en SMS til alle unge, der har fået et jobmatch eller et uddannelsesmatch efter 6 mdr. og igen efter 12 mdr.. De unge orienteres om denne langsigtede opfølgning allerede i visitationsaftalen. Kontakten ved 6 mdr. og 12 mdr. skal opklare, om den unge fortsat er i job eller uddannelse – eller skal tilbydes en fornyet indsats fra High:five. Indsatsen tilrettelægges under hensyn til, at de unge ikke fortsat føler sig marginaliseret pga. tidligere kriminalitet.

#### Mentorkurser

High:five har i 2013 afholdt to mentorkurser. På det første deltog 18 ledere/mentorer fra virksomhederne, 2 fra politiets Exit-afdeling og 2 fra en kommune. Da der kun var 10 tilmeldte til efterårets kursus, besluttede High:five at aflyse efterårets kursus.

De mentorer, der var tilmeldt efterårets kursus blev i stedet inviteret med til den årlige netværksdag, hvor der deltog i alt 40 uddannede mentorer. High:five vil også fremover fastholde de to årlige mentorkurser, der omhandler emner som: de unge, kommunikation, konfliktløsning, den vanskelige samtale, forskellige mentordilemmaer samt udfordringerne med at sætte mål for - og sammen med - de unge.

#### Drejebog om High:fives koncept

I 2013 er udarbejdelsen af en drejebog om High:fives koncept og metoder afsluttet. Bogen er tænkt som et arbejdsredskab for medarbejdergruppen i High:five, en metodebeskrivelse til samarbejdspartnere – og inspirationshåndbog for andre, der ønsker at gøre en lignende indsats. Dele af bogen oversættes til engelsk for at imødekomme interessen fra udlandet. Drejebogen redigeres pt. af en ekstern journalist og vil ligge klar til formidling i marts/april 2014.

#### Brug af High:fives værktøjskasse

High:five har en værktøjskasse til virksomheder liggende på High:fives webside. Den bliver typisk brugt af nye mentorer og nye samarbejdsvirksomheder. I 2013 er den bl.a. anvendt af Falcks mentorer på autoredder-uddannelsen (se afsnit 4). High:five har i den forbindelse afholdt telefonsparring med de mentorer, der støtter både unge fra High:five og andre unge i uddannelsesforløbet.

#### Bog om social ansvarlighed

I marts 2013 modtog High:five 120.000 kr. fra Lauritzen Fonden til at udarbejde en værktøjsbog for virksomhedernes arbejde med social ansvarlighed, med udgangspunkt i de erfaringer High:fives samarbejdsvirksomheder har gjort sig. Arbejdet med bogen, som bl.a. baserer sig på en række interviews, er godt i gang. Bogen forventes udgivet i 2014. High:five samarbejder med en ekstern journalist om udgivelsen.



## 4. SAMARBEJDE OG NETVÆRK

### Samarbejde om veteraner

High:five har i første halvår af 2013 indledt et samarbejde med Veteranhjemmene i København, Fredericia og Aalborg omkring etablering af job eller uddannelse via High:five for de brugere af hjemmene, som falder inden for High:fives målgruppe. Der har været afholdt møde med Veteranhjemmet i Ringsted om et lignende samarbejde. High:five er samtidig i dialog med NGO organisationer, som ønsker et samarbejde om udslusning af veteraner. High:five har allerede erfaring med målgruppen fra kandidater, der selv har tilmeldt sig High:five ad anden vej.

Sammen med to samarbejdspartnere har High:five udarbejdet et koncept for et forløb, hvor veteraner 1) afklares, behandles og trænes mentalt, 2) kommer i arbejdsprøvning og træning og 3) udsluses til job eller uddannelse. Konceptet er i efteråret 2013 fremlagt for Beskæftigelsesminister Mette Frederiksen, som har ønsket at besøge Tvendehus (se nedenfor), hvor arbejdsprøvningen forventes at skulle foregå. Man er p.t. i gang med at undersøge muligheder for finansieringen. High:five tiltænkes primært en rolle i fase 3) af forløbet.

De to samarbejdspartnere er konsulentfirmaet Jumpstart, der arbejder med at afklare og opkvalificere personer, der har været i stress situationer via blandt andet fysisk træning og coaching. Samt Tvendehus, der er et naturplejecenter ved Dyrehaven, som bl.a. laver praktisk erhvervsrettet afklaring.

### Samarbejde om EXIT-unge

Et stigende antal unge som henvender sig til High:five, har større eller mindre tilknytning til bandemiljøet. Når High:five får denne viden om den unge, koordinerer High:five indsatsen med politiets og kriminalforsorgens Exit-personale. Exit visiterer også kvalificerede unge, som ønsker at forlade bandemiljøet, til High:five for at få hjælp til job eller uddannelse. High:five har i 2013 samarbejdet med næsten alle Exit-enheder i Danmark.

### Meyers Madhus

High:fives samarbejde med Meyers Madhus blev intensiveret i 2013 med udvikling af kokkeskoler i Københavns fængsler, Vridsløse og Jyderup. Se afsnit 5 om partnerskaber.

### Falck – autoredder-forløb

I slutningen af 2013 iværksatte Falck med High:five som samarbejdspartner planlægning af og visitering til et 'Autoredder-forløb' – en særlig tilrettelagt uddannelse for målgruppen 'tidligere kriminelle' og 'veteraner' – med igangsætning januar 2014. High:five følger projektet bl.a. med sparring til mentorerne i Falck (se afsnit 3).

### Femern Bælt

High:five indgår som ekstern partner i et konsortium, der vil byde på Femern Bælt projektet. Som en forberedelse af kandidater til job i forbindelse med byggeriet samarbejder High:five i øjeblikket med Direktoratet for Kriminalforsorgen, Jyderup Statsfængsel og aktuelle virksomheder omkring etablering af partnerskaber omkring kurser for indsatte, kaldet 'Vejen som arbejdsplads' og 'Banen som arbejdsplads'.

## 5. PARTNERSKAB MELLEM KRIMINALFORSORGEN OG HIGH:FIVE

I Rambølls evaluering fra 2012<sup>1</sup> blev det dokumenteret, at High:fives indsats især har haft en kriminalpræventiv effekt hos unge afsonere. Rambøll anbefalede en styrkelse af indsatsen i fængslerne, fordi High:fives metoder kan bidrage til at sikre en tidlig koordineret indsats og styrke samarbejdet med de forskellige aktører omkring den unge.

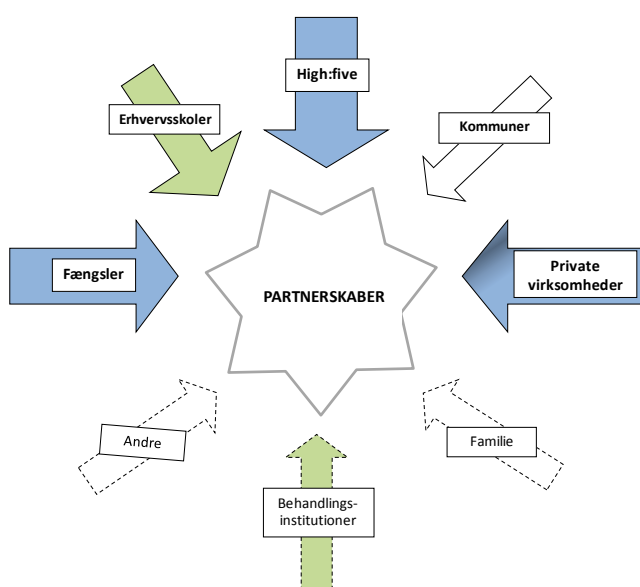
DISCUS' evaluering 2012<sup>2</sup> beskrev, hvordan High:fives indsats ifht. afsonere er virkningsfuld, fordi High:fives metoder spiller sammen med fængslets faste strukturer og bygger bro til virksomheder og kommuner uden for fængslet. Anbefalingen var her, at High:five skal tidligere ind og have en tættere kontakt til afsonerne, ligesom High:five skal styrke det opsøgende arbejde ifht. fængslerne og dialogen om, hvordan High:five kan supplere fængslernes opkvalificering af unge afsonere.

High:five har i 2013 udviklet og udvidet indsatsen for unge afsonere. Dette er sket gennem samarbejde med Kriminalforsorgen om tættere kobling af High:fives jobindsats til de nye uddannelsesinitiativer, der løbende igangsættes i fængslerne. Samtidig har High:five styrket virksomhedernes og kommunernes interesse for målgruppen gennem guidede besøg i fængslerne, ligesom High:five har afholdt informationsmøder for indsatte og ansatte om jobmuligheder og erfaringer med jobformidling til straffede. Sidst men ikke mindst har High:five bidraget til udvikling af en offentlig-privat samarbejdsmodel, hvis omdrejningspunkt er erhvervsrettet opkvalificering af indsatte i fængsler med brobygning til arbejdsmarkedet udenfor.

Partnerskabet omfatter 3 primære aktører:

- Fængsler (arresthus, åbent og/eller lukket fængsel)
- High:five
- Private virksomheder.
- 

**Figur 1. Partnerskabsmodel**



Desuden involverer partnerskabet erhvervsskolerne, som leverandør af kursusaktiviteter, og kommunerne, som myndighedsansvarlig ved udslusning fra fængslet. Ofte vil det også være relevant at inddrage behandlingsinstitutioner, afsonerens familie m.v.

<sup>1</sup> 'Evaluering af projekt High:fives langsigtede effekter', Rambøll, juni 2012

<sup>2</sup> 'Evaluering af 2012. High:five - et virksomhedsinitiativ for kriminalitetstruede unge', DISCUS, januar 2013

## **Partnerskab set fra Kriminalforsorgens side**

Samarbejdet mellem Kriminalforsorgen og High:five har udviklet sig over tid. De første år var opgaven for High:five match af den enkelte unge afsoner til en virksomhed, når den unge nærmede sig udslusning eller havde afsonet sin dom, og man inddrog samarbejdspartnere efter behov. Gradvist har samarbejdet taget form, så det nu omfatter langt flere aktiviteter og kan ses som et egentligt offentligt-privat partnerskab.

- *Partnerskabsmodellen kan rummes i overskriften: "At være spærret inde - uden at være holdt ude". Når en person skal afsones en dom, sker det på et specifikt geografisk sted i en fastlagt periode. Men det er jo ikke ensbetydende med, at den indsatte ikke er en del af det omgivende samfund - eller at samfundet ikke skal tage sig af den indsatte i afsoningsperioden.*

Derfor rummer partnerskabsmodellen ifølge Benny Christensen, udviklingskonsulent i Kriminalforsorgen og medlem af High:fives styregruppe, spændende perspektiver. Først og fremmest kriminalpræventive. Den unge er langt bedre rustet til et liv efter løsladelsen, når erhvervslivet bidrager til opkvalificering af den indsatte gennem undervisning og praktikforløb under afsoningen, og når High:five kobles på i fængslet bygges der bro til arbejdsmarkedet i bred forstand. Det mindsker recidiv, som evalueringen af High:fives langsigtede effekter fra 2012 (Rambøll) også har dokumenteret.

Desuden viser beregninger, at samfundet sparer i størrelsesordenen 20 mio. kr., hvis et ungt menneske efter afsoning får job, sammenlignet med hvis den unge fortsætter i kriminalitet.

### **Hvorfor sker det nu?**

Forløberne til partnerskabet har bl.a. været Møgelkær-modellen fra 2005, hvor Kriminalforsorgen påbegyndte et samarbejde med erhvervsskolerne om uddannelser i fængslerne. I 2006 blev High:five stiftet, og de to initiativer har ifølge Benny Christensen på hver sin måde været med til at skabe større fokus på målrettet opkvalificering af de indsatte i fængslerne.

Når partnerskabstanken slår igennem nu, skyldes det flere forhold.

*For det første en holdningsændring i Kriminalforsorgen.* Tidligere var der kun begrænset fokus på erhvervsuddannelses tilbud. Den strategi er modereret, og der bruges nu væsentlig mere tid og ressourcer på at uddanne de indsatte.

*For det andet har Kriminalforsorgen fra 2013 fået tildelt satspuljemidler til at styrke uddannelsesindsatsen i en 4-årig periode med 36 mio. kr. om året.* Det betyder bl.a., at hvert fængsel nu har 2 uddannelsesvejledere samt nye uddannelseslokaler, maskiner m.v. Med satspuljemidlerne opstilles mål for andelen af indsatte, der deltager i AMU kurser (arbejdsmarkedsuddannelser) og i EDU (erhvervsuddannelser), og fængslerne forpligtes til at lave procedurer for, hvordan indsatte kommer videre i uddannelsessystemet og/eller job (fx via virksomhedspraktik). Ifølge Benny Christensen indskrives High:five i disse procedurer.

*For det tredje er det fra januar 2013 blevet muligt at afholde AMU kurser i fængslerne.* Det er her erhvervsskolerne indgår. De skal godkende undervisere i fængslet, sikre det faglige niveau og udforme kursusbeviser. De får taxameterpenge fra Undervisningsministeriet til at løfte deres opgaver, og afleverer en andel af taxameteret til fængslerne for undervisere, lokaler m.v..

### **Partnerskabsmodellen**

I det fuldt udbyggede partnerskab omkring erhvervsrettet opkvalificering i fængslet skal der ifølge Benny Christensen indgå både fængsler, erhvervsvirksomheder, kommuner (omkring udslusning fra fængslerne), erhvervsskoler, High:five, behandlingsinstitutioner (ifm. misbrug) og de indsattes familier, som skal bakke op omkring den indsattes nye mål for uddannelse og job. Alle parter er vigtige for at undgå recidiv, for med

partnerskabet påbegyndes både opkvalificeringen og motivationsarbejdet langt tidligere i afsoningsforløbet end før.

- *Når undervisere fra erhvervslivet og High:fives projektledere kommer ind i fængslet, er de ikke en del af 'dem' og 'os' (de ansatte vs. de indsatte). Der opstår en anden kemi, fordi de indsatte oplever, at undervisning og opfølgning har et formål - at det er meningsfuldt. Det virker positivt ind på den dynamiske sikkerhed.*

Motivationsfaktoren er ekstra vigtig for de mange indsatte, som har læse- og regneproblemer. Det bliver meningsfuldt at tilegne sig sådanne færdigheder, fordi det gør dem i stand til at uddanne sig mhp. job. Hermed bliver også fængslets egne undervisere, som forestår denne undervisning, en del af partnerskabet.

### **High:fives rolle**

High:fives store styrke er ifølge Benny Christensen den brede berøringsflade til virksomhederne. High:five har en vigtig rolle i at klæde virksomhederne på til samarbejdet med fængslerne, bl.a. ved at formidle de juridiske rammer som fængslerne er underlagt, ligesom det er High:five, der følger virksomhederne ind i fængslerne og de indsatte ud i virksomhederne. Denne brobygningsfunktion vil også i partnerskabet være High:fives væsentligste funktion.

I partnerskabet vil High:fives samarbejdspartnere i fængslerne være beskæftigelseslederen, som har det overordnede ansvar, uddannelsesvejlederen, som udformer uddannelsesplanerne og de kommende udslningskonsulenter, som skal indgå i arbejdet med at udsluse indsatte fra fængslerne. Ifm. en igangværende strukturændring af Kriminalforsorgen bliver der etableret et regionsniveau, hvor fx beskæftigelseslederen måske bliver placeret med ansvar for flere fængsler. Fremover vil samarbejdet mellem High:five og Kriminalforsorgen derfor udspille sig på flere niveauer end hidtil.

Hvis High:five herigennem kan være med til at udvikle nye strukturer og visioner om, hvordan man skaber et godt samarbejde, vil High:fives indflydelse og resultater øges fremadrettet. High:five vil desuden skulle 'løbe færre gange' og vil lettere kunne indfri sine mål med at sikre de unges vej til arbejdsmarkedet, vurderer Benny Christensen.

### **Partnerskab set fra High:five's side**

Ifølge Ole Hessel, projektchef i High:five, har det været en drøm helt fra High:fives start i 2006 at etablere og indgå i partnerskaber om erhvervsrettet opkvalificering i fængslerne.

- *Men at partnerskaber om opkvalificering af indsatte i fængslerne nu kan realiseres, er også en cadeau til både politikerne og til Kriminalforsorgen. Ambitionerne om at uddannelse skal prioriteres - at der skal sikres en rød tråd i opkvalificeringen, og at der efter max 14 dages afsoning skal foreligge en individuel plan - sender et klart signal. Ligesom ny lovgivning omkring AMU kurser endegyldigt har åbnet vejen for erhvervsrettet opkvalificering i fængslerne.*

### **De første partnerskaber**

High:five spiller ifølge Ole Hessel en central rolle som fødselshjælper i etablering af nye offentlig-private partnerskaber omkring erhvervsrettet opkvalificering i fængslerne.

I 2013 har High:five været med i udviklingen af forsøgsprojektet i Horserød Statsfængsel og har bidraget til at drive processen i alle faser - fra informationstiltag i fængslerne, visitation til kursusprojekter, afvikling af

AMU kurser i fængslet, til aktiviteter under de unges udgang både på erhvervsskoler og i virksomheder. Desuden er High:five gået længere ind i fængslerne end normalt og har i højere grad fungeret på fængslets præmisser – fx arbejdet med en bredere aldersgruppe og slækket lidt på kravet om, at den indsatte fra dag 1 skal være clean. Håbet er, at der i foråret 2014 kan igangsættes endnu et forløb i Horserød Statsfængsel.

Desuden sidder projektchefen med og yder rådgivning i advisory board i et andet partnerskab omkring "Meyers Kokkeskole" – en forlængelse af det tv-transmitterede projekt "Kokkeskolen". I dette projekt gives der mulighed for at sikre en rød tråd igennem hele den indsatte opkvalificering under afsoning. Der kører 3 parallelle uddannelsesforløb i hhv. Københavns arresthuse, i det lukkede fængsel i Vridsløse og i det åbne fængsel i Jyderup, så en afsoner vil kunne fortsætte kokkeuddannelsen ved overførsel til andet fængsel.

I projekt "Meyers kokkeskole" vil High:five derudover deltage i visitation af indsatte til projektet. High:five vil bl.a. trække på de gode visitationserfaringer fra Horserød, hvor man fik rigtig mange indsatte i tale ved at opsøge dem på værkstederne i stedet for fælles møder, hvor de indsatte ofte udebliver. Desuden skal High:five bidrage med at etablere jobmatch til de indsatte, som Claus Meyer ikke selv kan ansætte i egen virksomhed.

High:five har desuden i samarbejde med Femern Bælt projektet været i gang med at udvikle nye ideer til erhvervsrettede kurser. Ideer som "Vejen som arbejdsplads" og "Banen som arbejdsplads", er begge kurser, som vil kunne afvikles i fængslerne. Pt. er High:five i gang med at hverde relevante virksomheder til at indgå i kommende partnerskaber omkring sådanne kurser.

### **High:fives rolle**

Ressourcemæssigt har arbejdet i partnerskaber trukket store vekslere i 2013. Særligt i Horserød, hvor medarbejdere i perioder har arbejdet fuldtid med udvikling og drift af projektet og derfor har haft mindre tid til High:fives kerneopgave: at sikre gode match. Fremadrettet ser Ole Hessel dog gode perspektiver for at partnerskaber også vil føre til flere match.

Når det enkelte partnerskab har fået et mere stabilt fundament at stå på, vil High:five igen kunne fokusere mere på kerneopgaverne. Fængslet vil varetage samarbejdet med erhvervsskolen omkring økonomi, lokaler, godkendelse af underviser, kursusbeviser m.v.. High:fives opgave med at sikre, at virksomhederne er trygge ved at skulle samarbejde med fængslerne vil aftage, når virksomhederne er blevet en fast part i partnerskabet. Behovet for at High:five skal motivere de indsatte til at deltage i opkvalificeringen vil også aftage, når flere virksomheder får deres faste gang i fængslet. High:five vil fortsat have en vigtig rolle i at bygge bro mellem den enkelte unge og arbejdsmarkedet udenfor fængslets mure.

### **Planer for 2014**

Stilladsforløbet i Horserød bliver ifølge projektchefen banebrydende for High:fives fremtidige arbejde. Horserød projektet vil være det gode eksempel, når High:five informerer indsatte og ansatte i fængslerne, når High:five arrangerer fængselsbesøg med virksomheder eller kommuner og når virksomheder skal motiveres til at indgå i nye konkrete partnerskaber.

High:five og Kriminalforsorgen har i slutningen af 2013 besluttet, at der på baggrund af en fælles evaluering af Horserød initiativet skal udformes en drejebog, som kan løfte fremtidige partnerskabsinitiativer. Drejebogen skal opsamle de hidtidige erfaringer, beskrive konditionerne for et partnerskab, herunder rollefordeling, og beskrive de anvendte metoder. Kriminalforsorgen formidler drejebogen til regionschefer, fængselsledere og beskæftigelsesledere i eget system, så de får en fælles indsigt i, at det kan lade sig gøre. High:five skal bl.a. anvende drejebogen til at motivere private virksomheder til at indgå i kommende partnerskaber.

I 2014 vil Ole Hessel sammen med Benny Christensen fra Kriminalforsorgen desuden besøge forskellige virksomhedsbrancher. Dels for at afdække virksomhedernes arbejdskraftbehov, da det ifølge projektchefen er helt centralt, at opkvalificering og uddannelse i fængslerne kan føre til job, når den indsatte løslades. Og dels skal de sammen identificere mulige virksomhedssamarbejdspartnere til fremtidige partnerskaber.

### **Horserød i 2013 – en ny model for partnerskab**

De primære samarbejdspartnere i 'Stilladsforløb for afsonere' er High:five, Horserød Statsfængsel, FA Stillads og erhvervsskolen i Hillerød. Baggrunden for at igangsætte projektet er et fælles ønske om at bidrage til en erhvervsrettet opkvalificering af unge afsonere i fængsler. Formålet er at sikre bedre løsladelse og mindske recidiv.

#### **Flyer, som blev uddelt i fængslet**

## Stilladsforløb - mens du afsoner

- ✓ Kurset starter i november 2013 og slutter senest april 2014 (½år)
- ✓ Tilbud til 15 indsatte
- ✓ 3 ugers **systemstillads** i Horserød
- ✓ Få **truck – kran D – stort kørekort på dusør**
- ✓ **Praktik perioder** i stilladsvirksomhed
- ✓ Efter gennemført forløb – mulighed for arbejde med løn i stilladsvirksomhed og uddannelse som montør (2 år)



Er du interesseret i stilladsforløbet - kontakt [Anina](#) inden 16.september 2013

Forløbet er et samarbejde mellem FA Stillads, High:five og Statsfængslet Horserød

#### **Baggrund og opstart**

High:five har samarbejdet med Horserød Statsfængsel i ca. 4 år. Samarbejdet har omfattet:

- informationsmøder for indsatte og ansatte om High:five
- virksomhedsbesøg i fængslet ('Virksomheder bag tremmer')
- besøg med kommuners socialrådgivere og UU-vejledere i fængslet ('Kommuner bag tremmer') og
- udslusning af unge afsonere til virksomhedspraktik og job i tæt samarbejde med fængslets socialrådgivere.

High:five har samarbejdet med FA Stillads i et par år om job til enkelte unge, og det var i dette samarbejde, at ideen til projektet blev født. FA Stillads' baggrund for at være med i projektet var, at virksomheden havde vanskeligt ved at rekruttere medarbejdere med de rette kvalifikationer. Samtidig havde direktøren en ambition om at give hele branchen et løft ved at hæve uddannelsesniveaue for stilladsmedarbejdere.

High:five og FA Stillads tog kontakt til fængselsinspektøren og beskæftigelseslederen i Horserød, som syntes, at ideen var god. Med opbakning fra Kriminalforsorgen og High:fives ledelse tog projektet form i løbet af 2013, hvor der blev åbnet op for at afholde AMU kurser i fængslerne. Projektet blev færdigudviklet i en arbejdsgruppe bestående af Lisbeth Olsen, projektleder i High:five, direktøren fra FA Stillads og fængslets beskæftigelsesleder. På et tidspunkt blev Hillerød Erhvervsskole inddraget efter flere henvendelser til forskellige AMU-udbydere/erhvervsskoler.

Fængslets beskæftigelsesleder var ansvarlig for, at de indledende formaliteter kom på plads. Han sikkerhedsgodkendte FA Stillads, stod for det økonomiske mellemværende med erhvervsskolen og sikrede, at

midler overgik til AMU kursets undervisere. Fængslets uddannelsesvejleder stod for alt det praktiske, herunder at finde lokaler.

Da underviseren fra FA Stillads ikke havde en erhvervspædagogisk grunduddannelse, blev Lisbeth Olsen, som er læreruddannet, sammen med fængslets matematiklærer garant for kursets pædagogiske tyngde. FA Stillads' underviser var til gengæld fagligt professionel, sikker i sit stof og i stand til at skabe respekt omkring faget. Hillerød Erhvervsskole godkendte det faglige indhold i AMU kurset samt underviserne.

### **Opkvalificering af afsonere**

'Stilladsforløb for afsonere' løber fra nov. 2013 - april 2014 og består af:

- 3 ugers undervisning i systemstillads i fængslet med underviser fra FA Stillads
- erhvervelse af truck-, kran- og stort kørekort på erhvervsskolen i Hillerød
- 3 x 5 ugers praktik hos FA Stillads - i mindre grupper med underviseren som sjakbajs.

Undervisningen i fængslet er både teoretisk og praktisk. Fx samler afsonerne stilladser uden for skolebygningen. Desuden laver de logbog med fotos, bl.a. af særlige enkeltdele til stilladset, og arbejdsbeskrivelser. Logbogen kan bruges som en opslagsbog og er bevis på, hvad de har lært på kurset. Om de består kurset afhænger bl.a. af deres fremmøde og engagement.

Afsonerne får et bevis, hver gang de har gennemført en aktivitet. Når de har afsluttet de 3 ugers kursus; og erhvervet sig truck-, kran- og stort kørekort samt gennemført uddannelsespraktik hos FA Stillads, får de et samlet bevis. Beviserne er AMU-certificerede, og det fremgår ikke, at uddannelsen er taget under afsoning.

Alle begynder i det fælles AMU kursus i fængslet, men herefter er forløbene tilrettelagt individuelt. Uddannelsesvejleder og projektleder fra High:five udformer sammen med deltageren en uddannelsesplan med beskæftigelsesmål. Et forløb tager fra 4-6 måneder i alt. Deltagerne er alle afsonere, der har max 6 måneder tilbage af deres afsoning, ellers kan de ikke deltage i aktiviteter uden for fængslet (retskrav i fængslet).

I de perioder, hvor afsonerne ikke er på kursus eller deltager i andre aktiviteter hos FA Stillads eller på erhvervsskolen, arbejder de på fængslets værksteder. Med den dusør, som de her optjener (9 kr./t), skal de selv bidrage økonomisk til deres uddannelse. For hele pakken (kursus, kørekort og praktik) betaler afsoneren ca. 3.000 kr., oftest på afbetaling.

### **Rekrutteringsprocedurer**

Fængslets beskæftigelsesleder og uddannelsesleder har indledningsvist identificeret potentielle deltagere ud fra viden og kendskab til de unge afsonere. FA Stillads, uddannelseslederen og High:five har informeret alle fængslets socialrådgivere, så de i deres samtaler med afsonerne kan motivere til deltagelse. Samtidig har de besøgt fængslets forskellige værksteder og her informeret afsonerne om projektet og udleveret et ansøgningsskema, hvor de kan fortælle om sig selv, og hvad deres interesse er for deltagelse i projektet.

Med afsæt i ansøgningsskemaerne har FA Stillads og High:five gennemført "jobsamtaler" med de udvalgte. I udvælgelsen har High:five indordnet sig under fængslets regler og procedurer ikke kun mht. målgruppens alder (deltagerne er 19-42 år) men også mht., at afsonerne ikke nødvendigvis skal være 'clean' for stoffer, som ellers er et af kravene for kunne få en indsats fra High:five. I stedet har aftalen været, at afsoneren skal være 'clean' før start på praktikforløb hos FA Stillads. Alle afsonere var 'clean' ved afslutningen på de 3 ugers AMU kursus i fængslet (viste fængslets tests).

15 afsonere startede på AMU kurset i november 2013. En blandet gruppe, hvad angår persontyper og kriminelle baggrund. 14 mænd og 1 kvinde, aldersmæssigt imellem 19 og 42 år.

## Resultater

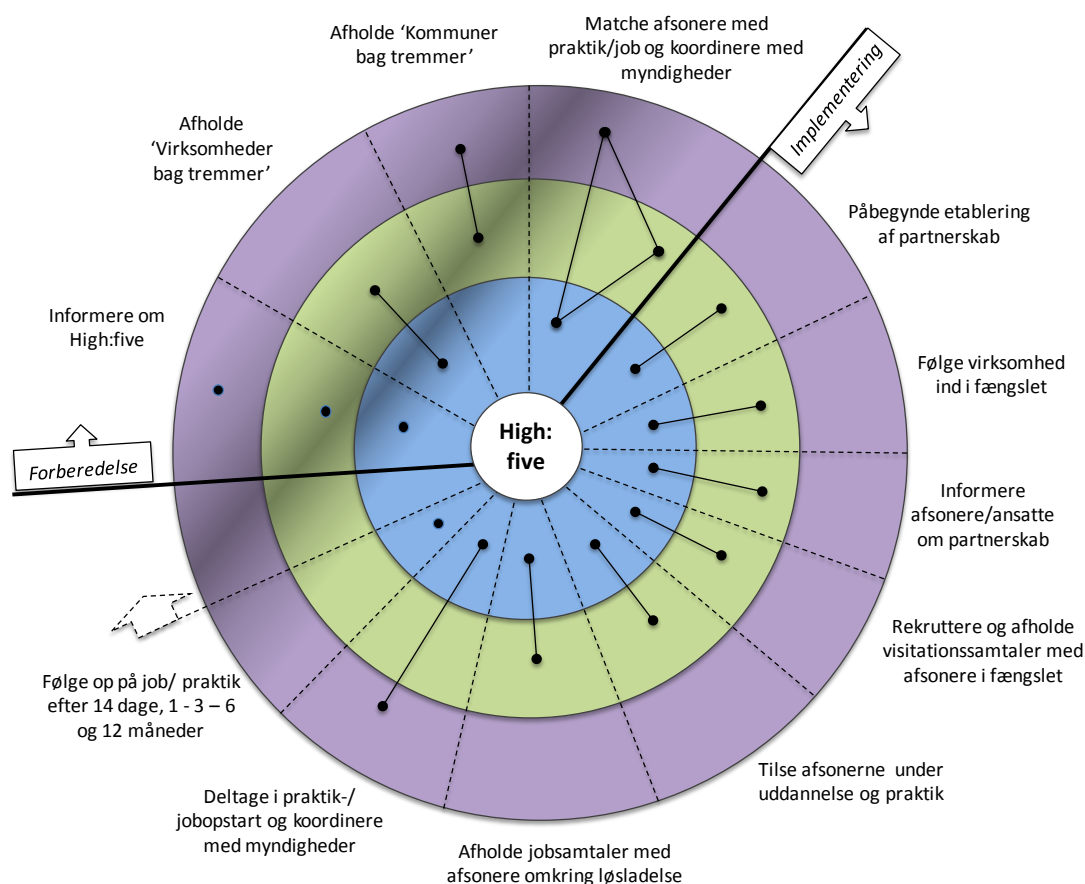
14 af de 15 afsonere har for nylig afsluttet kurset med et AMU-diplom og en fuld logbog og er nu i praktik i FA Stillads eller tager forskellige kørekort på Hillerød erhvervsskole.

Uddannelsesmæssigt er de rigtig godt klædt på, når de har færdiggjort hele forløbet. De kan fortsætte i en 2-årig montøruddannelse i stilladsbranchen, hvor de vil få delvis merit for det afholdte AMU kursus. Eller søge til andre håndværksfag, hvor deres kompetence i at opstille systemstilladser er efterspurgt. Fx i maler-, murer- eller tømrerfaget.

## High:fives brobygning i partnerskabet

I opbygning af partnerskabet er High:fives fornemste opgave at bygge bro parterne imellem. Brobygningsaktiviteterne er beskrevet i ovenstående afsnit og illustreret i figur 2.

**Figur 2: High:fives brobygningsaktiviteter**



virksomheder



fængsler



kommuner